

**Міністерство освіти і науки України
Західноукраїнський національний університет
Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій
Кафедра психології та соціальної роботи**

Марина Семенівна Борисова

**Чинники та шляхи підвищення мотиваційної готовності магістрів
соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності /
Factors and ways of increasing the motivational readiness of masters of social and humanitarian profile for professional activity**

Спеціальність: 053 Психологія
освітньо-професійна (наукова) програма - Психологія
кваліфікаційна робота за освітнім ступенем «магістр»

Виконала студентка
групи ПСЗм-21
Марина Семенівна Борисова

підпис

Науковий керівник:
д.психол.н., професор
Буняк Н.А.

підпис

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 2024 р.
Завідувач кафедри

підпис

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАГІСТРІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	8
1.1. Поняття та сутність мотиваційної готовності особистості до професійної діяльності у психологічній науці.....	8
1.2. Змістова характеристика мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти до професійної діяльності	17
1.3. Соціально-психологічні чинники підвищення мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти до професійної діяльності	24
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАГІСТРІВ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОГО ПРОФІЛЮ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	32
2.1. Діагностичний інструментарій для вивчення чинників підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності	32
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження чинників підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності	38
РОЗДІЛ 3. ОБГРУНТУВАННЯ ШЛЯХІВ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАГІСТРІВ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОГО ПРОФІЛЮ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	49
3.1. Шляхи підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності	49
3.2. Програма підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності та її експериментальна апробація	51
ВИСНОВКИ.....	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62
ДОДАТКИ.....	70

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасних умовах швидких і динамічних змін глобалізованого та уніфікованого суспільства відбуваються значні трансформації соціальних орієнтирів, що визначають напрямки розвитку людства. Однією з найбільш актуальних проблем є збереження особистісної цілісності людини. Важливі аспекти її формування як члена суспільства закладаються ще під час навчання. У сучасному суспільстві висуваються високі вимоги до випускників вищих навчальних закладів. Серед цих вимог особливу увагу привертають професіоналізм, соціальна активність і здатність до творчого підходу при виконанні професійних обов'язків. Важливим аспектом професійної діяльності психолога є мотивація, яка виступає не лише як двигун поведінки, але й як основний фактор, що визначає процеси професійного самовдосконалення, формування індивідуального стилю роботи та розвитку важливих якостей.

Мотиваційна готовність магістрів соціально-гуманітарних спеціальностей до професійної діяльності є важливим чинником їхнього становлення як кваліфікованих фахівців. Психологічні аспекти розвитку цієї готовності набувають особливої актуальності в умовах освітньо-професійної діяльності, коли визначаються основи професіоналізму. Тому теоретичні та практичні підходи вимагають детального вивчення чинників, що впливають на мотиваційну готовність магістрів цього профілю, зокрема в контексті розвитку їх професійної діяльності в умовах вищої освіти.

Сучасні наукові дослідження в галузі психології значно поглиблюють розуміння процесів мотивації в контексті навчальної діяльності на різних етапах розвитку особистості. Мотивація, як один з ключових психічних феноменів, продовжує залишатися об'єктом інтенсивного вивчення, і численні дослідники, серед яких можна виділити таких вчених, як Дж. Аتكінсон, В. Ковальов, Д. Мак-Клелланд, Х. Хекхаузен та інші, активно сприяють розробці теоретичних підходів та практичних рекомендацій у цій сфері. Дослідження цих вчених дозволяють глибше зрозуміти мотиваційні механізми, які

визначають поведінку людини в процесі навчання та її професійної діяльності. Як зазначає Дж. Аتكінсон, «мотивація виступає не тільки як механізм досягнення цілей, але й як фактор, що стимулює розвиток особистості через урахування її потреб і інтересів» [14]. Це твердження підкреслює важливість дослідження мотивації в контексті розвитку інтелектуальних та емоційних здібностей учнів.

Завдяки роботам таких авторів, як В. Ковальов, розвивається уявлення про мотиваційні структури, які варіюються залежно від особистісних характеристик та життєвих умов, у яких перебуває індивід. Водночас дослідження Д. Мак-Клелланда стосуються взаємозв'язку мотиваційних факторів і особистісних орієнтацій, що дозволяє краще зрозуміти внутрішні сили, які спонукають людину до активної навчальної діяльності. Вивчалися різні аспекти мотиваційної сфери, зокрема внутрішні потреби, природа мотивів, типи мотиваційних утворень, а також мотивація в контексті теорій спілкування, соціальної та девіантної поведінки, навчальної і професійної діяльності.

Необхідність приділення значної уваги мотиваційному компоненту зумовлена його роллю у забезпеченні готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності, адже він не лише стимулює пізнавальну активність, але й сприяє високим результатам в умовах психолого-педагогічного впливу. Дослідження професійного становлення магістрів підтверджують, що навчальний процес має набувати особистісного сенсу, який інтегрує інтелект, почуття і волю, направляючи активність на самовизначення, професійне самоствердження і розвиток особистих можливостей. Важливим є неупереджене ставлення до мети, завдань і самого процесу навчання.

Успішність навчального процесу студентів визначається багатьма факторами, серед яких важливими є особистісні мотиви, психологічна готовність до діяльності, пізнавальні потреби і інтереси, а також цілеспрямованість та вольові характеристики. Питання психологічної мотивації магістрів соціально-гуманітарних спеціальностей було детально розглянуто у працях таких науковців, як С. Занюк, А. Маслоу та ін. Проблема розвитку мотиваційних аспектів є суттєвою складовою психолого-педагогічних

досліджень, що вивчають різноманітні аспекти навчальної мотивації студентів вищих навчальних закладів (Р. Вайсман, Ж. Вірна, О. Гребенюк, С. Максименко та ін.).

Однак питання підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності, а також механізмів її функціонування, потребують подальшого вивчення. Зокрема, досі недостатньо розглянуті умови та фактори, що сприяють формуванню цієї готовності, а також шляхи її розвитку. Невирішеними залишаються суперечності між теоретичними концепціями мотивації та її практичним застосуванням. Таким чином, проблема підвищення мотиваційної готовності магістрів до професійної діяльності залишається однією з актуальних у науково-психологічних дослідженнях.

Отже, вибір теми цієї магістерської роботи зумовлений необхідністю вирішення проблеми підвищення мотиваційної готовності магістрів до професійної діяльності, що є важливим елементом їх професійного становлення – **«Чинники та шляхи підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності».**

Об’єкт дослідження – мотиваційна готовність здобувачів вищої освіти як психологічна проблема.

Предмет дослідження – особливості підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності.

Мета дослідження – теоретичне та експериментальне обґрунтування чинників і шляхів підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності.

Завдання дослідження:

1. Визначити поняття та сутність мотиваційної готовності особистості до професійної діяльності у психологічній науці.
2. Дати змістову характеристику мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти до професійної діяльності.

3. Охарактеризувати соціально-психологічні чинники підвищення мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти до професійної діяльності.

4. Організувати і провести емпіричне дослідження чинників підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності.

5. Розробити й апробувати програму підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності.

Для досягнення мети дослідження були використані різноманітні теоретичні **методи**, які дозволили глибше зрозуміти концепт мотиваційної готовності особистості до професійної діяльності, зокрема в умовах студентської аудиторії вищих навчальних закладів. Зокрема, для аналізу науково-психологічних джерел було застосовано такі методи, як аналіз, синтез, класифікація та систематизація, що сприяло систематизації існуючих підходів і концепцій щодо мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності. Також, для дослідження соціально-психологічних факторів, які можуть впливати на рівень мотиваційної готовності до професійної діяльності, було проведено комплексне вивчення теоретичних і практичних аспектів цієї проблеми.

Емпіричні методи включали використання спеціалізованих діагностичних інструментів, зокрема методики В. Семиченка для визначення структури емоційної спрямованості, методику діагностики навчальної мотивації студентів, запропоновану А. Реаном та В. Якуніним, а також методику «Мотивація навчання у вузі» Т. Ільїної та методику «Локус контролю» за Дж. Роттером. Використання цих інструментів дозволило здійснити точну оцінку мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності, а також визначити основні фактори, які можуть впливати на розвиток цього феномена. Для аналізу отриманих даних застосовувалися *статистичні* методи, що включають як кількісні, так і якісні показники, що дозволило здійснити детальний аналіз результатів і виявити основні закономірності в досліджуваній області.

Теоретичне значення дослідження. В межах магістерської роботи було визначено основні фактори, що сприяють підвищенню мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності, а також можливі шляхи цього процесу. Зокрема, в роботі чітко розкрито поняття мотиваційної готовності особистості до професійної діяльності в контексті психологічної науки, досліджено сутність цього явища стосовно здобувачів вищої освіти, а також виявлено соціально-психологічні чинники, що мають значення для підвищення мотиваційної готовності до професійної діяльності. Крім того, були запропоновані ефективні методи розвитку мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного напрямку.

Практичне значення дослідження. У результаті дослідження був систематизований набір методик для аналізу факторів, які сприяють підвищенню мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності. Окрім того, була розроблена та апробована спеціалізована тренінгова програма, орієнтована на підвищення мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності. Отримані результати дослідження мають практичне значення для психологів і викладачів вищих навчальних закладів, оскільки вони можуть бути корисними в процесі підготовки магістрів соціально-гуманітарного напрямку до професійної діяльності.

Структура та обсяг дослідження. Магістерська робота містить вступ, три основні розділи, висновки, перелік використаних джерел і додатки. Загальний обсяг роботи складає 86 сторінок. Основна частина роботи викладена на 60 сторінках, що відображають основні аспекти дослідження. Список використаних джерел налічує 92 найменування, що підкріплюють теоретичні та практичні висновки. Кількість додатків – 3.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАГІСТРІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Поняття та сутність мотиваційної готовності особистості до професійної діяльності у психологічній науці

Психологія мотивації є однією з найбільш досліджених галузей психологічної науки. Однак лише в 60-70-х роках XX століття ця тематика стала об'єктом інтенсивних наукових розвідок. Причиною такого пізнього звернення до мотиваційних процесів є їх складність, багатогранність та динамічність, а також їхня прихованість не тільки від прямого сприйняття спостерігача, а й від свідомості самого індивіда.

Задача дослідження мотиваційної сфери особистості залишається актуальною в контексті сучасних психологічних наукових пошуків, зокрема при вивченні механізмів, що сприяють активності людини. Зокрема, велику увагу приділяють вивченню потреб, мотивів та мотивації як основних рушійних сил, що визначають поведінку й діяльність особистості. Мотиваційна сфера також аналізується через призму аксіогенезу та професіоналізації особистості фахівця.

Враховуючи численні теоретичні підходи до аналізу феномена мотивації, повноцінне охоплення всіх наявних теорій в межах одного дослідження є неможливим. Однак докладний аналіз психології мотивації можна знайти в працях Х. Хекхаузена. Кожна з теорій мотивації представляє себе через ключові концепти, які визначають основні мотиваційні процеси, явища та стани. Тому для подальшого аналізу ми зосередимо увагу на вивченні основних мотиваційних феноменів та поняттєвого апарату психології мотивації.

Психічні процеси, такі як сприймання, пам'ять, увага, мислення, уява, емоції, характер, темперамент, здібності, є основними чинниками, що регулюють поведінку. Окрім цього, на стимулювання та спонукування до певних дій впливають такі поняття, як мотив і мотивація, які включають в себе

інтереси, цілі, потреби, прагнення та наміри. У наукових працях мотив розглядається з двох основних перспектив: перша трактує мотив як «об'єкт», що є джерелом спонукання до дії, а метою цієї дії є задоволення певних потреб індивіда; друга – як психічне відображення цього об'єкта [13].

М. Варій зазначає, що мотив виступає як рушійна сила людських вчинків, тобто те, що ініціює діяльність або дію [15].

Х. Хекхаузен робить важливе розмежування між мотивом і потребою. За його словами, мотив являє собою ціннісну диспозицію більш високого порядку, яка не є критичною для підтримки фізіологічного функціонування організму. Мотиви не є вродженими, вони формуються в результаті соціалізації та онтогенезу. Відтак, до мотивів не можна відносити базові фізіологічні потреби, такі як потреби в їжі або воді [44].

Особливість мотивів полягає в тому, що вони не тільки активізують діяльність і визначають напрямок діяльності, а й надають діяльності, а також її об'єктам і умовам, особистісного сенсу. Мотиви можуть вступати в взаємодію один з одним, а також із зовнішніми чинниками, що може призводити до їхнього посилення чи ослаблення, а іноді й до виникнення конфліктів або суперечностей у контексті реалізації певних дій. Тому мотивація, як процес, що спонукає до виконання вчинків, є складним актом, що включає аналіз альтернатив, вибір і ухвалення рішень [20].

З психологічної точки зору розвиток мотивації є складним процесом. Реальні мотиви часто не усвідомлюються людиною на етапі підготовки і виконання дій, вони стають очевидними лише після того, як дія вже виконана. Розвиток мотивів полягає не тільки в їх розширенні, а й у формуванні певної ієрархії, де головними є основні життєві мотиви індивіда. Мотиви, що відповідають базовим фізіологічним потребам, підпорядковуються вищим соціальним і духовним прагненням, що може призводити до відмови від матеріальних благ або навіть від життя заради ідеалів [31].

Вважається, що родовим поняттям для мотиву є потреба, яка є конкретизацією нужди. Людська діяльність є свідомим процесом, і для її здійснення необхідно усвідомлення потреби. Потреба не може бути

безпосередньою причиною діяльності, тобто мотивом; лише усвідомлена потреба стає рушієм для дії. Таким чином, мотив можна визначити як усвідомлену потребу. Це обґрунтовується тим, що саме в потребах закладено джерело психічної активності, оскільки потреби мають спонукальну силу, а мета завжди є задоволенням певної потреби.

Мотивація, як явище, була вперше введена А. Шопенгауером у його статті «Чотири принципи достатньої причини» [35]. З того часу цей термін набув широкого застосування в психології, зокрема для пояснення причин людської поведінки. Сучасні трактування мотивації можуть варіюватися. У одному з них мотивація визначається як сукупність чинників, що підтримують і спрямовують поведінку; в іншому випадку – як набір мотивів; у третьому ж трактуванні – як спонукання, що викликає активність і визначає її напрям. Мотивація також трактувалася як механізм психічної регуляції, що визначає виникнення, напрям і способи здійснення діяльності. Загалом, мотивація (спонукання) забезпечує активізацію та спрямованість поведінки, а регуляція відповідає за процес, у якому ця поведінка відбувається в конкретній ситуації від початку до кінця [21].

Мотивація є складним процесом, який у різних підходах трактують як динамічне явище, що виникає в результаті взаємодії різних чинників. Зокрема, її розглядають як механізм реалізації вже наявних мотивів, що активізуються при виникненні ситуації, яка дозволяє реалізувати конкретні потреби чи цілі. В. Іванніков підкреслює, що процес мотивації починається з актуалізації мотиву [16]. Таким чином, мотивація функціонує як своєрідний регулятор діяльності, який включається лише тоді, коли з'являється необхідність у досягненні певного результату, що відповідає потребам особистості.

За такого підходу, мотив розглядається як попередньо сформована потреба, яка є вже визначеною та готовою до активації. Це означає, що мотивація не створює нових мотивів, а лише «включає» їх у процес діяльності. Є. Ільїн ставить два важливі питання щодо цього підходу: по-перше, чи є спонукання результатом ситуації чи мотиву, а по-друге, як може виникнути мотив, якщо він передує мотивації? Як зазначає Ільїн, відповіді на ці питання

ще не були чітко визначені в науці [28]. Це підкреслює складність взаємозв'язку між мотивом та мотивацією, що потребує подальшого дослідження.

Н. Токар зауважує, що мотивація і мотив перебувають у тісному взаємозв'язку, зумовлюючи одна одну. Мотиви виникають на основі конкретної мотивації, тобто є вторинними по відношенню до неї. Водночас, за словами вченого, можна впливати на рівень мотивації через формування конкретних мотивів. Отже, мотивація має бути спрямована на загальну діяльність особистості, а мотиви – на конкретні дії, хоча сам Токар не пропонує детального обґрунтування цієї тези [41].

Згідно з підходом Х. Хекхаузена, мотивація є не стільки головною причиною поведінки, як її динамічним процесом, що описує взаємодію багатьох чинників в конкретному контексті. Це взаємодія включає в себе як зовнішні обставини, так і внутрішній досвід людини, зокрема, досвід цілепокладання [44]. Такий підхід дозволяє краще розуміти мотивацію як процес, що включає взаємодію індивідуальних потреб і зовнішніх умов.

Щодо типів мотивації, то Дж. Аткинсон розрізняє два її види: потенційну і актуальну. Потенційна мотивація відповідає поняттю «мотив» і є нормативним станом, який визначає, як повинні бути організовані життєві ситуації, щоб особистість могла бути успішною. Актуальна мотивація є безпосередньо пов'язана з реальною діяльністю, що відображає очікування щодо майбутнього, спираючись на поточний стан особистості. Величина спонукального мотиву залежить від різниці між теперішнім і майбутнім станами, а також від фізичної відстані між ними у часі. Тому важливо розрізняти нормативні та ситуаційні стани мотивації, оскільки однакова мотивація може бути зумовлена різними обставинами у різних людей [43].

У рамках теорії вчинку, яку розвивають українські психологи, зокрема В. Роменець, О. Киричук, В. Татенко, Т. Титаренко та І. Маноха, мотивація трактується як тривалий процес, який активує спонукальні сили, необхідні для здійснення дії. Роменець акцентує увагу на тому, що головним завданням мотивації є подолання конфлікту ситуації та прийняття рішення про дії, які

потрібно виконати. Психологічним ядром цього процесу є боротьба мотивів, а сам мотиваційний процес є синонімом боротьби мотивів [42, с. 429].

Таким чином, можна стверджувати, що сучасна українська психологічна наука орієнтується на сприйняття мотивації як динамічного процесу, що постійно змінюється в залежності від внутрішніх і зовнішніх факторів. Термін «мотивація» має більш комплексне значення порівняно з категорією «мотив». Він використовується в двох основних контекстах: по-перше, як система факторів, що визначають поведінку особистості (потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення), а по-друге, як характеристика процесу, що активує та підтримує поведінкову активність особистості на певному рівні. Мотивація особистості може бути описана як сукупність психологічних чинників, які визначають ініціацію, спрямованість і інтенсивність поведінки [37].

Будь-яку форму поведінки можна пояснити через як внутрішні, так і зовнішні чинники. В першому випадку основним фактором є психологічні особливості суб'єкта, а в другому – умови та обставини професійної діяльності особи [31]. Важливо зазначити, що в першому випадку мова йде про мотиви, потреби, цілі, наміри, бажання та інтереси, а в другому – про стимули, які виникають у конкретній професійній чи навчальній ситуації. Часом всі психологічні чинники, що впливають на поведінку, об'єднуються під терміном «особистісні диспозиції». Так, диспозиційну та ситуативну мотивацію можна розглядати як два аспекти детермінації поведінки: внутрішній та зовнішній.

Диспозиційна та ситуативна мотивації є взаємопов'язаними, але не тотожними. Диспозиції можуть активізуватися під впливом конкретної ситуації, і, в свою чергу, активація певних диспозицій (мотивів, потреб) може призвести до змін у самій ситуації, зокрема у її сприйнятті суб'єктом. Таким чином, ситуацію слід визначати не лише фізично, а й психологічно, оскільки вона сприймається та проживається індивідом, тобто в залежності від того, як працівник її розуміє та оцінює [23].

Відомий німецький психолог Курт Левін довів, що кожна людина сприймає і оцінює одну й ту саму ситуацію по-різному. Водночас оцінки можуть суттєво відрізнятися у різних людей. Крім того, одна й та сама особа

може сприймати ситуацію по-різному залежно від свого психоемоційного стану. Це особливо стосується інтелектуально розвинених осіб з багатим життєвим досвідом, які здатні бачити ситуацію з різних точок зору, знаходити численні можливості для дій і застосовувати різні підходи до вирішення проблем [42].

Актуальна поведінка людини має розглядатися не лише як реакція на зовнішні чи внутрішні стимули, а як результат безперервної взаємодії її диспозицій з конкретною ситуацією. Це дозволяє трактувати мотивацію як циклічний процес, що включає постійну взаємодію і перетворення, де суб'єкт і ситуація взаємно впливають один на одного, а кінцевим результатом є реальна поведінка. В такому контексті мотивація розуміється як процес безперервного вибору та прийняття рішень на основі альтернативних варіантів поведінки.

Мотивація визначає цілеспрямованість дій, організованість і стабільність діяльності загалом, а також орієнтованість на досягнення конкретних цілей. Мотив, на відміну від мотивації, є стійкою внутрішньою характеристикою особистості, що спонукає до виконання певних дій. Мотив можна розглядати як складне поняття, що поєднує в собі різні диспозиції, включаючи потреби, цілі та інші елементи [31].

Оцінка еволюції мотиваційної сфери людини здійснюється через такі ключові параметри, як масштаб і гнучкість структури мотивації. Масштаб мотиваційної сфери відображає різноманітність стимулів, потреб та цілей на кожному рівні її організації. Чим більшою є кількість різноманітних мотивів, потреб і завдань, тим ширше охоплює мотиваційна сфера особистості. Ці параметри взаємопов'язані й взаємозалежні, визначаючи загальний рівень розвитку мотиваційної сфери людини та її здатність адаптуватися до змін зовнішнього і внутрішнього середовища.

Гнучкість мотивів передбачає їх здатність змінюватися та адаптуватися. Це означає, що для задоволення більш загальних (вищих) мотиваційних потреб може бути використано різноманітніші й конкретніші мотиви нижчого рівня. Наприклад, мотиваційна сфера людини, яка в змозі задовольняти однакові потреби через різні засоби, є більш гнучкою. Так, одна людина може

задовільняти потребу в знаннях через телебачення, радіо та кіно, тоді як інша надає перевагу книгам, періодичним виданням і спілкуванню з людьми. У такому випадку мотиваційна сфера другої особи буде більш гнучкою.

Мотиваційна сфера людини є складною та багаторівневою структурою, що визначається ієрархією мотивів. Потреби, мотиви та цілі не є однаковими за своєю значущістю і проявляються з різною інтенсивністю в залежності від контексту. Зокрема, деякі мотиви та цілі мають більшу актуальність і виражену силу в процесі актуалізації, в той час як інші проявляються значно рідше та з меншою інтенсивністю. Таким чином, чим більша різниця в частоті та силі проявів мотивів на різних рівнях організації мотиваційної сфери, тим вища її ієрархічність [16].

Розглядаючи людські потреби, які є основою для мотиваційних факторів, слід звернути увагу на їх різноманіття. Вони поділяються на матеріальні (орієнтовані на фізичні об'єкти) та духовні (пов'язані з уявленнями, образами і концепціями). Згідно з цією класифікацією, виділяють кілька груп мотивів, зокрема соціальні, що формуються під впливом суспільних умов та спонукань. Важливо зазначити, що соціальна природа людини охоплює всі аспекти мотивації, включаючи найрізноманітніші потреби. До соціальних потреб відносяться потреба в спілкуванні, прагнення до досягнення певного соціального статусу, а також бажання надавати допомогу іншим.

У психології за кордоном широко відома теорія мотивації Абрахама Маслоу, яка передбачає наявність п'яти основних рівнів потреб: 1) фізіологічні потреби, що пов'язані з базовими життєвими функціями; 2) потреби в безпеці, зокрема в захисті від фізичних чи психологічних загроз; 3) потреби в любові та соціальних зв'язках; 4) потреби в повазі та самоповазі; 5) потреби в самоактуалізації, тобто в реалізації власного потенціалу [37]. Згідно з цією моделлю, потреби вищого рівня можуть бути актуалізовані тільки після того, як задоволені потреби попередніх рівнів. Зокрема, прагнення до самоактуалізації і постійного самовдосконалення є важливим тільки для невеликої частини людей, адже більшість зосереджена на задоволенні основних, фізіологічних потреб.

Поняття мотиваційної сфери особистості можна розглядати як інтегративну основу, що об'єднує всі характеристики особистості, які визначають динаміку мотиваційних процесів, сприяють стабільності, стійкості та цілісності індивіда. Воно охоплює різноманітні аспекти, які визначають внутрішній світ особи, її орієнтацію та активність.

Професійна мотивація є важливим чинником, що впливає на професійну діяльність особистості, на її прагнення до розвитку та активність у виконанні професійних обов'язків. Питання професійної мотивації вивчали багато психологів, і всі вони сходяться на думці, що ця мотивація є необхідною умовою для ефективної діяльності та самореалізації в професійній сфері, а також для особистісного розвитку. Професійна мотивація являє собою сукупність як внутрішніх, так і зовнішніх стимулів, що впливають на вибір професії, сприяють тривалому виконанню пов'язаних із нею обов'язків та орієнтують на досягнення конкретних цілей [53].

Розглядаючи теоретичні підходи до професійної мотивації, слід зазначити, що цей феномен є багатограним і динамічним процесом, який змінюється впродовж професійного розвитку особистості. Важливим аспектом є ієрархічна структура мотивації, яка відображається у різних рівнях: від потреб і мотивів до емоцій та установок. Зокрема, Є. Ільїн стверджує, що професійна мотивація включає мотиви, що визначають вибір професії, організацію робочих завдань та інші аспекти професійної діяльності [28].

Н. Іванова підкреслює, що професійна мотивація спеціаліста є результатом формування множини мотивів, які можуть змінюватися під впливом інтелектуальних якостей, індивідуальних характеристик особистості та зовнішніх факторів, що впливають на ефективність виконання професійних обов'язків і поведінку в цілому [29]. А. Маркова акцентує увагу на тому, що професійна мотивація є тим, що спонукає людину до діяльності, на що вона орієнтована і чого прагне, розвиваючи свої професійні здібності [38, с. 97]. Таким чином, можна стверджувати, що професійна мотивація є комплексним і багатоаспектним процесом, який потребує постійного вдосконалення. Т. Лазарева визначає мотивацію як здатність особистості усвідомлювати свої

актуальні потреби, які можуть бути як внутрішніми, так і зовнішніми, і задоволення яких стає можливим через професійну діяльність. Це стимулює прагнення до самовдосконалення, підвищення кваліфікації та кар'єрного розвитку [32].

Професійна мотивація є результатом взаємодії внутрішніх та зовнішніх факторів, які можуть бути як сталими, так і змінюваними. Враховуючи психологічні особливості особистості та зовнішні умови, мотивація окремих індивідів може залишатися стабільною протягом тривалого часу, тоді як в інших випадках вона може змінюватися значно швидше [22].

Згідно з класифікацією мотиваційних факторів, що визначають вибір професії, виокремлюються кілька основних типів професійної мотивації:

1. Домінантний тип мотивації характеризується стійким інтересом до обраної професії. У цьому випадку інтереси людини проявляються «у позитивному емоційному тоні, що супроводжує процес пізнання, в бажанні глибше ознайомитись із предметом, який здобув значущість, дізнатися більше і зрозуміти його» [51].

2. Ситуативний тип мотивації обумовлений конкретними обставинами життя, що не завжди співпадають з внутрішніми інтересами індивіда. Цей тип мотивації може виникати під впливом економічних або особистих факторів, що є важливими на певному етапі життєвого шляху.

3. Конформістський (сугестивний) тип мотивації формується під впливом соціального оточення, таких як поради родини, друзів чи знайомих, що також знаходять своє відображення у виборі професії [51].

Багато дослідників у галузі психології підкреслюють важливість розуміння потреб людини, які є основою її професійної діяльності. Зокрема, теорії американського психолога Д. Мак-Келланда та румунського соціолога К. Замфіра виділяються як одні з найвідоміших у цій сфері. Д. Мак-Келланд розробив мотиваційну теорію, що ґрунтується на трьох основних потребах, які визначають соціальну поведінку: 1) потреба в владі (схильність до впливу на інших), 2) потреба в успіху (потреба визнання і самореалізації), 3) потреба в

приналежності (потреба у взаємодії та встановленні міжособистісних зв'язків) [35].

У межах трудової мотивації К. Замфір виділяє три основні компоненти:

1. Внутрішня мотивація – це внутрішня потреба, яка виникає з бажання виконувати діяльність, що приносить задоволення, без зовнішнього примусу.

2. Зовнішня позитивна мотивація включає стимули, що опосередковано пов'язані з процесом праці та її результатами, такі як «матеріальні винагороди, кар'єрний розвиток, схвалення з боку колег, престиж» [25].

3. Зовнішня негативна мотивація охоплює стимули, що не прямо стосуються процесу праці, але обумовлені прагненням уникнути неприємностей, таких як покарання, критика або штрафи [25].

В. Бодров наголошує, що мотиваційна сфера особистості формується поступово в процесі професійного становлення, підкреслюючи важливість взаємозв'язку між змінами в образі професіонала та розвитком його кваліфікації [12]. Професійна мотивація є динамічним аспектом професіоналізації, що постійно змінюється в залежності від етапу кар'єрного розвитку.

Отже, підсумовуючи теоретичний аналіз досліджень професійної мотивації, можна стверджувати, що це складне і багатофункціональне явище, яке формується через реалізацію потреб особистості у професійній діяльності, а також через розвиток ієрархії трудових мотивів. На формування професійної мотивації впливають як зовнішні умови, так і індивідуальні особливості фахівця та специфіка його роботи. Незважаючи на різноманітність поглядів на мотивацію, можна впевнено сказати, що більшість теорій включають як зовнішні, так і внутрішні стимули та потреби, що сприяють її розвитку.

1.2. Змістова характеристика мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти до професійної діяльності

Професійна орієнтація магістрів соціально-гуманітарних спеціальностей виявляється через професійну мотивацію, яка охоплює загальне позитивне ставлення, зацікавленість і схильність до професійної діяльності, а також

усвідомлення та сприйняття професійних завдань із врахуванням власних можливостей для їх виконання. Важливою складовою є також прагнення до вдосконалення своїх професійних навичок, що взаємопов'язане з бажанням досягти вищого рівня підготовки та стимулювання самоосвітнього процесу. Основними складовими професійної мотивації є професійна вмотивованість, пізнавальні інтереси, прагматизм (задоволення матеріальних потреб) та особистісний престиж. Одночасно постає питання щодо впровадження ефективних методів стимулювання навчально-професійної діяльності, що вимагає уваги [3].

У сфері вищої освіти професійну мотивацію можна розглядати як комплекс причин та процесів, що стимулюють особистість до здобуття освіти, опанування майбутньою професією та подальшого розвитку. Мотиви, які визначають професійну діяльність, відображають потреби особистості, включаючи бажання розвиватися, здобувати нові знання, підвищувати свою кваліфікацію і соціальний статус, що здійснюється через виконання навчальних завдань та сприяє освоєнню обраної професії [16].

Одним із важливих аспектів професійної мотивації є мотивація досягнення, що є складовою процесу мотивації студентів. Згідно з теорією Х. Хекхаузена, мотивація досягнення включає в себе прагнення досягати високих результатів у різних сферах діяльності, де визначаються критерії успіху, а виконання завдань може призвести як до досягнення мети, так і до її невиконання [44]. К. Фоменко вказує, що мотивація досягнення пов'язана з бажанням людини до самоствердження, коли досягнення високих результатів у діяльності стає способом продемонструвати свою професійну здатність [42].

Д. Мак-Клелланд підкреслює, що студенти, які мають високий рівень мотивації до досягнення, обирають завдання середньої складності та виконують їх краще за інших, готові брати відповідальність за результати своєї роботи та прагнуть отримати зворотний зв'язок, щоб покращити ефективність своєї діяльності. Вони шукають нові способи досягнення кращих результатів у виконанні завдань [35].

Цінності та смислові орієнтації, на думку Г. Радчук, є тісно пов'язаними з мотиваційною сферою студента, оскільки мотиви діяльності тісно інтегровані з його життєвими цінностями та життєвими орієнтаціями [40]. Н. Антонова також зазначає, що розвиток професійної мотивації безпосередньо залежить від формування смислових орієнтацій, які відображають цінності та прагнення індивіда [5].

Аналіз проблеми мотивації студентів є важливим аспектом у дослідженнях особистісних характеристик майбутніх фахівців, оскільки вона визначає основу їхньої професійної ідентичності. Структура професійної мотивації студентів включає внутрішні та зовнішні мотиви. Внутрішні мотиви стосуються професійних цілей, потреби в саморозвитку, засвоєнні нових знань, а також прагнення до досягнення вищих результатів у майбутній професії. Зовнішні мотиви орієнтовані на досягнення зовнішніх цілей, таких як визнання з боку суспільства або здобуття певних статусів [15].

Залежно від співвідношення внутрішніх і зовнішніх мотивів, психологи класифікують студентів на чотири категорії: 1) студенти з вираженою професійною та предметною мотивацією; 2) студенти з професійною мотивацією, але слабкою предметною; 3) студенти з тільки предметною мотивацією; 4) студенти без вираженої мотивації до професії та предмета [10].

Ці категорії визначають варіативність форм професійної діяльності студентів. Студенти з вираженою професійною мотивацією часто знаходять задоволення в процесі навчання та досягнення професійних цілей. Такі студенти більш схильні до активної участі в навчальному процесі, виконанні творчих завдань, що підтверджує їхню професійну значущість. Мотиви, пов'язані з соціальним визнанням та визнанням у колективі, стають важливими складовими їхньої мотиваційної структури. Вибір професії часто орієнтується на соціальні цінності, що підкреслює важливість соціальних аспектів у формуванні професійної мотивації [27].

Науковці виділяють кілька основних аспектів навчальної діяльності студентів, які визначають їхній професійний розвиток:

1. Засвоєння наукових знань та здобуття практичного досвіду є важливою частиною професійної підготовки, готуючи студентів до виконання важливих соціальних функцій, освоєння необхідних навичок і вмінь, а також до розвитку їхньої професійної ідентичності.

2. Вивчення науки, оволодіння методами наукової роботи, ознайомлення з актуальними проблемами в науці та професії є важливими складовими навчальної діяльності, що забезпечують набуття необхідних знань та практичних навичок для професійної діяльності.

3. Спеціальні інструменти навчальної діяльності, такі як наукові видання, підручники, методичні посібники, Інтернет-ресурси, лабораторне обладнання, а також спілкування з однолітками, викладачами та представниками професії, є важливими для розвитку професійних компетенцій.

4. Особливості навчального процесу у вищих навчальних закладах, такі як чітко визначений час навчання, строгий розклад, вимоги навчальних планів, створюють специфічні умови для навчальної діяльності студентів.

5. Роль самостійної роботи студентів, включаючи пошук навчальної інформації, складання конспектів, виконання практичних завдань, а також проведення досліджень під час практики, значно зростає.

6. Паралельне поєднання навчальної та наукової діяльності, виконання дослідницьких завдань (курсіві, дипломні роботи), сприяє розвитку студентів як майбутніх фахівців.

7. Врахування всіх аспектів навчання, зокрема активної роботи, інтелектуального напруження, самовдосконалення та організації часу, сприяє формуванню професійних компетенцій та розвитку особистості студента [40].

Мотивація в контексті професійної підготовки студентів визначається як специфічна система взаємозв'язків між особистістю та її діяльністю. Перед тим, як студент почне брати участь у пізнавальних чи інших видах діяльності, йому необхідна попередня психологічна підготовка, яка допоможе здійснити перехід до нової сфери діяльності, де структура та функції завдань будуть іншими. Це передбачає узгодження кількох факторів: наявність віддаленої мети, що сприяє

формуванню та реалізації актуальних мотивів; пріоритетність прогнозованих (раціональних) наслідків над миттєвими потребами й поточними мотивами [54].

Важливим аспектом є те, що високий рівень позитивної мотивації здатен виконувати компенсаторну функцію в умовах недостатнього розвитку спеціальних знань або навичок студента. Однак така компенсаторна дія не працює в зворотному напрямку: навіть найвищий рівень інтелектуальних здібностей не може компенсувати низький рівень навчальної мотивації і не здатен безпосередньо сприяти успішному здійсненню професійної діяльності. У зв'язку з цим, формування професійних мотивів навчання є надзвичайно важливим, оскільки це стимулює потребу в здобутті професійних знань, вмінь і навичок, а також робить навчання більш ефективним та емоційно позитивним, стимулюючи бажання працювати [19].

Професійна діяльність набуває глибокого сенсу тоді, коли особа здатна відображати та втілювати в собі цінності цієї діяльності. Такий процес можливий лише за умови, коли між людиною і її професією не існує розриву, а її робота стає джерелом повного занурення, приносить задоволення від самого процесу. Отже, важливо, щоб студенти усвідомлювали значення власного ціннісного життєвого простору та його взаємозв'язок із вибраною професією [41].

Розгляд мотивації як важливого елементу навчальної діяльності є основою для виокремлення принципу мотиваційного забезпечення навчального процесу. Багато науковців підкреслюють необхідність цілеспрямованого формування у студентів позитивної мотивації до навчальної та професійної діяльності, акцентуючи на складності управління цим процесом. Зокрема, вчені зазначають: «Управління мотивацією є складним процесом, оскільки воно передбачає формування як зовнішніх, так і внутрішніх мотивів, що сприяють активності студента» [19]. Мотивація студентів включає не лише прагнення досягти академічних цілей, а й бажання досягти професійного розвитку та особистісного росту. Важливою умовою для досягнення високого рівня активності є сила мотиваційного потягу студента до навчання, оскільки саме це визначає рівень участі у навчальному процесі. Мотиви навчання можна вважати

рушійними силами навчальної діяльності, що визначають її ефективність. Проблема мотивації навчання полягає в аналізі причин, що формують різні форми активності учнів, включаючи внутрішні та зовнішні фактори мотивації [24].

Згідно з класичними підходами, основною діяльністю студента є професійно орієнтована діяльність, що визначає його психологічний розвиток на етапі навчання, включаючи здатність до рефлексії та формування «Я-концепції» і життєвих планів, в межах яких реалізується майбутня професійна діяльність. Однак існують альтернативні погляди, які вказують, що в контексті студентського навчання можуть домінувати різні види діяльності: комунікація, пізнання та праця. Відмінність від провідної діяльності полягає в тому, що ці види діяльності не лише визначають внутрішню позицію студента, але й сприяють формуванню ціннісних орієнтацій. Їх називають «визначальними» для розвитку студентської особистості в умовах навчального процесу.

Є. Ісаєв запропонував цікаву модель розвитку діяльності та особистості студентів, згідно з якою виокремлюються три етапи професійного навчання: початковий, основний та заключний, кожен з яких характеризується пануванням певної діяльності: учбово-пізнавальної, учбово-дослідницької та учбово-професійної. Ці види діяльності мають свої специфічні цілі, завдання та методи виконання. Такий підхід дозволяє стверджувати, що існує не одна, а три провідні діяльності, які мають всі необхідні ознаки цієї категорії [16].

Визначення змісту навчальної діяльності на різних етапах освіти дозволяє виокремити новоутворення, що повинні відображати розвиток особистості студента. Дослідження природи професійної самосвідомості виявило, що мотивація відіграє ключову роль у її формуванні. Зокрема, серед важливих психологічних факторів, що впливають на успіхи в навчанні, варто виокремити такі, як потреба в досягненнях, престиж знань, особистісно-ділові та професійно важливі якості. Також важливими є потенціал особистості, високі професійно-особистісні стандарти, прагнення до нових знань і розширення кругозору, а також рівень розвитку мотивації навчальної діяльності студентів [43].

Психологічна стратегія сучасної вищої освіти орієнтована на підвищення професійної мотивації майбутніх фахівців і активізацію їх навчальної діяльності. Ключовими аспектами є стимулювання творчого потенціалу, розвиток інтелектуальних, емоційних, вольових і духовних рис, а також диференціація «Я-концепції» студентів. Зокрема, необхідно активно осмислювати та переосмислювати національний і міжнародний досвід, адаптуючи його до нових умов. Учбово-професійна мотивація виступає як внутрішній імпульс, що сприяє розвитку професіоналізму та особистості, оскільки саме на основі високої мотивації відбувається ефективне формування професійної освіченості, культури особистості та успішна самореалізація.

Представники концепції професійної самосвідомості молоді вважають, що процес самовизначення та розвитку особистості через самоаналіз поведінки, психологічних характеристик та формулювання питань щодо кар'єрного розвитку є невід'ємною частиною всіх етапів навчання. Важливим аспектом є розвиток мотиваційних навичок, таких як: 1) аналіз взаємозв'язку між потребами, мотивами і цілями; 2) коригування системи потреб і мотивів відповідно до соціальних вимог; 3) усвідомлення важливості нової системи потреб і мотивів для особистості; 4) досягнення незалежності від впливу референтної групи; 5) формування самототожності та високого рівня професіоналізму через процес самоактуалізації [40].

Формування професійної мотивації студентів у вищих навчальних закладах можна розглядати через три основні напрями: 1) формування потреб і мотивів професійного розвитку; 2) розвиток самостійної діяльності, спрямованої на самовиховання та саморозвиток; 3) оцінка професійних здібностей та можливостей, порівняння з бажаним результатом і планування змін у системі мотивації досягнень [43].

Самореалізація особистості студента є важливою складовою його майбутньої професійної діяльності. Ю. Долинська, аналізуючи феномен самоактуалізації майбутнього практичного психолога, зазначає, що це процес розвитку особистісних якостей, необхідних для виконання професійних

завдань, таких як самосприйняття, чутливість у міжособистісних стосунках, цінності, пізнавальні потреби та креативність [17].

В. Лукіна, вивчаючи особистісну самореалізацію майбутнього психолога в умовах педагогічного університету, наголошує на важливості активної життєвої позиції студента, яку формує взаємодія виховання та самовиховання. Вона підкреслює, що високий рівень самореалізації можливий лише за умови активного прагнення особистості до саморозвитку. Поняття «особистісна самореалізація» означає процес розвитку соціальності майбутнього фахівця через характер і спрямованість його діяльності, спрямованої на досягнення суспільних ідеалів [33].

Н. Токар, досліджуючи особистісну мотивацію у контексті професійної діяльності, звертає увагу на те, що розвиток особистості безпосередньо визначає її здатність до самореалізації. Вчена робить висновок, що основою формування та реалізації індивідуального досвіду є діалектична єдність зрілих етапів розвитку особистості, її біопсихічної та соціально-духовної цілісності, що виражається в понятті «індивідуальність» і стабільній системі саморозвитку «Я», яка забезпечує автономність самоздійснення [41].

Отже, система підготовки фахівців для освітніх установ постає перед двома основними завданнями. Перше з них полягає в інтелектуальному розвитку майбутніх спеціалістів, набутті знань та засвоєнні інноваційних технологій, що стосуються практичної професійної діяльності. Друге завдання пов'язане з соціалізацією студентів, їхнім інтегруванням у професійну роль психолога, а також індивідуалізацією цього процесу. Ключовою умовою для успішної соціалізації та індивідуалізації є розвиток внутрішньої потреби у вибраній професії та формування у студентів впевненості у своїх здібностях як кваліфікованих фахівців.

1.3. Соціально-психологічні чинники підвищення мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти до професійної діяльності

На сучасному етапі розвитку суспільства постає необхідність підвищення ефективності навчального процесу на всіх рівнях освіти. Мотивація, яка є визначальним чинником, сприяє формуванню світоглядної позиції індивіда, його поведінкових реакцій та емоційного стану. Це впливає на сприйняття як навколишнього світу, так і власного внутрішнього світу, що має важливе значення для адекватної оцінки ситуацій та їх сприйняття. Проблема професійної мотивації студентів залишається складною через різноманітність підходів до її трактування, зокрема стосовно її сутності, природи, структури та функцій.

Основна суперечність у процесі вищої освіти полягає в тому, що оволодіння професійною діяльністю має відбуватися через освітньо-професійну діяльність, яка суттєво відрізняється за своїми характеристиками. Для досягнення мети оволодіння професією потрібно організувати навчальний процес так, щоб відбулося перетворення одного виду діяльності (учбово-пізнавальної) в інший (професійний), що потребує відповідних змін у мотиваційній сфері студента.

Особливості переходу від навчальної до професійної діяльності зумовлені суттєвими розбіжностями в системах потреб, мотивів, а також у характері цілей і предметів діяльності. Як зазначено у дослідженні, потреби та мотиви індивіда визначають рівень його активності й унікальність особистості. Вони утворюють ієрархічну структуру, яка забезпечує цілісність особистості у всіх аспектах діяльності, стимулюючи вирішення завдань і досягнення поставлених цілей. Формування особистості спеціаліста, зокрема, передбачає акцент на розвитку мотиваційної сфери [46].

Мотивація у навчальній діяльності охоплює такі види: професійну, пізнавальну, прагматичну, соціальну, особисто-престижну. Ця мотивація впливає на ставлення студентів і учнів старших класів до навчальних предметів. Як стверджують дослідники, таке ставлення залежить від низки факторів, серед яких значущість предмета для майбутньої професійної

підготовки, інтерес до певної галузі знань, якість викладання, складність матеріалу та взаємини з викладачами [5].

Для майбутніх психологів мотиваційні чинники можуть взаємодіяти чи конкурувати, впливаючи на навчальний процес по-різному. Щоб отримати цілісне уявлення про мотивацію студентів, важливо врахувати вагомість кожного компонента структури. Це дозволяє оцінити рівень мотиваційної напруги: чим більше факторів впливає на діяльність, тим вище цей рівень.

Дослідження показали, що професійна мотивація відіграє ключову роль у результативності навчання. Наприклад, А. Реан довів, що загальноосвітні дисципліни сприймаються як менш важливі для професійної підготовки, і це впливає на ставлення студентів з різним рівнем успішності [23]. У професійних дисциплінах і під час практики успішні студенти демонструють значно позитивніше ставлення до професії.

Цікаво, що, за висновками В. Лукіній, професійна мотивація має більший вплив на успішність у навчанні, ніж інтелектуальні здібності. Вона встановила, що успіх у навчанні лише частково корелює з рівнем інтелекту: 56% дівчат і 35% юнаків демонструють успіхи відповідно до інтелектуальних показників. Натомість професійна мотивація чітко розмежовує «сильних» студентів, орієнтованих на глибоке оволодіння професією, та «слабких», для яких характерні зовнішні мотиви, як-от уникнення осуду чи втрата стипендії [33].

Розуміння важливості мотивації стало основою для формулювання принципу мотиваційного забезпечення навчального процесу [36, с. 79]. Цей принцип враховує тенденцію до зниження мотивації серед студентів ЗВО, що підтверджують дані А. Василькова та С. Іванова. Вони вказують на причини цього явища: труднощі у працевлаштуванні, недоліки організації навчального процесу, побутові проблеми та недостатню виховну роботу. Крім того, студенти з рисами авторитарності та ригідності демонструють нижчий рівень професійної орієнтації [23].

С. Максименко розробив класифікацію мотивів навчальної діяльності, віддаючи перевагу терміну «мотивація» як синоніму мотивів. Він виділив «негативні» мотиви, які формуються через страх перед санкціями за недбале

ставлення до навчання. Такі мотиви, як зазначає дослідник, не сприяють значним досягненням і часто ведуть до покидання навчання через слабку волю [59].

Другий тип мотивів, що визначають навчальну діяльність, відображає фактори, які виходять за межі безпосереднього освітнього процесу, проте суттєво впливають на нього позитивно. Соціальні аспекти відіграють вирішальну роль у формуванні почуття відповідальності у студентів, яке спонукає їх здобувати освіту з метою бути корисними для суспільства, своєї родини чи країни. Така стабільна мотивація, коли вона займає провідне місце у структурі особистості, перетворює процес навчання на привабливу діяльність, яка допомагає долати труднощі, виховує терпіння, розвиває наполегливість [59].

До цієї категорії належать також мотиви, пов'язані із власними інтересами. У цьому випадку навчання розглядається студентом як інструмент для досягнення особистих цілей, зокрема фінансового добробуту чи кар'єрного зростання. Наприклад, студенти, які не відчують великого інтересу до навчального процесу, можуть усвідомлювати, що без здобутих знань вони не зможуть досягти бажаного рівня у професійній сфері. Це спонукає їх до активного навчання. Зазначена мотивація характерна для студентів-заочників, які здобувають освіту під впливом вимог керівництва, прагнучи підвищити свій кваліфікаційний рівень. У багатьох випадках таке навчання є формальним етапом для отримання диплома, а не засобом покращення професійних навичок.

Третя форма мотивації виникає завдяки безпосередньому інтересу до самого процесу навчання. Цей вид мотивації, як зазначено в дослідженнях, обумовлений допитливістю, потребою у нових знаннях та задоволенням від процесу їх здобуття. Характер такої мотивації залежить від індивідуальних якостей студентів, серед яких бажання досягати успіху, активність чи, навпаки, схильність до пасивності або уникання зусиль. Крім того, важливим є рівень стійкості до можливих невдач у навчанні [59].

У сучасних дослідженнях наголошується, що позитивна мотивація є одним із ключових чинників, які сприяють успішному засвоєнню знань і навичок. Високий рівень такої мотивації, як доведено, може компенсувати певний дефіцит здібностей, тоді як самі здібності не можуть замінити недостатню мотивацію, обмежуючи результати навчальної діяльності.

А. Гебос виокремлює кілька важливих факторів, що сприяють формуванню позитивного ставлення до навчання. Серед них:

- розуміння як короткотермінових, так і довготривалих цілей навчання;
- усвідомлення практичної та теоретичної значущості знань;
- емоційно насичена подача навчального матеріалу;
- акцент на перспективних напрямках розвитку наукових концепцій;
- орієнтація навчання на професійні потреби;
- створення завдань, які викликають проблемні ситуації;
- сприятливий психологічний клімат у навчальній групі [60].

Ф. Рахматулліна підкреслює, що серед студентів на всіх курсах найвагомим залишається професійний мотив. У перші роки навчання друге місце посідає пізнавальний мотив, проте з часом його витісняють загальносоціальні мотиви. Утилітарний мотив, хоч і залишається на четвертій позиції, поступово втрачає значущість із просуванням до старших курсів, тоді як вагомість професійного і соціального мотивів зростає [9].

У дослідженнях Ж. Вірної було виявлено, що студенти стикаються з мотиваційною кризою на середніх етапах навчання (зокрема, на третьому курсі). Це пояснюється розбіжностями між початковими очікуваннями студентів і реальними умовами навчальної діяльності у ЗВО [19].

Дослідження, проведене Р. Вайсманом, засвідчило динамічний характер змін у мотиваційній сфері студентів психологічного факультету. Упродовж навчання від першого до четвертого курсу відзначається еволюція таких мотиваційних орієнтацій, як «творче досягнення», «формально-академічне» досягнення та «потреба досягнення». Зокрема, мотив творчого досягнення, що проявляється у прагненні до вирішення наукових чи технічних завдань, демонструє зростання на останніх курсах. Натомість «формально-академічне»

досягнення, орієнтоване на отримання високих оцінок, виявляє тенденцію до зниження. Поєднання цих мотивацій формує так звану «потребу досягнення», яка інтегрує елементи творчих і академічних спрямувань [21].

За спостереженнями О. Зінківської, розвинена мотивація досягнення є показником особистісної зрілості студента. Науковець акцентує, що освітній процес не обмежується засвоєнням знань та вмінь, а має сприяти гармонізації внутрішніх психологічних структур особистості. Унікальною рисою мотиваційної сфери студентів є навчальна мотивація, яка може мати внутрішній характер (орієнтація на пізнання) або зовнішній (досягнення професійного успіху чи уникнення невдач). Досягнення професіоналізму майбутнього психолога пов'язане з формуванням особистісної зрілості, що відображається у його мотиваційній сфері [27].

Розвиток мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога розглядається в контексті освітнього середовища. С. Максименко, розробник генетико-психологічної теорії, визначає особистість як цілісну психічну систему, здатну до свідомої діяльності, саморозвитку та саморегуляції. Особливого значення він надає характеристикам особистості, серед яких виділяються унікальність, відкритість і незавершеність. Ці риси формують підґрунтя для розвитку особистості у процесі її взаємодії із зовнішнім середовищем [35].

Сучасна психологія підкреслює значення розвитку як основного процесу прогресивних змін у психіці, що включають як якісні, так і кількісні аспекти. Хоча цей процес може супроводжуватись регресивними елементами, рушійною силою змін є внутрішні протиріччя. Зокрема, ці протиріччя виникають між цілями і засобами їх досягнення, старими і новими підходами чи прагненнями і можливостями їх реалізації [37].

До ключових чинників, що впливають на мотивацію студентів, належать фізичні, соціальні та психологічні аспекти. Наприклад, фізіологічні характеристики (сила нервової системи) взаємодіють із соціальними умовами та психологічними рисами особистості. Взаємозв'язок цих чинників створює передумови для виникнення внутрішніх суперечностей, подолання яких сприяє

особистісному зростанню. Це, своєю чергою, є основою для якісних змін у структурі мотиваційної сфери майбутнього психолога [17; 25 а].

Психологічний аспект розвитку мотиваційної сфери передбачає концепцію її структури, механізмів та властивостей, що реалізуються через модель мотиваційної сфери особистості. Важливим психологічним чинником є здатність особистості мобілізувати свої ресурси в процесі життєдіяльності та освоєння методів моделювання психолого-педагогічних явищ і створення типологій особистості під час навчання. Значну роль у цьому процесі відіграють також цінності та смисли, що закладаються в освітньому процесі.

Формування професійної мотивації студентів протягом усього навчального процесу базується на аналізі власної поведінки, оцінці психологічних характеристик особистості, а також усвідомленому підході до побудови професійної кар'єри. Такий підхід включає такі аспекти, як прагнення досягнення мети, визнання значущості знань, розвиток професійно значущих рис, розкриття потенціалу особистості, а також активізація навчальної мотивації та саморозвитку. Ці чинники мають значну психологічну складову, що свідчить про актуальність дослідження впливу на мотивацію професійної діяльності [30].

До психологічних факторів, які сприяють розвитку мотивації у магістрантів соціально-гуманітарного спрямування, належать: формування уявлення про структуру мотиваційної сфери, здатність самостійно аналізувати особистісні риси та розуміти їхній вплив на професійне становлення, а також уміння визначати індивідуальні типи мотиваційної структури для оптимальної самореалізації. Зокрема, важливе значення надається формуванню системи цінностей, які базуються на принципах автономності, гармонійності, стійкості до змін і здатності до адаптації. Такий підхід сприяє зміцненню позитивного досвіду в освітньому середовищі та створює фундамент для професійної самореалізації у майбутньому.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАГІСТРІВ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОГО ПРОФІЛЮ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Діагностичний інструментарій для вивчення чинників підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально- гуманітарного профілю до професійної діяльності

Для дослідження факторів, що впливають на мотиваційну готовність магістрів соціально-гуманітарного напрямку до професійної діяльності, було проведено емпіричне дослідження серед студентів спеціальності «Психологія». У вибірку включено 63 студенти, які навчаються на 3–4 курсах. Задля досягнення цілей емпіричного дослідження було розроблено спеціалізований діагностичний комплекс, що включав такі методики (Додаток А):

1. Методика аналізу емоційної спрямованості особистості (за В. Семиченко), яка дозволяє оцінити домінуючі емоційні реакції та їх вплив на мотиваційні установки.

2. Інструмент для оцінки навчальної мотивації студентів (А. Реан і В. Якунін), що сприяє визначенню основних мотивів досягнення в освітньому середовищі.

3. Методика «Мотивація до навчання у закладах вищої освіти» (Т. Ільїна), яка дає змогу виявити як зовнішні, так і внутрішні чинники, що стимулюють процес здобуття знань.

4. Опитувальник «Локус контролю» Дж. Роттера, спрямований на діагностику сприйняття відповідальності за успіхи чи невдачі у навчальній діяльності.

Дослідження дозволило зібрати цінні дані щодо структури емоційної спрямованості, рівнів мотивації та характеристик локусу контролю у студентів старших курсів. Отримані результати формують основу для подальшого аналізу впливу цих факторів на готовність до професійної діяльності.

У цьому контексті розглянемо описаний психодіагностичний інструментарій для вивчення чинників мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності.

Методика аналізу структури емоційної спрямованості, розроблена В. Семиченко, спирається на класифікацію емоцій, яку представив Б. Додонов. Ця класифікація дозволяє визначити місце кожного типу емоцій у мотиваційній сфері особистості. Основою концепції є акцент на потребах і мотивах, що обумовлюють переживання емоцій, які мають цінність для діяльності людини. Вони сприяють тому, що діяльність перетворюється на захопливий процес, наповнений приємними спогадами й очікуваннями, що робить ці емоції потужними стимуляторами активності.

Проте, Є. Ільїн зазначає, що такий підхід може породжувати методологічні суперечності, коли емоції плутають із потребами та бажаннями. На його думку, більш точне трактування концепції Б. Додонova пропонує Є. Семененко, розглядаючи ці емоції як прояви різних типів емоційної спрямованості. Водночас, В. Семиченко підтримує це бачення, вказуючи, що методика надає цінну інформацію про орієнтаційну складову мотиваційної сфери, оцінюючи емоційну спрямованість як її ключовий показник.

Класифікація емоцій за Б. Додоновим така :

1. Альтруїстичні емоції. Ці емоції зумовлені прагненням допомагати іншим і сприяти їхньому добробуту. Вони виявляються в турботі про інших, співпереживанні їхнім радощам і успіхам, а також у почуттях ніжності, жалю.

2. Комунікативні емоції. Виникають як результат задоволення або незадоволення потреби у спілкуванні. До цієї групи належать симпатія, повага, вдячність, а також бажання знайти відгук у співрозмовника чи заслужити схвалення. Б. Додонов уточнює, що комунікативними є лише ті емоції, які безпосередньо стосуються прагнення до емоційної близькості.

3. Глоричні емоції. Їх природа пов'язана з потребою у визнанні, самоствердженні та славі. Вони виникають під час отримання похвали чи уваги, але у випадку незадоволення цієї потреби можуть проявлятися через негативні емоції, такі як бажання помсти чи відчуття переваги.

4. Практичні емоції. Їх виникнення пов'язане з діяльністю, особливо з досягненням цілей чи подоланням труднощів. Згідно з Додоновим, ці емоції включають напруження, захопленість роботою, задоволення від досягнення результатів і продуктивності.

5. Пугнічні емоції. Пов'язані з інтересом до подолання небезпеки та ризику. Вони можуть проявлятися як спортивний азарт, мобілізація сил чи прагнення до гострих відчуттів.

6. Романтичні емоції характеризуються тяжінням до незвичайного та загадкового, формуючи в особистості очікування чудес та приємні почуття від відчуття невідомості чи значущості ситуації [6]. Такі емоції можуть бути викликані мистецтвом, літературою чи природними явищами, що пробуджують особливий інтерес до незвіданого.

7. Гностичні емоції, які походять від грецького слова *gnosis* (знання), вважаються інтелектуальними і є наслідком прагнення людини до гармонії знань. Вони виявляються у відчуттях подиву або радості відкриття, коли вдається проникнути в сутність явищ і впорядкувати наявну інформацію [6]. Ці емоції особливо важливі у навчальному процесі, бо стимулюють інтерес до пізнання.

8. Естетичні емоції пов'язані з насолодою від краси та гармонії, що можуть виникати як при сприйнятті мистецьких творів, так і в природному середовищі. Вони охоплюють широкий спектр почуттів: від захоплення витонченістю до відчуття драматизму. Сюди також належать ліричні почуття, що викликають приємну меланхолію чи спогади про минуле [6; 75a].

9. Гедоністичні емоції базуються на задоволенні фізичних чи душевних потреб. Такі почуття виникають, наприклад, у моменти спокою, насолоди смачною їжею чи комфортного відпочинку. Вони сприяють підтримці внутрішньої гармонії та стабільності [6].

10. Акізитивні емоції (від фр. *acquisition* – придбання) відображають задоволення від накопичення чи колекціонування. Вони стимулюють радість від отримання нових речей та оцінки власних досягнень [6]. Ці емоції часто супроводжують споживчі звички та захоплення колекціонуванням.

Під час дослідження було запропоновано серію текстів, кожен із яких мав на меті викликати конкретний тип позитивних емоційних реакцій: романтичних, гедоністичних, гностичних, акізитивних та інших. Учасники повинні були оцінити тексти за рівнем емоційного задоволення, присвоївши їм відповідні ранги [6]. Для об'єктивності аналізу результати були переведені в числові показники, що дозволило здійснити порівняння між різними типами емоцій.

Результати оцінювання організували за допомогою єдиної шкали, де максимальний ранг отримував 9 балів, а мінімальний – 0. Такий підхід не лише спрощував аналіз даних, але й сприяв адекватній інтерпретації отриманих висновків [6]. Ця шкала ефективна для візуалізації результатів дослідження.

Методика, розроблена А. Реаном і В. Якуніним, дозволяє виявляти особливості навчальної мотивації студентів. Зокрема, було встановлено, що навчальна мотивація залежить від таких факторів, як комунікативні та професійні мотиви, прагнення уникнути невдач чи досягти престижу [6]. Ці аспекти відіграють ключову роль у формуванні професійної спрямованості студентів та їхнього прагнення до самореалізації.

Результати даного дослідження є вагомим внеском у розуміння мотиваційних процесів особистості. Цей підхід може бути використаний для аналізу емоційних і мотиваційних характеристик у різних контекстах.

Розглянемо аналізовані мотиви детальніше. Комунікативні мотиви пов'язані з вибором майбутньої професії та навчального закладу і сприяють розвитку комунікації, яка націлена на здобуття знань для подальших взаємодій з людьми. Професійні мотиви є важливими для студентів, які прагнуть стати кваліфікованими фахівцями та здобути необхідні знання для майбутньої професійної діяльності.

Учбово-пізнавальні мотиви виникають через інтерес до навчального процесу, бажання отримати найбільш повні знання, бути готовим до занять та отримувати задоволення від навчання. Соціальні мотиви охоплюють міркування щодо майбутнього, можливостей застосування професії для отримання доходу або підтримки певного статусу в суспільстві.

Мотиви уникнення, хоч і не є найкращими стимулюючими чинниками для вибору кар'єри, все ж іноді можуть відігравати певну роль. Деякі студенти обирають професії, щоб не відставати від однолітків і не виглядати менш значущими в очах оточення. Мотиви престижу відображають прагнення студентів досягти лідерства в навчанні, бути попереду всіх, незважаючи на інші фактори. Це також важливий мотив, що стимулює студентів до активної навчальної діяльності.

Методика «Мотивація навчання у ВНЗ», створена Т. Ільїною, складається з трьох основних шкал: «отримання знань» (мотивація здобувати знання під час навчання в університеті), «оволодіння професією» (бажання набувати навичок, необхідних для професійної діяльності в майбутньому) та «отримання диплому» (мотивація здобути диплом через формальні критерії, використання обхідних шляхів при перевірці знань). В опитувальнику автор запропонувала кілька додаткових тверджень, які не підлягають обробці, з метою маскування основних цілей. Хоча методика містить 50 тверджень, на практиці важливими є лише 16 з них. Шкала «отримання знань» та «отримання диплому» містять по 5 тверджень, шкала «оволодіння професією» включає 6 тверджень. Максимальні бали для шкал: «отримання знань» – 12,6 балів, для інших шкал – по 10 балів [14].

Методика «Локус контролю», розроблена Дж. Роттером, є діагностичним інструментом для визначення домінуючого типу поведінки – інтернального чи екстернального. Інструмент містить 44 твердження та пропонує два варіанти використання. У дослідницьких цілях застосовується варіант А, що вимагає відповіді за 6-бальною шкалою: від «-3» (повна незгода) до «+3» (повна згода). Варіант Б адаптовано для психодіагностики, передбачаючи бінарну шкалу відповідей («згоден»/«не згоден»).

Методика оцінює суб'єктивний контроль через декілька специфічних шкал:

1. Загальна інтернальність (Із): високий рівень свідчить про усвідомлення власного впливу на ключові події життя, тоді як низькі оцінки демонструють віру у випадковість чи залежність від дій інших осіб.

2. Інтернальність досягнень (Ід): люди з високими показниками цієї шкали схильні вважати свої досягнення результатом власних зусиль, а з низькими – приписувати їх зовнішнім обставинам, наприклад удачі.

3. Інтернальність у невдачах (Ін): ця шкала відображає ступінь відповідальності, яку особа бере на себе за негативні події. Високі оцінки демонструють схильність до самозвинувачень, тоді як низькі – переконання у впливі зовнішніх чинників.

4. Сімейна інтернальність (Іс): високі показники вказують на відповідальне ставлення до подій у сімейному житті, низькі – на схильність перекладати цю відповідальність на партнерів.

5. Виробнича інтернальність (Ів): високі значення шкали демонструють віру в особистий вплив на професійні успіхи, тоді як низькі показники акцентують увагу на зовнішніх обставинах, таких як рішення керівників.

6. Інтернальність щодо здоров'я (Іх): високі значення свідчать про переконаність у залежності здоров'я від власних дій, а низькі демонструють віру у випадковість чи зовнішній вплив, наприклад медичні втручання.

Цей інструмент ефективно використовується як у індивідуальних, так і в групових дослідженнях. Він дозволяє виявити взаємозв'язок між рівнем суб'єктивного контролю та соціально-психологічними аспектами поведінки. Завдяки своїй чутливості до змін під впливом психокорекційних втручань, методика також застосовується для оцінки їхньої ефективності.

«Локус контролю» виступає незамінним засобом для аналізу людської відповідальності та взаємодії з середовищем, допомагаючи вивчати такі проблеми, як мотивація, адаптація та ефективність управлінських рішень.

Аналіз зазначених методик дає можливість детально вивчити психологічні аспекти професійної мотивації магістрів соціально-гуманітарних дисциплін. Тому наступним етапом стало проведення аналізу та інтерпретації результатів дослідження професійної мотивації цих магістрів.

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження чинників підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності

Проведене емпіричне дослідження було спрямоване на вивчення чинників, що визначають мотиваційну готовність магістрантів соціально-гуманітарних спеціальностей до виконання професійної діяльності. З метою аналізу цих чинників застосовано низку діагностичних інструментів:

1)методика для аналізу структури емоційної спрямованості особистості, розроблена В. Семиченком;

2)методика, що дозволяє діагностувати навчальну мотивацію студентів, авторства А. Реана і В. Якуніна;

3)методика під назвою «Мотивація до навчання у закладах вищої освіти», створена Т. Ільїною;

4)діагностичний інструмент «Локус контролю» Дж. Роттера.

Застосування методики В. Семиченко дозволило дослідити особливості структури емоційної спрямованості магістрів соціально-гуманітарного профілю. Цей інструмент надав змогу виявити переживання основних емоцій у респондентів, визначити домінуючі емоції та оцінити їхній потенційний вплив на діяльність і комунікацію студентів (рис. 2.1).

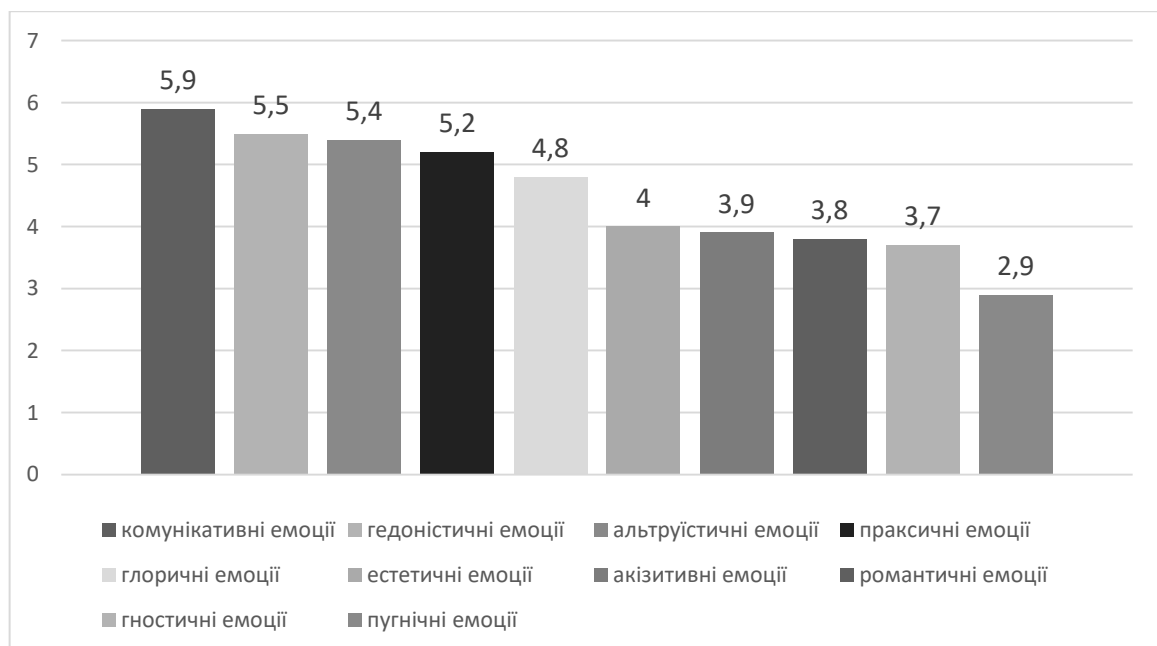


Рис. 2.1 Розподіл показників емоційної спрямованості магістрів соціально-гуманітарного профілю (N=63)

Згідно з отриманими даними, найбільшу популярність серед студентів здобули комунікативні емоції, які посіли перше місце з середнім значенням 5,9 балів. Друге місце належить гедоністичним емоціям, що мають середній показник 5,5 балів. Третє місце зайняли альтруїстичні емоції з середнім результатом 5,4 бали. Практичні емоції розташувалися на четвертій позиції, набравши 5,2 бали. П'яте місце посіли глоричні емоції, показник яких становить 4,8 балів, а шосте місце – естетичні емоції, що отримали 4,0 бали. Сьоме місце займають акізитивні емоції, з середнім значенням 3,9 балів. На восьмому місці знаходяться романтичні емоції з показником 3,8 бали, дев'яте місце належить гностичним емоціям, середній результат яких становить 3,7 бали. Найнижчі показники зафіксовані у пугнічних емоцій, що набрали лише 2,9 бали.

Структуру емоційної спрямованості студентів можна побачити на рис. 2.2.

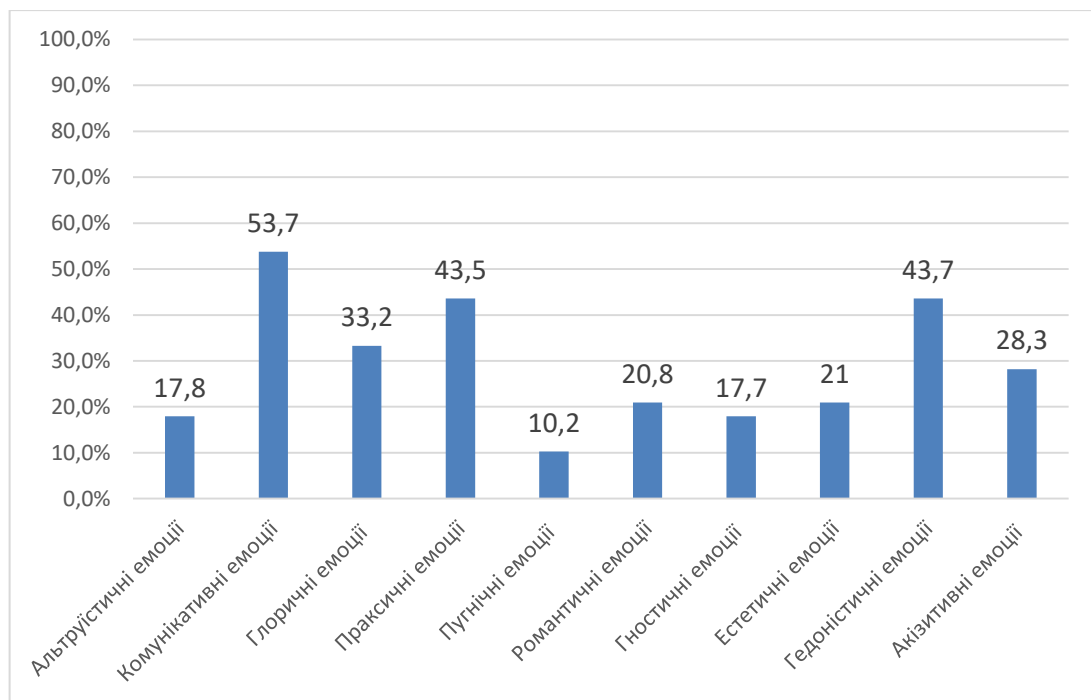


Рис.2.2 Розподіл показників структури емоційної спрямованості у магістрів соціально-гуманітарного профілю за методикою В. Семиченко (N=63)

Згідно з результатами проведеного дослідження, 53,7% студентів вказали на важливість комунікативних емоцій серед основних аспектів своєї емоційної

сфери, що підтверджує їхнє прагнення активно взаємодіяти з іншими людьми. Близько 43,5% респондентів віддали перевагу гедоністичним емоціям, що свідчить про значущість емоційного комфорту та прагнення до отримання задоволення від життєвих ситуацій. Це може означати, що особи з гедоністичною орієнтацією прагнуть уникати ситуацій або місць, які викликають у них дискомфорт, зокрема в умовах конкуренції, яка часто пов'язана з оцінюванням знань. 43,7% опитаних визначили праксичні емоції (пов'язані з задоволенням від процесу діяльності) як найбільш значущі, що акцентує увагу на важливості задоволення від роботи та захопленості процесом. Інші типи емоцій мали менш значний вплив: 33,2% респондентів віднесли глоричні емоції (пов'язані з досягненням слави) до найбільш важливих, а 28,3% – акізитивні емоції (пов'язані з накопиченням і колекціонуванням). Альтруїстичні емоції були визначені як найбільш важливі лише для 17,8%, романтичні – для 20,8%, а естетичні – для 21% респондентів.

Серед магістрів соціально-гуманітарних спеціальностей гностичні емоції, що пов'язані з пізнанням світу, виявилися малозначущими, оскільки тільки 17,7% респондентів визнали їх важливими. Це може бути суперечливим із соціальною роллю студентів вищих навчальних закладів, оскільки для майбутніх психологів пізнання внутрішнього світу людини є більш важливим, ніж процеси природничого пізнання. У той же час мінімальна частка респондентів – 10,2% – визначила пугнічні емоції (які пов'язані з отриманням задоволення від боротьби та змагання) як найважливіші. Це свідчить про те, що магістри соціально-гуманітарних спеціальностей не виявляють зацікавленості в конкуренції між собою в процесі професійного розвитку. Враховуючи, що оцінка знань за допомогою рейтингової системи передбачає високий рівень конкуренції серед студентів, ця незацікавленість у змаганнях може бути однією з причин зниження мотивації до навчання. Крім того, високий рівень гедоністичних емоцій може мати негативний вплив на мотивацію до навчальної діяльності (рис. 2.2).

Методика «Вивчення мотивів навчальної діяльності студентів» (А. Реан, В. Якунін) передбачала якісне дослідження основних мотивів навчання.

Студентам, що готуються стати психологами, був запропонований список мотивів, з якого потрібно було вибрати п'ять найбільш важливих. За результатами дослідження були визначені частотні показники вибору кожного з мотивів (рис. 2.3). Серед найбільш поширених мотивів у студентів були: прагнення отримати диплом (80,6% респондентів), набуття глибоких і стійких знань (76,7%), досягнення інтелектуального задоволення (71,5%), прагнення стати висококваліфікованим спеціалістом (58,5%) та забезпечення успішності майбутньої професійної діяльності (53,3%) (рис. 2.3).

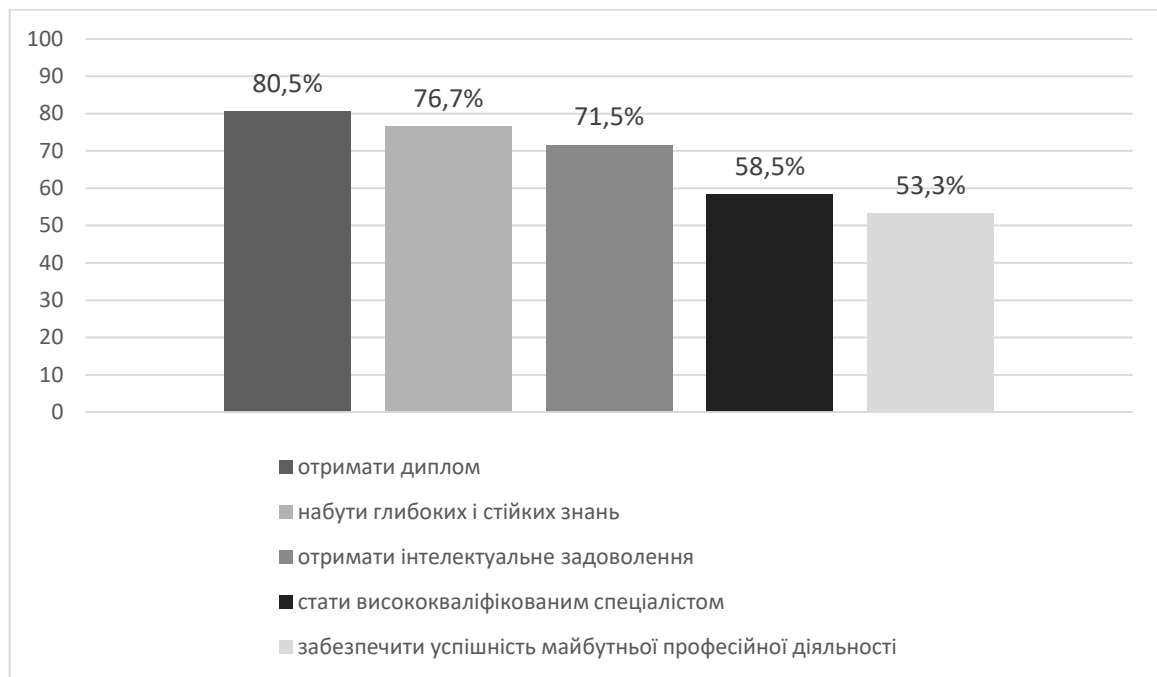


Рис. 2.3. Структура мотивів учбової діяльності у магістрів соціально-гуманітарного профілю за методикою А. Реана, В. Якуніна (N=63)

Отже, більшість студентів вказала, що для них важливим є здобуття диплома, що свідчить про переважання формального підходу до навчального процесу. На нашу думку, орієнтація на цей мотив не може забезпечити необхідного рівня мотивації та активності студентів у процесі навчання.

У контексті аналізу навчальних мотивів, важливе місце займають пізнавальні мотивації, що сприяють глибокому освоєнню знань та задоволенню від процесу пізнання нових фактів і явищ. Такі мотивації вказують на наявність стійкого пізнавального інтересу серед студентів, що позитивно впливає на їхню академічну діяльність і є важливим фактором успіху в освітньому процесі.

Підвищений інтерес до нової інформації та бажання розширити свої знання часто є показниками високого рівня зацікавленості у навчанні, що робить його ефективнішим та продуктивнішим.

Другим важливим аспектом є професійна мотивація, що включає прагнення студентів стати кваліфікованими спеціалістами та забезпечити своє успішне професійне майбутнє. Така мотивація відображає бажання отримати необхідні знання та навички, які забезпечать успіх у кар'єрі. Студенти, що орієнтуються на досягнення високого рівня професіоналізму, зазвичай роблять свідомий вибір на користь конкретної професії та прагнуть отримати освіту, яка забезпечить їм необхідні компетенції для ефективного виконання майбутніх професійних обов'язків.

Використання методики «Мотивація навчання у вищому навчальному закладі» (за Т. Ільїною) дало змогу провести детальний аналіз різних аспектів навчальної мотивації, зокрема загального рівня мотивації студентів до навчання, а також рівня вираженості мотивацій, пов'язаних із здобуттям знань, оволодінням професією та отриманням диплома (див. рис. 2.4). Це дозволило виявити основні тенденції у мотиваційних настроях студентів та визначити фактори, що впливають на їхню навчальну активність та професійну орієнтацію.

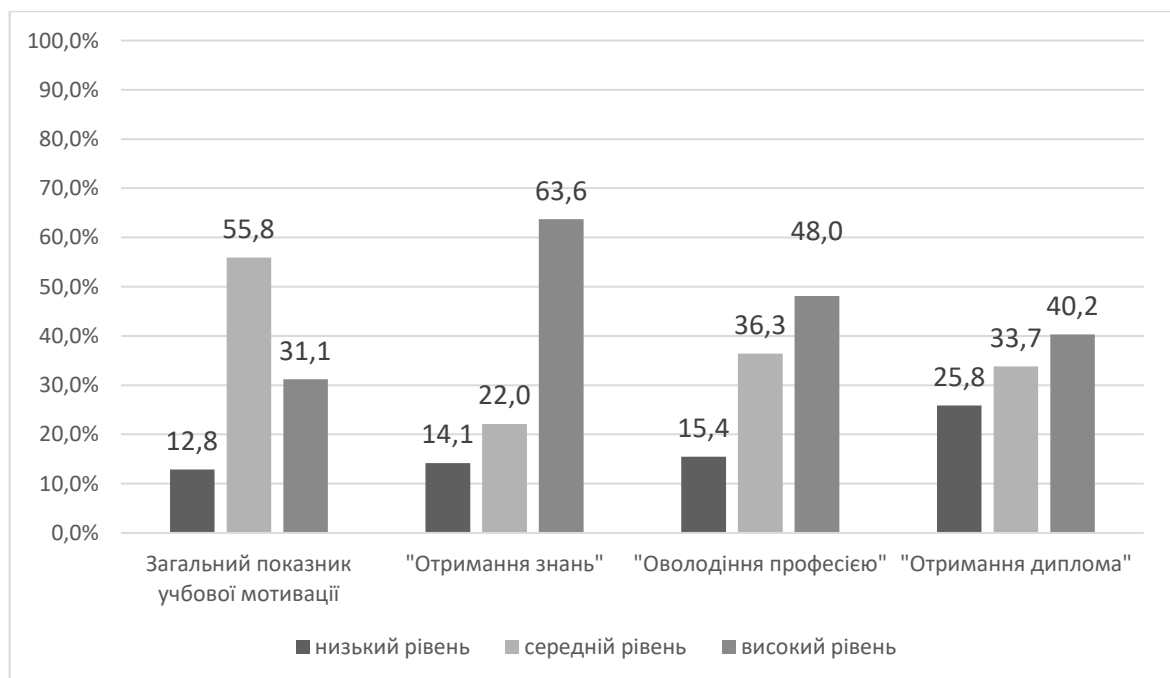


Рис.2.4. Розподіл показників рівнів мотивації навчання у ВНЗ у магістрів

соціально-гуманітарного профілю за методикою Т. Ільїної (N=63)

Загальний рівень учбової мотивації серед магістрів соціально-гуманітарного профілю, згідно з проведеним дослідженням, виявився на середньому рівні (55,8%), зокрема 31,1% респондентів мали високий рівень мотивації, а 12,8% – низький. Більшість опитаних (63,6%) вказали на високий рівень мотивації, пов'язаний із прагненням «отримати знання», тоді як 48,0% відзначили мотивацію, що орієнтована на «оволодіння професією». Крім того, 40,1% студентів зазначили, що основною метою є «отримання диплому». Ці результати підтверджують, що для більшості магістрів соціально-гуманітарного профілю на перший план виходить пізнавальний мотив, а також мотивація до професійного становлення, як отримання диплома має менший пріоритет.

Додатково було проведено глибокий аналіз відповідей на питання №8, 18, 19, 35, 40, 42, що стосуються мотивації до навчання. Наприклад, 40,3% респондентів погодилися з твердженням «Я не бачу сенсу в більшості робіт, що виконуємо у виші», що вказує на те, що значна частина студентів не вбачає практичної цінності у більшості завдань, які вони виконують під час навчання. Це може бути наслідком недоліків у реформуванні освітньої системи, коли завдання часто не відповідають реальним потребам майбутньої професії. З іншого боку, 23,3% студентів підтвердили свою готовність вступити до іншого навчального закладу, що свідчить про зростаюче невдоволення студентів організацією навчального процесу.

Щодо організації роботи, 52,8% студентів погодилися з твердженням «Зазвичай я спочатку берусь за більш легкі задачі, а більш важкі залишаю на кінець», що вказує на схильність до мотивації уникнення невдач. Це може бути результатом низької самодисципліни або страху перед складними завданнями. 17,1% респондентів зазначили, що вступили до університету не з власної волі, а для того, щоб «зайняти бажане місце в суспільстві або уникнути служби в армії». Цей факт може бути показником зовнішніх соціальних факторів, які впливають на вибір освіти.

Особливу увагу привертає той факт, що 63,7% студентів погодилися з твердженням «Найкраще я виконую завдання, коли мене періодично

стимулюють, підганяють». Це свідчить про велику роль зовнішньої мотивації в навчальному процесі. Водночас, за результатами попередніх досліджень, студенти надають перевагу внутрішній мотивації. Це протиріччя можна пояснити тим, що студенти не хочуть бути постійно підганяними, але визнають, що така зовнішня мотивація є ефективною, оскільки вони не мають достатнього досвіду самостійної мотивації в умовах вищої освіти.

Для детальнішого аналізу мотивації магістрів соціально-гуманітарного профілю, як однієї з важливих соціально-психологічних характеристик особистості, була застосована методика «Локус контролю» Дж. Роттера. Результати цієї методики вказують на високий рівень загальної інтернальності серед студентів психологічного профілю (7,8 бала), що є свідченням їхньої схильності до контролю за власними діями та результатами. Водночас, студенти демонструють домінування екстернального типу локалізації контролю у таких сферах, як міжособистісні стосунки та ставлення до здоров'я, що свідчить про вплив зовнішніх факторів на ці аспекти їхнього життя.

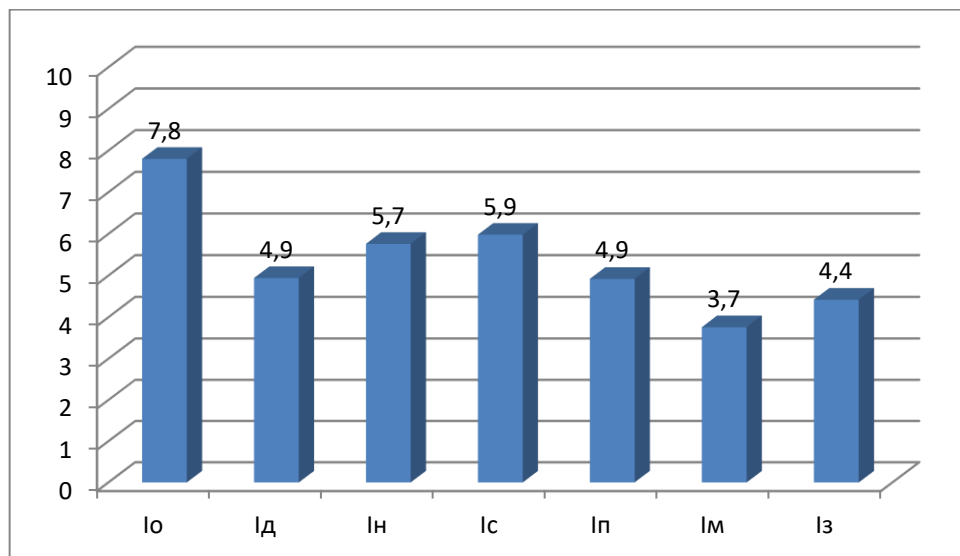


Рис.2.5. Розподіл середніх значень показників локалізації контролю у магістрів соціально-гуманітарного профілю за методикою Дж. Роттера (N=63)

Поглиблений аналіз дозволив зробити висновки щодо усвідомлення респондентами меж своєї відповідальності в різних аспектах особистого життя та професійної діяльності в майбутньому. Як показано на діаграмі (рис. 2.6),

більшість студентів (86,1%) мають інтернальний тип локалізації контролю. Зокрема, 60,1% респондентів демонструють інтернальний локус контролю в контексті сімейних стосунків, що свідчить про їхнє усвідомлення власної відповідальності за події у особистому житті. Також 60,1% студентів мають інтернальний локус контролю у сфері досягнень, що вказує на їхню впевненість у власних силах як основних ініціаторів успіхів у житті та спроможність активно рухатись до своїх цілей у майбутньому.

Більше 58,2% магістрів соціально-гуманітарного профілю виявили високий рівень інтернальності в сфері невдач (рис. 2.6), що свідчить про здатність контролювати негативні події та ситуації, а також готовність брати на себе відповідальність за різні невдачі та неприємності. 48,2% досліджуваних мають високий рівень інтернальності у сфері професійних відносин, що свідчить про їхнє переконання в значущості власних дій для організації професійної діяльності, управління взаєминами в колективі, просування кар'єрними сходами.

Водночас, у сфері міжособистісних стосунків більшість магістрів соціально-гуманітарного профілю (69,1%) мають екстернальний локус контролю, що свідчить про відсутність відчуття відповідальності за встановлення ефективних комунікацій з іншими людьми. Аналогічно, більшість респондентів мають екстернальний локус контролю щодо здоров'я та хвороб, вважаючи, що стан їхнього здоров'я залежить від зовнішніх факторів і випадковостей, а не від власного способу життя. Ці студенти часто не проявляють активної позиції у процесі лікування та схильні перекладати відповідальність за своє одужання на лікарів (рис. 2.6).

Відповідно до результатів проведеного дослідження, було виділено три основні рівні мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарних дисциплін до професійної діяльності: високий, середній та низький.

До *високого рівня* мотиваційної готовності віднесено ряд характеристик професійної мотивації. Зокрема, це переважання комунікативних і пізнавальних емоцій, високий загальний рівень навчальної мотивації, виражене прагнення до здобуття нових знань, сильний мотив освоєння професії та низький рівень

прагнення до формального отримання диплома. Як зазначають дослідники, «професійна мотивація є важливим індикатором готовності особистості до здійснення професійної діяльності» [5].

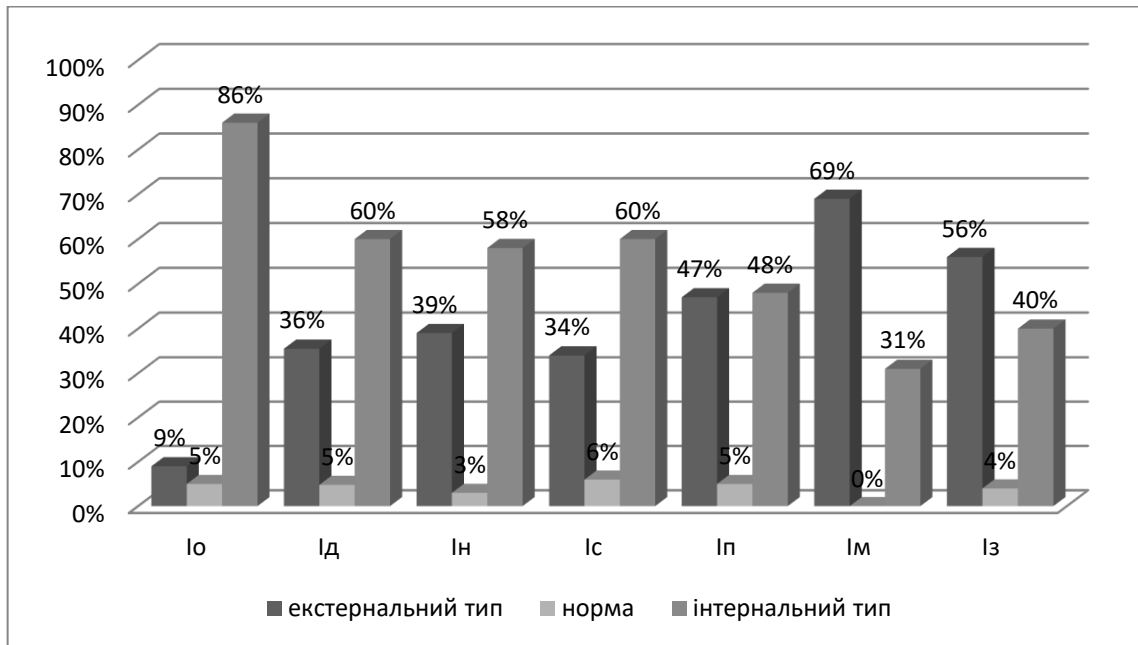


Рис.2.6. Розподіл показників локалізації контролю у магістрів соціально-гуманітарного профілю за методикою Дж. Роттера (N=63)

Середній рівень мотиваційної готовності характеризується домінуванням альтруїстичних, практичних, естетичних і романтичних емоцій. Водночас, цей рівень супроводжується середнім рівнем навчальної мотивації, помірними прагненнями до здобуття знань, середнім рівнем мотивації до освоєння професії та загалом помірним інтересом до здобуття диплома. Як стверджують автори, «середній рівень мотивації відображає здатність студента до адаптації в умовах професійної діяльності».

Низький рівень мотиваційної готовності характеризується наступними ознаками: домінування гедоністичних, акумулятивних і страхових емоцій, низький рівень загальної мотивації, слабкий мотив здобуття знань, низький рівень оволодіння професією та мотивація здобуття диплома (рис. 2.7).

Обчислення рівнів розвитку мотиваційної готовності серед магістрів соціально-гуманітарних спеціальностей показало, що 24,6% респондентів мають високий рівень цього показника. Середній рівень розвитку мотиваційної

готовності виявили 36,2% опитаних, а 39,2% студентів продемонстрували низький рівень.

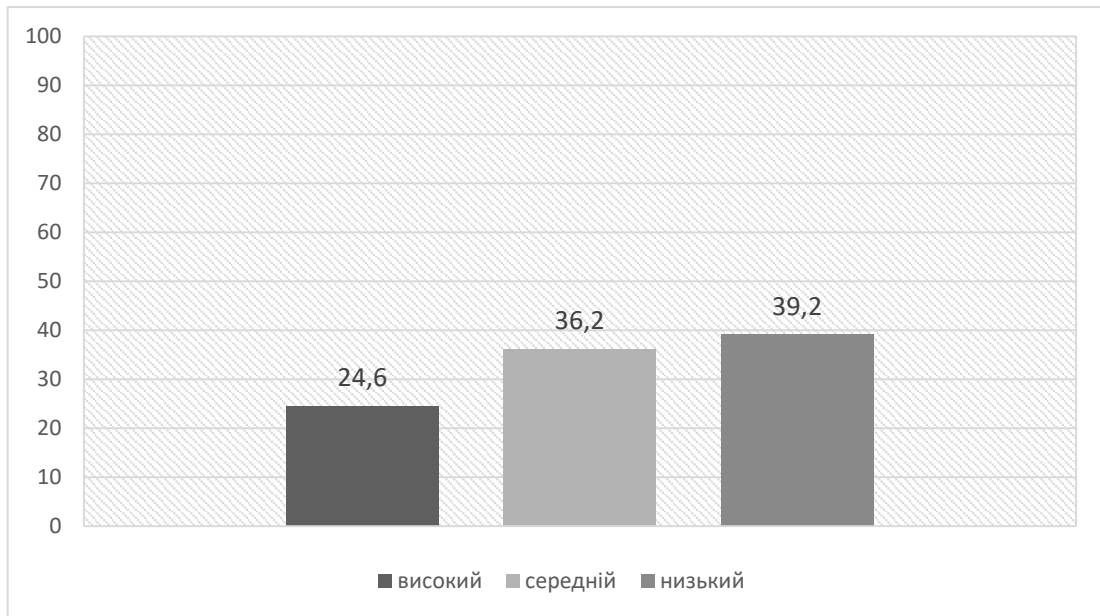


Рис. 2.7. Розподіл рівнів розвитку мотиваційної готовності у магістрів соціально-гуманітарного профілю(N=63)

Аналіз мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного напрямку до професійної діяльності вказує на наявність можливості для розвитку психологічних проблем. Зокрема, у більшості респондентів переважають низький та середній рівні розвитку мотиваційної готовності, а також спостерігається недостатня сформованість системи професійно важливих мотивів. У значної частини магістрів домінує формальна або зовнішня мотивація, зокрема, мотив «отримання диплому», що має негативний вплив на формування висококваліфікованого фахівця. Тому виникає потреба в пошуку ефективних шляхів і методів для підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності.

РОЗДІЛ 3

ОБГРУНТУВАННЯ ШЛЯХІВ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАГІСТРІВ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОГО ПРОФІЛЮ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Шляхи підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності

Ставлення студентів до їхньої освітньо-професійної діяльності значною мірою залежить від факторів, що впливають на вибір професії, а також від ставлення до навчального процесу. Позитивні мотиваційні чинники вибору професії включають такі аспекти, як глибокий інтерес до обраної сфери, бажання реалізуватися в певній професійній діяльності, а також прагнення принести користь суспільству через результати своєї праці. Однак на практиці мотивація вибору навчального закладу може бути зумовлена такими чинниками, як соціальний престиж професії, вплив родини чи випадкові обставини.

Одним із головних завдань вищої освіти є формування професійно значущих мотивацій у студентів, розвиток потреби в здобутті професійних знань, навичок і вмінь. Задоволення цієї потреби сприяє успішному навчанню та стимулює мотивацію до самоствердження, коли студенти прагнуть продемонструвати свої досягнення і потенціал. Вони проявляють наполегливість і сильну емоційну реакцію на результати своєї діяльності. Важливу роль у цьому процесі відіграє інтерес до навчання, який є зв'язуючим елементом між трьома основними цілями: навчанням, розумовим розвитком і вихованням. Пізнавальний інтерес стимулює процеси оволодіння знаннями, що є важливим чинником інтелектуального розвитку та професійно-особистісного становлення майбутнього фахівця [34].

У навчальному процесі можна виділити три основні категорії студентів, які визначаються їхніми мотиваційними установками та характеристиками професійно-навчальної діяльності. Першою категорією є студенти, орієнтовані на загальну професійну підготовку, для яких пізнавальна діяльність спрямована

на розширення знань та навичок. Друга категорія включає студентів, які зосереджуються на вузькій спеціалізації, де пізнавальний процес набуває глибшого характеру. Третя категорія – це студенти, що не мають внутрішньої мотивації, і їхня пізнавальна активність мінімальна [41]. Для формування ефективної мотивації в навчально-професійній діяльності студент-психолог має належати до однієї з перших двох категорій і бути активним учасником процесу, що передбачає:

- 1) ініціативність у пізнавальній діяльності та самостійне визначення напрямків і змісту самоосвіти;
- 2) прагнення до розширення внутрішнього світу та відкритість до нового досвіду;
- 3) планування майбутнього і визначення перспектив розвитку;
- 4) розвиток рефлексивних навичок – самооцінка та самокритичність;
- 5) виховання потреби реалізувати власні плани та можливості [47].

Мотивація студентів магістерських програм у соціально-гуманітарних науках включає три основні компоненти: інтерес, обов'язок і самооцінку професійної спроможності. Прямий інтерес базується на привабливості змісту та процесу діяльності й охоплює різні типи інтересів: професійно-специфічний (інтерес до професійних предметів і процесів праці), професійний (загальний інтерес до професії), романтичний (зумовлений ідеалізованим уявленням про професію) і ситуативний (що виникає внаслідок випадкових обставин). Опосередкований інтерес, що виникає через соціальні та організаційні аспекти, охоплює пізнавальний інтерес до професії, інтерес до самовиховання, престижний інтерес і інтерес до супутніх можливостей, таких як кар'єрний ріст і фінансові переваги, а також невизначений інтерес, що з'являється через емоційну прихильність до професії [53].

Мотив суспільного обов'язку виникає, коли студент усвідомлює користь від своєї діяльності для суспільства, відчуває відповідальність за якісне виконання завдань і готовий долати труднощі. Визначають чотири основні групи мотивів обов'язку: відповідальність за виконання професійних обов'язків,

прагнення до вдосконалення професійних навичок, новаторський підхід у праці та загально альтруїстичні прагнення [53].

Формування самооцінки професійної придатності є складним процесом, який часто включає дефіцит самопізнання, коли студент не може коректно оцінити відповідність своїх рис вимогам професії. З віком цей процес поступово збагачується, хоча зміни можуть бути не рівномірними та інтенсивними [55].

Дослідники зазначають, що механізм мотивації професійного саморозвитку в умовах вищої освіти сприяє розробці необхідних процедур для ефективного управління навчально-професійною діяльністю. Цілеспрямований вплив викладача є важливим елементом мотивації, оскільки він сприяє розвитку професійних навичок студента через педагогічну взаємодію.

Особливо важливим є механізм самоорганізації в професійному саморозвитку, що повинен забезпечувати виконання вимог. Однак, якщо система вимог є надмірно строгим і не включає гнучкості, це може призвести до негативних наслідків, таких як ігнорування вимог через зв'язки з впливовими особами або завдяки застосуванню неприязних методів у вирішенні проблем.

Мотивація професійного саморозвитку має сприяти готовності до самопізнання та здатності організовувати власну діяльність, орієнтуючись на постійну самоосвіту. Це важлива передумова для професійної самореалізації студента, а також сприяє вдосконаленню навичок і знань, набутих під час практики [58]. Тому розвиток професійної мотивації є важливим завданням для підготовки сучасних фахівців. Зокрема, завдання включають актуалізацію процесів самосвідомості, самооцінки, самопізнання, саморозвитку та самовизначення, а також визначення шляхів самореалізації через професійну діяльність та створення програми для особистісно-професійного розвитку.

3.2 Програма підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності та її експериментальна апробація

У контексті сучасних тенденцій розвитку вищої освіти знову постає проблема створення умов для всебічного розвитку студентської особистості як самодетермінованого суб'єкта, що здатний керувати своїм професійним та життєвим шляхом. Мотивація до навчання та потреба у самореалізації особистості, що перебуває на етапі професійного становлення, мають стати результатом комплексного впровадження психологічних заходів. Освітнє середовище, організоване як система, орієнтована на розвиток, повинно сприяти студентам у формуванні здатності усвідомлювати свої дії та ефективно керувати процесом свого життя.

У сучасних умовах, що характеризуються швидкими змінами в освітній та соціально-культурній сферах, важливим аспектом є не тільки традиційний «психолого-педагогічний супровід навчання студентів», а й створення спеціалізованого освітнього середовища, яке має сприяти соціалізації індивідуальності кожного студента. Таке середовище повинно ґрунтуватися на принципі гармонії між можливостями людини та вимогами освітнього контексту. Реалізація програми, спрямованої на розвиток професійної мотивації магістрів соціально-гуманітарних спеціальностей, є важливим кроком у активізації психологічних механізмів, що допомагають трансформувати ціннісно-смыслову та особистісну сфери студентів. Це, своєю чергою, має забезпечити формування нових психологічних утворень, які визначатимуть мотиваційну систему особистості на різних етапах її розвитку.

Один із можливих шляхів вирішення цієї проблеми полягає в розробці та впровадженні програми розвитку професійної мотивації для магістрів соціально-гуманітарного профілю, яка базується на комплексному психологічному аналізі мотивації студентів у контексті інтегрованого освітнього середовища.

Програма розвитку мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності орієнтована на оптимізацію

їх мотиваційної сфери, що є важливою складовою підготовки майбутніх фахівців. Основною цільовою групою цієї програми є студенти психологічних спеціальностей. Ключовим критерієм для участі є низький рівень професійно важливої мотивації серед магістрів соціально-гуманітарного профілю. Структура програми включає кілька етапів психологічного впливу, що починаються з актуалізації особистісних ресурсів та підсвідомої налаштованості на успіх і завершується формуванням механізмів подолання кризових ситуацій та досягнення професійного успіху.

У процесі участі в програмі студенти – майбутні психологи – мають можливість розвинути навички ефективного визначення цілей, здійснювати аналіз перешкод на шляху до професійної самореалізації, а також активізувати власні ресурси для конструктивного розвитку професійної мотивації. Крім того, учасники програми можуть переглянути свої поведінкові стратегії, розширити особистісний діапазон шляхом подолання стереотипів і підвищити рівень особистісного самоприйняття. Важливим аспектом програми є активізація підсвідомих ресурсів, що є критичним чинником для досягнення життєвої та професійної самоактуалізації.

Метою програми є стимулювання професійної мотивації магістрів соціально-гуманітарного напрямку, зокрема сприяння розвитку мотивації досягнення успіху, здатності до цілеспрямованості, формуванню професійної самоідентифікації, а також розширенню особистісного самоусвідомлення та підвищенню комунікативної компетентності. Крім того, важливою складовою є розвиток умінь конструктивно долати кризові ситуації, що є важливим аспектом професійної діяльності.

Завдання програми розвитку професійної мотивації магістрів соціально-гуманітарного профілю включають:

1. Формування навичок активізації внутрішніх ресурсів та креативного потенціалу особистості, усвідомлення бар'єрів, які заважають креативності, а також створення умов для їх подолання або мінімізації їхнього впливу.

2. Підвищення рівня самоприйняття та усвідомлення власних можливостей.

3. Формування соціально-професійної та комунікативної компетентності, усвідомлення професійних потреб, інтересів і цінностей, а також виявлення можливих перешкод, які можуть стати на шляху до професійного розвитку.

4. Навчання ефективному цілевизначенню та плануванню.

5. Сприяння розвитку мотивації досягнення успіху, коригування реакцій на ситуації неуспіху в професійній діяльності.

6. Допомога в усвідомленні індивідуальних особливостей, які можуть заважати конструктивному подоланню кризових ситуацій.

Основним завданням програми є розвиток та усвідомлення механізмів професійної мотивації та підвищення особистої професійної успішності.

Методологічні засади програми розвитку професійної мотивації для магістрів соціально-гуманітарного напрямку включають наступні принципи:

1) *Принцип активності*: учасники програми активно залучаються до рольових ігор, дискусій, виконання спеціалізованих вправ та інших форм діяльності.

2) *Принцип творчої позиції учасників*: навчальний процес передбачає створення ситуацій, які вимагають від учасників самостійного вирішення задач, виявлення нових аспектів проблем і знаходження конструктивних рішень у кризових умовах.

3) *Принцип об'єктивізації поведінки*: Центральним аспектом цього принципу є зворотний зв'язок, що надається учасникам від інших членів групи та тренера щодо їхніх дій і реакцій. Це дозволяє учасникам отримати об'єктивну оцінку своєї поведінки, що є важливою умовою для корекції та вдосконалення власних соціальних навичок. Зворотний зв'язок виступає як інструмент для саморегуляції та розвитку самосвідомості, що підтверджує важливість цього механізму в процесі комунікації.

4) *Принцип оптимізації пізнавальних процесів під час спілкування*: Взаємодія між учасниками навчального процесу сприяє більш ефективному засвоєнню інформації, ніж при ізольованій діяльності. Для магістрів соціально-гуманітарних наук це означає, що спільна робота над завданнями, обмін думками та ідеями створюють умови для кращого розуміння та аналізу

складних концепцій. Така форма навчання дозволяє значно знизити навантаження на когнітивні ресурси учасників, що підвищує якість пізнавальних процесів.

5) Принцип партнерської взаємодії: Даний принцип підкреслює важливість рівності між учасниками та визнання цінності кожної особистості. Важливим є прагнення до співпереживання та взаємного розуміння інтересів співрозмовника, що створює атмосферу взаємоповаги. У контексті навчального процесу це дозволяє сформувати середовище, де кожен має можливість виразити свою точку зору, отримати підтримку та, одночасно, долати власні обмеження.

6) Принцип безумовного прийняття учасників: Один з основних принципів, що визначає атмосферу відкритості та довіри в групі. Він передбачає, що учасники та тренер сприймають один одного без оцінки, що є основою для забезпечення психологічного комфорту в навчальному процесі. «Безумовне прийняття» дозволяє усунути бар'єри, що можуть виникнути через страх чи сумніви, створюючи таким чином сприятливі умови для повноцінної участі кожного у процесі навчання.

У реалізації програми, що сприяє підвищенню мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарних спеціальностей до професійної діяльності, важливу роль відіграє метод соціально-психологічного тренінгу. Це пояснюється активізуючим ефектом, який досягається через характерні для тренінгу особливості, зокрема створення безпечного середовища. Такий підхід дозволяє учасникам краще усвідомити свої індивідуальні особливості та процеси взаємодії в групі під час міжособистісного спілкування. Тренінг надає можливість активно залучати учасників до діяльності, максимально наближеної до професійної, а також дає шанс випробувати нові ролі й пережити емоції в умовах безпеки групи. У ході тренінгу учасники можуть усвідомити, яким чином кожен з них впливає на групу, що сприяє розвитку ключових навичок. Окрім того, групові форми психологічної роботи мають позитивний вплив на профілактику та зниження інтенсивності невротичних станів, таких як самотність, безпорадність та тривога, стимулюють соціальну активність та

сприяють зміні ставлення до оточуючих. Емоційні переживання, отримані під час тренінгу, природно переносяться в реальне життя, ставши частиною особистого досвіду учасників.

Програма, спрямована на підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного напрямку до професійної діяльності, передбачає 12 занять, кожне з яких має тривалість 2 години. Ці заняття формують комплексну структуру, що орієнтується на розвиток мотиваційної сфери студентів, усвідомлення ними власних професійних прагнень, інтересів і цінностей, а також на подолання бар'єрів, які можуть виникнути на шляху до професійного самовизначення. У разі необхідності окремі заняття можуть бути організовані у вигляді тематичних блоків, що зосереджуються на розвитку особистісних якостей та соціальних компетенцій, які є важливими для ефективної професійної реалізації магістрів соціально-гуманітарного профілю (Додаток Б).

Ця програма також передбачає інтеграцію в навчальний процес різних методик і підходів, що допомагають студентам краще усвідомити свою професійну роль у сучасному суспільстві. Важливими складовими є розвиток таких компетенцій, як самоорганізація, комунікативні навички та вміння ефективно працювати в команді. Одним із ключових аспектів є акцент на подоланні перешкод, які можуть виникнути через внутрішні бар'єри, наприклад, неувереність у власних силах або стереотипи щодо соціальних ролей.

Програма враховує не лише професійні, але й особистісні потреби студентів, що дозволяє глибше вивчити і сформувати мотиваційні чинники, що стимулюють професійну діяльність у майбутньому.

Повторне дослідження дозволило визначити рівні мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності: високий, середній та низький (рис. 3.1).

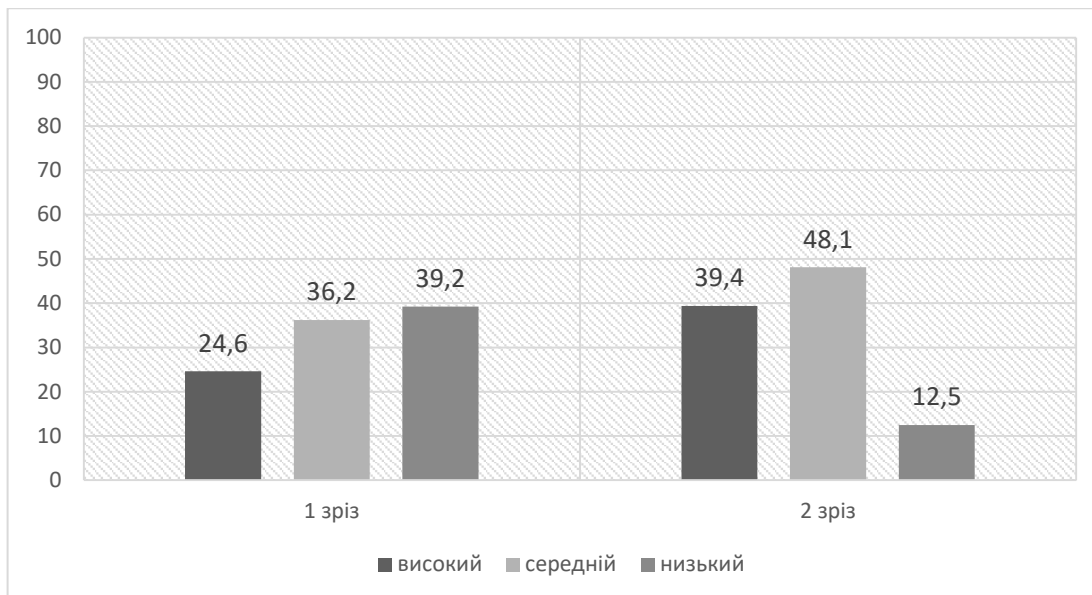


Рис. 3.1. Розподіл рівнів розвитку професійної мотивації у магістрів соціально-гуманітарного профілю (N=63)

Обчислення рівнів розвитку мотиваційної готовності до професійної діяльності серед магістрів соціально-гуманітарного напрямку показало, що 39,2% опитаних студентів продемонстрували високий рівень цього явища, що є суттєвим покращенням порівняно з 24,6% на початку дослідження. Середній рівень розвитку мотиваційної готовності виявили 48,1% респондентів, що також свідчить про позитивну динаміку, порівняно з 36,2% на стартовому етапі. Лише 12,5% магістрів соціально-гуманітарного профілю показали низький рівень розвитку мотиваційної готовності, що свідчить про значне покращення порівняно з 39,2% на початку дослідження.

Отже, забезпечення реалізації програми розвитку значною мірою сприяло значущому зростанню мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарних наук до професійної діяльності. Це, своєю чергою, посилює виконання соціального замовлення на формування збалансованої та цілісної особистості, здатної до активного і творчого підходу до життя. Водночас, у процесі впровадження програми можуть виникати як позитивні, так і негативні аспекти, які здатні як викликати радість, так і призвести до прикроців. Ці фактори безпосередньо впливають на мотивацію особистості, адже кожен досвід переживання цих емоцій має значення для подальшого розвитку.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі обґрунтовано фактори та шляхи розвитку мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного напрямку до професійної діяльності, що дозволяє зробити наступні висновки.

1. У психологічній науці сформульовано концепцію мотиваційної готовності особистості до професійної діяльності. Мотиваційну готовність здобувачів вищої освіти до професійної діяльності можна визначити як багатогранну характеристику особистості, яка охоплює систему внутрішніх мотивів, цінностей, цілей і прагнень, що стимулюють студентів активно здобувати професійні знання, навички та вміння, необхідні для виконання майбутніх професійних обов'язків. Така готовність передбачає розуміння важливості обраної професії, що проявляється в усвідомленні її соціальної значущості, а також формування професійних інтересів, виражених у стійкому інтересі до обраної галузі та прагненні до постійного самовдосконалення. Важливим компонентом є внутрішня мотивація – прагнення до самореалізації та розвитку в професійній діяльності, яке не залежить від зовнішніх стимулів, а також готовність долати труднощі, що забезпечує стійкість до можливих перешкод і здатність адаптуватися до змін у професійному середовищі. Крім того, мотиваційна готовність включає професійні цінності та відповідальність, що відображають усвідомлення етичних норм і принципів професійної діяльності. Така готовність є ключовим чинником, що підвищує ефективність навчання, сприяє підвищенню якості професійної підготовки та забезпечує успішну інтеграцію в професійну діяльність.

2. Описано соціально-психологічні фактори, які сприяють підвищенню мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти до професійної діяльності. Першим чинником є вплив соціального оточення, яке формує у студентів ціннісне ставлення до професії. Сім'я, викладачі, однокурсники та соціальні мережі відіграють важливу роль у формуванні уявлень про значущість обраної професії та мотивують до її освоєння через підтримку, заохочення та спільний

інтерес. Другим важливим чинником є освітнє середовище, яке створює умови для розвитку професійної мотивації. Високий рівень викладання, використання інтерактивних методів, проведення професійно орієнтованих практичних занять і стажувань стимулюють інтерес студентів до професійної діяльності. Третім фактором є взаємодія з викладачами та наставниками. Модель поведінки викладачів, їх професіоналізм, емоційна підтримка та індивідуальний підхід сприяють розвитку позитивного ставлення студентів до професії та бажання наслідувати їхній приклад. Четвертим чинником є групова динаміка. Спільна робота в групах, виконання проєктів, участь у професійних конкурсах та волонтерських заходах підвищують мотивацію завдяки створенню атмосфери підтримки, співпраці та здорової конкуренції. П'ятим фактором є суспільне визнання та престиж професії. Позитивний імідж професії у суспільстві мотивує студентів інтенсивніше освоювати професійні компетентності, оскільки вони розуміють перспективи професійного успіху. Окрім того, важливим чинником є емоційний комфорт у навчальному середовищі. Зниження рівня стресу, надання психологічної підтримки та створення позитивного психологічного клімату сприяють активізації внутрішніх мотивів студентів до навчання та подальшої професійної діяльності. Виявлено, що зазначені соціально-психологічні фактори формують основу мотиваційної готовності, допомагаючи здобувачам вищої освіти усвідомити важливість професійного саморозвитку та підвищуючи їх активність у досягненні професійних цілей.

3. Аналіз факторів, що впливають на розвиток мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного напрямку до професійної діяльності, був проведений з використанням сучасних діагностичних методик. У рамках дослідження мотиваційної готовності розроблено комплекс інструментів, до якого увійшли: методика визначення емоційної спрямованості (за В. Семиченко), методика діагностики навчальної мотивації (А. Реан і В. Якунін), методика «Мотивація до навчання у вищому навчальному закладі» (Т. Ільїна), а також методика «Локус контролю» Дж. Роттера. Згідно з результатами дослідження, 24,6% магістрів соціально-гуманітарних спеціальностей

демонструють високий рівень мотиваційної готовності до професійної діяльності, 36,2% мають середній рівень, а 39,2% – низький. Отже, більшість студентів має низький або середній рівень мотиваційної готовності, що свідчить про обмежений розвиток професійно важливих мотивів. Окрім того, виявлено, що в значній частини студентів переважає зовнішня або утилітарна мотивація до навчання, що створює додаткові труднощі у процесі формування кваліфікованих спеціалістів.

4. Розроблено та апробовано програму для підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності. Дослідження показало, що для розвитку мотиваційної готовності необхідно актуалізувати процеси самосвідомості студентів – самопізнання, самооцінювання, самоаналізу, самоконтролю, самовизначення та саморозвитку; формувати образ майбутньої професії, порівнюючи свої індивідуальні характеристики з вимогами професії; поглиблювати професійне самовизначення і самоідентифікацію через осмислення студентами мотивів вибору професії психолога; розвивати ставлення до себе як до майбутнього фахівця в галузі психології; визначати шляхи самореалізації через обрану професію; створювати програми особистісно-професійного саморозвитку. Було розроблено та апробовано тренінгову програму, спрямовану на активізацію розвитку мотиваційної готовності магістрів до професійної діяльності. Повторне проведення емпіричного дослідження показало, що 39,4% магістрів мають високий рівень мотивації (що на 14,8% більше, ніж у першому вимірі), 48,1% продемонстрували середній рівень мотиваційної готовності (збільшення на 11,9%), а лише 12,5% магістрів показали низький рівень мотиваційної готовності (зниження на 26,7%). Це підтверджує ефективність розробленої програми для підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності.

Перспективи подальших досліджень включають визначення факторів та шляхів підвищення мотиваційної готовності магістрів інших спеціальностей до професійної діяльності через порівняльний аналіз.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Активні методи в роботі практичного психолога / Долинська Л.В., Левченко М.В., Чепелєва Н.В., Уманець Л.І. Київ : Знання, 2004. 80 с.
2. Алексєєва М.І. Мотиви навчання учнів : посібник. Київ : Освіта, 2004. 120 с.
3. Альохіна Н. В. Дослідження мотивації навчання у вищому навчальному закладі. *Проблеми загальної та педагогічної психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України* / за ред. С. Д. Максименка. Т. XII. Ч. 6. К., 2010. С. 7-14.
4. Андрійчук І.П. Дослідження особливостей Я-концепції майбутніх практичних психологів. *Практична психологія та соціальна робота*. 2001. №8. С.11–14
5. Антонова Н. Особливості професійної мотивації студентів психологічного факультету. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України* / за ред. В. Моляко. Т. 12. Вип. 10. Ч. II. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2010. С. 22-33.
6. Антонова Н.О. Ціннісні орієнтації у системі особистісних якостей студентів вищого педагогічного навчального закладу: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2013. 16 с.
7. Баженова Л.В. Мотивація професійного самовдосконалення учителя. *Практична психологія та соціальна робота*. 2012. №1. С. 36-38.
8. Балл Г.О. Сучасний гуманізм і освіта : соціально-філософські та психолого-педагогічні аспекти. Рівне: Ліста-М, 2003. 128 с.
9. Бедлімов А.Т. Самоактуалізація студентів в контексті їх Я-концепції. *Психологія : збірник наукових праць НПУ ім. М. Драгоманова*. 2010. Вип. 2(9). С. 200-205.
10. Бех І.Д. Виховання особистості: у 2 кн. К. : Либідь, 2003. Кн. 2 : Особистісно орієнтований підхід : науково-практичні засади. 344 с.

- 11.Бойко Ю.Ю. Структура психологічної готовності до професійної діяльності. *Актуальні проблеми психології. Екологічна психологія:зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. Костюка АПН України*. Том VII. Вип. 9. Київ, 2006. С. 18-24.
- 12.Бочелюк В.Й. Психологічна готовність до управлінської діяльності в умовах проблемної ситуації. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. Харків : НТУ «ХП», 2003. Вип. 1 (5). С. 351-357.
- 13.Братаніч Б.В., Ільченко І.Г. Самоактуалізація особистості та освіта. *Філософські проблеми освіти*. 2021. №2. С. 13–20.
- 14.Булах І.С. Викладач-студент: психологія міжособистісних взаємодій: навч.-метод. посіб. Київ : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2005. 106 с.
- 15.Буленко Т.В. Особливості формування психологічної готовності майбутніх фахівців з вищою освітою до професійної діяльності. Хмельницький: Вид-во Національної академії ДПСУ, 2005. Вип. 33., Ч. 2. С.78–85.
- 16.Вайніленко Т.В. Діагностика готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійного самовдосконалення: методичні рекомендації. Київ : НПУ, 2015. 52 с.
- 17.Вайніленко Т.В. Підготовка магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійного самовдосконалення: методичні рекомендації. Київ : НПУ, 2015. 40 с.
- 18.ВарійМ.Й. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 592 с.
- 19.Великий тлумачний словник української мови / упоряд. Т. В. Ковальова. Харків : Фоліо, 2005. 767 с.
- 20.Вівчарик Т.П. Поняття самоактуалізації в американській гуманістичній психології. *Психологія*. 2011. №2(9). С. 31-39.
- 21.Вієвська М. Формування мотивації фахівця до безперервної професійної освіти. *Вища школа*. 2011. № 1. С. 75-82.

- 22.Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога. Луцьк : Вежа, 2003. 320 с.
- 23.Войтюк Д. К. Психологічна готовність психологів до професійної діяльності як рефлексивний акт. *Психолог*. 2002. №5. С.21-25.
- 24.Волошенко О. Формування готовності майбутнього вчителя до педагогічної творчості в умовах коледжу : монографія. Київ : ІЗМН, 2011. 180 с.
- 25.Герасимов К.А., Смирнов І.Г., Богмацера В.М. Особливості формування готовності курсантів до виконання професійних обов'язків співробітника а правоохоронних органів. Харків, 2003. 265 с.
- 25а. Гірняк А.Н., Вовк М.М. Психологічні особливості становлення і розвитку професійної Я-концепції студентів ЗВО. *Теоретико-методологічні проблеми сучасної психології особистості* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Івано-Франківськ, 23-24 верес. 2021 р. / упор. О.Г. Паркулаб. Івано-Франківськ, 2021. С. 34-36.
- 26.Горбатов Д.С. Практикум з психології. Хмельницький : ХНУВС, 2013. 272 с.
- 27.Губенко О. В. Формування у старшокласників готовності до вибору творчих професій як психолого-педагогічна проблема : монографія. Київ : Наукова думка, 1992. С. 56-75.
- 28.Демиденко В.К. До питання про сутність мотивів навчання. *Рідна школа*. 2007. №9. С. 40-44.
- 29.Долінська Ю.Г. Самоактуалізація особистості майбутнього психолога у процесі професійної підготовки: дис... канд. психол. наук. Київ, 2012. 196 с.
- 30.Дурай-Новикова К.М. Формування професійної готовності студентів до педагогічної діяльності : монографія. Київ : КНУ, 2003. 256 с.
- 31.Дяченко М.І., Кандибович Л.А. Психологічні основи формування готовності студентів до трудової діяльності після закінчення вузу. *Психологія*. 1981. №14. С. 14-19.
- 32.Занюк С.С. Психологія мотивації : навч. посіб. Київ : Либідь, 2002. 304 с.

- 33.Зарицька В.В. Вивчення життєвих планів студентів. *Педагогіка і психологія формування творчої особистості : проблеми і пошуки* : зб. наук. пр. Київ-Запоріжжя. 2002. Вип. 23. С. 70-74.
- 34.Зінківська О.Д. Методологічна парадигма дослідження особистісного зростання студента. *Психологія*. Київ : НПУ ім. М. Драгоманова, 2002. Вип. 18. С. 69–76.
- 35.Зязюн І.А. Мотивації і мотиви людської поведінки. *Початкова школа*. 1994. №6. С. 6-9.
- 36.Іванова Є.М. Психологія професійної діяльності : навч. посіб. Харків : Ін Юре, 2006. 382с.
- 37.Іванова Н. Мотивація психологів до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2016. С. 21–24URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_vsn_2016_1_7 (дата звернення: 22.04.2021).]
- 38.Інноваційні технології навчання в системі підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців : посібник / за ред. В.Г. Логвінова, С.К. Хаджирасової. Одеса: ОРІДУ УАДУ, 2012. 253 с.
- 39.Калініченко А. І. Педагогічні умови організації самовиховання студентської молоді : навч. посіб. Вінниця : Нова книга, 2011. 180 с.
- 40.Калошин В.Ф. Самоактуалізація викладача. *Практична психологія та соціальна робота*. 2015. №1. С. 7-9.
- 41.Кондрашова Л.В. Морально-психологічна готовність студента до вчительської діяльності. Київ : Вища школа, 1997. 52 с.
- 42.Концепція «Нова українська школа». URL : <http://nus.org.ua>
- 43.Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2016. 536 с.
- 44.Кряжев П.В. Самоосвіта та її роль у професійному становленні майбутнього психолога. *Наукові записки: Психолого-педагогічні науки*. Ніжин: НДПУ ім. М. Гоголя, 2002. №3. С. 64-67.

- 45.Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія. Донецьк: ДЮІ, 2007. 242 с.
- 46.Линенко А.Ф. Готовність майбутнього вчителя до педагогічної діяльності. *Педагогіка і психологія*. 2005. № 1. С. 125-132.
- 47.Линенко А.Ф. Педагогічна діяльність і готовність до неї. Одеса : ОКФА, 2005. 78 с.
- 48.Лосєва Н.М. Саморозвиток викладача вищої школи: навч. посіб. Донецьк: ДонНУ, 2013. 336 с.
- 49.Мазаненко О.М. Психологічна готовність та суб'єктна позиція як провідні чинники професійної успішності психологів. *Зб. наук. праць.Філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ : Вид. Прикарпатського нац. унів. ім. Василя Стефаника. 2007. Випуск 12. С. 10-19.
- 50.Макаренко О.А. Методика формування готовності майбутніх інженерів-педагогів до виховної діяльності у закладах профтехосвіти: метод. реком. Харків: Маракін І.В., 2005. 72 с.
- 51.Максименко С.Д., Максименко К.С., Папуча М.В. Психологія особистості: підручник. Київ : ТОВ «КММ», 2007. 296 с.
- 52.Максименко С.Д., Пелех О.М. Фахівця потрібно моделювати (наукові основи готовності випускника педвузу до педагогічної діяльності). *Рідна школа*. 1994. № 3-4. С. 68-72.
- 53.Макшан С.І. Психологія тренінгу : монографія. Київ 6 Ін Юре, 2007. 208 с.
- 54.Малахов А.С. Специфіка особистісного зростання студента : ракурс сучасного психологічного дослідження. *Журнал практикуючого психолога*. 2012. Вип. 8. С. 72–85.
- 55.Матохнюк Л. Дослідження процесу формування психологічної готовності курсантів-прикордонників до професійної діяльності. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія № 12. Психологічні науки. Вип. 10 (34). Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2006. С. 222-229.
- 56.Мацкевич Н. Психологічна готовність майбутніх учителів початкової школи до роботи з фізичного виховання. *Педагогіка, психологія та*

медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту: зб. наук. пр. Харків: ХХІІ, 2000. №7. С.14-23.

- 57.Мачуський В.В. Структурні компоненти та критерії оцінки готовності старшокласників до професійного самовизначення у сфері технічної діяльності. *Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету*. Серія: Педагогіка. 2001. № 3. С.10-14.
- 58.Мороз Л.І. Професійно-педагогічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС): монографія. Київ : Надвірнянська друкарня, 2007. 312 с.
- 59.Мороз О.Г., Омеляненко В.П. Перші кроки до майстерності. Київ : Знання, 2002. 112 с.
- 60.Овсянецька Л.Г. Соціально-психологічне прогнозування професійного становлення майбутнього спеціаліста : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2015. 24 с.
- 61.Основи практичної психології / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелєва та ін. Київ : Либідь, 1999. 536 с.
- 62.Павелків Р. В. Вікова психологія : підруч. Київ : Кондор, 2011. 468 с.
- 63.Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / за ред. З.Н. Курлянд. Київ : Знання, 2007. 495 с.
- 64.Педагогіка і психологія: аспекти активізації творчості і готовності до професійної діяльності: навч. посіб. / В.К. Марігодов, С.Є. Моторная. Севастополь: Вид-во Севастопольського НТУ, 2004. 170 с.
- 65.Побірченко Н.А. Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи. Київ : Знання, 2003. С. 583-587.
- 66.Пов'якель Н.І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога: монографія. Київ : НПУ ім. М. Драгоманова, 2003. 295 с.
- 67.Подшивайлов Ф. М., Сергєєнкова О. П. Мотиваційна сфера особистості : діагностично-розвивальний путівник : методичні рекомендації. Київ : Інститут обдарованої дитини, 2015. 55 с.

- 68.Половникова Ж.Ю. Формування психологічної готовності співробітників охорони до здійснення професійної діяльності: автореф. дис. ...канд. психол. наук. Київ, 2009. 16 с.
- 69.Радчук Г. К. Аксіопсихологія вищої школи : монографія. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. 380 с.
- 70.Савчин М. В., Василенко Л. П. Вікова психологія : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2006. 360 с.
- 71.Сегеда Н.А. Підготовка майбутнього вчителя музики до професійної самореалізації: автореф. дис... канд. пед. наук. Київ, 2002. 20 с.
- 72.Тертична В.Ф. Самовдосконалення особистості: культурологічний аспект: монографія. Харків : Ранок, 2009. 226 с.
- 73.Токар Н. Ф. Динаміка мотивації студентів в процесі професійної підготовки. *Педагогіка і психологія*. 2007. № 4. С. 151–154.
- 74.Федик О.П. Психологічна готовність студентів до майбутньої професії як фактор ефективної спортивно-педагогічної діяльності. *Зб. наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ : Плай, 1996. Ч. 1. С. 63-68.
- 75.Фоменко К. І. Особливості мотиваційної сфери студентів, що прагнуть до успіху. *Актуальні проблеми практичної психології: зб. наук. пр.* Ч. І. Херсон : Вишемирський, 2010. С. 429–432.
- 75а. Фурман А.В., Гірняк А.Н. Психорозвивальна взаємодія в освітньому процесі та її концептуальні засади. *Психологічний часопис*. 2020. № 6 (38). Т. 6. С. 9–18. URL: <https://www.apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/view/990/610>
- 76.Харченко П.В. Саморозвиток як фактор професійного становлення майбутнього педагога. *Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: зб. наук. пр.* К., НПУ, 2001. Вип.6. С. 75-84.
- 77.Хрущ-Ріпська О.В. Проблема готовності до професійної праці. *Практична психологія і соціальна робота*. 2018. № 9. С. 47.
- 78.Циганаш А. В. Психологічні умови розвитку академічної мобільності студентів як чинник їхнього професійного становлення : автореф. дис. ...

канд. психол. наук. Київ, 2014. 20 с.

- 79.Цокур Р.М. Формування потенціалу професійного саморозвитку в майбутніх викладачів вищої школи у процесі магістерської підготовки: посібник. Одеса : Апостроф, 2014. 157 с.
- 80.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.
- 81.Чаїнська М. О. Психологічні чинники оптимізації психологічного аксіогенезу магістрів соціально-гуманітарного профілю: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Івано-Франківськ, 2010. 23с.
- 82.Чаплак Я. Теоретико-методологічні засади готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до практичної діяльності.*Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць*. Київ : Міленіум, 2005. Ч. 16. С. 149–154.
- 83.Чепелева Н.В. Особистісна підготовка практичного психолога. *Основи практичної психології*. Київ : Либідь, 1999. С. 242-248.
- 84.Чорна І., Ліпунова Т. Формування психологічної готовності майбутніх юристів до професійної діяльності. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. Випуск 10. Львів: Гельветика, 2021. С.193-198.
- 85.Шевченко В., Джоган Д. Мотивація професійної діяльності майбутнього психолога. *Науковий вісник мну імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2017. С. 203-206
- 86.Шемигон Н.Ю. Формування ціннісних орієнтацій магістрів соціально-гуманітарного профілю у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Харків, 2008. 34 с.
- 87.Шлімакова І. І., Могилевець О.П. Могилевець Динаміка змін професійно-значимих ціннісних орієнтацій практичних психологів. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 9. С. 9-13.
- 88.Щотка О.П. Теоретичні засади дослідження психологічної готовності особистості до діяльності. *Актуальні проблеми психології*: Т.1: Соціальна

психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Київ : Ін-т психології ім. Г. Костюка, 2001. Ч. 2. С. 234–243.

89. Ямницький В. М. Психологічні чинники розвитку життєтворчої активності особистості в дорослому віці : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Київ, 2005. 37 с.
90. Ярошенко А.О. Ціннісний дискурс освіти: монографія. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. 156 с.
91. Ярошенко В. С. Самокорекція як важлива складова формування професіоналізму майбутнього психолога. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. Костюка АПН України / за ред. В. О. Моляко. Т. 12. Вип. 10. Ч. II. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2010. С. 441-447.
92. Ятчук М. С. Порівняння динаміки змін мотиваційної сфери особистості курсантів і студентів вищих навчальних закладів МВС України в процесі навчання. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. Костюка. Т. 12. Вип. 10. Ч. II. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2010. С. 447-455.

ДОДАТКИ

Додаток А

Психодіагностичний інструментарій дослідження мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності

Опитувальник А. А. Реана і В. А. Якуніна

Тестовий матеріал

1. Вчуся, тому що мені подобається вибрана професія.
2. Щоб забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності.
3. Хочу стати фахівцем.
4. Щоб дати відповіді на актуальні питання, що відносяться до сфери майбутньої професійної діяльності.
5. Хочу повною мірою використовувати завдатки, що є у мене, здібності і схильності до вибраної професії.
6. Щоб не відставати від друзів.
7. Щоб працювати з людьми, треба мати глибокі і всебічні знання.
8. Тому що хочу бути в числі кращих студентів.
9. Тому що хочу, щоб наша учбова група стала кращою в інституті.
10. Щоб заводити знайомства і спілкуватися з цікавими людьми.
11. Тому що отримані знання дозволять мені добитися всього необхідного.
12. Необхідно закінчити інститут, щоб у знайомих не змінилася думка про мене, як здібній, перспективній людині.
13. Щоб уникнути засудження і покарання за погане навчання.
14. Хочу бути поважаною людиною учбового колективу.
15. Не хочу відставати від однокурсників, не бажаю опинитися серед тих, що відстають.
16. Тому що від успіхів в навчанні залежить рівень моєї матеріальної забезпеченості в майбутньому.
17. Успішно вчитися, скласти іспити на високі бали.
18. Просто подобається вчитися.
19. Потрапивши в інститут, вимушений вчитися, щоб закінчити його.
20. Бути постійно готовим до чергових занять.
21. Успішно продовжити навчання на подальших курсах, щоб дати відповіді на конкретні учбові питання.
22. Щоб придбати глибокі і міцні знання.
23. Тому що в майбутньому думаю зайнятися науковою діяльністю за фахом.

Ключ до тесту і обробка результатів тесту

- Шкала 1. Комунікативні мотиви: 7, 10, 14.
 Шкала 2. Мотиви уникнення: 6, 12, 13, 15, 19.
 Шкала 3. Мотиви престижу: 8, 9.
 Шкала 4. Професійні мотиви: 1, 2, 3, 4, 5.
 Шкала 5. Навчально-пізнавальні мотиви: 17, 18, 20, 21, 22, 23.
 Шкала 6. Соціальні мотиви: 11, 16.

Методика А. В. Семиченко

Інструкція. У методиці пропонується 8 запитань, кожне з яких має п'ять варіантів відповідей. Уважно прочитайте запитання і виберіть один із варіантів, який найбільше відповідає Вашому усвідомленню свого емоційного стану, перебігу пізнавальних процесів. Свій вибір запишіть у бланку відповідей відповідною буквою в таблиці «Методика № 1».

1. Ваше розуміння навчального матеріалу.

А. Те, що вивчається на заняттях, мені зовсім незрозуміле.

Б. Із того, що вивчається на заняттях, я засвоїв тільки окремі поняття, питання.

В. Я розумію те, що вивчається, але мені важко його викласти.

Г. Я можу викласти вивчене, коли навчальний матеріал пов'язаний із тим, що я вже знаю.

Д. Навіть якщо навчальний матеріал цілком новий і здається дуже складним, мене, як правило, осяює несподівана думка, яка допомагає проникнути в його зміст.

2. Як Ви використовуєте навчальну допомогу?

А. Будь-яке з наведених запитань викладача ще більше заплутує мене.

Б. Я відчуваю полегшення, коли викладач допомагає розпочати відповідь або підказує ті поняття, які постійно забуваються, хоча, на мій погляд, я їх розумію.

В. Під час відповіді я розраховую на допомогу викладача, оскільки самому вичерпно відповісти на запитання мені важко.

Г. Допомога викладача, звичайно, сприяє якісному виконанню роботи, хоча і без неї, дарма що не так повно, я можу сам правильно виконати завдання.

Д. Допомога викладача дає мені змогу ще раз упевнитись, що завдання (роботу) я виконаю правильно й вичерпно.

3. Чи допомагає Вам зразок або вже засвоєний спосіб навчальної діяльності для виконання подібного завдання (роботи)?

А. Ні, це не може мені допомогти.

Б. За зразком або вже відомим мені способом я спробую виконати завдання хоча б частково.

В. За зразком або з використанням уже відомого способу я можу виконати завдання, якщо викладач мені постійно допомагатиме в цьому.

Г. Зразок або засвоєний спосіб дій слугує мені надійною допомогою, проте в окремих сумнівних випадках і при утрудненнях я покладаюсь на підказку викладача.

Д. Я легко і швидко виконаю завдання, якщо матиму схожий зразок або якщо спосіб виконання подібної роботи мені вже відомий.

4. Чи цікаво Вам учитись?

А. Ні, жодне з навчальних завдань не викликає в мене інтересу.

Б. Іноді цікаво виконувати тільки окремі завдання, проте розпочавши роботу, дуже часто не хочеться діяти далі.

В. Учитись цікаво, якщо тільки викладач постійно підтримує інтерес роз'ясненням, жартами, підбадьоренням тощо.

Г. Більшість завдань є по своїй суті цікавими, а тому тільки окремі з них я не довів до кінця.

Д. Для мене будь-яке навчальне завдання цікаве, але чим воно складніше – тим краще.

5. Яка у Вас працездатність у навчанні?

А. Здебільшого я відчуваю себе виснаженим і тому не можу навіть розпочати виконувати завдання.

Б. Розпочавши роботу, я найчастіше відчуваю втому і тому це починає відвертати увагу.

В. Навіть удень відчуваю втомленість, сонливість і тому, щоб успішно вчитись, мені потрібні тривалі перерви в роботі.

Г. Я відчуваю себе працездатним протягом усіх занять, але на останніх, звичайно, свіжість мислення трохи знижується.

Д. У мене постійно висока працездатність, яка не сильно може коливатися протягом дня.

6. Який у Вас настрій?

А. Коли я думаю про університетські справи, мене завжди охоплює занепокоєння, а іноді й страх.

Б. Вранці, перед відвідуванням університету, мене часто щось страшить і непокоїть, але в університеті це минає.

В. В університеті я відчуваю себе невпевнено і здебільшого бажаю, щоб мене якнайменше помічали і викладачі, і однокурсники.

Г. В університеті я спокійний і врівноважений, бо знаю, до чого треба прагнути і як цього досягти.

Д. В університеті мені приємно навчатись, особливо коли на занятті викладач звертає на мене увагу, залучає до роботи, викликає відповідати перед аудиторією.

7. Чи бувають у Вас головні болі?

А. На заняттях я відчуваю постійні сильні головні болі.

Б. Головні болі на заняттях виникають часто.

В. Так, іноді в мене болить голова.

Г. Справді, інколи в мене заболить голова, але це буває зрідка і біль швидко минає.

Д. Ні, голова в мене на заняттях ніколи не болить.

8. Який у Вас сон?

А. Мене часто мучить безсоння, а коли засну, інколи промовляю слова і фрази, розмовляю.

Б. У мене неспокійний сон, я часто прокидаюсь увесь спітнілий і потім довго не можу заснути.

В. Сон у мене буває неспокійний, проте це трапляється зрідка.

Г. Пригадую, один чи два рази був неспокійний сон, але відтоді це минуло. Д. Сон добре відновлює мої сили.

Методика «Мотивація навчання у ВНЗ» (Т. Ільїна)

Інструкція. Вам пропонуються твердження, на кожне з яких потрібно відповісти «так» або «ні», поставивши у бланку відповідей відповідно «+» або «-».

1. Коли маєте вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.

2. Я легко роздратовуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100 % виконати завдання.

3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.

4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше вирішую її одним з останніх.

5. Коли в мене два дні підряд не має ніяких справ, я втрачаю спокій.

6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.

7. Стосовно себе я вимогливіший, ніж щодо інших.

8. Я доброзичливіший, ніж інші.

9. Коли я відмовляюсь від складного завдання, то потім суворо засуджую себе, бо знаю, що, вирішивши проблему, досягнув би успіху.

10. У процесі роботи мені потрібно робити невеликі паузи для відпочинку.

11. Наполегливість – це не головна моя риса.

12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.

13. Мене більше цікавить інша робота, ніж та, якою я займаюсь.

14. Покарання стимулює мене сильніше, ніж заохочення.

15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.

16. Перешкоди роблять мої рішення твердішими.

17. У мене легко пробудити честолюбство.

18. Коли я працюю без натхнення, це, зазвичай, помітно.

19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.

20. Деколи я відкладаю те, що мав би зробити зараз.

21. Потрібно розраховувати тільки на самого себе.

22. У житті мало речей важливіших, ніж гроші.

23. Завжди, коли мені потрібно виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж інші.
25. Наприкінці відпустки (канікул) я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу (навчання).
26. Коли я хочу працювати, то я роблю це краще і більш кваліфіковано за інших.
27. Мені простіше і легше спілкуватись з людьми, які можуть старанно працювати.
28. Коли в мене немає справ, я починаю нудьгувати.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться вирішувати проблему, я намагаюсь робити це якомога краще.
31. Мої друзі деколи вважають мене лінивим.
32. Мої успіхи в певній мірі залежать від моїх колег.
33. Не має сенсу протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не виходить, я нетерплячий.
36. Я завжди звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю спільно з іншими, моя робота дає кращі результати, ніж робота інших.
38. Більшість того, за що берусь, я не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не перевантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і достатку.
41. Коли я певен, що стою на правильному шляху, для доказів своєї правоти я йду на крайні міри.

Опитувальник «Локус контролю» Дж. Роттера

Текст опитувальника

1. Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей та зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватись один до одного.
3. Хвороба – справа випадку; якщо судилося захворіти, то нічого не вдієш.
4. Люди залишаються самотніми, тому що самі не виявляють зацікавленості та дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від сприятливих обставин.
6. Недоцільно витрачати зусилля на завоювання симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини – батьки та добробут – впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється ефективнішим, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.
10. Мої оцінки в школі частіше залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), ніж від моїх власних зусиль.
11. Коли я планую, то вірю, що зможу здійснити їх.
12. Те, що багато людей вважає вдачею, насправді результат довгих цілеспрямованих зусиль.
13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі та ліки.
14. Якщо люди не підходять один одному, то яких би зусиль вони не докладали б, налагодити сімейне життя вони все ж не зможуть.
15. Те хороше, що я роблю, зазвичай правильно оцінюють інші.
16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Гадаю, що випадок або доля не відіграють важливої ролі в моєму житті.

18. Я намагаюсь не планувати заздалегідь, тому що багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі найперше залежали від моїх зусиль та рівня підготовки.
20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.
22. Я надаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що і як робити.
23. Думаю, що мій спосіб життя в жодному разі не є причиною моїх хвороб.
24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям досягти успіхів.
25. За погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити у стосунках в сім'ї, які склалися.
27. Якщо я дуже захочу, то зможу завоювати симпатії до себе будь-кого.
28. На молоде покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків у їхньому вихованні часто марні.
29. Те, що зі мною трапляється, – результат моїх зусиль.
30. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять так, а не по-іншому.
31. Людина, яка не змогла досягти успіху у своїй роботі, очевидно, не виявила достатньо зусиль.
32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, чого хочу.
33. У неприємностях та невдачах, які були у моєму житті, частіше були винні інші люди, а не я сам.
34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за нею стежити та правильно одягати.
35. У складних обставинах я схильний почекати, поки проблеми вирішаться самі.
36. Успіх – результат наполегливої праці і мало залежить від випадку або везіння.
37. Я відчуваю, що саме від мене залежить щастя моєї родини.
38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я одним людям подобаюсь, а іншим – ні.
39. Я завжди схильний приймати рішення та діяти самостійно, а не сподіватись на допомогу інших або на долю.
40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, попри всі її старання.
41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити, навіть при найсильнішому бажанні.
42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати своїх можливостей, повинні звинувачувати в цьому тільки себе.
43. Багато моїх успіхів були можливі тільки завдяки допомозі інших людей.
44. Більшість невдач у моєму житті відбувалося від невміння, незнання або лінощів і мало залежали від удачі.

Обробку заповнених відповідей слід проводити за зазначеним нижче ключем, підсумовуючи відповіді на пункти у стовпчиках «+» зі своїм знаком і відповіді на пункти у стовпчиках «-» із зворотним знаком.

Додаток Б

Розробка занять програми підвищення мотиваційної готовності магістрів соціально-гуманітарного профілю до професійної діяльності

Заняття 1 «Творчий потенціал»

Вступна частина. Цей тренінг спрямований на актуалізацію вашого професійного потенціалу, актуалізацію внутрішніх ресурсів вашого професійного зростання, що є надзвичайно важливим саме зараз, коли питання професійної самореалізації є для вас надто актуальним.

На тренінгу ви зможете визначити власні професійні якості та окреслити шляхи майбутнього професійного розвитку, що є дієвим механізмом подолання кризи безробіття.

Ви будете здивовані змістом наших перших занять, коли мова не буде йти саме про працевлаштування, тому хочу попередити ваші запитання і нагадати про те, що професійна успішність залежить не тільки від наявності певних професійних рис, але й від багатьох особистісних проявів та характеристик, що часто відіграють визначальну роль в контексті професійної самореалізації на ринку праці.

Ці властивості особистості проявляються навіть підсвідомо та утворюють певну особистісну налаштованість на успіх, яка насправді сприяє реальному життєвому успіху.

Отже, давайте розпочнемо цю подорож до вашого професійного успіху, яка, можливо, відкриє вам нові грані ваших можливостей та буде не тільки корисною, але й надзвичайно приємною!

Але перед тим, як розпочати наші заняття хочу оголосити основні правила роботи нашої групи (*оголошуються правила роботи вказані вище*).

Тренінг складається з 6-ти занять по 4 години кожне.

Ми розпочинаємо о ____ год, а закінчуємо о ____ год, а також ми будемо робити перерву о ____ год. на 15 хвилин.

Вправа 1 «Знайомство»

Мета вправи: знайомство для створення в групі креативного середовища, що спонукає до прояву творчого мислення і поведінки.

Інструкція: «давайте познайомимось і зробимо це так: кожний по черзі, по колу, за годинниковою стрілкою буде називати своє ім'я, а також одну з властивостей або рис характеру, яка починається на ту саму літеру що й ім'я. Отже, ім'я, та риса вашого характеру».

Очікуваний результат: відбувається знайомство учасників тренінгу, вони дізнаються про особистісні риси одне одного, запам'ятовують ім'я інших членів групи.

Висновок: «отже, ви познайомились один з одним та вже щось дізнались про кожного з нас. Я бачу, у цій кімнаті зібралось стільки цікавих особистостей, я впевнений, що наше спілкування буде дуже корисним для кожного з нас».

Час виконання – 15 хвилин.

Вступна частина: «а тепер давайте поговоримо про творчість. Що для вас є роботою творчою, а що нетворчою? Чи є певний розподіл за фахом на творчу та нетворчу діяльність?»

Заслуховуються відповіді учасників. Якщо бажаючих немає, тренер активізує членів групи адресними запитаннями. За необхідністю надається зворотній зв'язок.

Вправа 2 «Творча людина»

Мета вправи: актуалізація підсвідомих чинників розвитку творчого ставлення до життя, створення позитивного настрою в групі: учасникам приємно повідомити про свій досвід стосунків з неординарними особами, котрі відтепер в свідомості групи будуть пов'язуватися з їх іменами.

Інструкція: «згадайте, будь ласка, людину з якою ви особисто знайомі і котра зараз є для вас зразком людини творчої, неординарної, нестандартної. (Пауза 30 с.)

Отже, зараз кожний, по черзі, ще раз називає власне ім'я і говорить, які властивості особистості, особливості поведінки його знайомого дозволяють йому вважати цю людину креативною, творчою».

Після виконання цієї частини вправи тренер пропонує учасникам тренінгу ознайомитись з переліком якостей творчої особистості та порівняти їх із названими у групі.

Висновок: «творча успішна людина, відрізняється від інших особливим творчим життєставленням, важливою передумовою чого є по-перше особистісна зрілість, а по-друге відчуття особистісної свободи, що передбачає свободу від суворого дотримання певних норм, принципів, стереотипів, толерантність до невизначеності, схильність до конфронтації із загальноприйнятими правилами та бажання створювати щось нове та незвичайне. Все це є передумовою життєвого та професійного успіху і кожна людина здатна розвинути в собі ці якості».

Час виконання 30 хвилин.

Вступна частина: «першим кроком на шляху до розширення простору власної свободи є увага до власних почуттів та емоцій, адже людина у діловому світі найчастіше керується раціональними правилами та законами буття, тоді як власна експресивність та емоційність постійно придушуються та підпорядковуються певним нормам та вимогам. Все це не може не впливати на психологічне самопочуття особистості, що в свою чергу знижує продуктивність її професійної самоактуалізації та розвитку.

Отже, спробуймо відійти від певних стандартів та правил поведінки та «зазирнемо» у світ власних емоцій та почуттів».

Вправа 3 «Улюблена тварина»

Мета вправи: розвиток експресивності та емоційної виразності поведінки; підвищення емоційної свободи учасників.

Інструкція: «зараз кожний з нас мовчки, нічого не говорячи, спробує уявити себе у вигляді якої-небудь тварини. Після того, як це зроблять усі, кожен буде, по черзі невербально, мовчки, без звуків зображати обрану тварину. Один учасник показує, а інші висловлюють припущення, що це за тварина.

Очікуваний результат: учасники активно залучаються до гри, відображають образи тварин з якими вони себе ідентифікують; у групі створюється невимушена та розкута атмосфера, учасники починають розкриватися емоційно, виконання вправи відбувається весело та вільно.

Після виконання вправи тренер заохочує учасників до обговорення того, що вони відчували, коли зображали різних тварин, чому саме ці тварини були обрані і т.д. Тренер запитує що найбільше сподобалось при виконанні вправ, що здивувало, які враження були новими?

Заняття 2 «Творчий потенціал»

Вправа 4 «Експрес-малюнок»

Мета вправи: розвиток здатності до нестандартного мислення, синтезу оригінальних ідей; збільшення варіантів виходу із ситуації кризи; підвищення емоційної розкнутості учасників тренінгу.

Обладнання: кольорові олівці, крейди, фломастери, аркуш паперу.

Інструкція: «зараз хтось із вас візьме аркуш паперу та все те, що йому потрібно для малювання. Протягом 1 хвилини ви можете малювати на цьому аркуші те, що вам хочеться. Через 1хвилину за моєю командою ви передаєте власний аркуш сусіду зліва. Після того, як ви отримаєте аркуш, на якому вже щось намальовано, треба домалювати ще щось, розвиваючи сюжет в будь-якому напрямі. Робота буде продовжуватись доти поки аркуш не пройде колом та не повернеться у вихідну позицію до першого учасника».

Очікуваний результат: в результаті виконання цієї вправи з'являється колективний малюнок групи. Тренер заохочує учасників до обговорення колективного малюнку, спонукає учасників розповісти чому вони намальовали саме це, що це означало, що здивувало і т.д. Під

час обговорення вправи тренер може сфокусувати увагу групи на тих моментах розвитку сюжету, які сприймаються учасниками як неочікувані, нестандартні, незвичні. Під час обговорення будуть з'являтися різні ідеї. Учасники можуть висловитися з приводу впливу стереотипів на розвиток сюжету, про знайдені ними критерії нестандартності – наприклад, поєднання на перший погляд несумісних подій, використання незвичних образотворчих засобів, зміну масштабів та ракурсу сюжету та ін.

Висновок: «отже, за допомогою цієї вправи кожен відчув в собі свій творчий потенціал, власні креативні здібності, а перед нами зараз витвір колективної творчості нашої групи. Так само як ви зараз поєднували художні образи ви можете поєднувати власні думки та ідеї, які є, на перший погляд досить суперечливими, але їх об'єднання веде до виникнення чогось оригінального та незвичного. Не забувайте, що вже сам процес творчої діяльності несе в собі не меншу насолоду, ніж її результат, отже будьте вільними від стандартів та відкривайте для себе нові виміри власної життєтворчості.

Час виконання 20 хвилин.

Вступна частина: «отже, ми трохи зазирнули у світ власних емоцій та почуттів, відчули власні внутрішні творчі імпульси, а зараз я пропоную вам повернутися до думок та міркувань, тобто раціональних механізмів пізнання світу та себе та виконати наступну вправу».

Вправа 5 «Хто Я?»

Мета вправи: актуалізація уявлень про себе, виявлення прихованих особистісних рис та властивостей, мотивація на самопізнання.

Інструкція: «протягом 10 хвилин вам пропонується відповідати на питання «хто я?» та занотовувати ваші відповіді на аркуші паперу. Пам'ятайте, що вірних або не вірних відповідей не має та фіксуйте те, що найперше спадає вам на думку. *(Пауза для записів 10 хвилин).*

Зверніть увагу на те, чи повторюються ваші відповіді, що може свідчити про ваш переважний інтерес до певної теми. Проаналізуйте до якого часу належать ваші відповіді: до минулого, теперішнього чи майбутнього. *(Пауза 20-30 сек.)*

Ще раз продивіться власні відповіді. Поставте біля кожної з них «+» – якщо дана властивість вам подобається або «-» – якщо не подобається. Подивіться яких позначок більше, що відображає ваше ставлення до себе: любите ви себе чи ставитеся критично до окремих рис вашого характеру.

Розподіліть ваші відповіді на 4 категорії: «Я такий, тому що це залежить від мене» (позначте ці відповіді літерою «Я»);

«Я такий, тому що це залежить від інших людей» (літера «Л»);

«Я такий, тому що це залежить від долі» (літера «Д»);

Підрахуйте скільки відповідей у вас належить до певної категорії. Якщо у вас переважають літери «Д» та «Л» можливо ви вважаєте себе іграшкою в руках долі або інших людей та відмовляєтесь від того, щоб відчувати себе власником власного «Я».

Якщо у вас переважає літера «Я» ви керуєте власним життям, але якщо цих літер у вас понад 75 %, поміркуйте, чи не веде це до того, що ви намагаєтесь контролювати усі події власного життя.

(Пауза 2-3 хвилини.)

Зверніть увагу на ті якості, які ви відмітили позначкою «-», яку літеру ви поставили біля них, чи залежать вони від вас самих, чи від інших людей або від долі *(пауза 10 сек.)*. Підкресліть ті небажані властивості, які ви здатні змінити. Подивіться, скільки небажаних якостей можуть бути зміненими та подумайте як саме цього можна досягнути *(пауза 10 сек.)*.

А тепер поміркуйте, які риси є найбільш цінними для вас в контексті вашої професійної діяльності та поставте біля них літеру «П» (професія).

(Пауза 1 хвилини.)

А які ваші властивості, на вашу думку, заважають вашому професійному розвитку? Поставте біля них позначку «ПУ» - перешкоди до успіху. Подивіться якою літерою ви ще позначили ці якості та підкресліть ті з них які можуть бути зміненими *(пауза 20 сек.)*.

А тепер я пропоную кожному з вас прочитати перелік власних якостей із відповідним коментарем стосовно їх бажаності та професійної цінності, а також про причини їх виникнення та можливість змін».

Вправа 6 «Скульптура емоцій»

Мета вправи: усвідомлення та обговорення власних почуттів, розвиток здатності керувати ними; досвід трансформації негативних почуттів на позитивні, створення творчого настрою.

Інструкція: «а зараз оберіть собі пару серед інших членів групи та визначте власні ролі: «скульптора», який буде створювати та «глини», яка буде відображати почуття та емоції. Домовтесь, хто зараз буде «глиною», а хто «скульптором». Коли ролі будуть визначені скульптор починає «ліпити з глини» почуття, яке він бажає показати. Коли скульптура буде перед вами уявіть, що почуття заговорило, і несе в собі певне повідомлення для вас. Вислухайте його і дайте відповідь на нього.

Поміркуйте яким чином ви хотіли б змінити зображену емоцію. Якщо хочете ви можете виліпити нову скульптуру.

Потім поміняйтесь ролями для того, щоб кожен з вас відчув себе у ролі і «скульптора» і «глини».

Час виконання цього етапу 20 хвилин.

Очікуваний результат: кожен з учасників виконує обидві ролі.

Після цього тренер спонукає учасників до обговорення, під час якого вони розповідають про власні враження від виконання вправи та намагаються відповісти на питання, що вони відчували, коли відображали почуття інших, чи подобається їм власне зображене почуття, коли саме вони відчувають його, що треба зробити щоб частіше відчувати це (у випадку якщо це приємне почуття).

Висновок: «отже ви побачили невербальне відображення власних почуттів, набули досвіду керування та трансформації почуттів, а також відчули почуття інших учасників групи, які, можливо, в чомусь були подібними до ваших, що викликало певний емоційний резонанс.

Вправа 7 «Без маски»

Мета вправи: зняття емоційної та поведінкової скутості, формування навичок відвертих висловлювань; розвиток особистісної автентичності.

Інструкція: «кожному з вас зараз буде надана картка з написаною фразою, що не має закінчення. Без будь-якої попередньої підготовки ви повинні закінчити фразу. Висловлювання повинно бути відвертим. Якщо інші учасники відчують фальш, вам доведеться брати ще одну картку».

Приблизний зміст карток:

1. «Особливо мені подобається, коли люди, що оточують мене...»
2. «Чого мені іноді по-справжньому хочеться, це...»
3. «Іноді люди не розуміють мене, тому що я...»
4. «Вірю, що я...»
5. «Мені буває соромно, коли я...»
6. «Особливо мене дратує, що я...»
7. «Мені страшно, коли...»
8. «Насправді я боюсь, що...»
9. «Я ненавиджу, коли...»
10. «Я мрію про...»
11. «Я відчуваю злість, коли...»
12. «Я відчуваю тугу, коли...»
13. «Я завжди відчуваю занепокоєння, щодо...»
14. «Я дуже ціную...»
15. «Я люблю...»
16. «Я пишаюсь собою за...»
17. «Я в захопленні від...»
18. «Я прагну до...»

19. «Я страждаю коли...»

20. «Я відчуваю себе щасливим коли...»

Висновки: «отже, ви зараз трошки відкрили один одному свій внутрішній світ, ви відчули, що не завжди легко відкривати іншим людям особисті думки та почуття, але коли ви робите це, ви стаєте ближчими до інших та до самого себе. Вміння поводити себе відкрито та вільно є досить цінним в контексті особистісної самоактуалізації та успішності, саме тому слід прагнути у своїй повсякденній поведінці уникати стереотипів та традиційних правил та прагнути до вільного саморозкриття у спілкуванні з іншими людьми».

Час виконання вправи 30 хвилин.

Заняття 3 «Внутрішні ресурси»

Перевірка домашнього завдання: «зараз я пропоную кожному з учасників розповісти про виконання домашнього завдання, спрямованого на розвиток навичок конструктивного прояву власних почуттів».

Кожен з учасників по черзі дуже стисло розповідає про власний досвід з трансформації негативних почуттів. Ведучий надає відповідний зворотній зв'язок та підсумовує що саме вдалось або не вдалось.

Час виконання 15 хвилин

Вступна частина: «сьогодні наше заняття присвячено актуалізації ваших внутрішніх ресурсів, вашого особистісного потенціалу, що є необхідною передумовою професійного розвитку та успішності.

Зараз я пропоную вам виконати вправу, спрямовану на актуалізацію власної впевненості в собі».

Вправа 8 «Хода»

Мета вправи: створення творчої атмосфери, відпрацювання різних моделей поведінки та узгодження їх із внутрішнім станом.

Інструкція: «зараз я пропонуюсь відтворити різні типи ходи. Спочатку пройдіться як невпевнена в собі людина: засуньте руки якомога глибше до кишень, зігніться та дивіться у підлогу, піднімайте очі іноді і т.д.

Як ви думаєте, чи виникає бажання спілкуватися з такою людиною?

Потім пройдіться як мрійник з піднятою догори головою, повільно та розслаблено.

Відтворіть ходу самовпевненої, пихатої людини, яка «несе себе».

Потім відчуйте себе впевненою людиною, зверніть увагу на те, щоб ваші плечі були розведені, ноги злегка розставлені, голова відкинута і т.д.»

Очікуваний результат: учасники по черзі відтворюють різні типи поведінки. Після виконання вправи тренер запитує кожного з учасників про його емоційні відчуття в залежності від перебування у тому чи іншому образі. Наприклад, тренер запитує кожного як саме змінився його настрій та самовідчуття в залежності від того яку саме ходу він відтворював».

Висновок: «отже, ви бачите, що емоційний стан та відчуття впевненості та невпевненості проявляється також на невербальному рівні, через ходу, постань, погляд та інше. Є також думка стосовно того, що відтворення певних невербальних моделей поведінки, в свою чергу, впливає на емоційний стан людини.

Вправа 9 «Розвиток самоприйняття»

Мета вправи: розвиток самоприйняття, впевненості у собі, прийняття інших, неконформної поведінки та незалежності, що сприяють соціально-психологічній адаптації людини.

Інструкція: «ознайомтесь, будь ласка, з переліком критеріїв самосхвалення та самоприйняття, та проаналізуйте свою поведінку з точки зору її відповідності наведеним ознакам. Проранжуйте перелік та визначте ступінь наявності у власній поведінці перерахованих ознак, а саме: почніть з того, що притаманно вам щонайбільше, а закінчить тим, що вам зовсім не притаманно.

(Пауза 2 хвилини).

А тепер я пропоную кожному з вас розповісти іншим про те, що вам найбільш

притаманно, а що, навпаки, для вас є зовсім неприродним».

Очікуваний результат: кожен з учасників розповідає про виділені ним характеристики, які відображають типову та нетипову для нього поведінку. Тренер, у разі необхідності, ставить додаткові запитання, заохочує інших учасників до надання зворотного зв'язку.

Висновок: «отже, ви бачите, що найбільш реалізованими проявами самоприйняття є: (перераховується узагальнений перелік найбільш розповсюджених ознак).

Вправа 10 «Ресурсний стан»

Мета: актуалізація ресурсних ситуацій та енергетичного потенціалу особистості; розвиток здатності до подолання кризових ситуацій.

Інструкція: «орієнтація на успіх може бути створена в результаті пригадування минулих успіхів, які засвідчують сховані резерви людини у духовній, інтелектуальній, вольовій сфері та надають впевненості.

Для актуалізації власної успішності необхідно пригадати ситуації власного успіху, коли ви в чомусь одержали перемогу, пишались собою та відчували себе щасливими. Для цього давайте виконаємо наступну вправу:

1. Сядьте зручно, якщо це можливо закрийте очі.
2. Дихайте повільно та глибоко, відчуйте у своєму тілі комфорт.
3. Пригадайте ситуацію власного успіху, згадайте, як саме це відбувалось, як ви відчували себе тоді, що ви чули про себе і т.д.
4. Переживши знову цю ситуацію, детально згадайте всі зорові, слухові та тілесні відчуття, якомога чіткіше.
5. Відчуйте цей стан декілька хвилин, відчуйте цю ситуацію.
6. Відкрийте очі та поверніться до нас у кімнату.

А тепер я пропоную кожному розповісти про те, яку ситуацію він пригадав, які емоційні відчуття тоді переживались ним, чи вдалось зараз знову відчутти цей стан. Розкажіть також завдяки яким рисам вашої особистості вам вдалось досягти цього успіху».

Очікуваний результат: після виконання вправи учасники розповідають про власні ситуації успіху та повідомляють про пережиті ними почуття.

Висновок: «отже, ви бачите, що кожен із вас є успішною людиною, згадані вами риси є у вас і зараз, але ви не завжди пам'ятаєте про це, в той час, навіть мимовільне згадування про ваші минулі успіхи може мотивувати вас на нові досягнення, додати енергії та ресурсів для ефективної професійної діяльності».

Заняття 4 «Внутрішні ресурси»

Вправа 11 «Залізнична каса»

Мета вправи: удосконалення комунікативних навичок, навичок впевненої поведінки.

Інструкція: «уявіть собі, що ви на вокзалі. За 15 хвилин відходить поїзд на який вам треба сісти. У касі залишився один квиток, але касир притримує його згідно зі своїми міркуваннями. Вам необхідно умовити касира, щоб він віддав цей квиток саме вам.

Зараз ми оберемо «касира». (Касир обирається за бажанням або тренер призначає на цю роль когось з учасників. Тренер надає касиру відповідну інструкцію (*наодинці*), а саме: він повинен не відразу продавати квиток, а лише за умови наявності переконливих доказів, чому саме він повинен продати цей квиток саме цьому учаснику.

Кожному учаснику на діалог з касиром відводиться 3 хвилини. Якщо «квиток вже проданий», а не всі учасники ще взяли участь у грі, хтось інший може бути обраним на роль касира і гра поновлюється.

Відбувається рольова гра.

А тепер розкажіть, будь ласка, яким чином вам вдалось переконати продати квиток саме вам? (*тренер звертається до касира та до тих учасників, які досягли успіху в цій грі*). Чому ви не продали квиток, чого не вистачало, що було непереконливим для того, щоб отримати квиток?» (*тренер звертається до касира та до тих учасників, спроба яких отримати квиток виявилась невдалою*).

Очікуваний результат: учасники беруть активну участь у грі, та апробують власні комунікативні вміння, вміння переконувати та досягати визначеної мети.

Висновок: «отже, ви бачите, що для того, щоб досягти поставленої мети слід використовувати наступне: (резюмується те, що було сказано під час обговорення). А такі якості та моделі поведінки, навпаки, заважають досягати успіху (резюмується те, що було названо під час обговорення).

Вправа 12 «Мудрець із храму»

Мета вправи: актуалізація підсвідомих ресурсів, відчуття власних підсвідомих прагнень та бажань.

Інструкція: «сядьте зручно, розслабтесь і посидьте кілька хвилин спокійно, ні про що не думаючи. Можете закрити очі. Ви відчуваєте, як ваші руки стають теплими і важкими, приємне тепло охоплює ваші пальці, розповсюджується вище, охоплює ваші лікті та передпліччя. Ваші м'язи розслаблюються. Вам приємно і комфортно. Ваші ноги охоплює приємна тепла хвиля. Ви відчуваєте у ногах приємну важкість.

Прислухайтесь до свого дихання. Ви дихаєте вільно та спокійно. Вам приємно та комфортно. Ви відчуваєте як розслаблюються м'язи вашого обличчя, розслаблюються повіки, щоки, лоб та підборіддя. Ви відчуваєте приємне розслаблення у всьому тілі.

Ви виходите з храму і зачиняєте за собою двері. Тут, зовні, як і раніше сонячний день. Ви спускаєтесь сходами і знову виходите на лісову стежку, якою повертаєтесь на галявину, де почалась ваша подорож. Ви зупиняєтесь, оглядаєте пейзаж навкруги... і знову переноситесь сюди, до цієї кімнати.

Виконується вправа.

А тепер, коли ви відкрили очі, намалюйте, будь ласка, те, що ви отримали від мудреця у подарунок та те, що найбільше вразило вас.

Пауза 5 хвилин

А тепер я пропоную кожному з вас розповісти про те, що саме ви бачили, що сказав вам мудрець, що ви отримали в подарунок від нього. Як ви думаєте, що це означає (*слова, подарунок*), яке символічне значення цього саме для вас в контексті вашої життєвої ситуації? Розкажіть, будь ласка, що вам найбільше сподобалось, що було неприємним, а що найбільше здивувало?»

(Тренер заохочує учасників до надання зворотного зв'язку щодо виконання вправи).

Підсумок заняття: «отже, сьогоднішнє заняття було дуже цінним в контексті особистісного зростання – ми визначили критерії самоприйняття, апробували механізми розвитку власних ресурсних станів, а також актуалізували власну здатність відчувати імпульси підсвідомості, що відображають шлях до власного Я та ефективної самореалізації».

Домашнє завдання: «для того, щоб навчитися краще відчувати свій внутрішній голос кожного дня, до нашої наступної зустрічі, складайте та проголошуйте мінімум три речення, що починаються словами «Я відчуваю...», «Я хочу...» та «Я люблю...».

Заняття 5 «Наші цілі»

Вправа 13 «Мої фантазії»

Мета вправи: аналіз учасниками своїх фантазій з метою більш глибокого розуміння власних потреб та перетворення їх на визначені цілі».

Інструкція: «протягом двох хвилин згадайте та проаналізуйте за допомогою наступних запитань свої найбільш часто повторювані мрії.

(Пауза 2 хвилини).

А зараз я пропоную кожному розповісти про власні мрії».

Під час розповідей тренер спонукає учасників до роздумів, що саме заважає учасникам реалізовувати у житті власні потреби, можливо це страх перед невідомим, а можливо це пов'язано з іншими причинами?

Очікуваний результат: відбувається рефлексія учасникамитренінгу власних мрій та фантазій, усвідомлення потреб, які вони відображають та можливих причин, які заважали їх реалізації.

Висновок: «отже в процесі виконання цієї вправи ви мали можливість згадати про ваші приховані, підсвідомі потреби, а також замислитися що до того, що саме заважає вам

реалізувати їх. Можливо це... (резюмується сказане учасниками).

Вправа 14 «Мої цінності»

Мета вправи: виявлення справжніх цінностей та цілей учасників.

Інструкція: «протягом 10 хвилин напишіть 3-5 варіантів продовження наступного речення «Для мене зовсім безглуздо...».

Потім складіть фрази, протилежні за змістом тим реченням, які ви написали, не використовуючи при цьому частку «не». Наприклад, «безглуздом є летіти на Луну» – протилежна фраза – «жити на Землі».

(Пауза 10 хвилин).

Нові фрази відображають ваші цінності, які є зараз для вас важливими.

А зараз я пропоную кожному розповісти про власні цінності та визначити які серед них є для вас найважливішими, а якими ви могли б поступитися».

Під час розповідей тренер спонукає учасників до роздумів, що нового вони дізнались про себе завдяки цій вправі, що їх здивувало, що є найбільш важливим для них серед визначених цінностей, які цінності реалізуються у вашому житті, а які ні.

Очікуваний результат: рефлексія учасниками власних ціннісних орієнтацій, визначення пріоритетних цінностей.

Висновок: «отже, зараз ви мали можливість усвідомити власні цінності, визначити головні з них, а також проаналізувати якою мірою ваші цінності реалізуються у вашому житті»

Вправа 15 «Мої цілі»

Мета вправи: усвідомлення учасниками справжніх бажань, які є стрижнем особистісних перетворень та особистісного розвитку.

Інструкція: «сядьте зручно, зніміть напругу з м'язів, розслабтеся, створіть для себе приємну атмосферу. А тепер запитайте себе «Чого я хочу досягнути, насправді?». Запишіть першу відповідь, що спала вам на думку. Шукайте відповіді на це питання протягом 10 хвилин. Не напружуйтеся, пишіть все, що спадає вам на думку. Будьте вільні та не керуйте вашою думкою. Не переривайте роботу, коли ви відчуєте, що все це вам набридло і у вас вже немає нових ідей. Зробіть глибокий вдих, розслабтеся, закрийте на хвилинку очі та згадайте що-небудь приємне. Відкрийте очі та продовжуйте працювати. Продовжуйте запитувати себе, доки відповіді не перестануть надходити спонтанно. Потім передивіться ваші відповіді.

(Пауза 10 хвилин).

Ефективність у досягненні поставлених цілей передбачає опанування певних вмінь з правильного визначення мети, створення плану досягнення цілі і т.д. Зараз я пропоную вам ознайомитись із тим як аналізувати та детально планувати власні цілі.

(Пауза 1 хвилини).

А тепер я пропоную проаналізувати власні цілі за визначеною схемою. Коли ви будете готові, розкажіть, будь ласка, про свої цілі іншим учасникам. На виконання цього завдання вам відводиться 10 хвилин.

(Пауза 10 хвилин).

Під час розповідей тренер може ставити учасникам додаткові запитання, наприклад, з'ясовувати які цілі можуть скласти рівноцінну альтернативу вже визначеним, заохочувати інших учасників до надання інформації з власного досвіду щодо подолання певних перешкод на шляху до цілі. Важливим також є формування в учасників вміння активізації власних ресурсних станів (див. вправу з минулого заняття), тобто пригадування власних минулих успіхів та досягнень з метою актуалізації власного особистісного потенціалу для досягнення поставленої мети.

Заняття 6 «Наші цілі»

Вправа 16 «Я у майбутньому»

Мета вправи: створення особистого позитивного образу майбутнього.

Інструкція: «сядьте зручно, розслабтеся і посидьте кілька хвилин спокійно, ні про що не думаючи. Можете закрити очі. Ви відчуваєте, як ваші руки стають теплими і важкими, приємне тепло охоплює ваші пальці, розповсюджується вище, охоплює ваші лікті та

передпліччя. Ваші м'язи розслаблюються. Вам приємно і комфортно. Ваші ноги охоплює приємна тепла хвиля. Ви відчуваєте у ногах приємну важкість.

Прислухайтесь до свого дихання. Ви дихаєте вільно та спокійно. Вам приємно та комфортно. Ви відчуваєте як розслаблюються м'язи вашого обличчя, розслаблюються повіки, щоки, лоб та підборіддя. Ви відчуваєте приємне розслаблення у всьому тілі.

Зробіть три глибокі вдихи. Уявіть собі, що кожен із вас заснув, під великим деревом. Вам сниться чудовий сон. Кожен бачить себе через 5 років... Зверніть увагу на те, як ви виглядаєте через 5 років, де ви живете, що ви робите... Уявіть собі, що ви дуже задоволені власним життям. Чим ви займаєтесь? Ким працюєте? Хто знаходиться поряд із вами?...

Тепер знову зробіть три глибокі подихи. Потягніться, напружте, а потім розслабте ваші м'язи, відкрийте очі. Згадайте все, що ви бачили.

А тепер візьміть аркуш паперу та намалюйте яким ви будете через 5 років, хто буде поряд із вами, ким і де ви будете працювати. Поміркуйте над тим, як цього досягти. На виконання малюнку вам надається 10 хвилин.

(Пауза 10 хвилин).

А тепер розкажіть, будь ласка, про те, що ви бачили та покажіть групі малюнок, який ви намалювали. Під час розповіді дайте відповідь на наступні питання:

- Чи задоволені ви образом вашого майбутнього?
- Що сподобалось вам більше за все?
- Чи було щось, що вам не сподобалось?
- Щоб у вашому майбутньому вам хотілось би змінити?
- Що треба зробити, щоб змінити власне майбутнє?»

Очікуваний результат: учасники презентують власні малюнки та розповідають про ті образи себе, які вони уявляли.

Висновок: «отже, зараз ви на емоційному рівні відчули бажаний образ себе у майбутньому. Ви можете подумки повертатись до цього образу, коли у вас виникне бажання або необхідність актуалізувати власний ресурсний потенціал. Для цього потрібно тільки розслабитись, закрити очі та дати волю власній уяві».

Час виконання 55 хвилин

Підсумок заняття: «отже сьогодні ми навчилися визначати та аналізувати власні цілі, звернули увагу на власні фантазії та мрії, які уособлюють наші підсвідомі потреби та проаналізували ціннісні орієнтації, які також є важливим регулятором нашої діяльності.

Заняття 7 «Наші права та життєва самореалізація»

Перевірка домашнього завдання: зараз я пропоную всім розповісти про те, як ви виконали домашнє завдання, які перші кроки до вашої цілі вам вже вдалось зробити.

Заслуховуються розповіді учасників.

Отже, ви бачите що *(надається зворотній зв'язок відповідно до розповідей – вам вдалось..., найбільш складним для вас виявилось..., вам завадило...,)*.

Час виконання 30 хвилин

Вступна частина: сьогодні ми звернемося до того, як саме ми поводитимось, чи реалізуємо ми свої особистісні права або обмежуємо власну свободу через хибне прагнення догоджати та виконувати бажання інших людей.

Вправа 17 «Мої права»

Мета вправи: визначення причин, що заважають реалізації прав особистості.

Інструкція: «ознайомтесь, будь ласка, із переліком прав та визначте які з них ви реалізуєте у своєму житті, а які ні. Якщо якісь із прав викликають труднощі у їх реалізації, проаналізуйте, що саме заважає їх дотриманню.

(Роздається додаток 6).

(Пауза 3 хвилини).

Розкажіть, будь ласка, про те, які з прав ви реалізуєте, а які ні та що саме заважає їх реалізації.

(Заслуховуються розповіді учасників, надається відповідний зворотній зв'язок, тренер заохочує інших учасників до обговорення).

Очікуваний результат: учасники тренінгу розповідають про власні права, яких вони дотримуються та аналізують власні труднощі у реалізації окремих прав.

Висновок: «отже, ви бачите, що здатність реалізовувати власні права є важливою складовою особистісної свободи, але ми чомусь не завжди дозволяємо собі бути вільними від стереотипів, правил, норм, думок інших людей, їх потреб і бажань, якщо це навіть суперечить нашим власним переконанням та почуттям, що гальмує особистісну самореалізацію та розвиток. Вміння бути вільним є важливою передумовою як психологічного здоров'я, так і життєвого успіху особистості, отже розвиток цього вміння є значущим чинником професійної самореалізації кожного індивіда».

Вправа 18 «Вийди з кола»

Мета вправи: визначення учасниками тренінгу власної здатності досягати визначеної мети, знаходити вихід із складної ситуації, боротися та довіряти людям.

Інструкція: «вам пропонується гра-перевірка, з тим щоб дізнатися чи вмієте ви долати перешкоди та як ви це робите. Для цього ви повинні встати колом та взятися за руки. Один учасник входить до середини кола із завданням вирватися з кола за 2-3 хвилини. Той, хто не може це зробити вважається загиблим. Коло не має бажання його випустити, але якщо у кого-небудь таке бажання з'явиться, він може це зробити. Той, хто його випустить нічим не ризикує, наступний учасник потрапить до кола за чергою або за бажанням. Коло не залізна клітка, воно надає шанс кожному, але воно випустить тільки того, хто доведе своє бажання жити та використає для цього всі свої можливості. Завдання кожного з учасників проявити творче ставлення до виконання вправи».

Відбувається гра доки кожен з учасників не побуває у колі.

А тепер розкажіть, будь ласка, про ваші враження від гри, - кому вдалось вибратись із кола і чому? кому це не вдалось і що цьому завадило?»

Тренер заохочує учасників до розповідей та надання зворотного зв'язку щодо гри.

Очікуваний результат: учасники випробовують власні здібності долати перешкоди на шляху до досягнення мети, апробують власні комунікативні вміння та навички впливу на інших людей.

Вправа 19 «Моє майбутнє»

Мета вправи: усвідомлення того, як вчинки програмують майбутнє, визначення того які вчинки зумовлюють бажане майбутнє та уникнення тих дій, що зумовлюють неприємне майбутнє.

Інструкція: «намалюйте в своїй уяві дві картини майбутнього: перша – через три роки, яка охоплює переживання та життєві ситуації, які є для вас бажаними, друга – також через три роки, але охоплює ті життєві ситуації та переживання, які є для вас неприємними. Після того, як це буде зроблено запитайте себе: «Що я можу зробити задля того, щоб це здійснилось?» Запишіть, яка поведінка зробить ваше бажане майбутнє реальним. Потім необхідно визначити поведінку, яка може, призвести до небажаного майбутнього. Запишіть перелік причин, що заважають вам досягти того, чого ви бажаєте.

Пауза 10 хвилин.

А тепер розкажіть, будь ласка, про те, який образ себе ви уявляли, яка поведінка приведе вас до успіху, а яка, навпаки, буде для вас чинником неуспішності».

Тренер заохочує учасників до дискусії, стосовно того, які поведінкові стратегії є успішними, а які неуспішними, надає зворотній зв'язок учасникам тренінгу.

Очікуваний результат: через уявлення емоційної ситуації успіху або невдачі, учасники аналізують власні поведінкові стратегії в контексті їх успішності або неуспішності та визначають моделі успішної поведінки.

Висновок: «отже, ви мали можливість дослідити та проаналізувати чинники власної успішності або неуспішності та визначити модель власного успіху, тобто визначити, що саме ви повинні зробити для того, щоб стати успішною людиною та які прояви власної поведінки треба певним чином змінити та удосконалити з метою уникнення небажаних результатів вашої життєдіяльності.»

Вправа 20 «Зона міцності»

Мета вправи: розширення діапазону вашої самореалізації.

Інструкція: «взьміть аркуш паперу. Напишіть у центрі велику літеру «Я». Проведіть декілька ліній від «Я» та напишіть під ними можливі напрями реалізації ваших здібностей. Ваше завдання полягає у тому, щоб визначити якомога більше сфер власної самореалізації. Напрями вашої самореалізації можуть бути досить незвичними та неочікуваними, але цілком реальними. На виконання цього завдання вам надається 10 хвилин.

Пауза 5 хвилин. Коли будете готові, розкажіть іншим про ті напрями, які ви визначили».

Під час розповіді тренер ставить учасникам додаткові запитання заохочує їх до дискусії та надання одне одному зворотного зв'язку.

Очікуваний результат: учасники визначають напрями власної самореалізації, аналізують можливі варіанти реалізації своїх здібностей.

Вправа 21 «Успіх»

Мета вправи: актуалізація оптимізму, впевненості учасників в тому, що вони здатні досягнути успіху.

Вправа виконується під приємну спокійну музику.

Інструкція: «сядьте зручно, розслабтеся і посидьте кілька хвилин спокійно, ні про що не думаючи. Можете закрити очі. Ви відчуваєте, як ваші руки стають теплими і важкими, приємне тепло охоплює ваші пальці, розповсюджується вище, охоплює ваші лікті та передпліччя. Ваші м'язи розслаблюються. Вам приємно і комфортно. Ваші ноги охоплює приємна тепла хвиля. Ви відчуваєте у ногах приємну важкість.

Прислухайтесь до свого дихання. Ви дихаєте вільно та спокійно. Вам приємно та комфортно. Ви відчуваєте як розслаблюються м'язи вашого обличчя, розслаблюються повіки, щоки, лоб та підборіддя. Ви відчуваєте приємне розслаблення у всьому тілі.

Уявіть, що ви знаходитесь у великій кімнаті, сидите у зручному кріслі, біля вас люди. На сцені стоїть людина. Перед нею блискучий предмет, який випромінює світло. Людина каже про успіх. Послухайте її.

Зараз вона називає ваше ім'я, говорить, що ви успішна людина та кличе вас на сцену. Поки ви йдете туди, всі вітають вас, посміхаються вам. Ви проходите цей шлях, піднімаєтесь на сцену і вам дарують великий букет троянд. Понюхайте ці квіти. Ви відчуваєте радість та щастя. Запам'ятайте ці відчуття... а зараз повертайтеся у нашу кімнату».

Виконується вправа.

А тепер розкажіть про ваші відчуття: що вам сподобалось більше за усе, що було для вас неочікуваним?»

Очікуваний результат: учасники уявляють себе в ситуації успіху та відчувають емоційне забарвлення цього образу.

Висновок: «отже, зараз ви відчули себе успішною людиною, ви відчули ті емоції, які супроводжують цей образ. Можливо вам вдалось уявити також ситуацію успіху, з чим саме він пов'язаний та ін. Запам'ятайте це відчуття та зберігайте його у своїй підсвідомості і воно на іраціональному рівні буде притягувати до вас успіх!»

Заняття 9 «Професійне Я»

Перевірка домашнього завдання: «зараз я пропоную кожному з вас розповісти про те, виконання яких прав викликає у вас певні складнощі, а що ви реалізуєте у власному житті найчастіше. Поділіться також вашими міркуваннями стосовно того, що саме обмежує вашу свободу, а які риси, що придушують особистісне самовиявлення, навпаки, вам не властиві».

Кожен з учасників по черзі розповідає про власний досвід. Ведучий надає відповідний зворотній зв'язок та резюмує виступи учасників тренінгу.

Час виконання 30 хвилин

Вступна частина: «зараз я пропоную вам виконати вправу, спрямовану на аналіз ваших дитячих бажань та мрій стосовно вашого професійного вибору».

Вправа 22 «В дитинстві я хотів бути...»

Мета вправи: створення в групі доброзичливої невимушеної атмосфери.

Інструкція: «зараз я пропоную кожному з вас протягом 3 хвилин написати на картці, ким ви хотіли бути в дитинстві і чому.

(Пауза 3 хвилини).

А тепер непідписані картки віддайте мені».

Тренер перемішує їх і знову роздає учасникам.

А зараз вам пропонується відчутти себе у образі невідомого автора, прочитати написане та висловити свої припущення стосовно того, чи змінилась його думка тепер, коли він став дорослим. Якщо змінилась, то чому? А хто, на вашу думку, є автором?»

Учасники висловлюють власні припущення.

«А тепер нехай кожний з учасників розповість про те, чому саме він обрав свою професію, і наскільки змінились його професійні уподобання».

Учасники по черзі виконують вправу. Інші учасники також можуть ставити запитання до виступаючого.

Вправа 23 «Професійні стереотипи»

Мета вправи: виявлення професійних стереотипів та робота з ними.

Інструкція: «виходячи з того, що стереотипи – це певні усталені твердження, вам пропонується зараз на аркушах паперу дати опис стереотипних уявлень, пов'язаних із представниками вашої професії.

Проаналізуйте, як стереотипи впливають на тих, хто в них вірить і на інших людей? Підкресліть, будь ласка, ті властивості з написаного на аркуші, які, на вашу думку, відповідають вам особисто. Віддайте мені не підписані аркуші. А тепер вгадайте, хто автор кожного з них».

Тренер збирає не підписані аркуші та зачитує те, що на них написано. Учасники висловлюють власні припущення.

Коли автор буде визначений, тренер пропонує йому висловитись з приводу того, які стереотипи він вважає позитивними, а які негативними в контексті його особистісної самореалізації та яким чином вони впливають на його поведінку й на ставлення до нього інших людей».

Очікуваний результат: учасники групи визначаються з приводу того, хто є носієм цих стереотипів та аналізують вплив стереотипів на інших людей і на власну поведінку; визначають стереотипи.

Висновок: «отже, ви бачите, що професія певним чином впливає на особистість кожної людини; крізь призму стереотипів ми схильні сприймати й інших людей, які є представниками різних професій, так само як і вони сприймають нас. Але цей вплив може певною мірою й заважати та обмежувати самореалізацію особистості, коли стереотипи деструктивним чином впливають на особистісний розвиток.

Вправа 24 «Рекламний ролик»

Мета вправи: професійна презентація себе групі.

Інструкція: «зараз вам пропонується презентувати себе як фахівця. Уявіть, що ви створюєте свій власний рекламний ролик, головним персонажем якого є ви самі. Намагайтеся підкреслити власні позитивні риси та представити себе у найбільш позитивному вигляді. На підготовку до виконання цієї вправи вам надається 3 хв.»

Пауза 3 хвилини.

«А тепер, будь ласка, презентуйте себе у групі як фахівця».

Очікуваний результат: учасники групи по черзі представляють у групі власний рекламний ролик, в якому вони презентують себе як професіонала, презентують власні позитивні професійні якості й риси та можливі напрями власної професійної самореалізації.

Вправа 25 «Моя мотивація»

Мет вправи: допомогти учасникам зрозуміти власні мотиви вибору напряму професійної самореалізації.

Інструкція: «прочитайте, будь ласка, перераховані мотиви і визначте які з них є для вас найбільш актуальними. Проранжуйте мотиви за ступенем значущості їх особисто для вас.

(Пауза 2 хвилини)

А тепер, будь ласка, зачитайте отриманий перелік у групі».

Очікуваний результат: учасники тренінгу визначають найбільш актуальні для них мотиви, кожен складає певну ієрархію мотивів.

Висновок: «отже, ви бачите, що для кожного з вас серед вашої професійної мотивації щось є домінуючим та головним, а щось зовсім не важливим. Усвідомлення та відокремлення головних мотиваторів, що спонукають вас до професійної діяльності, допоможе вам здійснити найбільш адекватний вибір напрямів вашої професійної самореалізації, що є досить важливим в ситуації професійної кризи».

Заняття 10 «Професійне Я»

Вправа 26 «Мої позитивні риси»

Мета вправи: визначення позитивних рис та підвищення професійної самооцінки.

Інструкція: «зараз вам пропонується пригадати ваші позитивні професійні риси. При формулюванні позитивних рис не зменшуйте власних переваг. Ці властивості будуть створювати першу колонку на аркуші. У другій колонці ви можете відмітити не притаманні вам професійно сприятливі риси, які б ви хотіли в собі розвинути.

(Пауза 5 хвилин).

А зараз я пропоную кожному прочитати власний перелік та прокоментувати його.

На виступ кожному надається 2 хвилини. Коли будете висловлюватися говоріть відверто та впевнено, при цьому ви не повинні пояснювати іншим чому саме вважаєте ті або інші властивості власною позитивною рисою.»

Очікуваний результат: учасники висловлюються з приводу тих рис, які вони визначили та заслуховують те, що написали інші учасники групи.

Вправа 27 «Коридор просвітління»

Мета вправи: розвиток автономності професійної самооцінки.

Інструкція: «зараз по черзі кожному з вас пропонується пройти від однієї стіни до протилежної туди і назад, кілька разів. На шляху учасника буде супроводжувати група. При цьому, коли він іде до однієї стіни, група повинна всіляко вихвалити його професійну діяльність, прогнозувати світлі перспективи, а потім, за ходом зворотного руху, група повинна всіляко компрометувати його професійну діяльність, критикувати її та прогнозувати невдачі. Задача учасників спокійно мовчки ходити від стіни до стіни, не реагуючи ні на негативні, ні на позитивні підкріплення.

Закінчувати рух кожного учасника слід на позитивних підкріпленнях».

Виконується вправа.

«А зараз ми знову сядемо у велике коло, і вам пропонується відповісти на декілька запитань: Чиї висловлювання заважали ходити? Які переживання виникали? Що нового дізнались про себе? Що допомагало зберігати спокій?»

Очікуваний результат: учасники по черзі виконують вправу та в результаті цього у них виникають певні емоційні враження стосовно впливу інших на власну професійну самооцінку.

Підсумок заняття: «таким чином, сьогодні ми проаналізували власні особистісні риси, визначили власні переваги та свої позитивні якості як фахівців, що є значущими передумовами власного професійного успіху.

Заняття 11 «Професійна кар'єра»

Вступна частина: «отже минулого разу ми з вами звертались до того, що є запорукою професійного успіху, яким чином навчитись ефективній самопрезентації себе як професіонала, а також відчути на собі вплив соціального оточення, яке може як підкріплювати, так і заважати успіху.

Заняття буде присвячене тому, що саме заважає нам реалізовувати наші професійні здібності й можливості та яким чином людина може розвинути здатність продуктивно долати власні професійні кризи.

Зараз ми виконаємо вправу, спрямовану на аналіз наших цілей та тих ресурсів, які ми маємо для їх досягнення».

Вправа 28 «Моя мета»

Мета вправи: актуалізація мотивів та ресурсів для досягнення визначеної мети.

Інструкція: «зараз вам пропонується сформулювати вашу мету. Згадайте про яку-небудь актуальну для вас мету та чітко сформулюйте її. Занотуйте цю мету.

А зараз уявіть собі, що хтось з ваших друзів досяг успіху у реалізації аналогічної мети. Визначте, як знання про успіхи ваших друзів допомагають вам у досягненні власної мети.

Визначте, як в досягненні цієї мети допомагає вам ваша сім'я.

Визначте як досягненню мети сприяє коханий чоловік (кохана жінка).

Згадайте про яку-небудь подію, яка відбулась з вами сьогодні або вчора. Це може бути як радісна подія, так і неприємна і амбівалентна. Визначте, як ця подія може допомогти вам у досягненні вашої мети».

(Пауза 2 хвилини).

А тепер розкажіть, будь ласка, іншим про ваші цілі та про те, як інші люди або події впливають на ваші можливості їх реалізації».

Очікуваний результат: учасники тренінгу висловлюються стосовно тих цілей, які є для них значущими та про те, як інші люди та події впливають на їх здатність досягати їх.

Висновок: «отже, ви відчуваєте, що для досягнення цілі треба мати певні ресурси, певний енергетичний потенціал, який збільшується або зменшується під впливом значущих для вас людей та тих особистісно значущих подій, що трапляються у житті.

Вправа 29 «Професійна криза»

Мета вправи: підвищення рівня самоусвідомлюваності людини в ситуації професійної кризи та відкриття нових можливостей, які виникають у неї завдяки переживанню кризових станів, які є поштовхом для саморозвитку та самореалізації.

Інструкція: «сядьте зручно, розслабтеся, згадайте, коли ви в останній раз (не зараз) переживали професійну кризу. Як ви відчували себе тоді, що вас турбувало? Намалюйте свою минулу кризу кольором, яким ви бажаєте.

(Пауза 2 хвилини).

Згадайте ще одну можливу кризу у вашому житті. Згадайте свій стан тоді, ваші переживання, роздуми, рішення. Намалюйте і цю кризу.

(Пауза 2 хвилини).

А тепер поверніться до актуальних переживань нинішньої кризи. Намалюйте цю кризу.

(Пауза 2 хвилини).

Кожний з цих малюнків відображає певний період вашого життя. Розкладіть їх у хронологічному порядку.

Подивіться на перший малюнок і запитайте себе: «Що нового тоді народжувалось у моєму житті? Що цінного я тоді отримав (ла)?» Напишіть поряд із малюнками ці відповіді. Зробіть аналогічну дію з другим малюнком. (Пауза 2 хвилини). Уважно прочитайте ваші відповіді. Чи бачите ви який-небудь зв'язок між цими кризами? Чи помітили ви які-небудь суттєві зміни в собі, яких не помічали раніше?

(Пауза 2 хвилини).

А тепер подумайте, що цінного є у тій ситуації, яку ви переживаєте зараз? Занотуйте вашу відповідь на малюнку.

(Пауза 1 хвилина).

А тепер розкажіть, будь ласка іншим про ваші міркування та враження».

Очікуваний результат: учасники тренінгу розповідають про власний досвід переживання професійних криз. Вони також отримують зворотній зв'язок від інших учасників стосовно механізмів та засобів подолання кризових станів.

Заняття 12 «Професійна кар'єра»

Вправа 30 «Пастки-капканчики»

Мета вправи: підвищення рівня усвідомлення можливих перешкод на шляху до досягнення професійних цілей та можливостей їх подолання.

Інструкція: «зараз, будь ласка, визначте будь-які можливі труднощі на шляху до

власної професійної мети. Зверніть увагу на те, що труднощі можуть бути як зовнішніми, що пов'язані з іншими людьми або обставинами, так і внутрішніми, що зумовлені внутрішніми особливостями самої людини. Подумайте також про те, яким чином можна подолати ці труднощі, як це зробити найбільш ефективно.

(Пауза 5 хвилин).

А зараз розкажіть, будь ласка, іншим членам групи про ваші міркування з цього приводу.

Коли ви будете називати актуальну для вас перешкоду, учасник, що сидить через дві людини від вас повинен буде сказати як можливо подолати цю перешкоду. Учасник, що назвав дану перешкоду також повинен буде визначити шляхи її подолання. Далі за участю групи ми визначимось, які шляхи вирішення проблеми є найбільш оптимальними, цікавими та реалістичними».

Очікуваний результат: учасники в процесі виконання вправи аналізують власні перешкоди, які заважають їм досягти професійного успіху, обмінюються досвідом конструктивного подолання перешкод на професійному шляху.

Висновки: «отже, ви бачите, що в процесі досягнення цілі кожна людина стикається з певними труднощами та перешкодами, саме тому вміння усвідомлювати їх та ефективно долати можливі ускладнення є надзвичайно важливою передумовою успіху. Важливо пам'ятати, що можливі перешкоди на шляху до успіху не є чимось незмінним, треба лише замислитись як саме подолати ці труднощі, визначити власний шлях до успіху».

Вправа 31 «Три речення»

Мета вправи: рефлексія сенсу власної професійної діяльності, отримання зворотного зв'язку для визначення професійного самостварення, розвиток нових поглядів один на одного у професійному вимірі.

Інструкція: зараз ви всі напишете на окремих картках 3 речення, які певним чином відображають сенс вашої професійної діяльності, ваші професійні принципи і т.д. Кожне речення пишеться на окремій картці. При цьому ви самі будете вирішувати, яку інформацію про себе ви бажаєте повідомити, виходячи із міркувань власної психологічної безпеки. Картки не підписуються.

Пауза 5 хвилин.

Потім ми перемішаємо картки і кожен з вас витягне по 3 картки. Далі кожний по черзі, по колу, за годинниковою стрілкою читає вголос речення, що написані на кожній з карток та віддає їх тим членам групи, які, як йому здається, є їх авторами. Той, хто отримав картку, без коментарів залишає її у себе. При цьому ніхто з інших учасників не висловлює власних міркувань щодо авторства та не робить ніяких зауважень.

Якщо при первинному розподілі карток кому-небудь дістанеться його власна, він повинен, в першу чергу, прочитати саме її і потім передати картку будь-якому учаснику, незважаючи на те, що автором є він сам.

Далі відбувається певна кількість обертів, в процесі яких кожний учасник читає чужі картки та передає їх передбачуваним авторам. Коли хтось з учасників отримує власну картку від іншого члена групи, він залишає її у себе та вже не має права нікому віддавати, про що повідомляє групі, зачитуючи її. У тому випадку, коли він отримує від кого-небудь не свою, а чужу картку, він повинен у наступному колі зачитати її та передати тому члену групи, якого він вважає автором висловлювання.

Якщо правила гри зрозумілі і немає питань стосовно цього, то можна розпочинати виконання вправи».

Очікуваний результат: відбувається гра, учасники продовжують обмін картками доки не визначають їх авторів.

Обговорення результатів роботи тренінгу

А зараз я пропоную вам відповісти на наступні запитання.

- Що є найважливішим, з того чому ви навчились в групі?
- ❑ Що цікавого ви дізналися про себе?
- ❑ Чому позитивному ви навчились під час спілкування з іншими членами групи?
- ❑ Як ви можете використати те, чому навчились в групі?

- ❑ Що вам не сподобалося у роботі групи?
- ❑ Над чим вам хотілось би попрацювати у майбутньому?

Час виконання 20 хвилин.

Заключний етап тренінгу

Інструкція: тренер встає, протягує вперед руку і говорить: «Мені було дуже приємно працювати з вами. Кожен з вас може зараз встати та щось сказати групі на прощання та торкнутися рук один одного».

Очікуваний результат: кожен з учасників встає каже щось іншим та кладе свою руку на руку тренера або попереднього учасника.

Відбувається прощання групи. Після цього тренер говорить «до побачення».