

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

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ  
Завідувач випускової кафедри  
\_\_\_\_\_ Любов ПОМИТКІНА  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА  
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)  
ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ  
МАГІСТР  
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 053 «ПСИХОЛОГІЯ»**

**Тема: «ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ЛЮДЕЙ З  
ОСОБИВИМИ ПОТРЕБАМИ»**

Виконавець: студентка групи ПС-606 Вітюк Анна Михайлівна

Керівник: доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри авіаційної психології Помиткіна Л.В.

Нормоконтролер: психолог кафедри авіаційної психології Вдовиченко Марія Миколаївна

КИЇВ – 2022

# НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авіаційної психології

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач випускової кафедри

\_\_\_\_\_ Любов ПОМИТКІНА

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

## ЗАВДАННЯ

### на виконання кваліфікаційної роботи

**Вітюк Анна Михайлівна**

1. Тема дипломної роботи: «Особливості професійної мотивації людей з особливими потребами», затверджена наказом ректора № 594/од від 14.12.2017 р.

2. Термін виконання роботи: з 05.09.2022 по 30.11.2022

3. Вихідні дані до роботи: вибірка – люди з особливими потребами 40 осіб; у дослідженні були використанні методики: «Дослідження самовідношення» С. Пантелєєва; «Мотивація досягнення успіху» Т. Елерса; та Мотивація уникнення невдач тест «Вимірювання мотивації досягнення» А. Мехраб'ян; Методика «Мотивація професійної діяльності» (А.А.Реан).  
Зміст пояснювальної записки: дипломна робота складається з 2-х розділів. Перший розділ містить теоретичний аналіз самоставлення та професійної мотивації людей з особливими потребами, а також психологічні особливості професійної діяльності людей з особливими потребами; у другому розділі

представлене емпіричне дослідження зв'язку самоставлення та мотивації досягнення успіху в професійній діяльності людей з особливими потребами.

#### 4. Календарний план – графік

№ з/пор.	Завдання	Термін виконання	Виконано
1.	Вибір теми та формулювання завдань	Вересень	
2.	Тематичний добір та аналіз наукових праць	Вересень	
3.	Оформлення теоретичної частини	Жовтень	
4.	Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження	Жовтень	
5.	Проведення емпіричного дослідження	Листопад	
6.	Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	Листопад	
7.	Оформлення кваліфікаційної роботи відповідно до ДСТУ	Листопад	
8.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	10.11.2022	
9.	Виправлення зауважень, оформлення рецензії	Листопад	
10.	Подання кваліфікаційної роботи нормоконтролеру та на підпис завідувачу кафедри	21.11.2022	
11	Захист кваліфікаційної роботи	22.11.22	

7. Дата видачі завдання: «05» вересня 2022 р.

Керівник кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_ Любов ПОМИТКІНА  
(підпис керівника)

Завдання прийняв до виконання \_\_\_\_\_ Анна ВІТЮК  
(підпис випускника)

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Особливості професійної мотивації людей з особливими потребами»: 99 сторінок, Зрисунок, 15 таблиць, 60 використаних джерел, 3 додатки.

САМОСТАВЛЕННЯ, САМОВІДНОШЕННЯ, САМООЦІНКА, МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ, МОТИВАЦІЯ НА УСПІХ, МОТИВАЦІЯ УНИКАННЯ НЕВДАЧІ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ.

**Об'єкт дослідження** – професійна мотивація людей з особливими потребами .

**Предмет дослідження** – особливості професійної мотивації людей з особливими потребами

**Мета дослідження** - визначити особливості професійної мотивації людей з особливими потребами

**Методи дослідження:** теоретичні; психодіагностичні; «Дослідження самовідношення» С. Пантелєєва; «Мотивація досягнення успіху» та Мотивація уникнення невдач Т. Елерса; тест «Методика «Мотивація професійної діяльності» (А .А.Реан); Методика діагностики ціннісних орієнтацій досягнення» А. Мехрабіан

**Практичне значення отриманих результатів** Матеріали кваліфікаційної роботи рекомендовано використовувати при профілактичній та корекційній роботі з особами із низьким рівнем мотивації в професійній діяльності, при роботі із сферою самоствавлення особистості; також рекомендовано використовувати результати під час створення та проведення тренінгів та групових форм роботи для підвищення мотивації на досягнення успіху в професійній діяльності.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>6</b>
<b>РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ У ЛЮДЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ.....</b>	<b>8</b>
1.1.Особливі потреби в наукових дослідженнях вчених.....	8
1.2.Професіна мотивація людей з особливиими потребами.....	12
Висновки до першого розділу.....	17
<b>РОЗДІЛ 2.ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ У ЛЮДЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ.....</b>	<b>19</b>
2.1.Методологія дослідження та обґрунтування психодіагностичного інструментарію .....	19
2.2.Аналіз та інтерпретація отриманих результатів проведеного дослідження ..	22
2.3.Практичні рекомендації щодо підвищення рівня мотивації у людей з особливими потребами.....	36
Висновки до другого розділу.....	48
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>50</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>52</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>58</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** На сьогодні тема мотивації є досить актуальною в Україні та світі. Багато людей мають проблеми з даною сферою. Особливо такі проблеми мають люди з особливими потребами. У багатьох з них низький рівень мотивації, що часто зумовлено багатьма чинниками такими як: невпевненість в своїх силах, сором через свій зовнішній вигляд, порівняння себе з іншими особами (без порушень) тощо. Деякі з них намагаються звертатися за допомогою до спеціалістів, а деякі і не бачать в цьому потреби.

Головне завдання психолога - за допомогою корекційно-розвивальної програми та правильно підібраних методик допомогти клієнту вирішити дану проблему. Проблема мотивації - це одне з найскладніших питань в даній категорії людей, оскільки окрім даної проблеми в них виникають проблеми з самооцінкою, з ставленням до себе, іноді з'являються депресивні розлади, що призводять до втрати сенсу життя та викликають думки про суїцид або навіть і трапляються такі випадки. Для профілактики таких випадків надається комплексна допомога спеціалістів у даній сфері. Значну кількість досліджень у сфері професійної мотивації провели В. Вілюнас, С. Занюк, Є. Ільїн, А. Маслоу тощо. Саме цей факт і зумовив вибір моєї магістерської роботи: «Особливості професійної мотивації людей з особливими потребами».

**Мета дослідження** - визначити особливості професійної мотивації дорослих людей з особливими потребами

Виходячи з поставленої мети мною були сформовані такі **завдання дослідження:**

1. На основі теоретичного аналізу наукової літератури визначити основні характеристики та показники професійної мотивації дорослих людей з особливими потребами;

2. Провести емпіричне дослідження основних показників та характеристик професійної мотивації дорослих людей з особливими потребами;

3. Виявити особливості професійної мотивації за методом математичної статистики;

4. Розробити практичні рекомендації щодо розвитку професійної мотивації у людей з особливими потребами.

**Об'єкт дослідження:** професійна мотивація дорослих людей з особливими потребами

**Предмет дослідження:** особливості професійної мотивації людей з особливими потребами

**Методи дослідження:**

*теоретичні:* аналіз наукових джерел з проблеми професійної мотивації у дорослих людей з особливими потребами ,з подальшим узагальненням теоретичних та експериментальних даних;

*психодіагностичні:* Дослідження самовідношення» С. Пантелєєва; «Мотивація досягнення успіху» Т. Елерса; та Мотивація уникнення невдач; тест «Вимірювання мотивації досягнення» А. Мехраб'ян; Методика «Мотивація професійної діяльності»(А.А.Реан).

*методи математичної статистики:* Критерій Колмогорова-Смірнова, Т-критерій Стюдента

**Практичне значення:** Матеріали дослідження можуть використовуватися людьми з особливими потребами, для корекційно-розвивальної програми, а також для підготовки тренінгів, написання наукових робіт на подібну тематику.

Крім цього матеріали даної дипломної роботи можуть бути використані для подальших досліджень даної теми.

**Структура роботи:** Дипломна робота складається з вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 3 найменування додатків, на 42 сторінках. Основний зміст роботи викладений на 57 сторінках і містить 15 таблиць . Загальний обсяг роботи 99 сторінок.



## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ У ЛЮДЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ

### 1.1. Особливі потреби в наукових дослідженнях вчених

У сучасному світі досить поширеним стало питання людей з особливими потребами. Актуальним воно є тому, що, на жаль, в нашій країні є досить багато людей з даною проблемою. Сімдесят відсотків з них не обходяться без допомоги оточуючих, саме тому і важливо досліджувати дану тему, щоб розуміти, в чому саме полягають особливості надання психологічної допомоги даним категоріям осіб. В даному підпункті ми звертаємо увагу на поняття особливі потреби, дослідження вчених, а також на їх особливості. Доволі багато таких людей, потребують не лише допомоги фізично, але й моральної підтримки, оскільки багато з них стикаються з великою кількістю життєвих проблем та труднощів, які не кожен з них має силу духу, щоб чинити їм опір.[53].

Поняття особливі потреби - слово яке має багатогранний характер та кожен з вчених трактує його по-різному. З точки зору спеціальної психології особливі потреби -це потреби в умовах необхідних для оптимальної реалізації актуальних і потенційних можливостей (когнітивних, енергетичних, емоційно-вольових, включаючи мотиваційні), які може проявляти особа з вадами розвитку в процесі навчання. З точки зору клінічної діагностики під особливими потребами розуміються особи, котрі потребують допомоги оточуючих у зв'язку з наявністю інвалідності, яка носить медичний, психічний або психологічний характер. У кожної людини особливі потреби проявляються по-різному, вони можуть варіюватися від людей з аутизмом, синдромом Аспергера, циребральним паралічем, синдромом Дауна, відсутністю зору або слуху тощо. Також, окрім усього названого особливі потреби включають в себе: заячі губи, відсутність кінцівок .

Велика кількість вчених займалася даною тематикою зокрема: Маслоу, Виготський, Симонов та інші. Всі вони пов'язували даний термін з поняттям

мотивація, оскільки у багатьох осіб з даної категорії рівень мотивації доволі низький. Це пов'язано перш за все з півсвідомістю людини, потім з тим, що багато людей невпевнені в своїх силах, а іноді взагалі втрачають сенс життя [43]. Для того, щоб вирішити дану проблему потрібна комплексна постійна робота, яка затягується іноді й на роки, але все залежить від кожного конкретного випадку та й від самої людини. Для того, щоб зрозуміти наскільки глобальні психологічні проблеми має та чи інша особа, слід використовувати тести-опитувальники, різноманітні методики, а також розробляються різні види тренінгових програм для кожної конкретної категорії. Деякі з вчених-психологів саме займалися дослідженнями, розробкою методик, а також мали різні думки стосовно поняття особливі потреби.

На думку Виготського, особливі потреби - фізичний дефект викликає ніби то соціальний вивих, абсолютно аналогічний тілесному вивиху, коли ушкоджений орган – рука чи нога – виходить зі суглобу, коли грубо розриваються звичні зв'язки і функціонування органу супроводжується біллю і запальними процесами. Якщо психологічно тілесна вада означає соціальний вивих, то педагогічно виховати таку дитину або все життя займатися з такою людиною навіть коли вона вже стає дорослою – означає направити її в життя, як вправляють вивихнутий чи хворий орган . Д. Андерс, Д. Лупарт, Г. Лефрансуа вважають, що гарною моделлю для людей з особливими потребами слугує теорія включення, яка базується на толерантному ставленні до людських особливостей і передбачає збереження відносної самостійності кожної соціальної групи, а уявлення та стиль поведінки мають базуватися на основі плюралізму звичаїв та думок. Це пояснюється тим, що будь-яка особа незалежно від своїх індивідуальних особливостей, має право жити, існувати та розвиватися на рівні з іншими здоровими людьми.

Також головним елементом даної теорії є те, що суспільство має допомогти таким людям адаптуватися цьому світі, але разом з тим особливості цих людей не мають сприйматися як явище виняткове, приречене”, наявність того чи іншого порушення не має зумовлювати маригінальність життєвого шляху людини. На думку дослідників, дана теорія ґрунтується на таких принципах як: автономність, участь у суспільній діяльності, створення системи соціальних зв'язків, прийняття суспільством усіх людей без обмежень. Кожен з принципів цієї теорії є важливим як для розвитку науки, так і для самих людей, котрі мають якісь порушення.

Досить часто такі люди страждають починаючи ще з дитинства, тому що не кожна особа готова прийняти особливу людину в своє коло спілкування[15]. Також у них можуть виникати проблеми в школі, якщо це не є спеціалізований навчальний заклад, тому досить важливо застосовувати дану теорію до всіх категорій осіб на чий життєвий шлях випала зустріч з особою з особливими потребами. Досить важливо, щоб уникнути таким особам проблем в житті - потрібно розвивати рівень мотивації і досягати певної мети в житті. Також для утворення соціального контакту між такою особою і людиною з особливими потребами, для людей, котрих особливість стає чимось дивним, потрібно проводити тренінги з виховної роботи, які допоможуть краще застосовувати вищезазначену теорію, особливо дієвою дана рекомендація може бути для дітей шкільного віку, котрі лише вступають на свій життєвий шлях.

Також окрім психологічних проблем раннього дитинства, у цих людей виникають проблеми і в дорослому житті. Багато хто з них будучи вже в доволі поважному віці, так і не змогли вступити до навчального закладу і звичайно розпочати професійне життя. На думку вченого Т. Бута, освітня система має бути доволі гнучкою та адаптивною для будь-якої категорії осіб. За такого підходу слід заперечити визначення норми, як щось стабільне, в такому випадку слід дивитися на норму крізь призму різноманіття.

Окрім стабільної, адаптивної освітньої системи, слід працювати над гуманним ставленням людей один до одного. Люди з особливими потребами дуже часто є замкнутими, через велику кількість пережитого негативу у них виникають проблеми з налагодженням соціального контакту в суспільстві[25]. Тому досить важливо ставитися з повагою до таких категорій людей, щоб не наносити зайву травму даній особі, якщо до таких людей будуть ставитися гуманніше, то це позитивно вплине на їх самооцінку і це допоможе людині адаптуватися, а також матиме гарний вплив на побудову соціальних контактів з людьми.

Згідно з думками зазначених вище вчених співпраця з такими людьми має базуватися на автономії, тобто незалежності, це означає, що представники такої категорії мають по можливості, під контролем здорових осіб намагатися робити самостійно те, що роблять здорові люди. Таким чином це буде наближати їх до відновлення у сфері їхнього здоров'я, зможе покращити їх фізичний стан, а

також полегшить працю тим, хто допомагає даній особі і звичайно покращить рівень самооцінки хворого.

Також, окрім шанобливого ставлення до себе для того, щоб такі люди змогли здобути повноцінну освіту та надалі будувати свій професійний шлях, групам та університетам, котрі зараховують таких осіб варто теж бути готовими до спеціальних умов. Кожна група, яка готова прийняти людину з особливими потребами, має найняти тьютора або людину, котра буде готова допомагати особі, в якій є надважкі обмеження у разі виикнення в неї труднощів у тій чи іншій сфері. Для цього кожен університет має бути адаптований до інклюзивної освіти, задля того, щоб дана категорія осіб отримувала якісну освіту, в подальшому будувала свій професійний шлях і звичайно почувала себе потрібною в цьому світі[18].

Але на превеликий жаль, дуже часто такі категорії людей є невмотивованими ,не мають мети та сенсу життя. Тому в такому випадку досить важливим аспектом є розвиток мотивації. Як і термін особливі потреби він має доволі широкий характер та навіть у деяких випадках ці терміни є тісно взаємопов'язані між собою. Значну увагу цьому поняттю приділяв відомий вчений Маслоу. На його думку, мотивація полягає у тому, що людина від природи має широкий спектр потреб, які вона прагне задовольнити це і є мотивом її поведінки. Це поняття також тісно пов'язане особливими потребами, оскільки чим вищий рівень мотивації у такої особи, тим більше шансів на те, що вона досягне успіху в житті і навіть зможе зробити все можливе для свого відновлення у здоров'ї саме тому так важливо знаходити сенс свого життя та ставити перед собою певну мету, досягаючи її [56].

## **1.2.Професійна мотивація людей з особливими потребами**

Професійна мотивація людей з особливими потребами на сьогодні є не менш актуальна, ніж самі особливі потреби. Між цими поняттями існує тісний взаємозв'язок. Досить багато людей, котрі мають якісь обмеження дуже часто мають проблеми із рівнем мотивації. Тому досить часто вони звертаються до спеціалістів за професійною допомогою[2].

Для того, щоб допомогти людям з низьким рівнем мотивації потрібно для початку розібратися наскільки низький він у них на даний момент. Це можна зробити за допомогою тестів-опитувальників, а також тестів для визначення рівня мотивації. Також, окрім низького рівня мотивації у даної категорії людей виникають і проблеми з самооцінкою, що призводить до невпевненості в своїх силах та порівнянні себе з іншими особами - здоровими. На цьому фоні у них виникають і депресивні розлади в результаті чого виникають навіть, на жаль, і суїцидальні випадки. Окрім цього можуть бути проблеми із професійною мотивацією.

Професійна мотивація, згідно з науковими поглядами Є.П. Ільїна, є дією конкретних мотивів, які обумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією, вибір місця роботи та інші аспекти професійного життя. Вона є важливим аспектом під час вибору майбутньої професії та в подальшому під час працевлаштування. У осіб з особливими потребами дуже часто виникають проблеми під час самого процесу працевлаштування або під час проходження співбесід, тому займатися професійною мотивацією таких осіб варто ще починаючи зі старших класів, оскільки під час цього періоду дитина лише визначається зі вступом на якусь певну спеціальність[1]. Для професійної мотивації таких категорій осіб, потрібно розробляти індивідуальну програму для кожної конкретної особи. Дуже часто до втрати мотивації призводять незадоволені потреби, амбіції, невинуватені очікування. Для того, щоб підвищити рівень мотивації після цих всіх викликів, існують деякі рекомендації, а також є розроблена тренінгова програма, яка має назву тренінг для підвищення рівня мотивації людей з особливими потребами. До рекомендацій для вирішення даної проблеми належать:

- 1.Розвиток віри в себе;
- 2.Покращувати рівень самооцінки особи;
- 3.Пояснення людині для чого їй потрібно розвивати професійну мотивацію;
- 4.Приведення в приклад успішних людей з схожими випадками або ситуаціями;
- 5.Ненамагання полегшити працю особі під час виконання завдання;[1-3]

На мою думку, все перелічене вище допоможе людям з особливими потребами підвищити рівень мотивації, більше повірити в себе, підняти рівень самооцінки та покращити спосіб життя в цілому. Також дані рекомендації допоможуть і виборі майбутньої професії і під час працевлаштування.

Однією з основних причин втрати мотивації - є нестача віри в себе або велика кількість гіркого досвіду, в результаті чого людина боїться понести невдачу. Також, коли люди не лише цієї категорії, але й взагалі потерпають від принижень на свою адресу за велику кількість невдач, це може призвести взагалі до втрати сенсу життя. Зазначена категорія людей у моїй роботі - є більш вразливою, оскільки через їх проблеми з їхньою зовнішністю вони пережили на собі досить багато неприємностей. Часто будучи ще дітьми в них виникають проблеми у стосунках з однолітками, вчителями та в інших сферах життя. Чим більше виникає даних проблем, тим більше в багатьох людей знижується рівень бажання що-небудь починати або робити, і в подальшому це може негативно вплинути на професійний розвиток особистості.

Тому щоб дані психологічні проблеми не ставали ще більш глобальними, дуже важливо користуватися та застосовувати рекомендації стосовно розвитку віри в себе та не карання за невдачі. Навіть під час понесення невдачі даним особам варто пояснити, що не все може виходити з перших разів, тому щоб домогтися успіху в професійній сфері потрібно пройти досить довгий шлях і звичайно проводити самоаналіз власних помилок. Це ефективний спосіб зменшити ймовірність невдачі наступного разу. Якщо історія повторюється вже багато разів, в даному випадку ефективною буде медитація та налаштування себе на позитив та наданням собі позитивних настанов таких як: я найкраща, в мене все вийде, цей день в мене пройде на відмінно. У багатьох випадках це був дієвий спосіб, який допомагав багатьом досягати поставленої мети, зокрема і в професійній сфері. Кожен з цих людей має навчитися цінувати свою унікальність та зрозуміти, що навіть і в такому стані можна досягнути успіху. Для того, щоб остання пропозиція була дієвою, досить важливо використовувати рекомендацію номер чотири (наведення прикладів успішних людей та розповіді історії про них). Я впевнена, що багато хто з таких осіб зможе надихнутися та це наштовхне їх на те, щоб рухатися вперед.

Також, для вирішення цієї патології слід розповісти людині навіщо їй це потрібно (досягнення успіху та поставлення мети). Дані люди, які мають дуже великі проблеми з мотивацією - часто втрачають сенс життя і в результаті чого

не мають поставленої мети. В такому випадку з особою потрібна індивідуальна робота. У таких випадках досить важливо знайти ту справу, яка б приносила задоволення або допомогти знайти талант у цієї людини (він є у кожного). Для того, щоб відкрити талант потрібно спробувати всього потроху, щоб зрозуміти до чого саме в цієї людини є хист. Особисто я знаю багато таких людей, котрі мають фізичні обмеження, але є талановитими в багатьох сферах, що через деякий час стало їхньою професійною діяльністю. За допомогою кваліфікованих спеціалістів та ефективної психологічної реабілітації багатьом з них вдалося знайти своє покликання та перетворити на свою професію.

Для багатьох людей, котрі мають будь-які фізичні обмеження і досі не мають сенсу життя варто в першу чергу зрозуміти, що їх проблеми не є вироком їхнього життя, а навпаки є поштовхом для досягнення якихось певних вершин, тому досить важливо навчитися цінувати та поважати себе в такому стані, в якому ти є і намагатися зробити максимально багато доброго у цьому світі, як для свого професійного розвитку так і для суспільства в цілому. Коли в більшості з таких осіб з'явиться якась певна мета, тоді і з'явиться сенс життя, оскільки це є взаємопов'язані фактори. З психологічної точки зору ці люди стануть щасливішими і звичайно матимуть менше часу для думок про свої проблеми.

У моєму житті був такий випадок. Я познайомила з дівчинкою, котра зараз є моєю подругою, з дитинства їй був поставлений діагноз ДЦП важкої форми. До знайомства зі мною та до початку психологічної роботи з нею в неї рівень мотивації був дуже низький. За допомогою тестів-опитувальників та тест на рівень мотивації вдалося визначити її рівень мотивації, який на той момент становив менше 10%. Після довгих мотиваційних бесід та слів підтримки рівень мотивації значно збільшився і зараз він становить 70%. На сьогодні вона почала розвиватися, планує також стати психологом, щоб допомагати людям. У наступному році планує вступати до університету та зараз проходить різні психологічні курси, пише твори та в минулому році взяла участь в конкурсі, де стала переможцем. Вона дуже вдячна за те, що змогла полюбити життя.

Кожен з людей, хто має якісь фізичні вади має зрозуміти, що мабуть має якусь певну місію в цьому житті та має гідно пройти свій життєвий шлях. Також в даному випадку буде дієвим також і коучинг. Він допоможе даним категоріям визначитися з постановкою мети та зрозуміти яким шляхом їм краще рухатися до мети.

Але на жаль, в житті бувають різні випадки і не завжди дані категорії прислухаються до рекомендацій психолога, в такому випадку потрібно прийти на консультацію з його родичами та спробувати порозмовляти з представниками. У такому випадку представник може спробувати допомогти людині з вирішенням даної проблеми .

Ще одна проблема, з якою досить часто стикаються представники категорії з особливими потребами - порівняння себе з іншими, це виникає від комплексів неповноцінності та від невпевненості у собі, яка стосується саме зовнішніх факторів. Дуже часто в присутності здорових людей дані категорії почуваються неповноцінними, що знову знижує рівень мотивації не лише загальної, але й професійної. Під час приходу на роботу така людина почуває себе іноді зайвою в колективі, у неї виникають депресивні розлади, в результаті чого професійна мотивація знижується.

Наведу ще один приклад зі свого життя: моя гарна подруга, в котрої є незначні фізичні обмеження, (легка форма ДЦП) одного дня прийшла на роботу, вона була досить гарним спеціалістом, гарно навчалася під час навчання в університеті та була активісткою під час навчання та звісно майже не мала претензій до виконання своєї роботи. В той день вона побачила здорову людину, яка була на її думку фізично сильнішою за неї через те, що не мала ніяких вад. Після цього у неї автоматично з'явилося порівняння себе з здоровою людиною. Після чого у цієї дівчини дуже сильно упав рівень мотивації як загальної так і професійної. Під час виконання своїх обов'язків вона дуже часто легковажила через наявність у неї депресивних розладів, не хотіла виконувати покладені на неї обов'язки, посилаючись на те, що я не така як всі і в мене нічого не вийде, в університеті зачно погіршився рівень її навчання, вона почала пропускати заняття майже систематично, а навіть якщо і з'являлася на них, то щоразу приносила низькі бали. В даному випадку ми бачимо який був високий рівень професійної мотивації та який він став низький після побаченого. Тому потрібно для початку в'яснити, чому вона раптом так стала себе поводити, адже вона постійно бачила здорових людей, котрі ходять вулицею, прогулюються та займаються своїми справами.

Коли у людей виникають такі випадки- це рівень низької самооцінки дуже важливо дану категорію, котрі стикаються з даною проблемою навчити поважати себе та своє тіло. Потім слід працювати з рівнем професійної мотивації, в даному випадку можна зануритися в її минуле і пригадати, яка вона була молодець, як в неї все гарно виходило та яким гарним спеціалістом вона



була до цього. У такій ситуації цій людині варто сказати, що під час виконання твоїх посадових обов'язків оцінюється рівень твоїх інтелектуальних можливостей, а не фізичних, а в твоєму випадку інтелектуальні здібності стоять на досить таки високому рівні. Це допоможе людині покращити рівень її самооцінки, психологічний стан, а також і професійну мотивацію .

Але не можуть бути виключенням і заперечення такі як я не зможу, це не матиме результатів тощо. Тоді потрібно розробляти індивідуальну програму, яка буде представлена у другому розділі моєї роботи.

Також представники цієї категорії дуже часто бувають замкнутими у собі та мають проблеми з налагодженням контакту з навколишнім світом, що теж має негативні наслідки і для їх професійної діяльності. Досить часто під час проходження співбесід на роботу такі люди не завжди йдуть на контакт навіть з роботодавцем, що погано впливає на їх професійний розвиток та працевлаштування в цілому. Це може виникати через велику кількість образ зі сторони оточуючих, з якими вони стикалися ще з самого дитинства. До такої людини потрібно знаходити індивідуальний підхід та допомогти їй вирішити дану проблему.

В таких випадках слід вводити людину в коло спілкування поступово. Для початку слід пояснити, що всі люди не можуть бути однаковими і обов'язково є ті, котрим абсолютно не важливий твій фізичний стан. Коли людина зможе це зрозуміти, вона краще зможе себе почувати серед людей, котрі не мають ніяких вад та особливостей і в результаті зможе навіть покращити рівень мотивації як загальної так і професійної . Коли у людини хоч на трохи покращиться рівень професійної мотивації, їй буде легше стати на свій професійний шлях, вступити в університет, успішно його закінчити та розпочати успішну кар'єру в обраній ними сфері.

### **Висновки до першого розділу**

У результаті проведеного теоретичного дослідження були розглянуті такі основні праці вчених: Особливі потреби та професійна мотивація – Смірнов, Інклюзивна освіта для людей з особливими потребами.

Мотивація на думку Виготського - психофізіологічний процес, який під дією внутрішніх та зовнішніх чинників викликає у суспільства бажання займатися будь-якою справою.

Професійна мотивація на думку Симонова - спонукання, що викликає активність особи у професійній сфері.

Як бачимо обидва визначення схожі між собою та рівень будь-якої з цих мотивацій залежить від таких чинників як:

- 1.Рівень самооцінки особистості;
- 2.Рівень впевненості в своїх силах;
- 3.Вміння ставити перед собою мету та досягати її.

Також окрім цього на рівень мотивації може вплинути коло спілкування, в якому особа перебуває, спілкується та чи наявна в неї підтримка в її починаннях. Підтримка - також займає важливе місце в житті особи, котра має якісь певні обмеження, тому що коли людину починають карати за її перші невдачі в починанні будь-якої справи, це лише демотивує та навіть в негативних випадках призводить до втрати сенсу життя, що може негативно вплинути не лише на рівень професійної мотивації, але й, на жаль, призвести до депресивних розладів, що в деяких випадках закінчуються навіть і суїцидом. Дана категорія осіб через пережиту кількість стресів у своєму житті – є більш вразливою і в їх випадку приниження на їх адресу сприймаються більш болісно, ніж в здорових людей.

Тому підтримка, допомога повірити в себе, а також робота над підвищенням рівня самооцінки - є невід'ємними складовими життя таких особистостей. Також, досить важливо, щоб такі люди були частиною суспільства у будь-якому випадку: навчалися в нормальних школах, вступали до університетів та будували кар'єру в омріяних для себе сферах. Це може додати таким людям віри в себе і звісно позитивно вплине на рівень мотивації в цілому, тому що саме таким чином вони зрозуміють, що потрібні цьому світу, і що їх не дискримінують за їх особливостями.

Кожен з нас прагне зробити будь-який гарний внесок в цьому житті, і багато хто з категорії людей з особливими потребами також не є винятком.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ У ЛЮДЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ

#### 2.1.Методологія дослідження та обґрунтування психодіагностичного інструментарію

Аналіз наукових джерел з професійної мотивації дорослих людей з особливими потребами дав можливість зрозуміти наскільки важливим є розвиток її у осіб даної категорії. Також за результатами теоретичних досліджень встановлено, що рівень самооцінки особи тісно пов'язаний з професійною мотивацією.

Для того аби підтвердити дане припущення, нами було проведено емпіричне дослідження, респондентами якого стали 40 осіб дорослого віку від 18 до 30 років, 20 осіб з яких були люди без особливих потреб та 20 осіб з особливими потребами.

Також у нашій роботі була використана методологія, а саме такі підходи як: особистісний, віковий та індивідуальний. Вченими-представниками цього підходу були: Маслоу, Мей та інші. Цей підхід передбачає ставлення до людини, до її розвитку потрібно ставитися як до особистості, яка характеризується унікальністю та неповторністю власного Я. В нашому випадку особистісний підхід застосовується до осіб з особливими потребами і він показує, що кожен з цих людей характеризується своєю цілісністю та унікальністю. І кожен з представників цієї категорії вимагає до себе відповідного ставлення.

Наступним підходом у нашій роботі використаний віковий підхід. Представниками даного підходу були такі вчені як: Виготський Л.С. Тарасун В.В. Мастюкова О.М. Даний підхід передбачає врахування певних особливостей на відповідному віковому етапі. У нашій роботі представлена вибірка дорослих людей віком 18-30 років, а це означає в цьому віці людина вже сформована, як особистість. Також у нашій роботі був використаний не менш

важливий індивідуальний підхід. Представниками цього підходу були: Рубінштейн С.Л. Виготський Л.С. Костюк Г.С. Рибалка В.В. тощо. Даний підхід передбачає те, що до будь-якої людини потрібно підходити як до унікального, враховуючи індивідуальні особливості кожного. Не виключенням є і люди з особливими потребами. Окрім підходів у нашій роботі зазначені методики, за допомогою яких, можна визначити рівень професійної мотивації особистості.

Відповідно до зазначених завдань, діагностика рівня професійної мотивації у дорослих людей з особливими потребами здійснилася за допомогою таких методик:

1)«Дослідження самовідношення» С. Пантелєєва - дана методика була використана з метою визначення сенсу життя у людей з особливими потребами .

2)Методика «Мотивація досягнення успіху» Т. Елерса - дана методика використана для того, щоб навчити дану категорію осіб ставити мету та досягати її, досягаючи висот як в цілому, так і в професійній сфері.

3)Методика «Мотивація професійної діяльності» (А.А.Реан); дана методика була використана з метою поліпшення рівня професійної мотивації у таких категорій, а також для стимулу їх професійного розвитку та працевлаштування в подальшому.

4)Тест «Вимірювання мотивації досягнення» А. Мехраб'ян; дана методика націлена на визначення рівня мотивації у таких осіб, а також спрямована на його покращення.

Розглянемо докладніше вище зазначені методики, а також пояснимо необхідність їх застосування в цьому емпіричному дослідженні.

### **«Дослідження самоствавлення» С. Пантелєєва**

Методика спрямована на виявлення структури самоствавлення особистості, а також вираженості окремих складових самоствавлення: замкнутості, самовпевненості, самокерівництво, відбитого самоствавлення, самоцінності, Самоприв'язаність, внутрішньої конфліктності та самозвинувачення. Самоствавлення слід розуміти в контексті уявлень особистості про сенс "Я" як вираз сенсу "Я", як узагальнене почуття на адресу власного "Я". В основу

розуміння самовідносини покладена концепція самосвідомості С. Пантелєєва, котрий виділяв три виміри самоствалення: симпатію, повагу, близькість. Методика допускає індивідуальне та групове застосування без обмеження часу. У разі групового обстеження кількість учасників не повинно перевищувати 15 осіб. Тривалість виконання завдання - 30 - 40 хвилин.

### **«Мотивація досягнення успіху» та мотивація уникнення невдачі Т. Елерса**

Методика призначена для того, щоб оцінити силу прагнення до досягнення мети та успіху. Вона має діагностичне значення, виділеної Хекхаузеном мотиваційної спрямованості людини уникнення невдач. Методика складається з списку слів, з 30 рядків по три слова в кожному. Респонденту необхідно обрати в кожному рядку тільки одне слово, яке на його думку найбільше його характеризує. Рівень мотивації до успіху ми оцінюємо за кількістю балів, які збігаються з ключем. Результати тесту «Мотивація до уникнення невдач» аналізуємо разом з результатами тесту «Мотивація досягнення успіху».

### **Методика «Мотивація професійної діяльності» (А.А.Реан)**

Методика може застосовуватися для діагностики мотивації професійної діяльності, у тому числі мотивації професійно - педагогічної діяльності. У основу покладена концепція про внутрішню і зовнішню мотивацію. Про внутрішню мотивацію слід говорити, коли для особи має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до вмісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і так далі), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Самі зовнішні мотиви диференціюються на зовнішні позитивні і зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, поза сумнівом, ефективніші і бажаніші зі всіх точок зору, чим зовнішні негативні мотиви. У методиці представлено 7 мотивів професійної діяльності, яким необхідно дати оцінку їх значущості для респондента за п'ятибальною шкалою.

## **Тест «Вимірювання мотивації досягнення» А. Мехрабіан**

Модифікація тесту-опитувальника А. Мехрабіана для вимірювання мотивації досягнення (ТМД), запропонована М.Ш. Магомед -Емі-новим. ТМД призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. При цьому оцінюється, який з цих двох мотивів у випробуваного домінує. Методика застосовується для дослідницьких цілей при діагностиці мотивації досягнення у старших школярів і студентів. Тест є опитувальник, що має дві форми - чоловічу (форма А) і жіночу (форма Б). У нашому емпіричному дослідженні ми застосували метод математичної статистики, а саме Т-критерій Стьюдента. За допомогою цього критерію знаходять точку, у якій сума накопичених розбіжностей є максимальною. Відхиленням від нормального розподілу буде, якщо значення менше 0,05, якщо ж значення розподілу буде більше 0,05, то відхилень не знайдено, тобто розподіл буде нормальним. При нормальному розподілу застосовуємо Т- критерій Стьюдента, при відхиленнях -критерій Манна-Уїтні.

### **2.2.Аналіз та інтерпретація отриманих результатів проведеного дослідження**

У результаті проведення емпіричного дослідження двох груп респондентів (дорослі люди без особливих потреб та дорослі люди з особливими потребами), всі отримані показники ми представляємо у вигляді таблиць та діаграм. За даними таблиць 2.1 та 2.2 ми бачимо особливості самосвідомості та специфіку ставлення до власного Я і навіть вираженості окремих компонентів самовідносини: закритості, самовпевненості, самокерівництва, відбитого самовідносини, самоцінності, самоприв'язаності, внутрішньої конфліктності і самозвинувачення.

Таблиця 2.1.

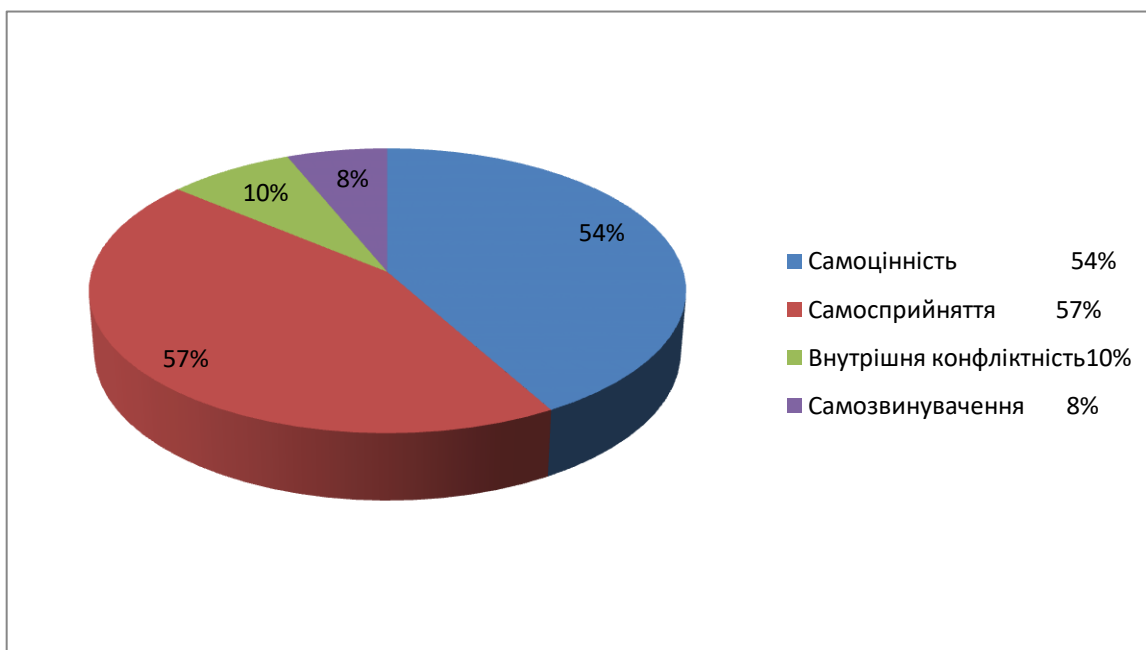
**Результати дослідження самоствавлення людей без особливих потреб за методикою С.Пантелєєва**

№п/п	Категорії досліджень	Ступінь вираженості показників в %		
		Високий	Середній	Низький
1.	Внутрішня чесність	25	87	5
2.	Самовпевненість	27	75	9
3.	Відзеркалення самоствавлення	22	77	9
4.	Самоцінність	54	75	11
5.	Самосприйняття	57	51	8
6.	Самоприв'язаність	11	32	68
7.	Внутрішня конфліктність	10	30	58
8.	Самозвинувачення	8	56	30

За результатами даної методики табл 2.1 ми бачимо, що люди без особливих потреб мають низький рівень самокритичності 11 % та внутрішньої конфліктності 10 %, і високий рівень самоцінності -54 %, і самосприйняття- 57 %. Це свідчить про те, що респондент загалом позитивно ставиться до себе, відкритий до нового досвіду, вмє сприймати себе з усіма недоліками та перевагами.

**Рисунок 2.1**

**Самоставлення людей без особливих потреб за методикою С. Пантелєєва**



На даній діаграмі досить чітко помітно наскільки люди без особливих потреб мають високий рівень самоставлення до себе. Як ми бачимо, на найвищому рівні у людей без особливих потреб знаходиться самосприйняття, воно становить 57%. Тобто ці люди завжди знають чого хочуть від життя, добре орієнтуються у власному внутрішньому світі та рідко коли порівнюють себе з іншими.

На другому місті розташована самоцінність, вона становить трохи менше 54%, це означає, що представники людей без особливих потреб, мають нормальний, а іноді навіть і високий рівень самооцінки, яскраво позначається на рівні самоцінності.

На наступній позиції розташована внутрішня конфліктність, цей елемент становить всього 10%. З цього можна зробити висновок, що бажання та можливості дуже рідко суперечать один одному і звичайно не завжди суперечать можливості з реалізацією. Також особи без особливих потреб мають низький рівень самозвинувачення. Тобто вони менше звинувачують себе у



чому-небудь. Це можуть бути наприклад, велика кількість невдач, або власна недосконалість.

### Результати дослідження самоствалення людей з особливими потребами за методикою С. Пантелєєва

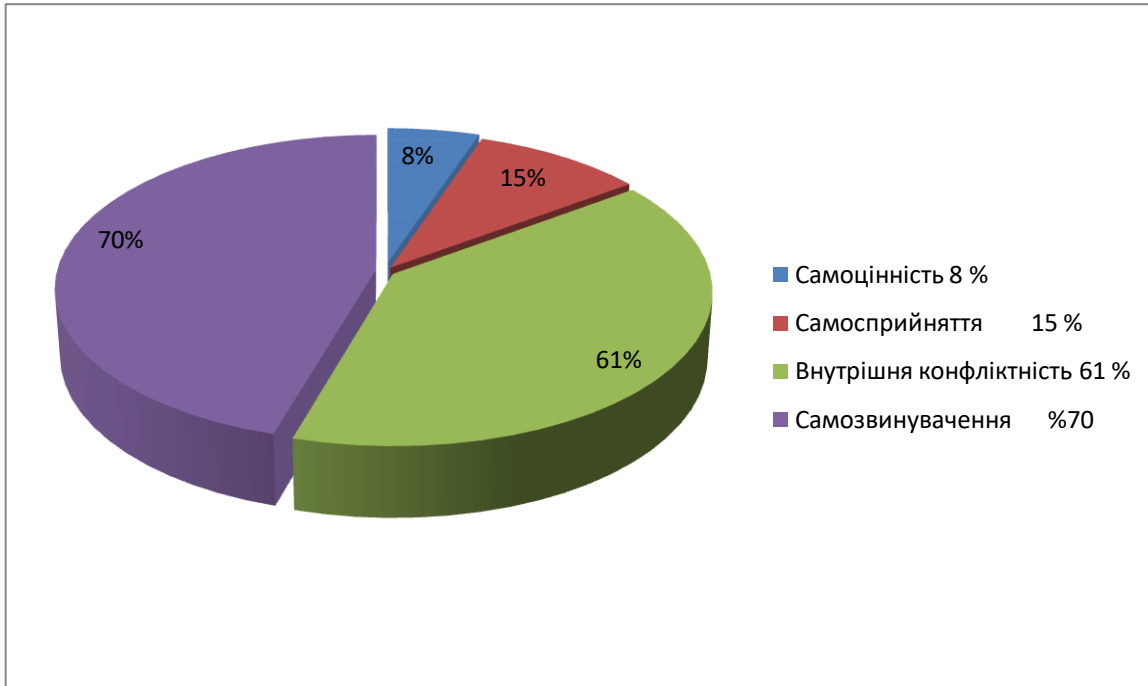
Таблиця 2.2.

№п/п	Категорії досліджень	Ступінь вираженості показників в %		
		Високий	Середній	Низький
1.	Внутрішня чесність	15	37	73
2.	Самовпевненість	11	25	78
3.	Відзеркалення самоствалення	19	27	64
4.	Самоцінність	8	24	80
5.	Самосприйняття	15	58	73
6.	Самоприв'язаність	63	48	8
7.	Внутрішня конфліктність	61	29	10
8.	Самозвинувачення	70	47	30

В результаті даної методики табл. 2.2. ми спостерігаємо, що люди з особливими потребами мають високі показники внутрішнього конфлікту – 61%, самозвинувачення-70 % та низькі показники самосприйняття- 15 %, самоцінності -8 %. Саме це дозволяє зробити нам висновки, що дані респонденти мають негативний фон сприйняття себе, схильні до надмірної самокритичності ,самоприниження, особистісної тривожності ,підвищену чутливість до критики оточуючих на свою адресу. Люди з особливими потребами бачать у собі насамперед недоліки і схильні сприймати навколишній світ загрозливим.

Також, для більш зручного оцінювання співвідношень різних видів самоствалення ми відобразили основні з них в діаграмі.(Рис.2.2.)

**Рисунок 2.2**



Отже, порівнюючи дві групи респондентів ми можемо зробити висновки: люди з особливими потребами в порівнянні з людьми без особливих потреб, мають багато особистісних бар'єрів для цілісного самосприйняття .

Аналіз та інтерпретація результатів за методикою « Мотивація досягнення успіху» показала, що майже всі респонденти з особливими потребами мають низький рівень мотивації до досягнення успіху, потім за ними слідує ті, хто хоч якось прагнуть досягнути мети, а далі ті, хто є найбільш вмотивованими. Кількісні показники рівня мотивації зазначені у таблиці наведеній нижче.

**Таблиця 2.3.****Кількісні показники рівня професійної мотивації людей з особливими потребами****Методика мотивація досягнення успіху Т. Еллерса****Рівень мотивації досягнення успіху людей з особливими потребами.**

Рівень професійної мотивації	Найвищий рівень мотивації та прагнення до успіху	Середній рівень мотивації та прагнення до успіху	Найнижчий рівень мотивації
К-сть респондентів у %	20%	15%	10%

Так за даними координатами наведеної вище таблиці бачимо, що у всіх респондентів низький рівень мотивації як до успіху, так і в цілому. Найвищий рівень мотивації, де зазначено 20%, на нашу думку, це дуже низький рівень мотивації, але трохи вищий, ніж у інших респондентів. Респонденти, що мають рівень мотивації до успіху 20%, значно вмотивованіші і прагнуть досягати хоча б незначних цілей. Респонденти в яких за даною методикою коефіцієнт становить 10%, є менш вмотивованими та навіть, якщо і мають прагнення до успіху, то дуже рідко, і остання категорія з найнижчим рівнем мотивації- майже, а то і взагалі не прагнуть досягати успіху.

За методикою Мотивація професійної діяльності (А.А.Реан) виявляється, що більшість респондентів мають низький рівень мотивації, так як і до мотивації до успіху. Це може бути пов'язано з великою кількістю невдач і зі страхом понести чергову поразку, а також може бути пов'язано з низьким рівнем самооцінки .

**Таблиця 2.4.****Рівень мотивації досягнення успіху людей без особливих потреб**

Рівень професійної мотивації	Найвищий рівень мотивації	Середній рівень мотивації	Найнижчий рівень мотивації
К-сть респондентів у %	80%	59%	10 %

За даними наведеної вище таблиці ми бачимо, що респонденти без особливих потреб мають значно вищий рівень мотивації, ніж респонденти з протилежної групи.

**Таблиця 2.5.****Рівень мотивації уникнення невдач у людей з особливими потребами**

Рівень професійної мотивації	Найвищий рівень прагнення уникнення невдач	Середній рівень прагнення уникнення невдач	Найнижчий рівень прагнення уникнення невдач
К-сть респондентів у %	20%	15%	10 %

Згідно зазначеної таблиці ми бачимо доволі низький рівень мотивації щодо уникнення невдач у людей з особливими потребами. В ході дослідження було виявлено різні чинники, які впливають на мотивацію уникнення невдач серед респондентів це страх поразки, невдачі. 20% найвищий рівень прагнення уникнення невдач. Респонденти з цим показником найбільше прагнуть уникнути невдачі та мають найнижчий рівень страху перед поразкою. Люди, у яких коефіцієнт становить 15%, мають середній рівень прагнення уникнення невдач та мають трохи менший страх перед поразкою. І останнім критерієм є найнижчий рівень прагнення уникнення невдач, у цих людей найменше виражений страх понести невдачу.

**Таблиця 2.6.**

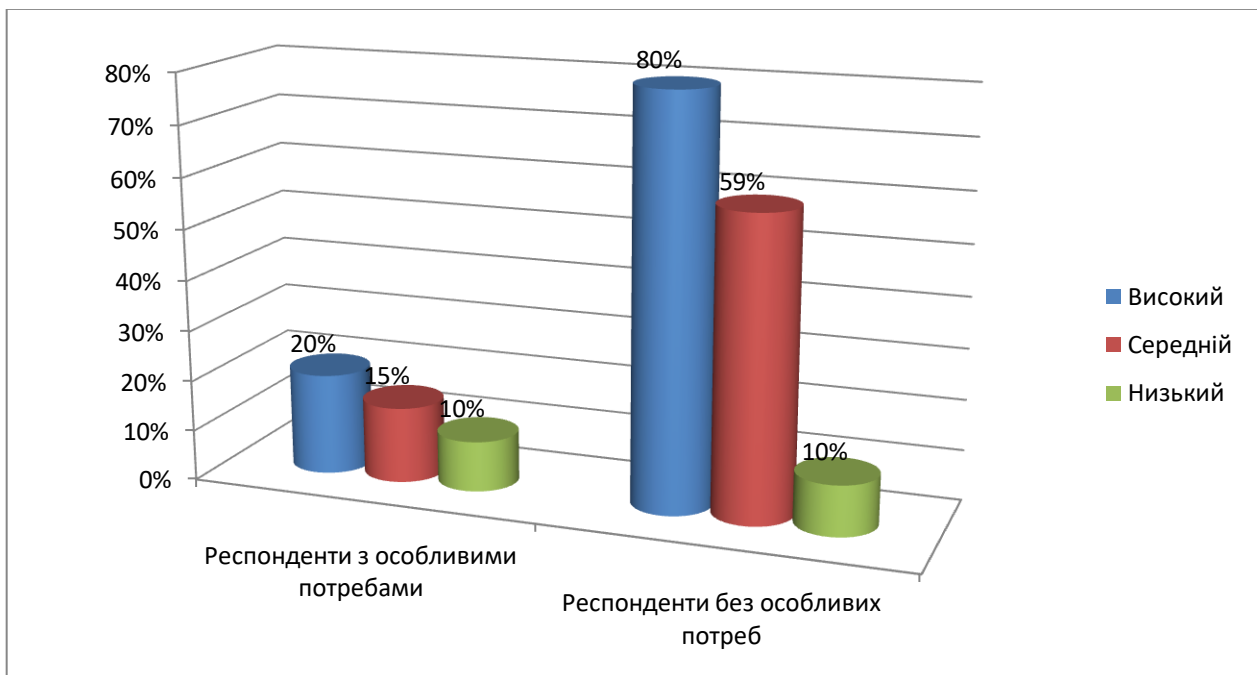
**Рівень мотивації уникнення невдач людей без особливих потреб**

Найвищий рівень прагнення уникнення невдач	Середній рівень прагнення уникнення невдач	Низький рівень прагнення уникнення невдач
70%	50%	25%

З даними дослідження ми можемо зробити висновки, що люди без особливих потреб в основному не мають страху перед невдачами, що допомагає їм в досягненні певних цілей в професії.

Дані емпіричного дослідження ще раз доказують, що респонденти з особливими потребами мають значно нижчий рівень в професійній мотивації, що заважає їм не тільки будувати кар'єру, а й взагалі працевлаштовуватись. Часто люди з особливими потребами не доходять навіть до етапу співбесіди, через страх поразки, що значно менше в відсотковому співвідношенні спостерігається у респондентів без особливих потреб. Це ми можемо побачити в наведеній нижче діаграмі.

**Рисунок 2.3.**



### Рівень мотивації уникнення невдач у респондентів двох груп.

Також, окрім вищезазначених таблиць стосовно рівня мотивації та вказаних діаграм, представляємо вам таблицю за методикою Т.Елерса Мотивація до успіху та мотивація уникнення невдач, яка зазначається у балах респондентів.

**Таблиця 2.7.**

#### Показники за методикою Елерса у людей з особливими потребами.

Бали, отримані але тесту "Мотивація до уникнення невдач"	Бали, отримані по тесту "Мотивація до успіху"			
	До 11	11-16	17-20	Понад 20
До 11 балів -15 респондентів	<i>D</i>	<i>C</i>	<i>A</i>	<i>A</i>
11-16 балів -3 респонденти	<i>D</i>	<i>C</i>	<i>A</i>	<i>A</i>
17-20 балів -1 респондент	<i>D</i>	<i>C</i>	<i>A</i>	<i>A</i>
Понад 20 балів - 0 респондентів	<i>D</i>	<i>C</i>	<i>A</i>	<i>A</i>

У даній таблиці ми аналізуємо респондентів з особливими потребами, де предметом виступає саме внутрішня мотивація. Як ми бачимо за методикою мотивація до успіху наявні показники, що наведені в таблиці. Вони позначаються літерами від А-D, де А це високий рівень мотивації до успіху, а D є найнижчим рівнем. Як бачимо, згідно з даної методики букву А, отримують ті респонденти, котрі набрали від 17-20 балів та понад 20. Таких ми маємо лише 1 респондента, який набрав від 17 балів та 0 респондентів, які отримали понад 20 балів та це вказує на те, що такі особи завжди досягають поставлених цілей та мають на високому рівні внутрішню мотивацію, що доволі таки часто допомагає їм у професійній діяльності . Але, на жаль, в нашій роботі таких лише одна особа.

Буквою С позначені ті, хто мають слабший рівень мотивації до успіху, вони набрали від 11-16 балів, вони не завжди досягають поставлених цілей, оскільки мають нижчий рівень мотивації до успіху таких у нас 3 респондентів. І остання категорія, яка позначена літерою D, ті, хто отримав до 11 і нижче балів, мають низький рівень мотивації до успіху, їх у нас найбільше - 15 осіб. Окрім мотивації до успіху також важливою є мотивація уникнення невдач. Як показав тест Ейлера, респонденти мають однакову кількість балів стосовно двох частин методики. Від 11 балів і нижче отримали 15 респондентів, від 11-16 балів мають 3 респондентів, від 17-20 балів 1 респондент та понад 20 балів 0 респондентів. Згідно з даною таблицею ми бачимо, зовсім різні показники у всіх респондентів.

**Таблиця 2.8.**

**Показники за методикою Елєрса у людей без особливих потреб**

<b>Бали, отримані але тесту "Мотивація до уникнення невдач"</b>	<b>Бали, отримані по тесту "Мотивація до успіху"</b>			
	<b>До 11</b>	<b>11-16</b>	<b>17-20</b>	<b>Понад 20</b>
<b>До 11 балів -2респонденти</b>	<i>D</i>	<i>C</i>	<i>A</i>	<i>A</i>
<b>11-16 балів -3 респонденти</b>	<i>D</i>	<i>C</i>	<i>A</i>	<i>A</i>
<b>17-20 балів -5 респондентів</b>	<i>D</i>	<i>C</i>	<i>A</i>	<i>A</i>
<b>Понад 20 балів - 10 респондентів</b>	<i>D</i>	<i>C</i>	<i>A</i>	<i>A</i>

Як показують 2 дві таблиці мотивація у балах до успіху та мотивація уникнення невдач осіб без особливих потреб є значно вищою, ніж у осіб з особливими потребами.

## Методика «Мотивація професійної діяльності» (А.А.Реан)

Дана методика має мету вимірювання двох узагальнених мотивів особистості це мотив прагнення успіху та мотив уникнення невдач.

**Таблиця 2.9.**

**Кількісні показники рівня професійної мотивації в людей з особливими потребами за методикою «Мотивація професійної діяльності» (А.А.Реан)**

	Найвищий	Високий	Середній	Низький	Найнижчий
Кількість респондентів у %	40%	30%	25%	15%	10%

За даними емпіричного дослідження ми бачимо, що більшість респондентів має високий рівень мотивації професійної діяльності, де найвищий становить 40%, трохи нижчий становить 30% ті, що мають середній рівень мотивації, в цих респондентів менші шанси зробити успішну кар'єру, оскільки вони значно менше прикладають зусиль для досягнення поставленої мети.

Остання найважча категорія та, що має низький та найнижчий рівень мотивації. Для таких осіб в першу чергу потрібна психологічна та моральна підтримка, а потім можна переходити до більш важливого критерію - мотивації саме фізично. Низький рівень професійної мотивації як і в першому випадку може бути пов'язаний з рівнем самооцінки, впевненістю в своїх силах, а також зі страхом понести поразку через велику кількість гіркого досвіду.

Дані респондентів без особливих потреб відрізняються від даних респондентів попередньої групи, що свідчить про вплив самооцінки на рівень професійної мотивації.

**Таблиця .2.10.**

Рівень професійної мотивації	Найвищий	Високий	Середній	Низький	Найнижчий
Кількість респондентів у %	82%	75%	58%	12%	9%



За наступною методикою Тест «Вимірювання мотивації досягнення» А. Мехрабіан, ми теж виводимо кількісні показники рівня професійної мотивації у осіб з особливими потребами. Дана методика є дещо схожою до методики Реана та мотивації успіху та теж передбачає підвищення рівня мотивації у осіб, котрі цього потребують. За допомогою цієї методики також можна визначити рівень професійної мотивації ,а також рівень мотивації до досягнень.

**Таблиця 2.11.**

**Кількісні показники рівня професійної мотивації у людей з особливими потребами за методикою Тест «Вимірювання мотивації досягнення» А. Мехрабіан**

Рівень професійної мотивації	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Кількість респондентів у %	20%	15%	10%

Відповідно з вищезазначених даних можна зрозуміти, що рівень мотивації у моїх респондентів приблизно однаковий так як і після проведення тестування першої методики. Багато хто з респондентів страждають від низького рівня мотивації, що негативно впливає на рівень професійної мотивації. Як показали дослідження низький рівень мотивації до будь-якого виду діяльності, негативно впливає і на показник професійної мотивації, а також і на мотивацію досягнень в цілому .

**Таблиця 2.12**

**Кількісні показники рівня професійної мотивації у людей без особливих потреб за методикою Тест «Вимірювання мотивації досягнення»  
А. Мехрабіан**

Рівень професійної мотивації	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Кількість респондентів у %	60%	45%	30%

Як показують показники в таблиці за вимірюванням мотивації досягнення у людей без особливих потреб знову вищий рівень мотивації досягнення, ніж у людей без особливих потреб.

**Критерій Колмогорова-Смірнова**

Для того аби визначити особливості професійної мотивації людей з особливими потребами потрібно порівняти отримані координати за допомогою методів математичної статистики. Для обробки математичних даних була використана програма Excel.

На початковому етапі було встановлено розподіл координатів. Для перевірки розподілу одержаних результатів за всіма критеріями було використано метод математичної статистики Колмогорова-Смірнова. Він допомагає визначити чи підпорядковується два емпіричних розподіли одному закону або визначити чи підпорядковується емпіричний розподіл певній моделі.

Таблиця 2.13

## Математична статистика за критерієм Колмогорова-Смірнова

	Внутрішній чесність	Самовпевненість	Відзеркалення самоставлення	Самостійність	Самосприяття	Самоприязність	Внутрішня конфліктність	Активна	Пряма	Непряма	Просоціальність	Асоціальність	Пасивність	Емоційність
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Нормальні параметри	3,7363 5,53477	50 00 0	5,771 4	6,085 7	13,94 29	14,25 71	20,68 57	14,6 000	45,71 43	46,94 29	44,457 1	44,42 86	30 00 0 28 000	20 000
Середні	25,68 43,21	30 000	3,686 91	4,454 82	6,940 69	8,388 87	8,137 68	6,31 618	6,345 78	5,810 45	7,7434 7	6,274 53	28,00 0	8 000
Позитивні	138 288	283 143	,169	,134	,125	,160	,144	,224	,204	,140	,185	,170	24,00 0	128 145
Негативні	-118 -104	-187 -147	,169	,134	,125	,160	,143	,224	,132	,084	,106	,108	-114 -88	- 112
Статистика Колмогорова-Смірнова	969 282	2,50 4,80	1,003	,791	,741	,944	,851	1,32 3	1,205	,831	1,095	1,008	252	132

Оскільки вибірки з нормальним розподілом даних, то наступним ми застосували t- критерій Стюдента для визначення статистичної значимості різниці між двома незалежними вибірками .

**Таблиця 2.14**

**Математична статистика між двома незалежними вибірками за критерієм Т.Стюдента**

Методики	Приналежність до певної групи	№	Середнє	Стд відхилення	Спостер-ня
Внутрішня чесність	Р-ти з особлив. потребами	20	10,35294118	40,64389706	17
	Р-ти без особл. Потреб.	20	68,52941176	144,8897059	17
Самоставлення	Р-ти з особлив. потребами	20	23,5	93,84211	20
	Р-ти без особл. Потреб.	20	75,15	244,0289	20
Самосприйняття	Р-ти з особлив.потребами	20	20,75	39,25	20
	Р-ти без особл. Потреб.	20	72,9	169,9894737	20
Самовпевненість самов	Р-ти з особлив. потребами	20	29,6	59,09473684	20
	Р-ти без особл. Потреб.	20	79,65	64,87105263	20

Отримані координати показують, що респонденти 2 групи без особливих потреб мають вищий рівень самоставлення, самоцінності, самосприйняття, самовпевненості і звісно це позитивно впливає на рівень професійної мотивації.

Що стосується копінг-стратегій, то в людей без особливих потреб вони є значно вищими, а тому дві групи мають деякі відмінності, що наведені в таблиці нижче.

**Таблиця 2.15.****Значимі відмінності у копінг-стратегіях 2х груп людей з особливими потребами та людей без особливих потреб**

Копінг- стратегії	Рівень значимості
Пасивна копінг-стратегія	005*
Непряма копінг-стратегія	005*
Асоціальна копінг-стратегія	001*

Отже, провівши дане емпіричне дослідження згідно з даними таблиць ми бачимо багато відмінностей у критеріях, а саме в самоствалненні, самовпевненості, внутрішній чесності та самосприйнятті. Ці елементи як позитивно, так і негативно можуть впливати на рівень мотивації, зокрема і професійної, як бачимо в таблицях зазначених вище у людей з особливими потребами значно нижчий рівень мотивації, ніж у людей без особливих потреб. Це перш за все залежить від самоцінності, самоствалнення, та всіх інших елементів зазначених в таблицях.

**2.3. Практичні рекомендації щодо підвищення рівня мотивації у людей з особливими потребами.**

Відповідно до результатів проведеної діагностичної роботи, а також теоретичної частини особливостей розвитку професійної мотивації у людей з особливими потребами нами було розроблено ряд рекомендацій, а також тренінгову програму, яка допоможе даній категорії осіб підвищити рівень мотивації. Як ми вже зазначили, що мотивація - це психофізіологічний процес, що під дією зовнішніх та внутрішніх факторів змушує людину займатися тим чи іншим видом діяльності. Дуже часто особи, котрі мають якісь певні відмінності від інших (люди з особливими потребами мають низький рівень мотивації не лише загальної, але й професійної), що досить часто негативно впливає не лише на рівень їхнього життя, але й в подальшому на їх професію та щастя, тому даний

перелік рекомендацій буде корисним для них, а також вони можуть застосовувати їх на своєму шляху до професійної мети.

- 1.Підвищення віри в себе та націлення на те, щоб люди даної категорії досягали своєї мети;
- 2.Пошук улюбленого заняття, яке б приносило задоволення;
- 3.Намагатися знайти талант та відкрити його;
- 4.Прведення в приклад успішних людей;
- 5.Відвідування різних мотиваційних лекцій та тренінгів;
- 6.Читання різної літератури з даної тематики;
- 7.Розвивати силу волі та стійкість характеру;
- 8.Не здаватися, коли зазнаєте першої поразки;
- 9.Особистий та кар`єрний коучинг;
- 10.Ненамагання полегшити завдання особі з особливими потребами під час його виконання;
- 11.Підвищення самооцінки;
- 12.Залучення до цікавих справ та проектів

Кожна з цих рекомендацій важлива для підвищення професійної мотивації та сприяння осіб з особливими потребами до розвитку. Пошук улюбленого заняття допоможе таким особам краще зрозуміти, що у них гарно входить, до чого вони мають потенціал і також ця рекомендація допоможе зрозуміти від чого вони отримують задоволення. Така справа, на мою думку, є у кожного, але варто її знайти.

Підвищення віри в себе, а також націленість на мету, допоможе людям з особливими потребами у професійному житті. Вона допоможе швидше знайти роботу, а також вступати на навчання до вищих навчальних закладів, що в подальшому покращить їх шанси на створення пофесійної кар`єри.

Рекомендація номер три є дещо схожою до рекомендації номер два та якимось чином пов`язана з нею, оскільки для таких людей досить важливо

знайти, що в таких людей виходить найкраще. Це допоможе підвищити рівень самооцінки та підвищить впевненість в своїх силах. Це є важливим аспектом для осіб даної категорії.

Наступною рекомендацією є наведення в приклад успішних людей, ті які не зважаючи на свої особливості мають великі професійні успіхи. Дуже важливо, щоб такі люди надихалися даними прикладами та в них самих з'являлася мотивація діяти та розвиватися в улюбленій для них сфері. У мене особисто є багато таких прикладів і я знаю багато людей, котрі мають особливості, але мають високі професійні успіхи.

Відвідування різних мотиваційних лекцій та тренінгів також допоможе людям з особливими потребами у покращенні рівня мотивації. Якщо мова йде про професійну мотивацію, то важливо відвідувати тренінги, які будуть допомагати людям щодо бажання пошуку роботи, навчання, оскільки навчання є однією з найважливіших складових у професійній сфері.

Також корисними будуть і тренінги з профорієнтації, що теж допомагає розкрити свої професійні можливості, визначити, що більше подобається та віднайти майбутню професію. У людей з особливими потребами виникають часто проблеми з працевлаштуванням і це не через їх особливості в зовнішності, а саме тому, що багато з них не має бажання шукати роботу та професійно розвиватися. Багато хто з моїх респондентів мають диплом про вищу освіту, але так і не планують рухатися далі, залишаючи все в мріях про своє велике майбутнє, або взагалі не хочуть рухатися далі через те, що понесли невдачу, або посилаються на таку тезу: навіщо це мені, чим воно буде мені корисним та чим допоможе.

В такому випадку слід знайти правильний підхід до людини, звісно примусити відвідувати людину той чи інший захід ми не можемо, але можемо надати рекомендації щодо нього та розповісти про те, чим це може бути для них корисним. На такі заходи досить часто запрошують людей, котрі вже мають певний професійний фундамент або досягнення. Знайомство та спілкування з такими людьми додасть цій категорії більше віри в себе та впевненості в своїх силах.

Читання різної мотиваційної літератури про успішних людей, котрі досягли певних вершин у кар'єрі та професії, не зважаючи на всі ті бар'єри та перепони,

які перед ними виникають. Такою яскравою особистістю є багатьом нам відомий Нік Вуйчич. Не зважаючи на свій особливий зовнішній вигляд, рівню його мотивації та жаги до життя може позаздрити будь-яка особа, котра не має ніяких обмежень та особливостей. У нього є книга власного авторства, яка має назву „Життя без кордонів`, в якій він розповідає про своє важке, але успішне життя, а також надає рекомендації для підвищення рівня мотивації, сили волі та оптимізму. Ця людина - є джерелом світла та позитиву, якими він готовий огорнути весь світ. Не зважаючи на всі ті випробування, які випали на його долю він знайшов в собі сили перебороти це та досягти великих професійних успіхів.

Наступною не менш важливою рекомендацією є розвиток сили волі та стійкості характеру. Як ми знаємо, більшість людей, котрі мають будь-які особливості - є досить вразливими особистостями. Дуже часто вони почуваються дискомфортно серед здорових людей, відмовляються спілкуватися з ними, тому що вважають себе неповноцінними членами цього колективу. Також доволі часто в них виникають порівняння себе зі здоровими людьми, котрі на їх думку мають більше можливостей, тому що мають кращий зовнішній вигляд. Також дуже часто під час зустрічі із здоровими людьми, у них навіть навертаються сльози через те, що здорові люди мають кращий вигляд, більше фізичних можливостей тощо. Під впливом усіх цих факторів у людини з особливостями знижується або ж взагалі зникає рівень мотивації - зокрема і професійної. Досить часто люди, котрі мають якісь особливості або фізичні вади думають про себе як про особистість не найкращим чином.

Дуже часто навіть під час пропозиції працевлаштування вони або часто відмовляють компаніям, посилаючись на такі думки та фрази: я не варта або не варта того, щоб тут працювати погляньте на мій зовнішній вигляд, я вам лише псую рейтинг та бренд вашого товариства, або ж навпаки можуть скласти руки після першої невдалої співбесіди. В таких випадках досить доречно застосувати дану рекомендацію щодо розвитку сили волі та стійкості характеру. Для того, щоб розвинути дану якість в особі слід навчити її не укутуватися в сльози, а навпаки надихатися результатами цих людей. Також варто навчити таку людину перетворювати негатив в позитив, замість слів я не варта, я не зможу навчитися казати собі: а чому мені б так не спробувати? в мене все вийде, це допоможе зокрема і для розвитку професійної мотивації, варто спробувати сказати собі :я варта цієї роботи, так , я маю проблеми зі здоров`ям, але це ніяк не впливає на



розвиток моїх професійних якостей, тому я варта цієї гарної пропозиції працевлаштування. Переведення негативу у позитив подарує таким людям перш за все підтримку, яку на жаль, не кожен отримує, а також позитивно вплине на формування адекватної самооцінки, а також якоюсь мірою допоможе у розвитку стійкості духу та характеру .

Наступною важливою рекомендацією, яка є дещо схожою та тісно пов'язаною з попередніми - є не здаватися після першої поразки. Майже постійно, коли люди з особливими потребами мають проблеми із працевлаштуванням, досить часто вони вважають, що це саме через їх фізичний стан і вже після першої невдалої спроби знайти роботу, відступають назад. Для таких людей важливо пояснити, що фізичний стан абсолютно ніяк не може впливати на професійні здібності та навички. Кожен роботодавець обирає собі кандидата згідно відповідного досвіду до вакансії, а не відповідно до фізичних особливостей, тому так важливо не здаватися під час першої невдалої співбесіди, а шукати ту роботу, яка відповідає спеціалізації під навчання в університеті та ту справу, яка найбільше приносить задоволення.

Наступним кроком, я б рекомендувала застосовувати метод коучингу. Це позитивно впливає на навички поставлення мети та досягнення їх, а також містить корисні методики та техніки для розвитку мотивації. Цікавими є такі техніки як свот-аналіз, методика Grown, Smart тощо. Вони допомагають як і для постановки та досягнення цілей, з чим у людей даної категорії часто виникають проблеми, саме через відсутність сенсу життя, а також і для підвищення рівня мотивації.

Наступним важливим критерієм та рекомендацією - є ненамагання полегшити завдання особі з особливими потребами, котра його виконує. На привеликий жаль, до осіб з особливими потребами не завжди ставляться як до повноцінних осіб суспільства. Це може виявлятися у полегшенні виконання будь-якого завдання, яке виконується такою особою. Це виникає через те, що у багатьох людей виникає жалість до представників даної категорії або ж існує ступінь недовіри, що дані особи справляться з ним навідрізно, особливо це стосується людей, котрі мають фізичні вади. Виникає це саме тому, що цим людям потрібно більше часу для виконання деяких завдань, наприклад, помити посуд, це стосується тих людей, в яких уражені руки, сходити в магазин ,це стосується тих, в кого уражені ноги або ж вони рухаються трішки повільніше. Дуже часто

таким людям або намагаються дати якесь простіше завдання або взагалі не дають шансу спробувати свої сили. Це негативно впливає на рівень самооцінки у таких людей, а також і на рівень впевненості в своїх силах. Представники даної категорії мають відчувати себе в однакових умовах з усіма здоровими людьми, тому так важливо, щоб ці люди виконували всі завдання, які виконують люди без будь-яких проблем зі здоров'ям і не в спрощеному форматі, а в рівних умовах, не зважаючи на те, які на шляху стоять бар'єри та скільки на це піде часу. Застосовуючи цю рекомендацію ми даруємо таким особам більше віри в себе та надаємо чудову і таку важливу для них можливість - бути повноцінними членами нашого суспільства.

Наступною рекомендацією однією з найважливіших - є підвищення самооцінки у таких осіб. Окрім всіх вище зазначених проблем, з якими стикаються дані особи, є ще одна не менш глобальна - низький рівень самооцінки. Це велика проблема, яка виникає у цих осіб ще з дитинства: під час навчання в школі, під час образ від однолітків тощо. Дуже часто таким особам занижують оцінки у школі, посилаючись на те, що вони відповідають не достатньо точно на їх запитання, також стикаються з булінгом зі сторони однолітків, вислуховуючи на свою адресу безліч брудних слів, а найгірше для них - дискремінація. Не завжди таких осіб хочуть бачити у своєму колі на різних змаганнях, конкурсах, які не стосуються спорту, особливо це актуально під час навчання в школі. В результаті чого погіршується емоційний стан у даних осіб. Вони дуже часто не бажають відвідувати школу, тому що на їх півсвідомості одразу виникають асоціації з якимось суцільним жахом.

Окрім цього, у даних осіб можуть виникати і проблеми в сім'ї, у стосунках з рідними та близькими для них людьми. Не завжди рідні люди здатні їх підтримати, а навпаки готові покарати за невдачу або навіть і якщо в цієї людини з'являється хоч маленький мотив чогось досягнути чи хоча б якась маленька мета, їх так званні рідні та близькі швидко поспішають з тим, щоб цих людей демотивувати, посилаючись на такі фрази: та навіщо ти це розпочинаєш? в тебе нічого не вийде тощо. Те саме виникає і під час професійної мотивації. Усі ці фактори негативно впливають на рівень самооцінки та звісно і в подальшому на професійну мотивацію.

Тому досить важливо покращувати рівень самооцінки. Замість чогось негативного важливо знайти в цій людині щось позитивне і сказати про це.

Також позитивно може вплинути підбадьорювання особи, тобто хвалити її навіть за маленьке досягнення чи успіх. Також не менш важливою є моральна підтримка, яка полягає у тому, щоб пояснити людині, що невдача це не страшно і це не свідчить про якусь недосконалість, в такому випадку краще знайти те, що виходить краще і зацентувати на цьому свою увагу. У день навіть коли ця людина понесла якусь поразку, важливо згадати те, що в цієї людини вийшло в цей день вдало або згадати якийсь маленький успіх у цьому дні. Він є обов'язково є, навіть у найважчі часи і похвалити цю людину за нього. Таким чином ми допоможемо людям з особливими потребами покращити рівень самооцінки, який у них досить часто страждає.

Останньою рекомендацією у моїй роботі, буде залучення до цікавих справ та проєктів. Чому ця рекомендація важлива? Тому що люди з особливими потребами досить часто через думки то про свою недосконалу зовнішність, то через проблеми з якими вони стикаються по життю виникають депресивні розлади та навіть буває таке, що доходить і до гіршого. Тому важливо, щоб представники даної категорії були корисні цьому світу та залучені до будь-якої громадської активності. Це їм дасть можливість хоч на якийсь певний час забути про свої проблеми, подарувати шматочок щастя іншому і звичайно відчувати себе потрібними та корисними у цьому світі.

Окрім зазначених вище рекомендацій, мною була також розроблена тренінгова програма, яка допоможе людям з особливими потребами значно підвищити рівень професійної мотивації.

Тренінгова програма націлена на підвищення рівня професійної мотивації у людей з особливими потребами.

Заняття проводяться для дорослих людей з особливими потребами, котрі все ще не змогли визначитися з майбутньою професією. Тому одним із найголовніших завдань психолога є те, щоб якомога швидше донести людям головне: якщо вони не будуть себе мотивувати самі, у них буде життя, яке не має сенсу. Ми просто в дитинстві відвідували шкільні заняття тому, що так вимагав розклад, ми вступали навчатися до закладів вищої освіти, оскільки від нас цього чекали батьки, а дехто з нас навіть і не пішов вступати, ми влаштували особисте життя, оскільки цього хотіли не ми самі, а так вимагали та вимагають соціально-прийняті норми суспільства.

На заняттях можуть бути присутні всі бажаючі незалежно від віку. В тренінговій програмі будуть використані:

вправи різного та цікавого характеру, техніки, які допоможуть підвищити рівень професійної мотивації, різноманітні мозкові штурми, бесіди та вправи ігрового характеру, які сприяють

створенню позитивної атмосфери та дають змогу замислитися над своїм

життям, над його сенсом ,а також підвищити рівень мотивації.

Мета :

- Сформувати в людей з особливими потребами різні види мотивів

(пізнавальні, саморозвиток та мотивація досягнення);

- Навчити бути впевненим у своїх силах та досягати вершин у професійній сфері .

Обладнання: м'ячик, фломастери, олівці, папір, картки та ватман.

Структура тренінгу: тренінг «Формування мотивації до професійної діяльності у людей з особливими потребами.

Тренінгова програма розрахована на 3 заняття по 60 хвилин, з періодичністю 1 заняття на тиждень. Кожне заняття має три блоки: вступне слово, основна частина та підведення підсумків.

Заняття 1 (60 хвилин)

Блок I (вступ)

Мета: познайомитись з учасниками та створити приємну атмосферу

та налаштувати учасників на заняття.

- Організаційний момент (2хв.)

Всім доброго дня, як ваші справи? Чи готові ви до нашого сьогоднішнього заняття . Сьогодні, і в наступні дні, зустрічі ми з вами будемо працювати над темою

«Формування мотивації до професійної діяльності». Мета наших занять в першу чергу полягає в тому, щоб навчитись гарно себе мотивувати та досягати професійних успіхів,

також не менш важливим аспектом - є вміння володіти собою та бути впевненим у своїх силах. Так як ми вже знаємо тему та мету наших зустрічей, я пропоную вам перейти до першої вправи.

· Вправа «Очікування та побажання» (4хв.)

Мета: допомогти учасникам усвідомити свої очікування та побажання від тренінгової програми .

Кожен із вас на аркуші паперу має написати те, що він очікує та бажає дізнатися від наших

занять . В кінці наших зустрічей , ми підведемо підсумки та дізнаємося чи виправдалися ваші очікування та побажання.

Так як ми з вами зустрічаємося в такій формі уроку вперше, то слід зазначити , що ми працюємо за правилами. Давайте подумаємо ...

· Вправа «Правила колективу» (1хв.)

Мета: затвердити та зафіксувати правила правила нашого колективу.

· Правило піднятої руки (якщо хтось хоче висловити свою думку, то не викрику чи перебиває , а піднімає руку, після чого вам надається право висловитись);

· Правило «Це моє бачення...» (це правило дає можливість учасникам ,

кожному висловити свою думку з того чи іншого приводу. Кожен

відповідає за себе, а не за опонента , наприклад: а от Саша вважає що.... або

Настя точно має ,що доповнити до цього питання.... Кожен із учасників тренінгової програми має відповідати за свою поведінку індивідуально і висловлює своє бачення також індивідуально).

- Правило STOP (говорити тільки по темі не переходити за межі);
- Конфіденційна інформація.

Якщо хтось має бажання доповнити список правил, то кажіть і ми обов'язково зазначимо ваше правило у цьому переліку.

- Вправа «Вітання» (1хв.)

Мета: представити себе та підготувати учасників до роботи.

Мене звать...; і моя улюблена професія це ...

Блок II (основна частина)

Мета: розподілити учасників на щирість та на покращення рівня мотивації до професійної діяльності.

- Вправа «Я все зможу!»

Мета: підвищення професійної мотивації, а також віри в себе

Учасники розповідають про якесь діло, яке їм вдалося добре виконати. Після розповіді ми ставимо такі питання:

1. Де вам стали в нагоді ці навички?
2. Як вам вдалося цьому навчитися?

Обговорення:

1. Чи з'являється у вас бажання навчитись тому, що вміє робити хтось інший, наприклад ваш друг,?
2. Хто з учасників вас дивує найбільше?

- Вправа «Щирість» (10 хв.)

Мета: налаштувати учасників на щирі дискусію.

Перед вами є багато різних карт. Ви будете брати карту й продовжувати речення, але перед початком, у мене до вас виникне прохання, коли берете

карту до рук, продовжуйте ,буль ласка,її правдиво та чесно:

Правду кажучи, коли я йду влаштовуватися на роботу ...; я у роботодавцях ненавиджу...; коли

він задає мені питання щодо моїх сімейних стосунків...; коли керівник мене заохочує ...; я буду краще працювати,

якщо...; колеги з якими я працюю...; моя прихована мрія, щоб на роботі ...; коли я

думаю про роботу ...; коли дзвонить клієнт ...; коли у нас важлива зустріч...; коли

закінчується робочий день...; коли настають вихідні ...; коли я

отримую заробітну плату...

Обговорення:

1. Складно було говорити відверто ?

2. Правду потрібно нести по життю. Адже якщо ви не розумієте те, що

говорить вам керівник , не треба боятись запитати його ще раз. Якщо ви будете уточнювати незрозумілу вам інформацію , це

мінімізує і конфліктні ситуації і підвищить вашу мотивацію працювати

краще.

· Вправа «Протилежні двері» (7хв.)

Метою вправи є налаштування учасників тренінгу на те, що лише від них

залежить те, які вони відкриють двері в своєму житті

Варто уявити собі, що перед вами наліво двері й направо двері. За одними

знаходиться те, що приносить вам задоволення від роботи , а за іншими те, що

засмучує вас й чого ви не любите на робочому місці. Розділіть аркуш на дві частини і напишіть, потім порівняйте чого у вас більше та що переважає

Обговорення:

1. Які емоції у вас були під час написання одних та інших дверей?
2. Що було легше для вас написати ?
3. А що ви можете зробити з тим, щоб під час відкриття тих чи інших дверей ви отримували задоволення?

· Вправа «Будинок моєї мети» (7 хв.)

Мета: надати можливість людям з особливими потребами усвідомити власну реалізацію життєвої мети.

Перш ніж приступити безпосередньо до виконання даного завдання вам потрібно об'єднатися в групи й намалювати будинок , який допоможе досягнути успіхів у роботі

Деталі малюнка:

Дах – професійна ціль, яку ви ставите перед собою під час роботи.

Стіни – завдання , виконавши, які можна досягти цієї цілі.

Стежка – якими способами та методами можна досягти її .

Будяки й каміння – перепони, які стають вам на заваді під час досягнення мети.

Блок III (підведення підсумків роботи )

Мета: підбити підсумки роботи та налаштувати учасників на успішне завершення .

· Вправа «Усмішка по колу» (2хв.)

Мета: одержати позитивні емоції та налаштуватися на оптимізм .

На закінчення нашої тренінгової програми, я пропоную вам останню вправу, яка піднімає настрій.



Вам потрібно, повернувшись до сусіда, побажати йому чогось

хорошого, взяти посмішку до своїх рук і передати іншій людині і так має зробити кожен з вас по черзі.

### **Висновки до другого розділу**

У результаті проведення емпіричного дослідження нами було підібрано ряд методик, а також психо-діагностичний інструментарій, які допомогли визначити рівень мотивації у людей з особливими потребами і також дали можливість зрозуміти наскільки глобальною є проблема.

На початку даного дослідження нами було підібрано ряд методик, а також психо-діагностичний інструментарій, які допомогли визначити рівень мотивації у людей з особливими потребами і також дають можливість зрозуміти наскільки глобальною є проблема.

Під час проведення психо-діагностичного інструментарію нами було виявлено, що по кожній з методик респонденти з особливими потребами мають нижчий рівень мотивації, ніж люди без особливих потреб. За методикою Пантелеєва, ми бачимо багато критеріїв такі як: внутрішня чесність, самовпевненість, відзеркалення самоставлення, самоцінність, самосприйняття, самоприв'язаність, самосприйняття тощо. Порівнюючи дві групи за цією методикою, то рівень цих ознак у людей з особливими потребами значно нижчий та становить від 8-19, в той час коли внутрішня конфліктність та самозвинувачення становить від 60-80. За методикою Т.Елєрса Мотивація досягнення успіху та мотивація уникнення невдач, ми теж бачимо значні відмінності в балах тесту. Люди без особливих потреб є значно вмотивованішими та набирають більшість від 17-20 або і вище балів, в той час, коли люди з особливими потребами мають показники нижчі навіть за 11.

За методикою А.А. Реана Мотивація професійної діяльності, ми бачимо лише рівень професійної мотивації наших респондентів, оскільки дана методика показує лише рівень мотивації до професійної діяльності. Як бачимо рівень респондентів з особливими потребами є значно нижчим, ніж у здорових людей. У наших респондентів, які мають особливі потреби рівень мотивації професійної діяльності становить від 10-40%, а в людей, які не мають особливих

потреб від 40-80%. Таку ж проблему ми бачимо і за методикою Вимірювання мотивації досягнення Махребіан. Зазначена методика мені теж показала лише відсоткові показники, тому бачимо схожу ситуацію і тут. У респондентів з особливими потребами мотивація досягнення становить від 10-20%, як бачимо рівень мотивації зовсім низький, в той час, коли у респондентів без особливих потреб рівень мотивації досягнення становить від 30-60%. Це значна різниця між двома групами. Також така проблема виникає і під час проведення методів математичної статистики, нами було використано два критерія, а саме критерій Колмогорова-Смірнова та t-критерій Стюдента, де нами було порівняно дві групи респондентів і як показали таблиці результати між двома групами значно відрізняються. Це є глобальною проблемою для тих осіб, які мають особливі потреби, що тягне за собою низький рівень самооцінки, свмозвинування, оскільки все це є взаємопов'язаними елементами.

Для покращення рівня професійної мотивації, нами було розроблено тренінгову програму, яка має назву Тренінгова програма для підвищення рівня мотивації у людей з особливими потребами. Дана програма містить багато цікавих вправ та ігор, що допоможуть людям з особливими потребами покращити рівень мотивації, а також і рівень комунікації, оскільки з даним елементом у людей з особливими потребами теж виникають проблеми через думки про власну недосконалість. Дана програма спрямована на підвищення рівня мотивації та комунікації, а також ліквідацію проблем з цими елементами.

## ВИСНОВКИ

У результаті проведення теоретико-емпіричного дослідження, особливостей професійної мотивації людей з особливими потребами були отримані такі координати:

1. На основі теоретичного аналізу наукової літератури нами було визначено основні характеристики та показники професійної мотивації дорослих людей з особливими потребами. Вчені визначають, що мотивація та професійна мотивація – є одним з найважливіших складових у професійній діяльності будь-якої особи. Були визначені основні особливості професійної мотивації людей з особливими потребами. До особливостей належать:

1. Значна відмінність від здорових людей у професійній мотивації
2. Постійна потреба у підвищенні самооцінки
3. Постійна потреба у моральній підтримці
4. Постійний поштовх до пошуку сенсу життя

Також, окрім зазначених вище особливостей, ми зазначили основні копінг-стратегії: активна, пасивна, соціальна, асоціальна та інші. Результати копінг-стратегій можна побачити в наших таблицях.

2. Вчені визначають, що професійна мотивація - це процес спонукання людини до професійної діяльності з метою досягнення професійних цілей. Вона залежить від рівня самооцінки, самосприйняття, уміння ставити мету та досягати її. Всі елементи здатні вплинути на рівень професійної мотивації особистості, а особливо на мотивацію людей з особливими потребами, оскільки дана категорія є більш вразливою категорією, ніж здорові люди, оскільки в більшості випадків мають багато пережитого негативного досвіду.

3. Респондентами емпіричного дослідження виступили дві групи. Одна з яких люди з особливими потребами, а інша група, люди без особливих потреб. У результаті даного дослідження було виявлено, що люди без особливих потреб мають вищий рівень мотивації, ніж люди з особливими потребами. Окрім рівня мотивації вдалося визначити також рівень самоствавлення у респондентів і також за методикою Пантелєєва, було виявлено значні відмінності у показниках. Використання цієї методики було зумовлено тим, що рівень

самоствлення та рiвень професiйної мотивацiї тiсно взаємопов'язанi мiж собою. А саме головними є показники такi як: самосприйняття, самоцiннiсть та самовпевненiсть. Також у нашiй дипломнiй роботi були використанi методи математичної статистики ,якi допомогли розпiзнати основнi вiдмiнностi мiж двома групами, даний аналіз також показав вiдмiнностi мiж рiвнем професiйної мотивацiї, а також вiдмiнностi мiж копiнг-стратегiй. Як показує мат.статистика, ми бачимо, що люди з особливими потребами знову мають нижчий рiвень мотивацiї, нiж здоровi люди.

4.Також, в нашiй роботi зазначенi практичнi рекомендацiї та розроблена тренiнгова програма ,яка допоможе пiдвищити рiвень професiйної мотивацiї у людей з особливими потребами Всi рекомендацiї пов'язанi з пiдвищенням рiвня самооцiнки особистостi, розвитку вiри в себе ,а також окрiм рекомендацiй, наша тренiнгова програма спрямована на пiдвищення рiвня мотивацiї, а також i на пiдвищення рiвня комунікативних навичок ,оскiльки це теж є не менш важливим елементом у досягненi професiйного успiху.

## Список використаних джерел

1. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. - М. : Политиздат, 1986. 206 с.
2. Выготский Л. С. Психология развития человека : [сборник избранных трудов] / Л. С. Выготский. М. : Смысл, ЭКСМО, 2003. 1 136 с.
3. Бочелюк В.И. Методика та організація наукових досліджень із психології: Навч.пос. / В.Й.Бочелюк, В.В. Бочелюк. -К: Центр учбової літератури, 2008. - 360 с.
4. Гончарова Н.О. Основи професійної орієнтації /За ред.. В.Ф.Моргуна. Навч. посібник / Н.О.Гончарова. -К.:Видавничий Дім "Слово". 2010. -168 с.
5. Когутяк Н.М. Психологічні механізми становлення автентичності особистості в період життєвої кризи : дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 / Надія Михайлівна Когутяк. Прикарпатський національний ун-т ім. Василя Стефаника. — Івано-Франківськ. 2007. — 24барк. : іл. — Бібліо-гр.: арк. 194-209.
6. Кремень В. Філософія освіти ХХІ століття /В. Кремень // Педагогіка і психологія : наук.-теор. та інф. журнал. - 2003. - №1. - С. 6-16
7. Ахчи П. В. Мотивація та оплата праці в сучасних умовах/ П. В. Ахчи // Система оцінювання кадрів: стан та перспективи розвитку: матеріали «круглого столу», 27 травня 2009 року /за заг. Ред. В. Г. Вікторова. – Д., 2009. – С. 17-20
8. Гладкіх Ю. М. Мотивація трудової діяльності в управлінні персоналом/ Гладкіх Ю. М. // Державне упрвління т місцеве самоврядування: тези V Міжнар. Наук. конгр., 23 лютого 2005 року – Харків, 2005. – С. 106- 107.
9. Лазор О. Мотивація праці персоналу в органах місцевого самоврядування: проблеми та шляхи вирішення/ Лазор О., Цибеняк Т. // Актуальні проблеми реформування державного управління в Україні: міжнар. наук.- практ. конф., 20 січня 2006 року/ за наук. ред. Я. Й. Малика. – Львів, 2006. – Ч. I. – С. 172-179.
10. Москвичов С. Соціальна мотивація: проблеми та розв'язання / Москвичов С. // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2004. -2. – С. 133- 145.

11. Мотивація в управлінні трудовим потенціалом/ ( В. С. Васильченко., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.); Управління трдовим потенціалом: Навч. посібник – К., 2005. – Розд. 4. – С. 248-285
12. Нестерчук В. П. Організація та мотивація праці: навч. посібник/ Нестерчук В. П. -К.: Вид-во Європ. ун-ту, 1999. -86 с.
13. Основи психології: підручни/ за заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. – К.: Либідь, 2002. -631 с.
14. Пхомова Т. І. Мотивація як необхідна складова управління персоналом у системі державної служби/ Пахомова Т. І. // Проблеми трансформації системи державного управління в умовах політичної реформи в Україні: матеріали наук. - практ. конф. за міжнар. учстю (м. Київ,31 травня 2006 року)/ за заг. ред. О. Ю. Обоенського, В. М. Князева. -К., 2006. – Т. І. С. 312-313.
15. Сизоненко В. О. Мотиваційне середовище і стимульовані інтереси/ Сизоненко В. О. //Сучасне підприємництво: навч. посібник – К., 2008. – С. 255-276
16. Чабанюк Н.І. Основні детермінанти розвитку мотивації. Проблеми загальної та педагогічної психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Т. XII. Ч. 6. К., 2010. С. 376–384.
17. Слюсаренко О. Мотивація як умова і чинник професійного вдосконалення та кар'єрного росту державних службовців/ Слюсаренко О. // Проблеми трансформації системи держ. Управління в умовах політичної реформи в Україні: матеріали наук. – практ. конф. за міжнар. участю (м. Київ, 31 травня 2006. – Т. І. – С. 387-389.
18. Лисовец Н.М. Профессиональная мотивация студентов как способ активации обучения [Электронный ресурс] / Н.М. Лисовец. – Режим доступа – свободный, <http://www.masters.donntu.edu.ua/2012/iem/temnenko/library/article5.htm>
19. Пінска О. Професійна мотивація як засіб підвищення ефективності навчальної діяльності студентів / О. Пінська. // Проблеми трудової і професійної підготовки. – 2009. – Випуск 14. – С. 111-115.

20. Єрохін С. А. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці / С. А. Єрохін, Ю. В. Нікітін, І. В. Нікітіна // Юридична наука. – 2011. - №1. – С. 20-28.
21. Подоляк Л. Г., Юрченко В. І. Психологія вищої школи / — К. : Каравела, 2008. — 352 с.
22. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижений. — СПб. : Речь, 2001. — 240 с.
23. Вієвська М. Формування мотивації фахівця до безперервної професійної освіти / М. Вієвська, Л. Красовська // Вища школа. – 2011. – № 1. – С. 75-82.
24. Бодалев А.А. Общая психодиагностика /А.А.Бодалев, В.В.Столин. В.С.Аванесов. -СПб.: Издательство "Речь", 2000, -440 с.
25. Бондаренко А.Ф. Психологическая помощь: теория и практика : [учебное пособие для студентов старших курсов психологических Факультетов и отделений университетов] / А.Ф.Бондаренко. — М.: Независимая фирма "Класс", 2001. — 336 с
26. Бондаренко І.І. Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців: автореф. дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.01 /Бондаренко Ірина Ігорівна: Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. - К., 2004. - 19 с.
27. Білявський В. М. Соціальний пакет як інструмент мотивування персоналу торговельного підприємства // Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту. 2007. № 6. С. 62–68.
28. Онішук Ю. Ю. Мотивація як одна зі складових ефективного управління розвитком людських ресурсів організації // Управління розвитком. 2013. № 12. С. 137.
29. Прусс Д. М. Комплексна система мотивації персоналу торговельних підприємств в умовах трансформації ринкових відносин // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. 2008. № 4 (46). С. 171.
30. Психолого-педагогическая диагностика: [учебн. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений]. И.Ю. Левченко, С.Д. Забрамная, Т.А. Добровольская и

др.; [под ред. И.Ю. Левченко, С.Д. Забрамной]. М. : Издательский центр „Академия”, 2003. 320 с.

31. Ренке С. О. Психологічні особливості мотиваційної регуляції процесу становлення професійного образу «Я» у майбутніх психологів. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України Проблеми сучасної психології. 2017. Випуск 37. С.388-400.

32. Адлер А. Практика і теорія індивідуальної психології. - М., 1995. - 292 с.

33. Бодров В.А.. Психологія професійної придатності. Навчальний посібник для вузів - М.. ПЕР СЕ - 511 с - (Сучасна освіта)., 2001

34. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. - ІваноФранківськ: ВДВ ЦІТ, 2007. - Вип.12. - 4.1.

35. Алімова М.А. До проблеми становлення професійних установок майбутніх фахівців і їх зв'язок з різними факторами особистісної ригідності//Барнаул: Изд-во БДПУ, 2000

36. Ядов В. А. Соціальна ідентичність особистості. М., 1994.

37. Циба В.Т. Системна соціальна психологія, 2006

38 Москаленко В. В. Соціальна психологія: підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005

39. Маркова А.К. Психологія професіоналізму / А.К.Маркова. – М., 1996. – 309 с

40. Бех І. Д. Категорія становлення в контексті розвитку «образу Я» особистості / І. Д. Бех // Педагогіка і психологія. – 1992. – № 3. – С. 9-21.

41. Хохліна О.П. Теоретико-

методологічні проблеми психології: навч. посіб. Київ: Симоненк

о О.І., 2021. 244 с. (С.198-221)

42. Занюк С. Психологія мотивації: Навч. посібник. – Київ: Либідь, 2002. – 304 с



- 43 Рибалка В. В. Особистісний підхід у профільному навчанні старшокласників : Монографія / В. В. Рибалка ; за ред. Г. О. Балла. – К. : Академія педагогічних наук України, 1998. – 160 с.
44. Кокун О. М. Психофізіологічне забезпечення діяльності через врахування індивідуального адаптаційного типу / О. М. Кокун // Вісник Харківського держ. ун-ту. Серія: Психологія. – 2002. – № 550. – Ч. 2. – С. 112- 115.
45. Борис І. Мотиваційна сфера як проблемний чинник поведінки // Психологія і суспільство. -2002. - №2. -С.48-57.
46. . Варій М. Й. Психологія особистості : навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2008. 592 с.
47. Негруца Н. А. Формування екологічного світогляду студентів вищих навчальних закладів І–ІІ рівнів акредитації аграрного профілю у процесі вивчення економічних дисциплін : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. К., 2003. 241 с.
48. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій. Навчальний посібник./ С.С.Занюк. – Луцьк: Вид-во Волинського держ. університету, 1997. – 180 с.
49. Якобсон П.М. Психологічні проблеми мотивації людини. - М. - 1969.
50. Актуальні проблеми сучасної української психології: До 60-річчя від дня народження академіка С.Д. Максименка / Н. Чепелева (ред.). – Київ, 2002. – 350 с.
51. Балл Г.О. Методологічні засади гуманізації (особистісної орієнтації) професійної діяльності та підготовки до неї / Г.О. Балл // Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / за ред. І.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. – Хмельницький : ТУП, 2001. – С. 5–25.
52. Вітковська О.І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості / О.І. Вітковська // Педагогіка і психологія. – 1998. – № 3. – С. 171–179
53. О.В. Креденцер, О.А. Філь // Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів та слухачів ін-тів післядиплом. освіти ; за ред. Л.М. Карамушки. – Київ : ІНК ОС, 2005. – 304 – 397.

54. Клименко В.В. Психофізіологічні механізми праксису людини : монографія / В.В. Клименко. – Київ : Вид. Дім «Слово», 2013. – 640 с
55. Климчик В.А. Тренинг внутренней мотивации / В.А. Климчик. – СПб. : Речь, 2005. – 76 с.
56. Коломінський Н.Л. Модель психологічної готовності особистості до особливих видів професійної діяльності / Н. Коломінський, О. Мартинов // Наук. зап. Тернопільського держ. пед. ун-ту ім. В. Гнатюка : Сер. Педагогіка. – 1999. – № 1. – С. 58–64.
57. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного відбору / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – Київ : Ельга ; НікаЦентр, 2013. – 536
58. Корольчук М.С. Психодіагностика : навч. посіб. / М.С. Корольчук, В.І. Осьодло. – Київ : Ельга ; НікаЦентр, 2012. – 400 с.
59. Корольчук М.С. Методичні та теоретичні проблеми в психології : навч. посіб. / М.С. Корольчук., В.І. Осьодло. – Київ : Ельга ; Ніка-Центр, 2013. – 336 с
60. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності : підручник для студ. вищ. навч. закладів / М.С. Корольчук. – Київ : Ельга ; Ніка-Центр, 2012. – 400 с.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ САМОВІДНОШЕННЯ С.ПАНТЕЛЄЄВА

Методика призначена для виявлення структури самоствавлення особистості, а також вираженості окремих компонентів самоствавлення: закритості, самовпевненості, саморуководство, відбитого самоствавлення, самоцінності, Самопривязанність, внутрішньої конфліктності та самозвинувачення. Самоотношение розуміється в контексті уявлень особистості про сенс "Я" як вираз сенсу "Я", як узагальнене почуття на адресу власного "Я". В основу розуміння самовідносини покладена концепція самосвідомості В.В. Столина, який виділяв три виміри самоствавлення: симпатію, повагу, близькість. Методика допускає індивідуальне та групове застосування без обмеження часу. У разі групового обстеження кількість учасників не повинно перевищувати 15 осіб. Тривалість виконання завдання - 30 - 40 хвилин.

**Інструкція.** Вам запропоновано перелік суджень, які характеризують ставлення людини до себе, до своїх вчинків і дій. Уважно прочитайте кожне судження. Якщо Ви згодні зі змістом судження, то в бланку для відповідей, поруч з порядковим номером судження поставте "+", якщо не згодні, то ";". Працюйте швидко і уважно, не пропускайте жодного судження. Можливо, що деякі судження здадуться Вам зайве особистими, що зачіпають інтимні сторони Вашої особистості. Постарайтеся визначити їх відповідність собі якомога щиро. Ваші відповіді нікому не будуть демонструватися.

#### **опитувальник**

1. Мої слова досить рідко розходяться зі справами.
2. Випадковій людині я, швидше за все, здамся людиною приємним.
3. До чужих проблем я завжди ставлюся з тим же розумінням, що і до своїх.
4. У мене нерідко виникає почуття, що те, про що я з собою в думках розмовляю, мені неприємно.
5. Думаю, що всі мої знайомі ставляться до мене з симпатією.

6. Найрозумніше, що може зробити людина в своєму житті, це не противитися власної долі.
7. У мене досить здібностей і енергії втілити в життя задумане.
8. Якби я роздвоївся, то мені було б досить цікаво спілкуватися зі своїм двійником.
9. Я не здатний завдавати душевний біль найулюбленішим і рідним мені людям.
10. Я вважаю, що не гріх іноді пожаліти самого себе.
11. Зробивши якийсь промах, я часто не можу зрозуміти, як же мені могло прийти в голову, що із задуманого могло вийти щось добре.
12. Найчастіше я схвалюю свої плани і вчинки.
13. В моїй особистості є, напевно, щось таке, що здатне викликати у інших гостру неприязнь.
14. Коли я намагаюся оцінити себе, я перш за все бачу свої недоліки.
15. У мене не виходить бути для коханої людини цікавим тривалий час.
16. Можна сказати, що я ціную себе досить високо.
17. Мій внутрішній голос рідко підказує мені то, з чим би я, зрештою, не погодився.
18. Багато моїх знайомих не приймають мене так вже всерйоз.
19. Бувало, і не раз, що я сам гостро ненавидів себе.
20. Мені дуже заважає нестача енергії, волі і цілеспрямованості.
21. У моєму житті виникали такі обставини, коли я йшов на угоду з власною совістю.
22. Іноді я сам себе погано розумію.
23. Часом мені буває боляче спілкуватися з самим собою.

24. Думаю, що без праці зміг би знайти спільну мову з будь-яким розумним і знаючим людиною.
25. Якщо я і ставлюся до кого-небудь з докором, то перш за все перед самим собою.
26. Іноді я сумніваюся, чи можна любити мене по-справжньому.
27. Нерідко мої суперечки з самим собою обриваються думкою, що все одно вийде не так, як я вирішив.
28. Моє ставлення до самого себе можна назвати дружнім.
29. Навряд чи знайдуться люди, яким я не до душі.
30. Часто я не без глузування жартують над собою.
31. Якби моє друге «Я» існувало, то для мене це був би досить нудний партнер по спілкуванню.
32. Мені видається, що я досить склався як особистість, і тому не витрачаю багато сил на те, щоб у чомусь стати іншим.
33. В цілому мене влаштовує те, яким я є.
34. На жаль, занадто багато хто не розділяє моїх поглядів на життя.
35. Я цілком можу сказати, що поважаю сам себе.
36. Я думаю, що маю розумного і надійного радника в собі самому.
37. Сам у себе я досить часто викликаю почуття роздратування.
38. Я часто, але досить безуспішно намагаюся в собі щось змінити.
39. Я думаю, що моя особистість набагато цікавіше і багатше, ніж це може здатися на перший погляд.
40. Мої гідності цілком переважають мої недоліки.
41. Я рідко залишаюся незрозумілим в найважливішому для мене.
42. Думаю, що інші в цілому оцінюють мене досить високо.

43. Те, що зі мною трапляється, - це справа моїх власних рук.
44. Якщо я сперечаюся з собою, то завжди впевнений, що знайду єдино правильне рішення.
45. Коли зі мною трапляються неприємності, як правило, я кажу: «Так тобі й треба».
46. Я не вважаю, що досить духовно цікавий для того, щоб бути привабливим для багатьох людей.
47. У мене нерідко виникає сумніву: а чи такий я насправді, яким собі представляюся?
48. Я не здатний на зраду навіть в думках.
49. Найчастіше я думаю про себе з дружньої іронією.
50. Мені здається, що мало хто може подумати про мене погано.
51. Упевнений, що на мене можна покластися в найвідповідальніших справах.
52. Я можу сказати, що в цілому я контролюю свою долю.
53. Я ніколи не видаю сподобалися мені чужі думки за свої.
54. Яким би я не здавався навколишнім, я то знаю, що в глибині душі я краще, ніж більшість інших.
55. Я хотів би залишатися таким, який я є.
56. Я завжди радий критики на свою адресу, якщо вона обґрунтована і справедлива.
57. Мені здається, що якби таких людей, як я, було більше, то життя змінилося б на краще.
58. Моя думка має достатню вагу в очах оточуючих.
59. Щось заважає мені зрозуміти себе по-справжньому.
60. У мені є чимало такого, що навряд чи викликає симпатію.

61. У складних обставинах я зазвичай не чекаю, поки проблеми вирішаться самі собою.
62. Іноді я намагаюся видати себе не за того, хто я є.
63. Бути поблажливим до власних слабкостей - цілком природно.
64. Я переконався, що глибоке проникнення в себе - малоприємне і досить ризиковане заняття.
65. Я ніколи не дратуюся і не злюся без особливих на те причин.
66. У мене бувають такі моменти, коли я розумів, що мене є за що зневажати.
67. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що зі мною відбувається.
68. Саме багатство і глибина мого внутрішнього світу і визначають мою цінність як особистості.
69. Тривалі суперечки з собою найчастіше залишають гіркий осад в моїй душі, ніж приносять полегшення.
70. Думаю, що спілкування зі мною доставляє людям щире задоволення.
71. Якщо говорити відверто, іноді я буваю дуже неприємний.
72. Можна сказати, що я собі подобаюся.
73. Я людина надійна.
74. Здійснення моїх бажань мало залежить від везіння.
75. Моє внутрішнє «Я» завжди мені цікаво.
76. Мені дуже просто переконати себе не засмучуватися через дрібниці.
77. Близьким людям властиво мене недооцінювати.
78. У мене в житті нерідко бувають хвилини, коли я сам собі огидний.
79. Мені здається, що я все-таки не вмю злитися на себе по-справжньому.
80. Я переконався, що в серйозних справах на мене краще не розраховувати.
81. Часом мені здається, що я якийсь дивний.

82. Я не схильний пасувати перед труднощами.
83. Моє власне «Я» не представляється мені чимось гідним глибокої уваги.
84. Мені здається, що, глибоко обдумуючи свої внутрішні проблеми, я навчився набагато краще себе розуміти.
85. Сумніваюся, що викликаю симпатію у більшості оточуючих.
86. Мені траплялося робити такі вчинки, яким навряд чи можна знайти виправдання.
87. Десь в глибині душі я вважаю себе слабаком.
88. Якщо я щиро і звинувачую себе в чомусь, то, як правило, викривального запалу вистачає ненадовго.
89. Мій характер, яким би він не був, цілком мене влаштовує.
90. Я цілком уявляю собі, що мене чекає попереду.
91. Іноді мені буває важко знайти спільну мову зі своїм внутрішнім «Я».
92. Мої думки про себе здебільшого зводяться до звинувачень на власну адресу.
93. Я не хотів би сильно змінюватися навіть в кращу сторону, тому що кожна зміна - це втрата якоїсь дорогої частки самого себе.
94. В результаті моїх дій занадто часто виходить зовсім не те, на що я розраховував.
95. Навряд чи в мені є щось, чого б я не знав.
96. Мені ще багато чого не вистачає, щоб з упевненістю сказати собі: «Так, я цілком дозрів як особистість».
97. У мені цілком мирно уживаються як мої достоїнства, так і мої недоліки.
98. Іноді я надаю «безкорисливу» допомога людям тільки для того, щоб краще виглядати у власних очах.



99. Мені дуже часто і безуспішно доводиться виправдовуватися перед самим собою.
100. Ті, хто мене не любить, просто не знають, яка я людина.
101. Переконати себе в чомусь не складає для мене великих труднощів.
102. Я не відчуваю нестачі в близьких і розуміють мене людей.
103. Мені здається, що мало хто поважає мене по-справжньому.
104. Якщо не розмінюватися на дрібниці, то в цілому мене немає в чому дорікнути.
105. Я сам створив себе таким, який я є.
106. Думка інших про мене цілком збігається з моїм власним.
107. Мені б дуже хотілося багато в чому себе переробити.
108. До мене ставляться так, як я того заслуговую.
109. Думаю, що моя доля складеться все одно не так, як би мені хотілося тепер.
110. Упевнений, що в житті я на своєму місці.

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. (Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації досягнення успіху).

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса (Тест / Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації досягнення успіху) прораховує ваші шанси на успіх.

Опис до тесту Елерса (методики успіху): При діагностиці особистості на виявлення мотивації до успіху Елерс виходив з положення: Особистість, у якої переважає мотивація до успіху, вважає за краще середній або низький рівень ризику. Їй властиво уникати високого ризику. При сильній мотивації до успіху, надії на успіх зазвичай скромніший, ніж при слабкій мотивації до успіху, однак такі люди багато працюють для досягнення успіху, прагнуть до успіху.

Дослідження мотивації досягнення були розпочаті в середині ХХ століття Д. С. Мак-Клелланда, який за допомогою загальновідомого тематичного апперцептивного тесту (ТАТ) зміг зафіксувати якісні індивідуальні відмінності прояву мотивації досягнення.

Основні алгоритми поведінкового рішення задач по досягненню успіху і уникнення невдачі формуються у віці від трьох до тринадцяти років.

*Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. (Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації досягнення успіху):*

(Опис тесту Елерса - продовження) Роботи Дж. Аткинсона, Х. Хекхаузена та ін. Продемонстрували, що існує, як мінімум, три принципових мотиваційних вектора, які у вирішальній мірі визначають характер взаємозалежності діяльній активності і мотивації досягнення: індивідуальні суб'єктивні уявлення про ймовірність особистісного успіху і складності, що стоїть перед індивідом завдання; ступінь значущості для суб'єкта цього завдання і, в зв'язку з цим, сила прагнення підтримати і підвищити самооцінку; схильність даної конкретної особистості до адекватного приписування собі самій, іншим людям і обставинам відповідальності за успіх і невдачу.

З точки зору Д. Мак-Клелланда, мотивація досягнення може розвиватися і в зрілому віці в першу чергу, за рахунок навчання. Як підкреслює Л. Джуелл "крім того, вона може розвиватися в контексті трудової діяльності, коли люди безпосередньо відчують всі переваги, пов'язані з досягненнями".

Адекватна мотивація досягнення може закономірно формуватися і конструктивно реалізовуватися лише в рамках системи відносин, які характеризуються рисами справжнього співробітництва і, перш за все, гармонійного поєднання особистісно не руйнувати тиску: позитивного санкціонування за успіхи і неунізітельной підтримки в разі невдачі.

*Ікцій тесту Елерса.*

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

*Тестовий матеріал (питання) опитувальника Елерса*

1. Якщо між двома варіантами є вибір, його краще зробити швидше, ніж відкласти 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 доброжелательнее 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 Т. Елерса. Розрахунок значень.*

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 методики мотивації до успіху (норми тесту Елерса):*

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.

Дослідження показали, що люди, помірно сильно орієнтовані на успіх, вважають за краще середній рівень ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великий рівень ризику. Чим вище мотивація людини до успіху - досягненню мети, тим нижче готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху, надії на успіх зазвичай скромніший, ніж при слабкій мотивації до успіху.

До того ж, людям, мотивованим на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику.

Ті, хто сильно мотивований на успіх і мають високу готовність до ризику, рідше потрапляють в нещасні випадки, ніж ті, які мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач. І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (орієнтація на захист), то це перешкоджає мотиву до успіху - досягненню мети.

Результат тесту "Мотивація до успіху" рекомендується аналізувати разом з результатами двох наступних тестів: тесту "Мотивація до уникнення невдач" і тесту "Готовність до ризику" Шуберта.

### **Методика Т. Елерса: діагностика мотивації до уникнення невдач**

**Інструкція для учасників дослідження.** Вам пропонується перелік слів з 30 рядків по три слова в кожному. В кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно вас характеризує, і відмітьте його.

#### **Бланк для відповідей**

1	Сміливий	Пильний	Підприємливий
2	Покірливий	Боязкий	Упертий
3	Обережний	Рішучий	Песимістичний
4	Непостійний	Безцеремонний	Уважний
5	Нерозумний	Боягузливий	Бездумний
6	Спритний	Жвавий	Передбачливий
7	Холоднокровний	Нерішучий	Молодецький
8	Стрімкий	Легковажний	Боязкий
9	Невдумливий	Манірний	Непередбачливий
10	Оптимістичний	Сумлінний	Чуйний
11	Меланхолійний	Невпевнений	Нестійкий
12	Боязкий	Недбалий	Схвильований
13	Необачний	Тихий	Боязкий
14	Уважний	Нерозсудливий	Сміливий

15	Розсудливий	Швидкий	Мужній
16	Підприємливий	Обережний	Передбачливий
17	Схвильований	Неуважний	Боязкий
18	Малодушний	Необережний	Безцеремонний
19	Полохливий	Нерішучий	Нервовий
20	Старанний	Відданий	Авантюрний
21	Передбачливий	Жвавий	Відчайдушний
22	Приборканий	Байдужий	Недбалий
23	Обережний	Безтурботний	Терплячий
24	Розумний	Дбайливий	Хоробрий
25	Передбачливий	Безстрашний	Сумлінний
26	Поспішний	Полохливий	Безтурботний
27	Неуважний	Необачний	Песимістичний
28	Обачний	Розсудливий	Підприємливий
29	Тихий	Неорганізований	Боязкий
30	Оптимістичний	Пильний	Безтурботний

**«Ключ»**

Ви одержуєте по одному балу за вибірки, наведені в «ключі» (перша цифра іде перед похилою лінією означає номер рядка, друга цифра після похилої лінії — номер стовпчика, в якому знаходиться потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, яке отримало один бал в першому рядку і в другому стовпчику — «пильний»). Інші вибірки балів не отримують.

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1, 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

### **Обробка та інтерпретація результатів:**

Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту:

Від 2 до 10 балів — *низький рівень мотивації до уникнення невдач.*

Від 11 до 16 балів — *середній рівень мотивації до уникнення невдач.*

Від 17 до 20 балів — *високий рівень мотивації до уникнення невдач.*

Понад 20 балів — *дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач.*

Дослідження показали, що люди з високим рівнем захисту, тобто страхом перед нещасними випадками, частіше потрапляють в подібні неприємності, ніж ті, що має високу мотивацію до успіху.

Дослідження також показали, що люди, котрі бояться невдач (високий рівень захисту) надають переваги малому, або, навпаки, надто великому ризику, де психіка не загрожує престижу. Установка на захисну поведінку в роботі залежить від трьох факторів:

- ступеня потенційного ризику;
- переважаючої мотивації;
- досвіду невдач на роботі.

Посилюють установку на захисну поведінку дві обставини:

- коли без ризику вдається отримати бажаний результат;
- коли ризикована поведінка призводить до нещасного випадку. Досягнення ж безпечного результату при ризикованій поведінці, навпаки, послаблює установку на захист, тобто мотивацію до уникнення невдач.

Методика мотивація професійної діяльності А.А. Реан



Методика може застосовуватися для діагностики мотивації професійної діяльності, у тому числі мотивації професійно-педагогічної діяльності. У основу покладена концепція про внутрішню і зовнішню мотивацію. Про внутрішню мотивацію слід говорити, коли для особи має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до вмісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і так далі), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Самі зовнішні мотиви диференціюються на зовнішні позитивні і зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, поза сумнівом, ефективніші і бажаніші зі всіх точок зору, чим зовнішні негативні мотиви. У методиці представлено 7 мотивів професійної діяльності, яким необхідно дати оцінку їх значущості для респондента за п'ятибальною шкалою.

## МЕТОДИКА ВИМІРЮВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ МЕХРАБІАН

Модифікація тесту-опитувальника А. Мехрабіана для вимірювання мотивації досягнення (ТМД), запропонована М.Ш. Магомед-Емі-новим. ТМД призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. При цьому оцінюється, який з цих двох мотивів у випробуваного домінує. Методика застосовується для дослідницьких цілей при діагностиці мотивації досягнення у старших школярів і студентів. Тест є опитувальник, що має дві форми - чоловічу (форма А) і жіночу (форма Б). Інструкція

«Тест складається з ряду тверджень, що стосуються окремих сторін характеру, а також думок і почуттів з приводу деяких життєвих ситуацій. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використовуйте таку шкалу:

	+3	повністю	згоден
+2			згоден
+1	скоріше	згоден,	ніж не згоден
0			нейтральний
-1	скоріше	не згоден,	ніж згоден

-2		не		згоден
-	3	повністю	не	згоден

Прочитайте твердження тесту та оцініть ступінь своєї згоди (або незгоди). При цьому на бланку для відповідей проти номера твердження поставте цифру, яка відповідає ступеню вашої згоди (+3, +2, +1, 0, -1, -2, -3). Давайте ту відповідь, який першим приходить вам в голову. Не витрачайте часу на його обдумування.

При обробці результатів проводиться підрахунок балів за певною системою, а не аналіз змісту окремих відповідей. Результати тесту будуть використовуватися тільки для наукових цілей, і дається повна гарантія про нерозголошення отриманих

даних. Якщо у вас виникли якісь питання, задайте їх перш, ніж виконувати тест. Тепер приступайте до роботи! »

Тест опитувальника (форма А)

1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся отримання поганих.
2. Якби я мав виконати складне, незнайоме мені завдання, то я волів би зробити його разом з ким-небудь, чим трудитися над ним поодиночі.
3. Я частіше беруся за важкі завдання, навіть якщо не впевнений, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, у вирішенні яких сумніваюся.
4. Мене більше приваблює справа, що не вимагає напруження і в успіху якого я впевнений, ніж важка справа, в якому можливі несподіванки.

5. Якби у мене щось не виходило, я скоріше доклав би всі сили, щоб з цим впоратися, ніж перейшов би до того, що в мене може добре вийти.

6. Я волів би роботу, в якій мої функції чітко визначені і зарплата вище середньої, роботі з середньою зарплатою, в якій я повинен сам визначати свою роль.

7. Я витрачаю більше часу на читання спеціальної літератури, ніж художньої.

8. Я волів би важливе важка справа, хоча ймовірність невдачі в ньому дорівнює 50%, справі достатньо важливого, але не важкою.

9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні ігри, які вимагають майстерності і відомі небагатьом.

10. Для мене дуже важливо робити свою роботу якнайкраще, навіть якщо через це у мене виникають тертя з товаришами.

11. Якби я зібрався грати в карти, то швидше зіграв би в розважальну гру, ніж у важку, що потребує міркувань.

12. Я віддаю перевагу змагання, де я сильніше за інших, ніж ті, де всі учасники приблизно рівні за своїми можливостями.

13. У вільний від роботи час я опаную технікою якої-небудь гри швидше для розвитку свого вміння, ніж для відпочинку і розваг.

14. Я швидше віддам перевагу зробити якусь справу так, як я вважаю за потрібне, нехай навіть з 50% ризику помилитися, ніж робити його, як мені радять інші.

15. Якби мені довелося вибирати, то я швидше вибрав би роботу, у якій початкова зарплата буде 100 руб. і може залишитися у такому розмірі

невизначений час, ніж роботу, у якій початкова зарплата дорівнює 80 руб. і є гарантія, що не пізніше ніж через 5 років я буду отримувати більше 180 руб.

16. Я швидше став би грати в команді, ніж змагатися один на один.

17. Я вважаю за краще працювати не шкодуючи сил, поки не отримаю повного задоволення від отриманого результату, ніж прагнути закінчити справу пошвидше і з меншою напругою.

18. На іспиті я волів би конкретні питання з пройденого матеріалу, питань, що вимагають для відповіді висловлювання своєї думки.

19. Я швидше вибрав би справу, в якому є певна ймовірність невдачі, але є і можливість досягти більшого, ніж таке, в якому моє становище не погіршиться, а й істотно не покращиться.

20. Після успішної відповіді на іспиті я швидше полегшено зітхну («пронесло!"), Ніж порадію хорошою оцінкою.

21. Якби я міг повернутися до одного з двох незавершених справ, то я швидше повернувся б до важкого, ніж до легкого.

22. При виконанні контрольного завдання я більше турбуюся про те, як би не допустити яку-небудь помилку, ніж думаю про те, як правильно його вирішити.

23. Якщо у мене щось не виходить, я краще звернуся до когось за допомогою, ніж стану сам продовжувати шукати вихід.

24. Після невдачі я скоріше стаю ще більш зібраним і енергійним, ніж втрачаю бажання продовжувати справу.

25. Якщо є сумнів в успіху будь-якого починання, то я швидше не стану ризикувати, чому все-таки візьму в ньому активну участь.

26. Коли я беруся за важку справу, я більше побоююся, що не впораюся з ним, ніж сподіваюся, що воно вийде.

27. Я працюю ефективніше під чийось керівництвом, ніж коли несу за свою роботу \_\_\_\_\_ особисту \_\_\_\_\_ відповідальність.

28. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж те, в успіху \_\_\_\_\_ якого \_\_\_\_\_ я \_\_\_\_\_ впевнений.

29. Я працюю продуктивніше над завданням, коли мені конкретно вказують, що і як виконувати, ніж тоді, коли переді мною ставлять завдання лише в загальних рисах.

30. Якби я успішно вирішив якесь завдання, то з великим задоволенням взявся б ще раз вирішити аналогічну задачу, ніж перейшов би до задачі іншого типу.

31. Коли потрібно змагатися, у мене швидше виникає інтерес і азарт, ніж тривога \_\_\_\_\_ і \_\_\_\_\_ неспокій.

32. Мабуть, я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюся їх реально \_\_\_\_\_ здійснити.

Тест \_\_\_\_\_ опитувальника \_\_\_\_\_ (форма \_\_\_\_\_ Б)

1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся отримання поганий.

2. Я частіше беруся за важкі завдання, навіть якщо не впевнена, що зможу їх вирішити, \_\_\_\_\_ ніж \_\_\_\_\_ за легкі, \_\_\_\_\_ які \_\_\_\_\_ знаю, \_\_\_\_\_ як \_\_\_\_\_ вирішувати.

3. Мене більше приваблює справа, що не вимагає напруження і в успіху якого я впевнена, \_\_\_\_\_ ніж \_\_\_\_\_ важка \_\_\_\_\_ справа, \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ якому \_\_\_\_\_ можливі \_\_\_\_\_ несподіванки.

4. Якби у мене щось не виходило, я скоріше доклала б всі сили, щоб з цим впоратися, ніж перейшла б до того, що в мене може добре вийти.
5. Я вважала за краще б роботу, в якій мої функції чітко визначені і зарплата вище середньої, роботі з середньою зарплатою, в якій я сама повинна визначати свою роль.
6. Більш сильні переживання у мене викликаються страхом невдачі, ніж надією на успіх.
7. Науково-популярну літературу я віддаю перевагу літературі розважального жанру.
8. Я вважала за краще б важливе важка справа, де ймовірність невдачі дорівнює 50%, справі достатньо важливого, але не важкою.
9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні ігри, які вимагають майстерності і відомі небагатьом.
10. Для мене дуже важливо робити свою роботу якнайкраще, навіть якщо через це у мене виникають тертя з товаришами.
11. Після успішної відповіді на іспиті я швидше полегшено зітхну, що «пронесло», ніж порадію хорошою оцінкою.
12. Якби я зібралася грати в карти, то швидше зіграла б в розважальну гру, ніж у важку, що потребує міркувань.
13. Я віддаю перевагу змагання, де я сильніше за інших, тим, де всі учасники приблизно рівні за силою.
14. Після невдачі я стаю ще більш зібраною і енергійною, ніж втрачаю бажання продовжувати справу.

15. Невдачі отруюють моє життя більше, ніж приносять радість, успіхи.
16. У нових невідомих ситуаціях у мене швидше виникає хвилювання і занепокоєння, ніж інтерес і цікавість.
17. Я швидше спробую приготувати нове цікаве блюдо, хоча і воно може погано вийти, ніж стану готувати звичне, яке зазвичай добре виходило.
18. Я швидше займусь чимось приємним і необтяжливим, ніж стану виконувати щось, як мені здається, варта уваги, але не дуже захоплююче.
19. Я швидше витрачено весь свій час на здійснення однієї справи, замість того, щоб виконати швидко за цей же час два-три інших.
20. Якщо я захворіла і змушена залишитися вдома, то я використовую час скоріше для того, щоб розслабитися і відпочити, ніж почитати і попрацювати.
21. Якби я жила з кількома дівчатами в одній кімнаті і ми вирішили б влаштувати вечірку, то я воліла б сама організувати її, ніж допустити, щоб це зробила якась інша.
22. Якщо у мене щось не виходить, я краще звернуся до когось за допомогою, ніж сама продовжувати шукати вихід.
23. Коли потрібно змагатися, у мене швидше виникає інтерес і азарт, ніж тривога і неспокій.
24. Коли я беруся за важку справу, я скоріше побоююся, що не впораюся з ним, ніж сподіваюся, що воно вийде.
25. Я працюю ефективніше під чийось керівництвом, ніж тоді, коли несу за свою роботу особисту відповідальність.
26. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж те, в успіху якого я впевнена.

27. Якби я успішно вирішила якусь завдання, то з великим задоволенням взялася б вирішувати ще раз аналогічну, ніж перейшла б до задачі іншого типу.

28. Я працюю продуктивніше над завданням, коли переді мною ставлять завдання лише в загальних рисах, ніж тоді, коли мені конкретно вказують, що і як виконувати.

29. Якщо при виконанні важливої справи я допускаю помилку, то частіше я гублюся і впадаю у відчай, замість того, щоб швидко взяти себе в руки і намагатися виправити становище.

30. Мабуть, я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюся їх реально здійснити.

Процедура підрахунку сумарного балу

Для визначення сумарного балу необхідно користуватися наступною процедурою. Відповідям випробовуваних на прямі пункти опитувальника (відмічені знаком «+» в ключі) приписуються бали на основі наступного співвідношення:

<b>-3</b>	<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<hr/>						
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

Відповідям випробовуваних на зворотні пункти опитувальника (відмічені в ключі знаком «-») приписуються бали на основі співвідношення:



-3	-2	-1	0	1	2	3
7	6	5	4	3	2	1

Ключ до чоловічої форми: +1, -2, +3, -4, +5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, +13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, -23, +24, -25, -26, -27, +28, -29, -30, +31, -32.

Ключ до жіночої форми: +1, +2, -3, +4, -5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, -13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, +23, -24, -25, +26, -27, +28, -29, -30.

На основі підрахунку сумарного балу визначають, яка мотиваційна тенденція домінує у випробуваного. Бали усієї вибірки випробовуваних, що беруть участь в експерименті, ранжирують і виділяють дві контрастні групи: верхні 27% вибірки характеризуються мотивом прагнення до успіху, а нижні 27% - мотивом уникнути невдачі.

## Додаток 2

### Критерій Колмогорова-Смірнова

У статистиці критерій узгодженості Колмогорова (також відомий, як критерій узгодженості Колмогорова — Смирнова) використовується для того, щоб визначити, чи підпорядковуються два емпіричних розподіли одному закону, або визначити, чи підпорядковується емпіричний розподіл певній моделі.

Нехай  $X=(X_1, \dots, X_n)$  — вибірка з розподілу  $\{\displaystyle \digamma\}$ . Перевіряється проста гіпотеза  $\{\displaystyle H_{1}=\{\digamma =\digamma_{1}\}\}$  проти складної альтернативи  $\{\displaystyle H_{2}=\{\digamma \neq \digamma_{1}\}\}$ . Якщо розподіл має неперервну функцію розподілу  $F_1$ , можна користуватися критерієм Колмогорова. Хай:  $\{\displaystyle \rho(x)=\sqrt{\{n\}\sup_{y}|F_{n}^{*}(y)-F_{1}(y)|}\}$ .

Якщо гіпотеза  $H_1$  хибна, то  $X_i$  мають якийсь розподіл  $\{\displaystyle \digamma_{-2}\}$ , відмінний від  $\{\displaystyle \digamma_{-1}\}$ . За [теоремою Гливенка — Кантеллі<sup>\[en\]</sup>](#):  $\{\displaystyle F_n^{*}(y) \rightarrow F_2(y)\}$  для будь-якого  $y$  коли  $\{\displaystyle n \rightarrow \infty\}$ . Оскільки  $\{\displaystyle \digamma_{-1} \neq \digamma_{-2}\}$ , то знайдеться таке  $y_0$  що  $\{\displaystyle |F_2(y_0) - F_1(y_0)| > 0\}$ . Але

$$\{\displaystyle \sup_{y} |F_n^{*}(y) - F_1(y)| \geq |F_n^{*}(y_0) - F_1(y_0)| \rightarrow |F_2(y_0) - F_1(y_0)| > 0\}.$$

Множимо на  $\{\displaystyle \sqrt{n}\}$  і отримуємо, що при  $\{\displaystyle n \rightarrow \infty\}$  значення  $\{\displaystyle \rho(x) = \sqrt{n} \sup_{y} |F_n^{*}(y) - F_1(y)| \rightarrow \infty\}$ .

Нехай випадкова величина  $\{\displaystyle \eta\}$  має розподіл з [функцією розподілу Колмогорова](#):

$$\{\displaystyle K(t) = \sum_{j=-\infty}^{+\infty} (-1)^j e^{-2j^2 t^2}, t > 0\}.$$

Цей розподіл табульований, так що за заданим  $\{\displaystyle \varepsilon\}$  легко знайти  $C$  таке, що  $\{\displaystyle \varepsilon = P(\eta \geq C)\}$ .

Критерій Колмогорова виглядає так:

$$\{\displaystyle \Delta(X) = \begin{cases} H_1, & \text{якщо } \rho(X) < C \\ H_2, & \text{якщо } \rho(X) \geq C \end{cases}\}.$$

### **Правило (параметричний критерій Колмогорова).**

якщо статистика  $\{\displaystyle \sqrt{n} D_n\}$  перевищує [квантиль](#) розподілу Колмогорова  $\{\displaystyle K_{\alpha}\}$  заданого рівня значимості  $\{\displaystyle \alpha\}$ , то [нульова гіпотеза](#)  $\{\displaystyle H_0\}$  (у відповідність закону  $\{\displaystyle F(x)\}$ ) відкидається. Інакше гіпотеза приймається на рівні  $\{\displaystyle \alpha\}$ .

Якщо  $\{\displaystyle n\}$  досить велике, то  $\{\displaystyle k_{\alpha}\}$  можна приблизно розрахувати за формулою:

$$\{\displaystyle k_{\alpha} \approx \sqrt{-\frac{1}{2} \ln \frac{\alpha}{2}}\}.$$

Асимптотична потужність критерію дорівнює 1.

Критерій Узгодженості Колмогорова  $\lambda$  використовується при визначенні максимальної розбіжності між частотами емпіричного і теоретичного розподілу, обчислюється за формулою

$$\{\displaystyle \lambda = \frac{D}{\sqrt{\sum f}}\},$$

де  $D$  — максимальне значення різниці між накопиченими емпіричними і теоретичними частотами;

$\{\displaystyle \sum f\}$  — сума емпіричних частот.

За таблицями значень ймовірності  $\lambda$ -критерію можна знайти величину  $\lambda$ , відповідну ймовірності  $P$ . Якщо величина ймовірності  $P$  значуща відносно знайденої величини, то можна передбачити, що розбіжності між теоретичним і емпіричним розподілами несуттєві. Необхідною умовою при використанні критерію узгодженості Колмогорова є велике число спостережень (не менше ста). Часто при перевірці гіпотез про розподіл тих або інших даних недостатньо застосувати якийсь один критерій, особливо, коли дані спостережень не показують значимого відхилення від гіпотези, і ситуація представляється сумнівною. У цих випадках доцільно скористатися іншими критеріями, заснованими на інших імовірнісних ідеях, щоб при їх допомозі піддати аналізу ті ж дані. Таким чином, дуже поважно мати широкий арсенал методів для статистичної обробки даних.

## **T-Критерій Стюдента**

T-критерій Стюдента/Ст'юдента — загальна назва для класу методів статистичної перевірки гіпотез (статистичних критеріїв), заснованих на порівнянні з розподілом Стюдента. Найчастіші випадки застосування t-критерію пов'язані з перевіркою рівності середніх значень у двох вибірках.

Для застосування даного критерію необхідно аби початкові дані мали нормальний розподіл. У разі застосування двох-вибіркового критерію для незалежних вибірок також необхідне дотримання умови рівності дисперсій. Існують, проте, альтернативи критерію Стюдента для ситуації з нерівними дисперсіями.

У випадку з розміром вибірки, що трохи відрізняється, застосовується спрощена формула наближених розрахунків:

$$t = \frac{|M_1 - M_2|}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}}$$

У випадку, якщо розмір вибірки відрізняється значно, застосовується складніша і точніша формула:

$$t = \frac{|M_1 - M_2|}{\sqrt{\frac{(N_1-1)\sigma_1^2 + (N_2-1)\sigma_2^2}{N_1 + N_2 - 2} \left( \frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} \right)}}$$

Де  $M_1, M_2$  — середнє арифметичне,  $\sigma_1, \sigma_2$  — стандартне відхилення, а  $N_1, N_2$  — розміри вибірок.

Кількість ступенів свободи розраховують як

$$df = N_1 + N_2 - 2$$

Для обчислення емпіричного значення t-критерію в ситуації перевірки гіпотези про відмінності між двома залежними вибірками (наприклад, двома пробами одного і того ж тесту з часовим інтервалом) застосовується наступна формула:

$$t = \frac{|M_d|}{\sigma_d / \sqrt{N}}$$

де  $M_d$  — середня різниця значень, а  $\sigma_d$  — стандартне відхилення різниць.

Кількість ступенів свободи розраховують як

$$df = N - 1$$

Аналогом двостороннього критерію для незалежних вибірок є U-критерій Манна-Уїтні. Для ситуації із залежними вибірками аналогами є критерій знаків і T-критерій Вілкоксона.

#### **Тренінгова програма спрямована на підвищення рівня професійної мотивації людей з особливими потребами**

Тренінг спрямований на підвищення рівня професійної мотивації у осіб з особливими потребами

Заняття можуть проводитися для людей з особливими потребами, а

також для учнів старших класів, котрі в пошуках майбутньої професії. Саме в

цьому віці дана програма є найбільш дієвою, оскільки в цьому віці

характеризується більш імпульсивним ставленням до вибору майбутньої

професії і до свого життя в цілому. Тому одним із найголовніших завдань

психолога є те, щоб якомога детальніше донести учням основне: якщо ми не

будемо себе мотивувати самі, у нас буде «безцільне життя». Ми просто

відвідуємо шкільні заняття, бо цього вимагає розклад, ми вступимо навчатися до

закладів вищої освіти, оскільки цього від нас очікують батьки, в майбутньому

ваштовувати особисте життя, оскільки цього хочемо не самі, а так вимагають

соціально-нажиті правила суспільства.

На заняттях можуть бути присутні всі бажаючі. В програмі тренінгу використовуються

різні вправи, техніки, мозкові штурми, дискусії та ігри які дають можливість

створити позитивне середовище та дають змогу замислитися над своїм

майбутнім життям, а також підвищити рівень мотивації.

Мета :

- Сформувати в людей з особливими потребами різні види мотивів

(пізнавальні, саморозвиток та мотивація досягнення);

- Навчити бути впевненим у собі та досягати успіху.

Обладнання : м'ячик, фломастери, олівці, папір, картки та ватман.

Структура тренінгу: тренінг «Формування мотивації до навчальної та професійної діяльності у людей з особливими потребами.

діяльності» розрахований на 3 заняття по 45 хвилин, з періодичністю 1

заняття на тиждень. Кожне заняття має три блоки: вступ, основна частина та завершення роботи.

Заняття 1 (45 хвилин)

Блок I (вступна частина)

Мета: познайомитись з учасниками, створити доброзичливу обстановку та налаштувати учнів на роботу.

· Організаційний момент (1хв.)

Доброго дня, як ваш настрій? Чи налаштовані ви на роботу? Сьогодні, і в наступні декілька зустріч ми з вами будемо працювати над темою

«Формування мотивації до навчальної діяльності». Метою наших занять в першу чергу буде навчитись правильно себе мотивувати та досягати успіху, також не менш важливим буде навчитися вільно володіти собою та бути впевненим у собі. Знаючи тему та мету наших зустрічей, я пропоную вам першу вправу.

· Вправа «Очікування» (3хв.)

Мета: допомогти учасникам усвідомити власні очікування від тренінгу.

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

Так як ми з вами зустрічаємося в такій формі уроку уже не перший раз то ви пам'ятаєте, що ми працюємо за правилами. Давайте пригадаймо їх...

· Вправа «Правила групи» (2хв.)

Мета: затвердити та зафіксувати правила групи.

- Правило піднятої руки (якщо хтось хоче висловити свою думку, то не викрикує, а піднімає руку, після чого надається слово);
- Правило «Це МОЯ думка...» (це правило дає можливість учням кожному висловлювати СВОЄ враження з приводу чогось. Кожен говорить за себе а не за когось, наприклад: а от Маша думає що.... або у Маші точно є якесь доповнення.... Кожен із учасників тренінгу відповідає за СВОЮ поведінку і висловлює СВОЮ думку).
- Правило STOP (говорити тільки по суті теми не переходити цю межу);
- Конфіденційність.

Якщо у когось є бажання доповнити цей список, то кажіть і ми обов'язково допишемо ваше правило.

· Вправа «Привітання» (2хв.)

Мета: презентувати себе, налаштувати учнів на роботу.

Мене звати...; у майбутньому я хочу бути...

Блок II (основна частина)

Мета: розподілити учасників на відвертість та на підвищення мотивації до навчання.

· Вправа «Притча» (8хв.)

Мета: покращення вміння до аналізування ситуацій.

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

розповісти вам притчу про навчання.

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

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

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

Обговорення притчі:

1. Чи є дана притча особисто для вас корисною?
2. Що б ви змінили в ній?
3. Чи змогли б ви як учень все життя вчитися і пізнавати щось нове?



4. На вашу думку, яка в учня була мотивація, що він все своє життя присвятив зустрічам з більш мудрішими людьми як він.

· Вправа «Я все зможу!»

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

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

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

Обговорення:

1. Чи виникло у вас бажання навчитись тому, що вмiє робити хтось iнший?
2. Хто з учасникiв вас здивував?

· Вправа «Вiдвертiсть» (8 хв.)

Мета: налаштувати учасникiв на вiдверте спiлкування.

Перед вами є багато карток. Ви будете брати картку й продовжувати фразу але перед тим як ми розпочнемо, у мене до вас буде прохання, коли ви будете брати картку в руки, продовжуйте її правдиво:

Вiдверто кажучи, коли я йду до школи ...; я у школі ненавиджу...; коли вчителька мене лає...; коли вчитель мене хвалить...; я буду краще навчатися, якщо...; діти з якими я вчуся...; моя прихована мрія, щоб у школі...; коли я думаю про школу...; коли дзвенить дзвінок...; коли у нас контрольна...; коли закінчуються уроки...; коли я відповідаю біля дошки...; коли я одержую

двійку...; коли я одержую дванадцять....

Обговорення:

1. Складно було говорити правду?
2. Правду потрібно нести по життю. Адже якщо ви не розумієте те, що говорить вам вчитель, не потрібно боятись попросити його вам повторити. Якщо ви будете уточнювати незрозумілі вам речі, це мінімізує і конфліктні ситуації і підвищить вашу мотивацію вчитися краще.

· Вправа «Протилежні двері» (7хв.)

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

Уявіть собі, що перед вами наліво двері й направо двері. За одними знаходиться те, що приносить вам радість у навчанні, а за другими те, що мучить вас й чого ви не любите у школі. Розділіть листок навпіл і намалюйте або напишіть.

Обговорення:

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

· Вправа «Будинок моєї мети» (8 хв.)

Мета: надати можливість учасникам усвідомити власну реалізацію життєвих цілей.

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

Деталі малюнка:

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

Стіни – завдання, вирішивши, які можна досягти мети.

Стежка – якими методами і способами можна досягти.

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

Блок III (завершення роботи)

Мета: завершити роботу та налаштувати учнів на оптимістичну ноту.

· Вправа «Посмішка по колу» (3хв.)

Мета: отримати позитивні емоції.

На завершення нашого тренінгу я вам пропоную останню розважальну вправу. Нам потрібно, повернувшись до сусіда, побажати йому щось приємне, взяти посмішку в свої руки і передати йому, і так роблять всі по черзі.

Заняття 2 (45 хвилин)

Блок I (вступна частина)

Мета: налаштувати учнів на роботу.

· Організаційний момент (1хв.)

Доброго дня! Сьогодні ми з вами продовжимо нашу тему. І перш ніж розпочати, я вам пропоную згадати правила яких ми будемо дотримуватись протягом нашого заняття.

· Вправа «Правила групи» (1хв.)

Мета: затвердити правила групи.

Якщо у когось є бажання доповнити цей список, то кажіть і ми обов'язково допишемо ваше правило.

· Вправа «Привітання» (2хв.)

Мета: налаштувати учнів на роботу.

Через п'ять років я бачу себе...; метою мого життя є....

Блок II (основна частина)

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

· Вправа: «Робота над помилками» (7хв.)

Мета: підвищити впевненість у собі.

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

Обговорення:

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

· Техніка «Живої і мертвої води» (8хв.)

Мета: придбати нові методи боротьби із відсутністю мотивації.

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

Обговорення:

1. Як ще можна позбавитися від того, що вам заважає в навчання?
2. Чи є особисто ваш метод, яким ви користуєтесь?
3. Чи потрібні нам такі техніки?

· Гра «Через 10 років» (11 хв.)

Мета гри – формування мотивації до професійної діяльності.

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

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

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

Обговорення:

1. А якщо так складеться, що ви не зможете вчитись на ту професію яку

ви обрали і в результаті чого ви не зможете стати неперевершеним професіоналом, якого ви мені зараз описуєте, що тоді? Що ви будете робити чи змінювати?

· Вправа «Попроси або похвали самого себе» (4хв.)

Мета: навчитися підтримувати, підбадьорювати і надихати самого себе.

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

· Мозковий штурм «Чому люди не переборюють невдачі» (8хв.)

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

– їй так комфортно;

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

В кінці підводиться підсумок і робиться узагальнення.

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

Блок III (завершення роботи)

Мета: завершити роботу та налаштувати учнів на оптимістичну ноту.

· Вправа «Посмішка по колу» (3хв.)

Мета: отримати позитивні емоції.

На завершення нашого тренінгу я вам пропоную останню розважальну вправу. Нам потрібно, повернувшись до сусіда, побажати йому щось приємне, взяти посмішку в свої руки і передати йому, і так роблять всі по черзі.

Заняття 3 (45 хвилин)

Блок I (вступна частина)

Мета: налаштувати учнів на роботу.

· Організаційний момент (1хв.).

Доброго дня! Сьогодні ми з вами будемо допрацьовувати нашу тему. І перш ніж розпочати, я вам пропоную згадати правила яких ми будемо дотримуватись протягом нашого заняття.

· Вправа «Правила групи» (1хв.)

Мета: затвердити правила групи.

Якщо у когось є бажання доповнити цей список, то кажіть і ми обов'язково допишемо ваше правило.

· Вправа «Привітання» (2хв.)

Мета: налаштувати учнів на роботу.

Метою мого життя є...

Блок II (основна частина)

Мета: отримання досвіду розгляду проблеми з різних точок зору та осмислення своїх життєвих і професійних перспектив.

· Гра «Песиміст, оптиміст та жартівник»(10 хв.)

Мета: отримати досвід для умілого реагування на ситуацію з різних точок зору.

1. На першому етапі роботи, я вам пропоную написати в декількох реченнях ситуацію, що викликає у вас сильні негативні емоції коли ви не можете мотивувати себе до роботи. Написана історія повинна містити – лише факти та дії. Наприклад: я не хочу робити домашнє завдання з певного предмету, але я розумію, що це необхідно. Тому я берусь за виконання даної роботи але роблю її аби як.
2. Після написання історій, учасники здають свої аркуші і тренер зачитує в групі всі варіанти і група обирає декілька із них, що стосуються всіх.
3. Після чого, групі потрібно розділитися на три підгрупи і доповнити ту історію, яку вони отримали. Можна обрати лише одну історію для того, щоб оцінити її в різних емоційних станах. Завдання: потрібно наповнити кожну історію емоційним вмістом – песимістичним (1-ша група), оптимістичним(2-га група) та жартівливим(3 група). Необхідно, скласти запропоновану історію і доповнити її деталями, властивими песимістові або оптимісту, або жартівнику. Наприклад: песимісти – я не хочу робити домашнє завдання з певного предмету, але я розумію, що це необхідно. Тому я берусь за



виконання даної роботи але роблю її аби як... тому що все одно мене ніхто не запитає про дану роботу, і взагалі, мені байдуже на все...

4. Після того як учасники закінчили роботу, кожен представник певної групи зачитує свою версію закінчення певної історії. Після чого, тренер пропонує обговорити результати гри і ту реальну допомогу, яку отримав для себе кожен учасник.

· Дискусія «Мої життєві плани» (8 хв.)

Мета: визначення перспективних життєвих та професійних цілей.

Кожен учасник разом з групою отримує можливість поміркувати над питаннями:

- що він очікує від свого життя,
- які його цілі,
- які цінності для нього значущі,
- чим можна було б пожертвувати.

· Вправа «Почати діяти» (7 хв.)

Мета: усвідомлення важливості вчасного виконання роботи.

Перш ніж відкласти роботу в «чорний ящик» подумайте над тим, що рано чи пізно, вам прийдеться відкрити його і виконати ту роботу, про яку ви вже забули. Тому щоб не було конфліктних ситуацій з приводу не тимчасового виконання певних обов'язків, не пакуйте роботу, по можливості робіть її одразу. Якщо ви ніяк не можете себе змусити зробити це, спробуйте мотивувати себе. У цьому випадку мотивація пов'язана з першим поштовхом

до початку роботи, а не з самою роботою. Тому в першу чергу задайте собі питання, що буде якщо ви його виконаєте, і навпаки що ви отримаєте якщо цього не зробите...

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

· Вправа «Я в майбутньому» (8хв.)

Мета: аналіз і осмислення своїх життєвих і професійних перспектив.

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

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

Блок III (завершення роботи)

Мета: закріпити пройдену роботу.

· Вправа «Очікування» (5хв.)

Кожен із вас на аркуші паперу написав те, що він очікує від наших зустрічей. І так, наші заняття уже завершилися, тому я вам пропоную по черзі підійти, взяти своє очікування і прокоментувати його, виправдались вони чи ні. А на останок, мені хотілося б побажати вам безмежної мотивації по життю. Щоб ви не опускали руки при перших же невдачах. І на останок, наша завершальна права.

· «Посмішка по колу» (3хв.)

Мета: отримати позитивні емоції.

А зараз, на завершення нашого сьогоднішнього тренінгу я вам пропоную останню розважальну вправу. Нам потрібно, повернувшись до сусіда, побажати йому щось приємне, взяти посмішку в свої руки і передати йому, і так роблять всі по черзі.