

**Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»**

Факультет філології, психології та педагогіки
Кафедра психології та педагогіки

Рекомендовано до захисту
« ____ » _____ 2025р.,
протокол № _____
Зав.кафедри _____
(підпис)

Кваліфікаційна робота

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОЇ
ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ
ПСИХОЛОГІВ**

Виконала: студентка II курсу,
групи 601 ФП
денної форми навчання
спеціальності 053 «Психологія»
Скубій О.М.

(прізвище та ініціали)

ОПП «Практична психологія»

Керівник: д. пс. н., проф. Седих К.В.
(науковий ступінь та/або вчене звання, прізвище, ініціали)

Рецензент: _____
(науковий ступінь та/або вчене звання, прізвище, ініціали)

Захищено « ____ » _____ 202__ р.

кількість балів: _____

значення оцінки _____

Голова Екзаменаційної комісії _____

_____ (підпис)

(прізвище та ініціали)

Полтава – 2025 року

ЗМІСТ		
ВСТУП		3
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ПСИХОЛОГІВ	
1.1	Психологічні особливості мотиваційної готовності до професійної діяльності	8
1.2	Психологічні особливості студентської молоді. Особливості вибору професії.	18
1.3.	Мотиваційна готовність до професійної діяльності студентів психологів	24
Висновки до першого розділу		32
РОЗДІЛ 2	МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ	
2.1	Огляд і обґрунтування вибору методик психодіагностики	34
2.2	Методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір (в модифікації А. Реана)	36
2.3	Методика «Шкала самоефективності» Р. Шварцера та М. Єрусалема	39
2.4	Методика “Діагностика мотивації до успіху” (Т. Елерс)	42
2.5	Опитувальник визначення джерел мотивації (Дж. Барбуто, Р. Скол)	44
Висновки до другого розділу		45
РОЗДІЛ 3	ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ПСИХОЛОГІВ	
3.1	Організація емпіричного дослідження	47
3.2	Аналіз мотиваційної готовності студентів психологів	49
3.3	Аналіз самоефективності студентської молоді	54
3.4	Характеристика мотивації до успіху студентів-психологів	59
3.5	Порівняльний аналіз особливостей мотиваційної готовності студентів першого та останнього курсів навчання.	65
Висновки до третього розділу		70
ВИСНОВКИ		73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ		80
ДОДАТКИ		87

ВСТУП

Актуальність теми.

Мотиваційна готовність студентів-психологів до професійної діяльності є важливим аспектом підготовки майбутніх фахівців. Вона визначає їхню здатність успішно адаптуватися до реалій професійного середовища, якісно виконувати свої обов'язки та постійно розвиватися. Актуальність цієї теми зумовлена кількома ключовими аспектами:

1. Сучасний світ переживає соціальні, економічні та культурні зміни, що супроводжуються високим рівнем стресу та психоемоційного напруження серед людей. Попит на кваліфікованих психологів постійно зростає, що вимагає не лише професійних знань, а й мотиваційної готовності до роботи в різних складних умовах.

2. Робота психолога потребує високої емоційної стійкості, емпатії, постійного самовдосконалення та здатності працювати в умовах непередбачуваних ситуацій. Без належного рівня мотивації та готовності до таких викликів професійна діяльність може призводити до вигорання або низької ефективності роботи.

Вивчення мотиваційної готовності дає змогу оцінити, наскільки студенти-психологи розуміють специфіку своєї професії та чи готові вони до професійних викликів.

Проте, незважаючи на цікавість психологів до дослідження даної тематики, доцільним є визначити основні аспекти, що передбачає мотиваційна готовність до професійної діяльності на сучасному етапі, адже сучасне суспільство стоїть перед новими вимогами до професіонала, зокрема психолога а отже і потребує високого рівня підготовленості не лише теоретичної, але і мотиваційної.

Дослідження мотиваційної готовності студентів-психологів є актуальним, оскільки сприяє глибшому розумінню факторів, які впливають на їхню професійну підготовку. Це, у свою чергу, дозволяє розробляти ефективні підходи

до формування мотиваційної готовності, що забезпечить успішну інтеграцію майбутніх психологів у професійне середовище.

Короткий аналіз стану розробленості проблеми. Проблема готовності до професійної діяльності завжди цікавила науковців. Серед підходів до розуміння та розробки мотиваційної готовності можна виділити три основні підходи - аналіз мотивації через спонукання та процеси – В. С. Мухіна, І. С. Кон, Л. В. Дубровіна, Ю. А. Фельдштейн, А. Р. Лурія; - аналіз мотивації через зовнішні та внутрішні детермінанти – І. П. Павлов, В.М. Бех, Н. В. Гришина, О. Азрилян, О. Виханський, О. Наумов; - аналіз мотивації в контексті мотивів, потреб, стимулів – Ф. Герцберг, К. Пасс, Б. Лоус, Д. Макклелланд, Л. Чедвик, Б. Райзберг.

Дослідження проблеми психологічної готовності до діяльності здійснювалися такими вченими, як Є. Мілерян, Д. Ніколенко, В. Серіков, А. Смирнов, П. Чамата, С. Максименко, Л. Нерсесян, А. Пуні та ін. Водночас слід зазначити, що автори по-різному трактували суть та структуру цього явища залежно від специфіки предмета, мети та вихідних теоретичних засад як необхідних основ проведення наукового дослідження.

Мета роботи – теоретично вивчити та емпірично дослідити психологічні особливості мотиваційної готовності до професійної діяльності студентів психологів.

Завданнями даного дослідження є:

- 1) теоретично дослідити наукові погляди стосовно феномену готовності до професійної діяльності майбутніх психологів;
- 2) описати методичні засади та методики діагностики мотиваційної готовності студентів психологів до професійної діяльності;
- 3) емпірично дослідити особливості мотиваційної готовності та самоєфективності студентів психологів;
- 4) визначити основні закономірності особливостей мотиваційної готовності студентів першого та останнього курсів навчання

Об'єктом роботи виступає мотиваційна готовність до професійної

діяльності.

Предмет роботи – вивчення психологічних особливостей мотиваційної готовності до професійної діяльності студентів психологів.

Гіпотеза дослідження полягає у твердженні про те, що мотиваційна готовність студентів до вибору професії психолога змінюється протягом навчання в університеті, при цьому студенти першого року навчання переважно орієнтуються на зовнішні мотиваційні фактори (соціальні, економічні, сімейні), тоді як студенти останнього року виявляють більшу внутрішню мотивацію, орієнтуючись на професійні інтереси та особистісні цінності, що пов'язані з їх майбутньою професійною діяльністю.

Теоретико-методична основа дослідження.

Проблему психологічної готовності до професійної діяльності досліджували такі українські вчені, як Т. Жванія, С. Кучеренко, В. Моляко, С. Мул, М. Смульсон, О. Сорока, Н. Сторожук, М. Томчук, О. Хуртенко та інші. О. Кокурин зазначає, що знання, вміння та навички, здобуті в процесі навчання, є не метою навчальної діяльності, а засобом для професійної діяльності. Структура психологічної готовності до професійної діяльності окреслена у наукових доробках М. І. Д'яченка та Л. А. Кандибович, а також трьохкомпонентна структура описана у дослідженнях К. Замфіра, який виокремлює внутрішню мотивацію, зовнішню позитивну мотивацію та зовнішню негативну мотивацію. Сучасні українські дослідники Є. Ільїн, М. Левітов, Л. Нерсесян, А. Пуні, О. Ухтомський, А. Маклаков, М. Виноградов визначають психологічну готовність як стан готовності до виконання конкретного трудового завдання; це короткотривала, тимчасова. Натомість М. Д'яченко, Л. Кандибович, В. Согалаєв, Л. Кондрашова, П. Горностаї, В. Моляко, М. Смульсон, О. Хохліна описують два види готовності – як мобілізаційна, ситуативна готовність та як загальна, довготривала, постійна, завчасна, потенційна готовність до діяльності.[43,59]

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань та досягнення мети нами використовувалися загальнонаукові методи теоретичного рівня

(аналіз, синтез, порівняння, систематизація, узагальнення науково-теоретичних та емпіричних даних), методи емпіричного дослідження: Методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір (в модифікації А. Реана); Методика «Шкала самоефективності» Р. Шварцера та М. Єрусалема; Методика “Діагностика мотивації до успіху” (Т. Елерс); Опитувальник визначення джерел мотивації (Дж. Барбуто, Р. Скол).[34]

Емпірична база дослідження. Наше психодіагностичне дослідження проводилося на базі Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка». Експериментальну вибірку склало 50 студентів, серед яких 25 студентів 1 курсу навчання і 25 студентів 6 курсу. Віковий діапазон досліджуваних 1 курсу – від 17 до 19 років, студенти випускних курсів – від 21 до 35 років. З них від 17 до 25 років 37 осіб, від 25 до 35 років – 13 осіб. Дослідження проводилось у вересні-жовтні 2024 року.

Наукова новизна дослідження полягає в уточненні, поглибленні, подальшому розвитку наукових ідей стосовно мотиваційної готовності, здійснення порівняльного аналізу мотиваційної готовності студентів різних років навчання та виявлення чинників розвитку мотиваційної готовності.

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні уявлень про мотиваційну готовність до професійної діяльності студентів психологів, про фактори, що сприяють розвитку готовності до професійної діяльності.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання результатів дослідження у роботі практичного психолога вищих навчальних закладів по роботі з розвитку готовності до професійної діяльності зі студентами випускових курсів.

Апробація. Результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження представлені на **Міжнародній науково-практичній** інтернет-конференції «Development of Education, Science and Business: Results 2024» 11-12 грудня 2024 року. Зміст роботи відображений в 1 публікації.

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Зміст роботи викладений на 96 сторінках друкованого тексту, вміщує 9 таблиць та 13 рисунків. Список використаних джерел нараховує 70 найменувань, 7 з яких – іноземною мовою.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ПСИХОЛОГІВ

У даному розділі подано теоретичний аналіз психологічних особливостей мотиваційної готовності до професійної діяльності. Проаналізовано основні підходи до визначення мотиваційної готовності, окреслено основні компоненти готовності до професійної готовності а також висвітлено основні психологічні особливості особистості студентів, їх основні характеристики, мотиви, цілі та особливості. На основі теоретичного аналізу здійснено узагальнення поглядів провідних зарубіжних та вітчизняних психологів з питання мотиваційної готовності студентів.

1.1 Психологічні особливості мотиваційної готовності до професійної діяльності

В умовах сьогодення дослідники пов'язують процес вибору освіти з професійним самовизначенням, яке включає в себе повноцінний психічний і особистісний розвиток молодої людини, формування мотиваційної сфери, розвинених інтересів, нахилів і здібностей, а також високого рівня самооцінки, і підкреслюють, що молодь в цьому віці повинна вміти адекватно вибирати майбутню професію, а також напрям навчання, який би найбільш відповідав їх здібностям, навичкам, інтересам і майбутнім намірам.[8]

Мотивація в різних теоріях психології та освіти пояснюється по-різному, але традиційно вона розуміється як внутрішній стан, що обумовлює безпосередню і цілеспрямовану поведінку особистості.[16]

Мотивація займає одне з центральних місць у дослідженнях сучасної психології, як вітчизняної так і зарубіжної. Аналіз цієї теми спрямований на

вивчення джерел, що активізують діяльність людини, рушійних сил її поведінки, а також на пошук відповідей на питання: що спонукає людину до діяльності, задля чого вона її здійснює, які мотиви визначають її вибір.

Професійна мотивація виконує роль внутрішнього чинника, який стимулює розвиток професіоналізму та особистості. Саме високий рівень професійної мотивації забезпечує ефективне формування освіченої особистості з високою культурою.[56]

Професійну мотивацію, у широкому сенсі, можна описати через три ключові компоненти: інтерес до діяльності, відчуття обов'язку та самооцінку власної професійної придатності. Усвідомлення студентом соціальної значущості обраної професії, його відповідальність за результати діяльності та готовність долати можливі труднощі є важливими мотивами при виборі професійного шляху.

У сучасних наукових дослідженнях (М. Левітов, Л. Нерсесян, А. Пуні) мотивація розглядається як сукупність усіх видів спонукальних чинників, таких як потреби, інтереси, мотиви, цілі, схильності, установки тощо.[8]

Потреби відіграють ключову роль у формуванні мотивів професійної діяльності та поведінки. Вони представляють собою стан індивіда, в якому виникає активність, спрямована на задоволення необхідних для його існування та розвитку об'єктів.

Найповнішу класифікацію потреб запропонував А. Маслоу у своїй теорії ієрархії потреб (мотивів).

1. Фізіологічні потреби, що забезпечують базові умови для виживання організму (необхідність у їжі, воді, житлі, одязі, відпочинку, сексуальному задоволенні тощо).

2. Потреба в безпеці, яка включає захист від загроз, впевненість у задоволенні фізіологічних потреб, а також захист від страху, болю та інших небезпек.

3. Соціальні потреби, пов'язані з необхідністю належати до соціальної

групи, встановлювати контакти, отримувати любов, підтримку та позитивне ставлення з боку оточення.

4. Потреба в повазі, яка охоплює прагнення до визнання особистих і професійних досягнень, компетентності, а також бажання відчувати власну цінність і повагу до себе.

5. Потреба в самоактуалізації та самовираженні, що передбачає реалізацію власного потенціалу, розвиток здібностей, особистісне зростання та пізнання свого «Я».[69]

Мотиваційний компонент містить значний потенціал для досягнення успіху та конкурентоспроможності у професійній діяльності. Мотиваційна сфера є більш динамічною порівняно з пізнавальною та інтелектуальною, що має як позитивні, так і негативні аспекти. У разі відсутності належного контролю, мотивація може регресувати, що призведе до зниження її рівня і втрати ефективності особистості. Очевидно, що на етапі студентства, формування мотивації повинно бути об'єктом цілеспрямованої та систематичної роботи.[23]

Сьогодні мотиваційна складова студентської поведінки, за словами фахівців, є найбільш важкою для управління. Складність дослідження мотивації та її формування зумовлена тим, що на студента одночасно впливають як зовнішні, так і внутрішні мотиви, які не тільки доповнюють один одного, але й можуть суперечити. Мотивація проявляється як стійкий елемент особистості та як компонент діяльності. Розвиток і формування мотивації відбуваються через належну організацію та зміст діяльності молодшої людини. Індивідуальні особливості особистості можуть сприяти як успіху, так і невдачам у діяльності, що, в свою чергу, формує новий рівень мотивації або змінює вже наявний, сформований у попередніх видах діяльності.[34]

Професійну мотивацію можна поділити на три основні компоненти: Інтерес. Обов'язок. Самооцінка професійної придатності.

Інтерес. Професійні інтереси студентів можна класифікувати на дві групи:

1) Безпосередні інтереси виникають через привабливість змісту і процесів

конкретної діяльності.

2) Опосередковані інтереси пов'язані з організаційними, соціальними та іншими аспектами професії.

До безпосередніх професійних інтересів відносяться:

а) Професійно-специфічний інтерес – зацікавленість у предметах і процесах праці, які визначають її основні функції, а також у результатах цієї праці, таких як створені продукти або надані послуги.

б) Загальнопрофесійний інтерес – інтерес до загальних властивостей професії, з якими студент може ознайомитись у повсякденному житті.

в) Романтичний інтерес – уявлення про незвичність та привабливість професії.

До опосередкованих професійних інтересів відносяться:

а) Професійно-пізнавальний інтерес – прагнення до пізнання природних, технічних, гуманітарних та інших процесів і явищ.

б) Інтерес до самовиховання – бажання до духовного збагачення і формування цінних особистісних якостей.

в) Престижний інтерес – вибір професії на основі перспектив професійного росту та її престижності в суспільстві.

г) Інтерес супутніх можливостей – прагнення задовольнити духовні і життєво-побутові потреби через вибрану професію, такі як потреба в спілкуванні з людьми або матеріальне забезпечення.

д) Невизначений інтерес – емоційний потяг до професії, що не має чітких обґрунтувань.

Обов'язок. Мотив суспільного обов'язку при виборі професії полягає в усвідомленні студентом реальної суспільної користі від участі в певній сфері діяльності, переживанні особистої відповідальності за результат праці, а також готовності до подолання можливих моральних і фізичних труднощів.

Виділяють 5 основних груп мотивів обов'язку:

1. Відповідальність за виконання професійних обов'язків і вимог.

2. Прагнення до вдосконалення майстерності в обраній справі.
3. Новаторство в праці та організації роботи.
4. Загальноальтруїстичні прагнення.
5. Загальногромадські прагнення.

Самооцінка професійної придатності. Процес формування самооцінки професійної придатності є нерівномірним. Це може проявлятися в протиріччі: студент не може співвіднести властивості професії зі своїми особистими якостями (дефіцит самопізнання) або не здатний визначити, чи підходить йому обрана професія (дефіцит професійної інформації). З часом зміст самооцінки розвивається, хоча ці зміни стають менш інтенсивними та послідовними.

Процес формування самооцінки професійної придатності не є рівномірним і може супроводжуватися певними протиріччями. Так, студент може зіткнутися з труднощами, коли йому не вдається порівняти відомі властивості професії з його особистими якостями, що вказує на дефіцит самопізнання. Інша ситуація виникає, коли студент не здатний визначити, чи відповідає обраний ним професійний шлях його індивідуальним здібностям і особистісним рисам, що свідчить про дефіцит професійної інформації. З часом зміст самооцінки збагачується і розвивається, однак ці зміни стають менш вираженими та інтенсивними, і процес набуває більш стабільного та послідовного характеру, без настільки швидких і глибоких трансформацій, як на етапі молодості.[47]

Виклики, що формуються сьогодні до рівня професійної підготовки зумовлюють розширення якостей, якими повинні володіти фахівці – психологи.

Однією з основних складових професійного успіху та реалізації в обраній сфері є, на нашу думку, мотивація. Професійна мотивація – це дія конкретних стимулів, які визначають вибір професії психолога і забезпечують тривале виконання професійних обов'язків, пов'язаних із цією діяльністю. Це також сукупність внутрішніх та зовнішніх сил, що сприяють формуванню в особистості бажання реалізувати себе у психологічній сфері, надаючи їй діяльності чітку спрямованість на досягнення визначених цілей.

Цей феномен активно досліджується у світовій та вітчизняній психології з другої половини ХХ століття, зокрема в 60–70-ті роки. Однак перші спроби осмислення мотивації можна спостерігати і раніше, у рамках різних психологічних теорій, таких як гуманістична теорія, теорія соціальних потреб тощо.

Сучасні дослідження, що приділяють значну увагу проблемі мотивації загалом і професійної мотивації зокрема, можна пояснити необхідністю глибшого залучення психологічних досліджень у практику, що дозволяє краще аналізувати реальну поведінку особистості та виявляти її закономірності. З іншого боку, залишається актуальним питання встановлення зв'язку між внутрішніми мотиваційними тенденціями особистості і соціальною детермінацією її психіки. Тому аналіз сформованих у світовій та вітчизняній психології концепцій мотивації є важливим завданням для дослідження.[67]

Беручи до уваги велику кількість теорій мотивації та орієнтуючись на мету нашого дослідження, ми зосередимося на тих, які аналізують цей процес з точки зору мотивації професійної діяльності. Огляд та систематизація різних теорій мотивації загалом, а також теорій, що стосуються професійної мотивації, дають змогу виділити два основні підходи до її змістовних характеристик та оцінок.

Це дає підстави стверджувати, що вищі навчальні заклади закладають основу для майбутньої трудової та професійної діяльності студентів, зокрема формуючи їхню готовність до цієї діяльності.[44]

Психологічна готовність у сучасній психології розглядається як істотна передумова регуляції, стійкості та ефективності будь-якої цілеспрямованої діяльності. Відомо про такі основні підходи до визначення змісту та структури психологічної готовності – особистісний і функціональний .

Психологічну готовність розглядають як важливу умову для здійснення цілеспрямованої діяльності, що забезпечує її регулювання, стабільність і результативність. Вона допомагає людині ефективно виконувати професійні обов'язки, оптимально застосовувати набуті знання та досвід, реалізувати

особистісні якості, підтримувати самоконтроль і коригувати свою діяльність у змінних ситуаціях. Крім того, готовність до діяльності розуміють як інтегровану здатність, що включає два основні компоненти: мотиваційну складову (схильність до конкретного виду діяльності) та інструментальну складову (інтелектуальні та емоційні механізми, що забезпечують регуляцію діяльності).

У роботах В. О. Моляко дається класифікація рівнів готовності:

1) високий (самостійність у постановці і розв'язанні нових задач, адекватність оцінки і самооцінки професійно важливих якостей, здатність до ефективного вирішення задач в умовах дефіциту часу тощо);

2) середній (середній рівень вияву наведених якостей);

3) низький (невміння самостійно ставити і розв'язувати складні задачі, неадекватна оцінка і самооцінка професійно важливих особливостей тощо).

Отже, психологічну готовність зазвичай трактують як психічний феномен, який дозволяє пояснити стабільність і ефективність діяльності людини в умовах багатьох взаємодіючих мотивів та чинників.[32]

Представимо основні результати теоретичного аналізу наукових джерел, що стосуються цієї проблеми. Психологічна готовність до різних видів діяльності має свої унікальні характеристики, але одночасно існують загальні підходи до її розуміння. Так, у сучасній науці можна виокремити два основні підходи до тлумачення суті психологічної готовності до діяльності.[70]

В одному з них психологічна готовність розглядається як стан готовності до виконання конкретного трудового завдання; це короткотривала, тимчасова, мобілізаційна, ситуативна готовність (Є. Ільїн, М. Левітов, Л. Нерсисян, А. Пуні, О. Ухтомський, А. Маклаков, М. Виноградов та ін.); у іншому – як загальна, довготривала, постійна, завчасна, потенційна готовність до діяльності – підготовленість усіх сфер психіки до виконання діяльності як особистісна інтегративна властивість (М. Д'яченко, Л. Кандибович, В. Согалаєв, Л. Кондрашова, П. Горностай, В. Моляко, М. Смульсон, О. Хохліна та ін.). Отже, виокремлюють два основні типи психологічної готовності до діяльності: 1)

загальну, тривалу – особистісну інтегративну характеристику, що охоплює підготовленість усіх сфер психіки до виконання діяльності; 2) ситуативну, короткочасну, яка визначає поточний стан психологічної готовності до виконання конкретної діяльності. Загальна психологічна готовність служить основою, на якій може формуватися стійка ситуативна готовність до конкретного виду діяльності.

Перша формується протягом тривалого періоду професійної підготовки та діяльності фахівця і відображає його потенційну психологічну здатність виконувати різноманітні завдання в процесі діяльності. Друга ж характеризує наявний на конкретний момент часу (від одного до кількох днів) психологічний стан готовності до виконання конкретних професійних завдань. Водночас можлива відсутність ситуативної психологічної готовності, коли загальна готовність вже є сформованою. Однак наявність ситуативної психологічної готовності неможлива без загальної готовності.[18]

Внаслідок аналізу наукових джерел вдалося виділити основні, а також усталені для психологічної науки положення, які становлять фундамент для розуміння сутності готовності до професійної діяльності як загальної психологічної підготовленості до неї.

До таких положень можна віднести наступні. Готовність до праці являє собою складний структурний феномен, властивість особистості або рівень її розвитку, який є достатнім для успішного освоєння та виконання професійної діяльності. Формування і розвиток готовності до професійної діяльності здійснюються через організований вплив як первинних, так і вторинних інститутів соціалізації на всіх етапах становлення особистості. Чим досконалішими є засоби формування готовності до праці, тим ефективнішим буде результат цього процесу.[49]

Виділяють дві групи компонентів готовності до професійної діяльності, які виконують функції:

- 1) мотиваційно-цільову, спонукальну;

2) виконавчу регуляцію діяльності.

Зазначені компоненти повинні розглядатися лише в їхній нерозривній єдності. До першої групи автори віднесли такі елементи: позитивне ставлення до обраної професійної діяльності, яке визначається мотиваційними чинниками; моральні (вищі) почуття; усвідомлення мети діяльності, її соціальної значущості, а також потребу в праці та інтерес до неї. Другу групу компонентів готовності до професійної діяльності складають: політехнічна підготовка; індивідуально-психологічні якості, що входять до складу поняття «здібності»; специфічні інтелектуальні, вольові та характерологічні якості.[56]

Структура психологічної готовності до обраної професії враховує основні підходи до визначення змісту цього явища та включає кілька складових: стійкий інтерес до праці, належний рівень розвитку змістовно-операційної складової професійної діяльності (знання, уміння, навички), а також комплекс навичок особистісної саморегуляції (інтелектуальної та емоційно-вольової) у процесі професійної діяльності. Однак, на нашу думку, зміст першого компонента в цій структурі є дещо обмеженим порівняно з іншими підходами вчених. Основний зміст психологічної готовності до праці виявляється через ставлення та спрямованість особистості, що знаходять своє вираження в інтегрованих морально-вольових та емоційних якостях. Компоненти виконавчої регуляції діяльності, такі як теоретична і практична підготовленість (знання, уміння, навички), у даному дослідженні представлені менш детально.[16]

Структура психологічної готовності до професійної діяльності найбільш детально розглянута в роботах М. І. Д'яченка та Л. А. Кандибович, які виділяють такі основні компоненти: 1) мотиваційний – позитивне ставлення та інтерес до обраної професії; 2) орієнтаційний – знання і уявлення про особливості та умови професійної діяльності; 3) операційний – володіння необхідними методами та засобами для виконання професійних завдань; 4) вольовий – здатність до самоконтролю і вміння керувати своїми діями у професійному контексті; 5) оцінний – здатність до самооцінки професійної підготовки відповідно до вимог

професії; б) мобілізаційно-настроєвий – уміння мобілізувати сили та оцінювати потенційні труднощі, які можуть виникнути на професійному шляху. Автори також розрізняють ситуативну і сталу готовність до професійної діяльності.[61]

Ключовою характеристикою готовності до професійної діяльності є її інтегративна природа, що проявляється через органічну взаємодію й упорядкованість внутрішніх структур особистості, які забезпечують єдність і гармонійність основних компонентів психіки. Цей процес включає в себе стабільність, стійкість і послідовність функціонування різних психологічних елементів, таких як мотивація, воля, інтелектуальні здібності та емоційна регуляція. Професійна готовність відображає інтеграцію цих компонентів, що дозволяє особистості підтримувати психологічну цілісність та адаптивність у професійному середовищі, забезпечуючи здатність до ефективного вирішення складних завдань і досягнення високих результатів у діяльності.[11]

Деякі вчені-психологи акцентують увагу на потребах людини, які є основою її професійної діяльності. Зокрема, необхідно звернути увагу на теорію румунського соціолога К. Замфіра, який в структурі мотивації трудової діяльності виокремлює три складові:

- Внутрішня мотивація (ВМ) – мотивація, яка виникає з потреб особистості і безпосередньо пов'язана з процесом і результатом праці, що виконується із задоволенням і без будь-якого зовнішнього тиску.
- Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) – включає мотиви, які лише опосередковано стосуються процесу і результату праці: матеріальні стимули, кар'єрний ріст, схвалення з боку колег і колективу, престиж, а також інші фактори, що спонукають людину докладати зусилля.
- Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ) – охоплює мотиви, які не пов'язані безпосередньо з працею, але мають негативне емоційне забарвлення, спрямоване на уникнення: покарання, критику, осуд, штрафи та інші санкції.[5]

Отже, на основі проведеного аналізу можна зробити кілька основних

висновків. Психологічна готовність до професійної діяльності є комплексним, багатогранним феноменом, що включає в себе різні складники, які взаємопов'язані і взаємодіють на різних етапах розвитку особистості. Формування цієї готовності має інтегративний характер і залежить від сукупності мотиваційних, когнітивних, емоційних, вольових та інтелектуальних чинників, що забезпечують здатність особи до продуктивної діяльності.

Аналіз існуючих теорій та досліджень показує, що психологічна готовність є не лише результатом процесу навчання та професійної підготовки, але й динамічним процесом, що включає як загальну, так і ситуативну готовність до діяльності. Водночас, мотивація виступає як ключовий фактор, який стимулює інтерес і бажання особистості до професійної діяльності, а також сприяє розвитку її відповідних здібностей та навичок.[10]

Перспективи подальших досліджень у цій галузі полягають у поглибленому аналізі взаємозв'язку між різними складовими професійної мотивації та психологічної готовності до діяльності в умовах постійних змін сучасного суспільства. Це дозволить більш глибоко зрозуміти механізми формування готовності до професійної діяльності та вдосконалити теоретичні підходи та практичні рекомендації для ефективної підготовки фахівців у різних сферах.

Наукові дослідження у зазначеній проблемі полягають у розширенні аналізу складових професійної мотивації в рамках сучасних психологічних теорій, як вітчизняних, так і західних дослідників, з метою виявлення ключових характеристик мотивації особистості в умовах трансформації сучасного суспільства.

1.2. Психологічні особливості студентської молоді. Особливості вибору професії

Студентський вік характеризується інтенсивним розвитком особистісних,

соціальних і професійних якостей, що визначає його як критичний етап у формуванні ідентичності. У цей період молодь стикається з важливими виборами, серед яких професійне самовизначення займає ключову позицію. Вибір професії психолога вимагає особливої мотивації, особистісної зрілості та наявності певних психологічних якостей, які сприяють успішній реалізації у цій сфері.[24]

Для цього вікового періоду характерне завершення процесу фізичного розвитку, що зрештою веде до розквіту організму. Це створює передумови не лише для унікального статусу юнака чи дівчини у навчальному середовищі, але й для опанування нових можливостей, соціальних ролей та прагнень. З точки зору вікової психології, студентський вік супроводжується змінами у структурі внутрішнього світу та самосвідомості, а також еволюцією й перебудовою психічних процесів і особистісних якостей. Водночас змінюється емоційно-вольовий аспект життєдіяльності.[47]

Юність — це період, що настає після підліткового віку і триває до повного переходу до дорослості (умовно окреслюється межами 15-16 до 21-25 років). У цей час людина долає шлях від невпевненого й суперечливого підлітка, який прагне дорослішання, до справжньої зрілості.

В молодому віці перед людиною постає питання вибору життєвих цінностей. У цей період формується внутрішня позиція щодо себе («Хто я?», «Ким я маю бути?»), інших людей та моральних принципів. Саме в юності людина свідомо визначає своє місце в системі понять добра і зла. Юнацький вік сповнений прагненням переживати різноманіття життя: відчувати спокуси й здолання, боротьбу й подолання, падіння й відродження — усе те, що наповнює внутрішній світ людини.[23]

Юність є надзвичайно важливим етапом у житті людини. Розпочавши цей період як підліток, молода людина завершує його зі сформованою дорослістю, коли вона самостійно обирає свій життєвий шлях, визначає напрямок духовного розвитку та особистого існування. У цей час відбувається планування свого

місця у суспільстві, майбутньої діяльності та стилю життя. Водночас цей період не завжди гарантує розвиток здатності до рефлексії та духовності, тому деякі люди, пройшовши юність, можуть залишитися на рівні психологічного статусу підлітка.

Рання молодість, або юність, онтогенетично знаходиться між підлітковим віком і дорослістю. Саме в цей період завершується становлення особистості, коли, пройшовши складний шлях онтогенетичної ідентифікації, молода людина засвоює соціально значущі якості особистості, такі як здатність до співпереживання, моральної оцінки себе та інших, природи і суспільства, а також до освоєння соціальних ролей, норм і правил поведінки.[27]

В юності також розвивається механізм ідентифікації та відокремлення. Для цього періоду характерні специфічні вікові новоутворення.

Вікові новоутворення — це якісні зміни в розвитку особистості, які виникають на певних етапах вікового розвитку. Вони відображають особливості психічних процесів, станів та властивостей, що забезпечують перехід особистості на вищий рівень організації та функціонування. У юності такі новоутворення охоплюють пізнавальну, емоційну, мотиваційну та вольову сфери психіки. Вони також знаходять відображення в структурі особистості через інтереси, потреби, схильності та риси характеру.[42]

Центральними психологічними процесами юнацького віку є формування свідомості та самосвідомості. Завдяки розвитку свідомості молодь починає цілеспрямовано регулювати своє ставлення до оточуючого середовища та власної діяльності. Основною діяльністю цього періоду стає навчально-професійна активність.

До ключових новоутворень юності належать розвиток самостійного логічного мислення, образної пам'яті, індивідуального стилю розумової діяльності, а також зростаючий інтерес до наукових пошуків. Особливо значущим новоутворенням цього періоду є формування самоосвіти та самопізнання. Суть цього процесу полягає у розвитку особистісної установки

стосовно себе, що включає три елементи:

1. пізнавальний (усвідомлення власного "Я"),
2. понятійний (уявлення про індивідуальність, особистісні якості й сутність),
3. оціночно-вольовий (самооцінка, рівень самоповаги).

Розвиток рефлексії, тобто здатності до самопізнання через аналіз власних переживань і думок, спричиняє критичну переоцінку раніше сформованих цінностей і сенсу життя. Унаслідок цього можуть відбутися зміни життєвих орієнтирів, подальший особистісний розвиток.[36]

Ще одним важливим новоутворенням є поява життєвих планів, що свідчить про прагнення до свідомої побудови свого майбутнього й пошуку його змісту.

Юність є періодом самовизначення як у плані особистісного зростання, так і в контексті професійної діяльності. Вибір професії стає однією з основних проблем цього вікового етапу. Частина молоді починає проявляти інтерес до лідерства, прагнучи впливати на інших. Для цього юнаки аналізують соціальні процеси, розвиваючи рефлексивне сприйняття.

Цей період також супроводжується важливими емоційними змінами. Студенти поступово звільняються від безпосередньої залежності від значущих дорослих (родичів, близьких), що приносить як почуття незалежності, так і емоційні переживання, конфлікти та проблеми. Процес усвідомлення відносності незалежності й цінності родинних зв'язків часто є болісним. Однак він дає змогу сформувати зріле ставлення до оточення.[61]

Зрештою, соціально зріла особистість поєднує незалежність із розумінням важливості залежності від інших, адже саме через суспільні взаємини особистість знаходить своє місце в житті. Юнацький вік завершується формуванням стійкого світогляду та ціннісних орієнтацій, що є базою для дорослого життя.

У цей життєвий період людина визначає, як і в якій послідовності

реалізовуватиме свої здібності у професійній діяльності та в житті загалом.

Психологічні особливості студентської молоді:

- Емоційна нестабільність і пошук себе.

Молодь у студентському віці перебуває у стані активного формування власної ідентичності. Це часто супроводжується емоційними коливаннями, потребою у самопізнанні та визначенні життєвих цілей. У цьому контексті вибір професії може виступати як спосіб пошуку соціального і професійного статусу.

- Мотиваційна структура.

У студентів-психологів переважає внутрішня мотивація до навчання, якщо вони обрали професію відповідно до своїх інтересів і цінностей. Водночас значну роль відіграє і зовнішня мотивація, пов'язана із соціальним визнанням, матеріальними стимулами чи престижністю професії.

- Особливості когнітивного розвитку.

У студентському віці відбувається інтенсивний розвиток когнітивних функцій, таких як критичне мислення, здатність до рефлексії та аналізу. Ці якості важливі для професійного становлення психолога, оскільки вони формують основу для ефективної роботи з людьми.

- Формування професійної ідентичності.

Студенти у процесі навчання вибудовують уявлення про себе як про майбутніх професіоналів. Це передбачає інтеграцію знань, навичок та особистісних якостей, необхідних для обраної професії.[29]

Вибір професії психолога.

1.Мотиваційні аспекти вибору.

Вибір професії психолога часто обумовлений внутрішньою мотивацією допомагати людям, інтересом до людської поведінки, а також бажанням самореалізації. Важливу роль відіграє усвідомлення суспільної значущості цієї діяльності.

2.Особистісні передумови.

Для успішного вибору професії психолога необхідно володіти такими рисами, як емпатія, терпимість, стресостійкість, здатність до самоаналізу та рефлексії. Важливо також мати високий рівень соціальної відповідальності та комунікативних навичок.

3. Вплив соціального середовища.

Соціальне середовище (родина, друзі, викладачі) відіграє значну роль у процесі професійного самовизначення. Підтримка та схвалення з боку оточуючих можуть стати додатковим стимулом для вибору професії психолога.

4. Труднощі вибору.

Серед основних труднощів, з якими стикаються студенти при виборі професії психолога, можна виокремити сумніви у власній компетентності, страх перед відповідальністю та складність усвідомлення майбутніх професійних викликів.[14]

Успішність студентів значною мірою визначається рівнем розвитку навчальної мотивації, а не лише природними здібностями. Між цими двома чинниками існує складна система взаємозв'язків. За певних умов, наприклад, при високому інтересі до конкретної діяльності, активується так званий компенсаторний механізм. У цьому випадку недолік здібностей компенсується розвитком мотиваційної сфери, зокрема інтересом до предмета чи усвідомленістю вибору професії, що дозволяє студенту досягати значних успіхів.

Студентів часто відрізняє не рівень інтелектуальних здібностей, а ступінь розвитку професійної мотивації. Це пояснюється тим, що система конкурсного відбору до закладів вищої освіти здебільшого відбирає абітурієнтів на основі загального рівня інтелектуальних можливостей. Таким чином, ті, хто вступає на навчання, зазвичай мають подібний інтелектуальний рівень. У таких умовах вирішальне значення набуває саме професійна мотивація.[47]

Одним із ключових чинників формування успішних студентів є система внутрішніх спонукань, яка стимулює їх до навчально-пізнавальної діяльності. У цій сфері центральну роль відіграє позитивне ставлення до обраної професії,

адже цей мотив безпосередньо пов'язаний із кінцевою метою навчання.

У контексті навчальної діяльності студентів у системі вищої освіти під професійною мотивацією розуміється сукупність внутрішніх факторів та процесів, які, відображаючись у свідомості особистості, сприяють її прагненню і спрямовують до вивчення майбутньої професійної діяльності. Професійна мотивація є важливим рушійним чинником розвитку професіоналізму та особистості, оскільки лише за умови її високого рівня можливо досягнути ефективного розвитку професійної освіти та культури особистості.[59]

1.3. Мотиваційна готовність до професійної діяльності студентів психологів

Мотиви професійної діяльності можна визначити як усвідомлене прагнення особистості задовольнити свої актуальні потреби, такі як здобуття вищої освіти, саморозвиток, самопізнання, професійне зростання та підвищення соціального статусу, через виконання навчальних завдань, що стимулюють її до вивчення обраної професії.

Якщо студент розуміє значення обраної професії і вважає її важливою для суспільства, це позитивно впливає на процес навчання. Різні дослідження в галузі початкової професійної освіти та вищої освіти підтверджують правильність цього висновку.[32]

Експериментальні дослідження, проведені в різних вищих навчальних закладах, показали, що найбільше задоволені обраною професією студенти першого курсу. Однак протягом навчання цей показник поступово знижується до шостого курсу. Незважаючи на те, що наприкінці навчання рівень задоволеності професією є найнижчим, ставлення до неї все ж залишається позитивним. Студенти першого курсу зазвичай спираються на ідеалізовані уявлення про майбутню професію, які, зіткнувшись з реаліями, змінюються. Проте, відповідаючи на питання «Чому вам подобається професія?», більшість

зазначає, що ключовою причиною є уявлення про творчий характер майбутньої діяльності. Наприклад, студенти згадують «можливість для самовдосконалення», «можливість займатися творчою роботою» тощо. Що стосується реального навчального процесу, то лише невелика частина студентів першого курсу орієнтується на творчі методи навчання. З одного боку, високий рівень задоволення професією і намір після закінчення університету займатися творчою діяльністю, з іншого — бажання здобути основи професійної майстерності через репродуктивну навчальну діяльність.[26] Психологічно ці позиції несумісні, оскільки творчі стимули можуть виникати лише в творчому середовищі, включаючи навчальне. Отже, реалістичні уявлення про професію та способи оволодіння нею повинні формуватися вже з першого курсу. Комплексні дослідження, присвячені проблемі відрахування з вищої освіти, показали, що найбільше відрахувань спостерігається з таких дисциплін, як математична статистика, філософія та іноземна мова.[9] Виявилось, що причина відрахувань не лише в об'єктивних труднощах освоєння цих предметів, але й у тому, що студенти часто не розуміють їх значення для майбутньої професії. Вони вважають, що успішність у цих дисциплінах не має ніякого відношення до їх спеціалізації. Тому важливим елементом у формуванні реалістичного образу майбутньої професії є наочне роз'яснення значення загальних дисциплін для практичної діяльності майбутніх психологів.

Таким чином, формування позитивного ставлення до професії є важливим фактором, який сприяє підвищенню навчальної успішності студентів. Однак саме по собі це ставлення не буде мати значного ефекту, якщо не підкріплюється належним уявленням про професію та не зв'язане з адекватними способами оволодіння нею.

До кола питань, пов'язаних з вивченням ставлення студентів до обраної професії, варто включити низку важливих аспектів. Це:

- рівень задоволення вибором професії;
- зміни в задоволеності протягом навчання, від курсу до курсу;

- фактори, що впливають на формування задоволеності: соціально-психологічні, психолого-педагогічні, диференційно-психологічні, зокрема статево-вікові;

- проблеми професійної мотивації, або, іншими словами, система й ієрархія мотивів, які визначають позитивне або негативне ставлення до обраної професії.

Ці окремі аспекти, як і ставлення до професії в цілому, мають значний вплив на ефективність навчальної діяльності студентів-психологів. Вони, зокрема, позначаються на загальному рівні професійної підготовки, тому це питання є важливим у контексті педагогічної та соціально-педагогічної психології. Однак існує і зворотний зв'язок: на ставлення до професії безумовно впливають різні стратегії, технології та методи навчання, а також соціальні групи.[31]

Ще один важливий чинник пов'язаний з мотивом у виборі майбутньої професійної діяльності, є бажанням до творчої роботи та тими можливостями, які професія може запропонувати. Дослідження показали, що цей фактор має більше значення для студентів, які досягають високих результатів, і менш значущий для тих, хто має проблеми з навчанням.[3] Формування творчого ставлення до різних аспектів професійної діяльності, стимулювання потреби в творчості та розвиток здібностей до професійної творчості є необхідними складовими системи професійного навчання та виховання особистості.

Незважаючи на те, що задоволеність професією залежить від численних факторів, її рівень можна передбачити з певною ймовірністю. Очевидно, ефективність такого прогнозу залежатиме від того, які методи будуть використовуватися для діагностики інтересів і схильностей особистості, її установок, ціннісних орієнтацій та характерологічних особливостей.[65]

Коректне визначення професійних інтересів і нахилів є важливим прогностичним фактором для оцінки задоволеності професією в майбутньому. Причинами неадекватного вибору професії можуть бути як зовнішні (соціальні)

фактори, що обмежують можливість зробити професійний вибір відповідно до інтересів, так і внутрішні (психологічні) чинники, пов'язані з недостатнім усвідомленням своїх професійних нахилів або з неточним уявленням про зміст майбутньої професійної діяльності.

Під час вибору своєї майбутньої професії, чи часто студенти задумуються над тим, наскільки цей вибір є доцільним, з урахуванням власних індивідуальних особливостей, як психологічних, так і фізіологічних? Чи дійсно вони приймають рішення, спираючись на конструктивні чинники, і чи не будуть вони потім шкодувати про свій вибір? Як цей вибір вплине на їхню професійну діяльність і наскільки вона буде ефективною, якщо мотивація була помилковою? Можливо, вони не розмірковують над цим, але це важливе питання.[11] Багато психологів займалися дослідженням професійної мотивації, і всі вони дійшли висновку, що вона є невід'ємною частиною успішної діяльності та самореалізації особистості, як у професійній сфері, так і в особистісному розвитку. Тому знати основні аспекти професійної мотивації варто не тільки майбутнім спеціалістам-психологам, а й кожній людині, яка планує досягти успіху в професійній діяльності.[47] Мотивація професійної діяльності, або професійна мотивація, — це вплив конкретних стимулів, які визначають вибір професії і подальше виконання обов'язків, пов'язаних із цією професією, або сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, що спонукають людину до праці і надають їй діяльності спрямованість, орієнтуючись на досягнення певних цілей.

Як і інші види мотивації, професійна мотивація зазнає впливу як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, які можуть бути як постійними, так і тимчасовими. Тому професійна мотивація є одночасно і відносно стабільною, і досить змінною динамічною структурою. Залежно від психологічних особливостей особистості та зовнішніх умов її життєдіяльності, професійна мотивація у однієї людини може зберігатися протягом кількох десятиліть, тоді як у іншої вона може змінитися значно швидше.[59]

Загальна закономірність полягає в тому, що мотивація професійної

діяльності проходить через кілька етапів, кожен з яких має свою характерну структуру професійної мотивації:

1. Етап вибору професії чи спеціальності;
2. Етап вибору місця роботи;
3. Етап безпосередньої реалізації професійної діяльності.

Реалізація професійної діяльності людини в значній мірі залежить від сукупності мотивів, які впливають на неї на кожному з вищезгаданих етапів. Мотиви трудової діяльності ведуть до формування у людини мотивів вибору професії, а ці, в свою чергу, зумовлюють вибір місця роботи. Проблема мотивації та мотивів поведінки і діяльності була предметом досліджень учених ще з давніх часів, і їй присвячено безліч публікацій, серед яких праці українських вчених та багатьох інших.[23]

Проблема професійного становлення молоді в сучасний час набуває все більшої актуальності серед зарубіжних та вітчизняних дослідників. Багато авторів пов'язують професійне становлення з особистісним розвитком людини. На думку вчених, у процесі освоєння професії людина самореалізується, набуває необхідних умінь і навичок, коригує свої життєві уявлення, виявляє інтереси та схильності, задовольняє свої потреби і, безумовно, вдосконалює себе.

Професійне становлення має поетапний характер. Нам важливий той факт, що однією з основних стадій професійного становлення є період здобуття професійної освіти, під час якого відбувається процес професійної самоідентифікації.[44]

На цьому етапі в центр уваги виходить навчально-професійна діяльність, в процесі якої студент-психолог удосконалюється в етичному, інтелектуальному та естетичному планах. Він глибше усвідомлює загальнолюдські цінності, пізнає свій внутрішній світ і формує ставлення до оточуючого.[68] При цьому значно змінюється соціальна ситуація розвитку: студент освоює систему знань, умінь і навичок, але вони мають спеціалізований характер, і його навчальна діяльність все більше пов'язується з професійною. Виникає більш диференційоване

уявлення про професію, розвивається професійне мислення і пам'ять.

На старших курсах у мотиваційній сфері студентів починають домінувати компоненти, безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю. Образ людини як представника професії формується у студента на психологічному рівні (готовність брати на себе професійні обов'язки, усвідомлення власних професійно значущих якостей і ресурсів), інтелектуальному рівні (наявність системи професійно орієнтованих знань, умінь і навичок) і соціальному рівні (усвідомлення престижності професії, ставлення до соціального статусу і ролі її представників).[38]

Одним із ключових моментів професійного становлення спеціаліста є формування його професійної ідентичності, яка закладається ще на етапі професіоналізації. На процес становлення професійної ідентичності впливають як зовнішні, так і внутрішні фактори, тобто важливі як особистісні характеристики, так і зовнішні умови, спеціально створені для цього

Професійна ідентичність розглядається як динамічне утворення, яке покликане сформувати в свідомості людини стабільне уявлення про професію, професійну групу та місце людини в цій групі, що обов'язково включає емоційний компонент (переживання щодо своєї професійної приналежності).

Професійна ідентичність має в своїй структурі три компоненти. Перший з них – когнітивний, який представляє собою сукупність професійних знань, переконань і включає ідеальний образ професіонала. Другий компонент – емоційно-ціннісний, який передбачає наявність певного ставлення до професії, а також власну професійну самооцінку. Третій компонент – мотиваційно-ціннісний, який містить професійні установки, цілі, плани та очікування. Знову ж підкреслимо динамічний аспект структури професійної ідентичності: зміст кожного компонента на різних етапах розвитку може змінюватися.[13]

Дослідники виділяють різні фактори професійного становлення. Так як важливий фактор успішності професійного становлення має соціальну успішність. Це поняття можна трактувати по-різному, як економічне

благополуччя, стабільне кар'єрне зростання, популярність тощо. У молоді соціальна успішність, як правило, визначається прагненням до відомості, поваги, визнання; досягненням високих результатів у значущій діяльності; стабільним соціальним становищем, впливом у соціальному чи професійному середовищі.[33]

Психологічною основою соціальної успішності є потреба досягнення, яка передбачає прагнення перевершити свої попередні результати. Важливу роль також відіграють вольові якості та впевненість у собі.

Проте існує безліч факторів, які обмежують прагнення студентів до успішності, що негативно позначається на процесі професійного становлення. Це вікова конкуренція, високі вимоги до особистості професіонала тощо.

Становлення будь-якої професійної діяльності людини відповідає двом лініям: загальній (аспекти професійного становлення, притаманні кожній професії) та специфічній (характерній для конкретної професії або типу професії).[15]

Професія психолога вимагає від її носія наявності цілого спектра якостей, які забезпечують ефективне виконання професійних обов'язків. До них відносяться високий рівень моральності, відповідальності, а також вихованість, стриманість, кмітливість, прогностичні здібності, широкий кругозір, прагнення до саморозвитку і самовдосконалення.

Однак існують і якості, які можуть перешкоджати психологу ефективно виконувати свої професійні обов'язки. Це надмірна неврівноваженість, нерішучість, замкнутість, відсутність бажання працювати з людьми, нездатність зрозуміти іншого, адаптуватися до змінюваних умов середовища, а також недостатньо високий рівень психологічної культури.[56]

Деякі відомі зарубіжні дослідники (Дж. Б'юдженталь, І. Ялом, Д. Коттлер) прямо заявляють, що для психолога особистісні якості є навіть важливішими, ніж володіння найновішими технологіями. Якщо в інших професіях типу «людина-людина» також велика увага приділяється формуванню особистості, то під час

підготовки психолога це завдання стає пріоритетним. Воно реалізується переважно у формі саморозвитку за рахунок ресурсів Я-концепції.

Важливою складовою Я-концепції є професійна Я-концепція, яку визначають як уявлення про себе та свої особливості в рамках вимог, які ставить дана спеціальність, а також уявлення про ідеального професіонала. Вона закладається ще на допрофесійному рівні і повинна бути достатньо сформованою до моменту завершення професійної підготовки, проте продовжує змінюватися й на наступних етапах професійного становлення.[23]

Дослідження показують, що з віком спостерігається динаміка професійної Я-концепції. При цьому образ ідеального Я все більше наближається до образу ідеального психолога.

Професійне становлення особистості виражається в розвитку її особистості та індивідуальності через здобуття професіоналізму та формування індивідуального стилю діяльності.

Ще на етапі професіоналізації повинна закладатися психологічна готовність до майбутнього виконання професійних обов'язків.[58] Професія має викликати у молодій людині стійкий інтерес, бажання приносити користь людям, не варто лякатися романтизації професії чи захопленості нею. Вона повинна викликати позитивні емоції, прагнення до саморозвитку та самовдосконалення в рамках цієї діяльності.

У процесі професійної підготовки може (і в майбутньому навіть повинна) проявлятися стійка мотивація до досягнення високих результатів у певній професійній сфері.

Серед факторів, що визначають привабливість професії психолога, можна виділити роботу з людьми, можливість розвитку і вдосконалення, прояв творчості тощо.[65]

Для психолога професійний і особистісний розвиток є нероздільними лініями, оскільки психолог не зможе кваліфіковано виконувати свою роботу без високого рівня професійного самоусвідомлення.

Якщо говорити про професію психолога, то неможливо не згадати про можливість самоактуалізації особистості в процесі професійного навчання. Адже сучасні умови та ритм життя вимагають від кожної людини уміння правильно трактувати свій психічний стан, знати свої ресурси, управляти своїм психологічним і соціальним здоров'ям, будувати гармонійні відносини з іншими людьми — і для психолога це є професійно важливими якостями.[36]

Вперше термін «самоактуалізація» був використаний на початку ХХ століття нейрофізіологом К. Гольдштейном, а згодом він був перейнятий і переосмислений його учнем А. Маслоу. Для Маслоу самоактуалізація представляла собою прагнення до реалізації внутрішнього потенціалу особистості. Психолог вважав, що звичайна людина, на відміну від самоактуалізуючої особистості, утримує свої здібності та таланти в пригніченому стані.[24]

Отже, для майбутніх психологів у процесі отримання освіти в умовах вищого навчального закладу важливо вирішити такі стратегічні завдання:

- Сформувати позитивне відношення до своєї майбутньої професії.
- Утвердитися в правильності свого професійного вибору.
- Оволодіти необхідним набором компетенцій, обов'язкових для успішного виконання майбутньої професійної діяльності.
- Досягти певного рівня самоактуалізації та самореалізації в важливих для себе видах діяльності.
- Сформувати стійку мотивацію до майбутньої професійної діяльності.
- Побудувати приблизний образ професійної Я-концепції.
- Засвоїти особистісні та професійні цінності, які сприятимуть подальшому успішному професійному становленню.

Висновки до першого розділу

Мотиваційна готовність — це стан особистості, при якому є усвідомлене

бажання та внутрішнє прагнення досягти професійних цілей, що включає не лише наявність певних мотиваційних чинників, а й здатність до зосередження на професійних завданнях, готовність до подолання труднощів і розвитку необхідних професійних навичок. Це також пов'язано з бажанням працювати у психологічній сфері, що включає не тільки бажання допомагати людям, але й інтерес до теоретичних та практичних аспектів психології.

Мотиваційна готовність студентів спеціальності «Психологія» є важливим аспектом, що визначає їхню здатність до успішного професійного становлення та розвитку. Мотивація є основним рушієм діяльності людини, в тому числі у виборі професії, а також у процесі навчання та розвитку професійних навичок. Мотиваційна готовність студентів до навчальної діяльності та майбутньої професійної діяльності психологів може бути розглянута з різних аспектів, включаючи внутрішні і зовнішні чинники, а також психічні характеристики, які впливають на професійний вибір та здатність до саморозвитку.[23]

Однією з ключових умов подальшого успішного професійного становлення майбутнього психолога є формування професійної ідентичності. Ми не виокремлювали це як окреме завдання, оскільки компоненти професійної ідентичності вже включені в попередньо зазначені аспекти.

Проте перед тим як будувати роботу з розвитку мотивації до майбутньої професійної діяльності, важливо з'ясувати, які мотиви керували молоддю при виборі професії психолога.

Психологічні особливості студентської молоді значною мірою визначають процес професійного самовизначення. Вибір професії психолога є складним і багатогранним процесом, що включає мотиваційні, особистісні та соціальні аспекти. Розуміння цих особливостей дозволяє більш ефективно організувати навчальний процес і професійне консультування, спрямоване на формування успішних майбутніх фахівців у галузі психології.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

Цей розділ кваліфікаційної роботи присвячений обґрунтуванню вибору і підбору методологічних аспектів дослідження мотиваційної готовності до професійної діяльності студентів-психологів. Нами опрацьовано методичний інструментарій для психодіагностики мотиваційної готовності майбутніх психологів. Спираючись на методологічні принципи, складено план дослідження, що включає детальний опис кожної використаної методики, що доповнюють одна одну та дають змогу цілісно дослідити обраний нами феномен.

2.1. Принципи організації емпіричного дослідження

Отримання наукових знань значною мірою залежить від підходу дослідника до об'єкта пізнання. Цей підхід визначається системою методологічних засад або принципів. Проводячи аналіз проблематики і висувуючи гіпотезу дослідження, ми спиралися на основні методологічні принципи психології, зокрема, на принцип детермінізму. В науковому плані цей принцип пояснюється, як зумовленість всіх психічних явищ діяльністю мозку. Також, не менш важливим є принцип єдності свідомості і діяльності (які завжди знаходяться в нерозривній єдності, взаємозв'язку і взаємовпливі). Свідомість створює внутрішній план діяльності, діяльність є не просто умовою, але й засобом виникнення і розвитку свідомості. Свідомість і діяльність знаходяться в тісному взаємозв'язку і взаємопов'язані на всіх етапах розвитку людини. Керуючись принципом розвитку, психіку можна правильно зрозуміти, якщо її розглядати як безперервний процес розвитку і результат впливу вікового

фактору, життєвих умов, діяльності, яка виконується, особистої активності людини і соціального оточення. Принцип цілісності визначає трактування психічних явищ, як внутрішньо зв'язаних компонентів цілісної психічної організації. Жодне з психічних явищ не може бути відірваним від загального контексту життєдіяльності або цілісної організації внутрішнього світу людини, приймаючи у відповідному контексті нерідко зовсім інший сенс і значення, ніж якби воно аналізувалося окремо. Ця цілісність передбачає, що розвиток не можна вивчати, аналізувати або описувати тільки через одну його складову (наприклад, тільки через когнітивний або емоційний розвиток). Всі психічні процеси, функції та структури (пам'ять, емоції, мова, мислення, соціальні навички тощо) є частинами єдиного розвитку особистості, тому важливо враховувати їх взаємодію та вплив однієї сфери на іншу.

Багатозначність мотиваційних проявів визначила і різноманіття різних методик, що використовуються для їх психологічної діагностики. Серед цих різноманітних методик важливе місце належить особистісним опитувальникам для вимірювання мотивів. У таких анкетах випробувані повинні відповідати на вербальні стимули (слова), в якості яких виступають твердження, що стосуються деяких поведінкових характеристик, прямо не відповідних мотивів, але емпірично з ними пов'язаних. Основна проблема вимірювання мотивації за допомогою опитувальників пов'язана зі зниженням правильності відповідей випробуваного через дії фактора соціальної бажаності.

Ефективне застосування емпіричного методу залежить від того, наскільки він валідний (відповідає тому, для отримання і оцінки чого він спочатку призначався) і надійний (дозволяє отримувати одні і ті ж результати при повторному і багаторазовому використанні). Спираючись на методологічні принципи психології нами були проаналізовані основні емпіричні методи дослідження, були взяті до уваги такі методи як опитувальники та анкети- методичні засоби для отримання первинної

соціально-психологічної інформації на основі вербальної (словесної) комунікації, що представляють опитувальний лист для отримання відповідей на заздалегідь складену систему питань. Для даного дослідження ці методи визначились як найефективніші.

Для того щоб розібратися з провідними мотивами сучасних майбутніх спеціалістів-психологів, для діагностики різних сторін мотивації, для вивчення взаємозв'язку психологічних особливостей мотиваційної сфери вибору професії, були використані емпіричні дослідження, такі як Опитувальник мотиваційних впливів на вибір професії (Дж. Барбуто та Р. Скол, переклад О. Сидоренко), Шкала самоефективності Шварцера, методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т.Елерса, Мотивація професійної діяльності (К.Замфір, в модифікації А.Реана)

2.2. Методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір (в модифікації А. Реана)

Це дослідження дозволяє виявити, як різноманітні внутрішні та зовнішні мотиви формують ставлення студентів до обраної професії. Цей метод фокусується на розумінні того, як студенти психології оцінюють значення своєї майбутньої професії, яку роль вони відводять своїй діяльності в психології та як це корелює з їх професійною готовністю.

Для нашого наукового пошуку важливо було дослідити мотиваційну готовність до професійної діяльності студентів-психологів, що і є метою дослідження. Діагностичним інструментарієм було обрано методику румунського соціолога К. Замфіра «Мотивація професійної діяльності» (в модифікації А. Реана), яка ґрунтується на концепції внутрішньої та зовнішньої мотивації, адже в основі професійної діяльності закладені як об'єктивні так і суб'єктивні впливи на професійне становлення особистості.

При дослідженні структури мотивів професійної діяльності, автор виділяє

внутрішню мотивацію (ВМ) і зовнішню мотивацію, останню поділяє на позитивну (ЗПМ) і негативну (ЗНМ) .

Під внутрішньою мотивацією автор обумовлює те, що породжується у свідомості людини самою професійною діяльністю: розумінням суспільної користі, задоволення, яке приносить професія на рівні процесу і результату. Внутрішня мотивація, на думку К. Замфір, виникає з потреб самої людини, завдяки чому вона працює без зовнішнього тиску. Зовнішня мотивація містить мотиви, які знаходяться за межею самої особистості. До зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) автор відносить матеріальне стимулювання, кар'єрне просування, схвальну оцінку, престиж – стимули, заради яких людина вважає за потрібне прикладати свої зусилля. До зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) К. Замфір відносить покарання, критику, осуд, штрафні санкції.

Методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Методика «Мотивація професійної діяльності» містить перелік мотивів професійної діяльності, значущість яких оцінюється за п'ятибальною шкалою в діапазоні від 1 балу (мотив значущий в дуже незначній мірі) до 5 балів (мотив значущий в дуже великій мірі).

Автором методики було визначено наступні мотиви професійної діяльності: грошовий заробіток; прагнення до просування по роботі; прагнення уникнути критики з боку керівництва або колег; прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей; потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших; задоволення від самого процесу і результату роботи; можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності.

У вибірку нашого дослідження увійшло 50 студентів 1 та 6 курсів навчання за спеціальністю Психологія.

Дана методика була переведена нами в Гугл форми для зручності проведення опитування. Досліджуваним була запропонована інструкція: «Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку

їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою». Зразок бланку методики «Мотивація професійної діяльності» наведений в додатку 1.

Нагадаємо, що про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т. д.), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Зовнішні мотиви поділяються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні та більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

Інструкція: “Прочитайте нижче приведені мотиви професійної діяльності в реєстраційному бланку та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою”.

Мотиви професійної діяльності 1 2 3 4 5

1. Грошовий заробіток
2. Прагнення до просування по службі
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей
5. Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності

Обробка результатів. Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з такими “ключами”:

$$ВМ=(\text{оцінка п.6}+\text{оцінка п.7})/2$$

$$ЗПМ=(\text{оцінка п.1}+\text{оцінка п.2}+\text{оцінка п.5})/3$$

$$ЗНМ=(\text{оцінка п.3}+\text{оцінка п.4})/2$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо й дробове).

Інтерпретація результатів. На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два типи сполучень:

$ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ і $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Між цими комплексами укладені проміжні (з точки зору їх ефективності) мотиваційні комплекси.

Під час інтерпретації слід враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості. Чим оптимальніше мотиваційний комплекс, чим більше особистість мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим нижче її емоційна нестабільність. І навпаки, чим більше діяльність особистості обумовлена мотивами уникнення, осудження, бажанням “не потрапити в халепу” (які починають брати верх над мотивами, пов’язаними з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

2.3. Методика “Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема”

Цей інструмент вимірює рівень самоефективності, або впевненості індивіда у своїх здібностях досягати поставлених цілей. Вивчення цієї шкали у студентів-психологів допомагає зрозуміти, наскільки вони впевнені у своїх силах при виконанні професійних завдань. Висока самоефективність часто асоціюється з більшою готовністю до професійної діяльності та здатністю долати труднощі в професійному розвитку.

Методика застосовується для вивчення самоефективності – впевненості

(переконань) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях.

Шкала самоефективності Шварцера та Єрусалема (Generalized Self-Efficacy Scale, GSES) є одним з найпоширеніших інструментів для вимірювання рівня самоефективності. Самоефективність (self-efficacy) – це переконання людини у своїй здатності виконувати певні завдання або досягати певних цілей, незважаючи на труднощі чи перешкоди. Це поняття було введено психологом Альбертом Бандурою як важливий компонент теорії соціального навчання, і воно має велике значення для мотивації та успішності особистості в різних сферах життя.

Самоефективність вважається ключовим фактором, який визначає, як людина ставиться до проблем і завдань, чи вірить вона у свої сили для їх вирішення. Висока самоефективність асоціюється з більшою мотивацією, кращими результатами в діяльності, здатністю долати труднощі та стресові ситуації, а також з високим рівнем психологічного благополуччя. Низька самоефективність, навпаки, може призвести до зниження ініціативи та розвитку депресивних симптомів.

Шкала самоефективності Шварцера та Єрусалема була розроблена у 1995 році і призначена для вимірювання загального рівня самоефективності. Шкала складається з 10 тверджень, які оцінюють загальну впевненість людини у своїх силах і здатності вирішувати проблеми в різних ситуаціях життя.

Шкала Шварцера та Єрусалема широко використовується у психологічних дослідженнях і практиці для:

1. Оцінки рівня самоефективності у різних контекстах (наприклад, у навчанні, професійній діяльності, психотерапевтичній практиці).
2. Дослідження зв'язку між самоефективністю та іншими психологічними

характеристиками, такими як мотивація, стресостійкість, психологічне благополуччя.

3. Оцінки ефективності психологічних тренінгів, що сприяють розвитку самоефективності.

Результати можуть залежати від індивідуальних характеристик досліджуваного, таких як його самооцінка або схильність до соціальної бажаності (відповіді, які соціально вважаються "правильними").

Для зручності проведення опитування студентів, дана методика була переведена нами в Гугл форми. Досліджувані, слідуючи інструкції: «Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої професійної діяльності при виконанні завдань (позначивши знаком “+” відповідну клітину)», робили свій вибір. Кожен з 10 пунктів шкали оцінюється за 4-бальною шкалою: 1 — «абсолютно невірно», 2 — «скоріше невірно», 3 — «скоріше вірно», 4 — «абсолютно вірно».

Всі твердження націлені на виявлення того, як людина оцінює свою здатність справлятися з труднощами, подолати перешкоди і досягти цілей.

Інструкція: “Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої професійної діяльності при виконанні завдань (позначивши знаком “+” відповідну клітину)”.

Обробка результатів. Шкала самоефективності складається з 10-ти тверджень, які респонденту пропонується співвіднести з ефективністю своєї діяльності. Позначення респондентом клітини “абсолютно невірно” дає 1 бал; “скоріш невірно” дає 2 бали; “скоріш вірно” – 3 бали; “абсолютно вірно” – 4 бали.

Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями.

Інтерпретація результатів. Отримані результати інтерпретуються таким чином:

36-40 балів – висока самоефективність;

30-35 балів – вища за середню;

25-29 балів – середня;

20-24 бали – нижча за середню;

19 і менше балів – низька.

Шкала самоефективності є важливим і цінним інструментом для вивчення мотивації студентів, для оцінки особистісної впевненості у своїх силах та здатності досягати цілей. Вона дозволяє досліджувати мотиваційні характеристики студентів та оцінювати їх готовність до вирішення різноманітних завдань у навчальному процесі. Високий рівень самоефективності сприяє підвищенню навчальної мотивації, сприяє кращому засвоєнню знань та розвитку професійних навичок, а також допомагає студентам долати труднощі у процесі навчання. З іншого боку, низький рівень самоефективності може бути пов'язаний з проблемами в навчальній діяльності та професійному розвитку.

2.4. Методика “Діагностика мотивації до успіху” (Т. Елерс)

Ця методика дозволяє оцінити ступінь мотивації до досягнення успіху у студентів, що особливо важливо для майбутніх психологів. Вона допомагає визначити, наскільки студент готовий ставити перед собою високі цілі, прагнути до самовдосконалення та вирішення професійних задач. Ці показники можуть бути важливими для подальшої адаптації студента до професійної діяльності в умовах психологічної практики.

Методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху.

Стимульний матеріал являє собою 41 твердження, на які респонденту необхідно дати один із 2 варіантів відповідей “так” чи “ні”. Тест відноситься до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з “ключем”.

Інструкція: “Вам буде запропоновано 41 твердження, які вимагають однозначних відповідей (“так” або “ні”). У реєстраційному бланку, у клітинці, відповідній номеру твердження, поставте знак “+” (так), якщо згодні, або “-” (ні), якщо не згодні. Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь”.

“Ключ”

По 1 балу нараховується за відповіді “так” на такі питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

По 1 балу нараховується за відповіді “ні” на такі питання: 6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Не враховуються відповіді на питання: 1, 11, 12, 19, 28, 33, 34, 35, 40.

Далі підраховується сума набраних балів.

Інтерпретація результатів

Від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бала – занадто високий рівень мотивації до успіху.

Результати досліджень показали, що люди, помірно й сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вища мотивація людини до успіху – досягненню мети, тим нижча готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху. До того ж людям, які мотивовані на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику. З тими, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше відбуваються нещасні випадки, ніж із тими, хто має високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), то це перешкоджає мотиву до успіху – досягненню мети.

2.5. “Опитувальник визначення джерел мотивації” (Дж. Барбуто, Р. Скол)

Цей опитувальник дозволяє виявити різні типи мотивацій, що лежать в основі вибору професії. Він оцінює вплив зовнішніх факторів (наприклад, сімейних очікувань, соціального статусу професії) та внутрішніх прагнень, що стосуються особистих інтересів і цінностей. Така методика є корисною для виявлення того, наскільки усвідомлено студент обирає психологічну професію та які мотиви визначають його вибір.

Метою опитувальника є виявлення переважаючих джерел мотивації особистості у площині взаємин «людина-організація» як фундаментальної особистісної освіти; складання «мотиваційної картки» досліджуваного.

Експериментальний матеріал: бланк з 30 твердженнями та варіантами відповідей.

Інструкція: «Вам пропонується низка тверджень, що описують ставлення людини до роботи. Оцініть, наскільки кожне твердження відображає Вашу думку. Поставте позначку у відповідній графі. Тут немає правильних чи неправильних відповідей, намагайтеся не замислюватися над вибором відповіді надто довго».

Позначте актуальність для вас кожного твердження за такою шкалою: - 2 — вкрай неправильно; -1 — неправильно; 0 — коли як; +1 — правильно; + 2 — дуже правильно. Підрахуйте суму чисел у кожному з п'яти стовпчиків з урахуванням знаків «+» та «-».

Результати методики та їх інтерпретація

Сума I. Внутрішня мотивація. Спрямованість на процес: бажання отримати задоволення та насолоду від процесу діяльності.

Сума II. Зовнішня мотивація. Матеріальна винагорода: бажання відчутної зовнішньої винагороди: заробітна плата, премії тощо.

Сума III. Зовнішня мотивація. Схвалення іншими: бажання прийняття й

підтвердження своїх рис, компетентності й цінностей з боку інших індивідумів або референтної групи.

Сума IV. Внутрішня мотивація. Самовдосконалення, самореалізація: бажання відповідати власним стандартам рис, компетентності й цінностей.

Сума V. Інтегративна мотивація. Узгодженість завдань працівника із завданнями фірми: бажання досягати мети, що відповідає інтерналізованим цінностям.

Висновки до другого розділу

Методичні аспекти дослідження мотиваційної готовності до професійної діяльності студентів-психологів є важливою складовою наукових досліджень у сфері психології. Це дослідження допомагає виявити ключові мотиваційні фактори, які впливають на вибір майбутньої професії, а також сприяє визначенню тих психологічних характеристик, які забезпечують успішний вступ та адаптацію в професійному середовищі.

Мотивація є важливим чинником, що впливає на професійну діяльність психолога, адже вона безпосередньо пов'язана з рівнем самосвідомості, самооцінки та внутрішніх переконань. Наприклад, мотивація до успіху може бути пов'язана з високим рівнем самоконтролю та стійкості до стресів, що є важливими рисами для психолога; самооцінка та самоефективність можуть бути ключовими для розвитку професійної впевненості в собі та успішної практики.

Інтереси та цінності студентів, що визначають їхній вибір професії, можуть визначати подальшу орієнтацію на певні аспекти психології, такі як клінічна робота, консультування чи наукові дослідження. Таким чином, вивчення мотиваційної готовності до професійної діяльності студентів-психологів є комплексним і багатограним процесом, що включає аналіз як особистісних характеристик, так і зовнішніх факторів, які можуть впливати на ефективність професійного становлення.

У процесі проведення дослідження, метою якого було визначення факторів мотиваційного впливу на вибір професійної діяльності у студентів спеціальності "Психологія", було розглянуто ряд методологічних принципів, що є основою для аналізу та інтерпретації мотиваційних процесів. Зокрема, принципи детермінізму, єдності свідомості і діяльності, цілісності розвитку і детермінованості психічних явищ стали важливими орієнтирами для побудови теоретичної основи дослідження. Вони дозволили глибше зрозуміти, як різноманітні біологічні, соціальні та психологічні фактори впливають на мотивацію студентів до вибору професії, а також підкреслили важливість розвитку особистості як безперервного процесу, що взаємодіє з оточуючим світом.

Вибір методик дослідження базувався на методологічних принципах психології, що дозволяють отримати надійні та валідні результати. Серед найбільш ефективних методів для аналізу мотивації були обрані опитувальники та анкети, що дають можливість досліджувати мотиваційні впливи через вербальну комунікацію, а також емпіричні методи, такі як "Опитувальник мотиваційних впливів на вибір професії" (Дж. Барбуто та Р. Скол), "Шкала самоефективності Шварцера", методика діагностики мотивації до успіху Т.Елерса та "Мотивація професійної діяльності" (К.Замфір, в модифікації А.Реана). Ці методи дозволяють не тільки вивчати мотиваційні особливості, а й визначати взаємозв'язок психологічних характеристик студентів та їхнього вибору професії.

Ці методи та підходи дозволяють всебічно вивчити мотиваційні аспекти готовності студентів до професійної діяльності в психології.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ПСИХОЛОГІВ

У даному розділі представлені результати емпіричного дослідження особливостей мотиваційної готовності студентської молоді. За здалегідь сформованим планом дослідження нами проведене емпіричне психодіагностичне дослідження, що передбачає вивчення різних аспектів мотиваційної готовності до професійної діяльності студентів спеціальності психологія. У розділі описано етапи дослідження, ґрунтовно проаналізовано кількісно та якісно отримані результати за методичним інструментарієм.

3.1. Організація емпіричного дослідження

У цій роботі ми прагнемо продемонструвати, як ціннісно-сміслові орієнтації, які є складовою частиною структури особистості, впливають на вибір професії психолога або професійного напрямку. Це особливо актуально в умовах сьогодення, коли з'являються нові галузі та напрямки професійної діяльності. Наше розуміння цієї проблеми та ставлення до неї визначають не тільки успіх студентів у майбутній професійній діяльності, але й психічне здоров'я молоді, а також можливість повної самореалізації їх потенціалу.

Наше психодіагностичне дослідження проводилося на базі Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка». Експериментальну вибірку склало 50 студентів, серед яких 25 студентів 1 курсу навчання і 25 студентів 6 курсу. Віковий діапазон досліджуваних 1 курсу – від 17 до 19 років, студенти випускних курсів – від 21 до 35 років. З них від 17 до 25 років 37 осіб, від 25 до 35 років – 13 осіб. Дослідження проводилось у вересні-жовтні 2024 року. Більш детально аналіз даних проведеного емпіричного дослідження викладено нижче.

Гендерна стратифікація становила – 77,4 % жінок і 22,6 % чоловіків. Віковий розподіл студентів склав: до 24 років (67 %), від 25 до 30 років (22,3 %); від 31 до 35 років (10,7).

Отже, дослідження засвідчило, що найбільшу частку юних студентів становлять особи віком від 17 до 25 років, а студентів старшого віку (25+) менше, ніж молодих бакалаврів віком до 25 років, що актуалізує потребу підготовки майбутніх професіоналів та посилення їх мотивації до власного професійного розвитку.

Емпіричне дослідження проходило в чотири послідовних етапи. На першому етапі було здійснено теоретичний аналіз літератури провідних зарубіжних та вітчизняних психологів з проблеми мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності. Було сформовано мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження. Також було окреслено гіпотезу дослідження. **Гіпотеза:** мотиваційна готовність студентів до вибору професії психолога змінюється протягом навчання в університеті, при цьому студенти першого року навчання переважно орієнтуються на зовнішні мотиваційні фактори (соціальні, економічні, сімейні), тоді як студенти останнього року виявляють більшу внутрішню мотивацію, орієнтуючись на професійні інтереси та особистісні цінності, що пов'язані з їх майбутньою професійною діяльністю. Це припущення базується на тому, що в процесі навчання студенти набувають більш глибокого розуміння професії психолога, що веде до зміни мотиваційних орієнтацій від зовнішніх факторів до внутрішніх, таких як інтерес до професійних аспектів психології та прагнення до самореалізації в професійній діяльності.

На другому етапі здійснювалося саме безпосередньо емпіричне дослідження. Методики, які були обрані у програмі психодіагностики переведені у гугл форми та подані для проходження у індивідуальному порядку для студентів Національного університету.

На третьому етапі здійснювалася кількісна та якісна обробка даних. Результати психодіагностики переведені у математичні формули, порашовані та

обчислені за допомогою специфічних ключів. Дані опрацьовані, проаналізовані, висвітлені у формі графіків, таблиць та діаграм.

На останньому етапі дослідження здійснено інтерпретацію даних, якісні показники описані з урахуванням усіх методик психодіагностики, дані порівняні та проаналізовані для виявлення певних закономірностей.

3.2. Аналіз мотиваційної готовності студентів психологів

Обробка результатів відбувалася шляхом підрахунків показників внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з «ключами», де показниками вираженості типу мотивації є числа, що знаходяться в межах від 1 до 5 (в тому числі й дробові). Мотиваційний комплекс вираховувався відношенням до двох типів сполучень.

Найкращий, оптимальний мотиваційний комплекс :

$ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ і $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$.

Найгірший мотиваційний комплекс:

$ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Під час інтерпретації враховувалися не лише типи мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

Графічно дані результати мотиваційного комплексу студентів 1 курсу зображені на рис. 3.2.1.

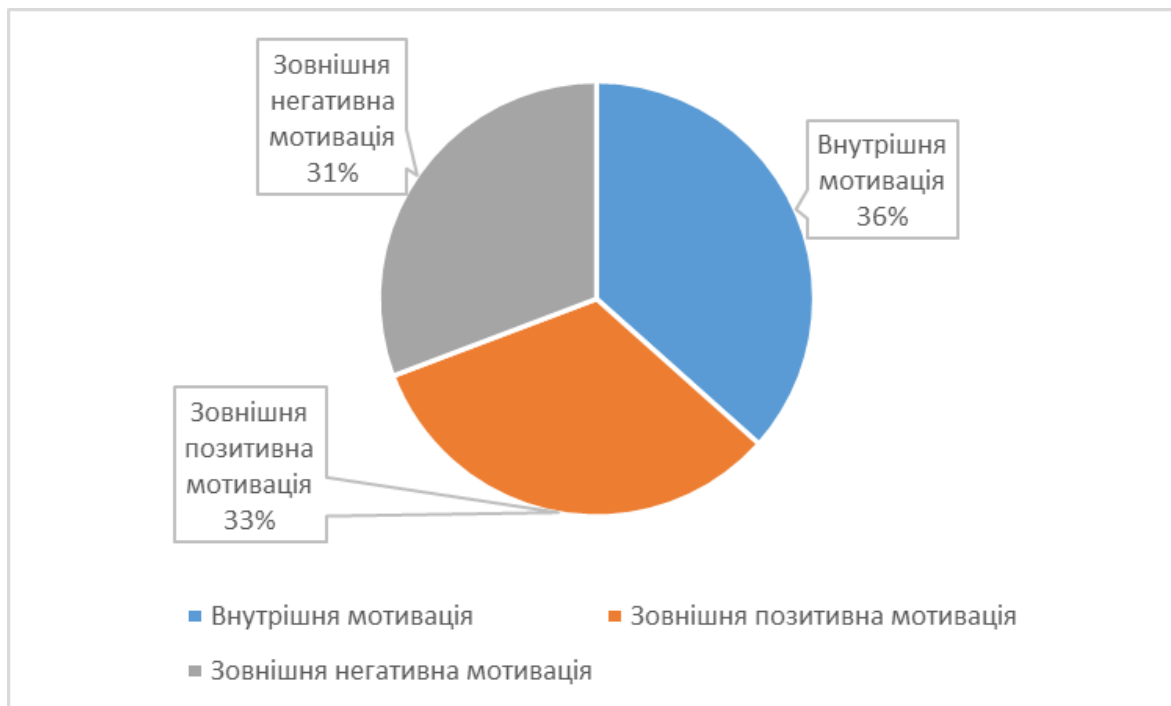


Рис.3.2.1.Мотиваційний комплекс студентів 1 курсу

Як свідчать дані дослідження, відображені на рис. 3.2.1., найбільш вагомою і вираженою для студентів є внутрішня мотивація (36%), яка за результатами опитування відповідає прагненню можливості найбільш повної самореалізації саме в цій професійній діяльності, отримання задоволення від самого процесу та результату роботи. Менше виражена, але не менш важлива для здобувачів освіти є зовнішня позитивна мотивація (33%), яка пояснюється прагненням досягнення соціального престижу та поваги оточуючих. Показниками зовнішньої негативної мотивації студентів (31%) є прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег. Всі три компоненти мотиваційного комплексу в тій чи іншій мірі впливають на мотивацію вибору професії студентами. Але переважаючою є внутрішня мотивація.

З метою визначення середнього профілю мотивації професійної діяльності студентів першого курсу навчання нами були зроблені математичні підрахунки середньоарифметичного показника по кожному з мотивів професійної діяльності, що представлено у табл. 3.2.1.

Таблиця 3.2.1.

Грошовий зарібок	Прагнення до просування по роботі	Прагнення уникнути критики з боку керівництва або коле	Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей	Потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших	Задоволення від самого процесу і результату роботи	Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності
3.7	3.7	3.7	3.8	4.1	4.5	4.4

Відповідно до Таблиці 3.2.1 наше дослідження показує, що провідним фактором мотивації для студентів першого курсу є задоволення від самого процесу і результату роботи, також можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності.

Результати мотиваційного комплексу студентів 6 курсу зображені на рис.3.2.2.

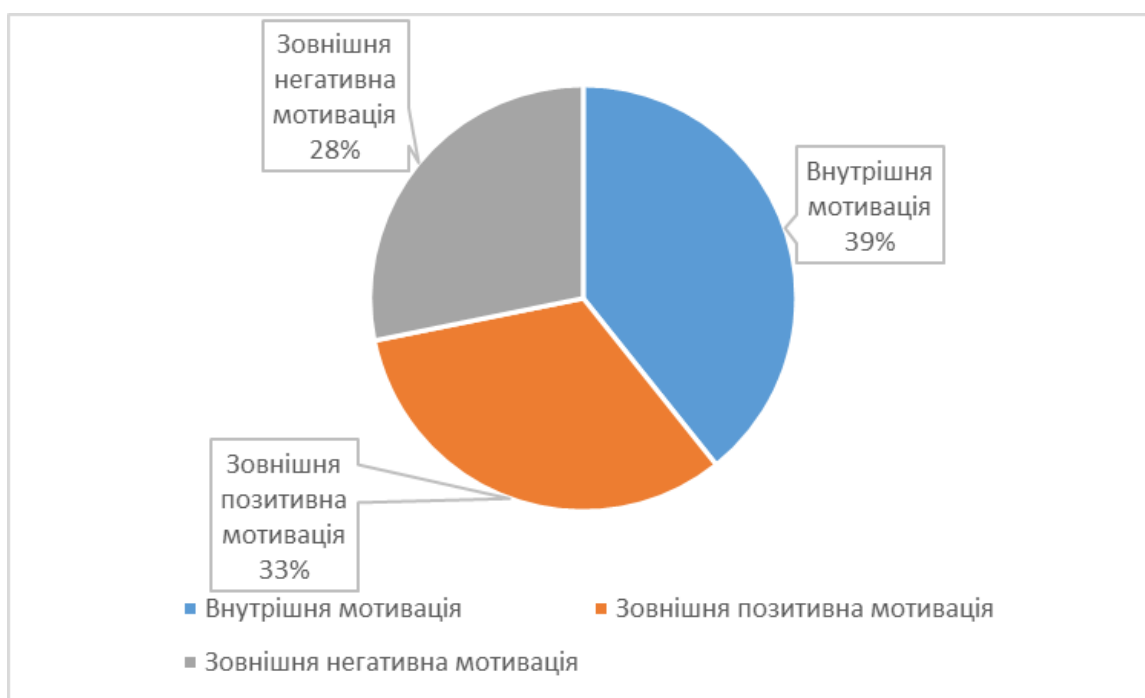


Рис.3.2.2. Мотиваційний комплекс студентів 6 курсу

Аналізуючи результати опитування студентів 6 курсу, відповідно до рис.3.2.2. виражено проявляється внутрішня мотивація (39%), що пояснюється показниками прагнення повної самореалізації в обраній професії та задоволення від процесу діяльності і результату роботи. Зовнішня позитивна мотивація (33%) відображається показником грошового забезпечення, як прояв незалежності у сфері майбутніх професійних та сімейних стосунках. І показник зовнішньої негативної мотивації (28%) як фактор уникання можливих неприємностей чи критики зі сторони колег.

Таблиця 3.2.2.

Мотиваційний комплекс студентів 6 курсу

Грошовий зарібок	Прагнення до просування по роботі	Прагнення уникнути критики з боку керівництва або коле	Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей	Потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших	Задоволення від самого процесу і результату роботи	Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності
3.7	3.7	3.7	3.8	4	4.5	4.4

За результатами нашого дослідження , показники в таблиці 3.2.2 показують, що професійний вибір студентів-психологів значною мірою визначається переважанням мотивації, орієнтованої на внутрішнє задоволення від процесу та результатів роботи. Для них важливе відчуття самореалізації через виконання діяльності, яка дозволяє максимально розкрити їхні професійні здібності та потенціал. Крім того, студенти психології часто керуються прагненням досягти соціального престижу та здобути повагу серед інших, що є важливим стимулом у їхньому професійному розвитку.

Результати дослідження мотиваційного комплексу студентів 1 та 6 курсів для порівняння представимо в таблиці 3.2.3.

Таблиця 3.2.3

Оцінка переважаючого мотиваційного типу для студентів 1 та 6 курсів, у балах

	Внутрішня мотивація	Зовнішня позитивна мотивація	Зовнішня негативна мотивація
1 курс	4.4	4.0	3.7
6 курс	4.2	3.5	3.0

Зобразимо дані для наочності у вигляді порівняльної діаграми на рисунку 3.2.3.

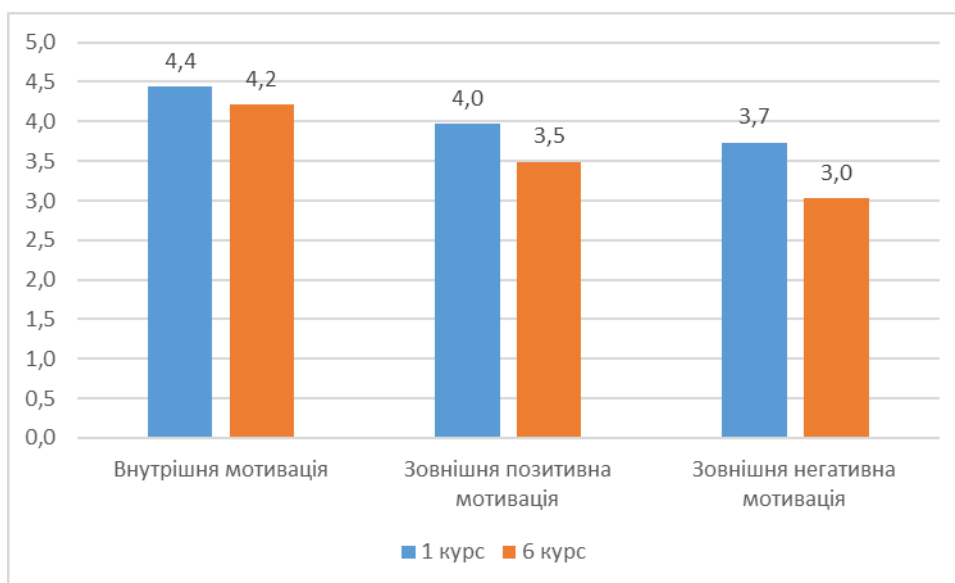


Рис.3.2.3 Оцінка переважаючого типу мотивації для студентів 1 та 6 курсів

На основі діаграми, яка демонструє результати проведеної методики «Мотивації професійної діяльності» можемо зробити такий висновок, що переважаючою для студентів є внутрішня мотивація. У студентів 1 курсу середній бал складає 4,4, що вказує на високий рівень внутрішньої мотивації. У студентів 6 курсу середній бал трохи зменшується до 4,2, що може свідчити про

часткову втрату інтересу до професійної діяльності на завершальному етапі навчання. Зовнішня позитивна мотивація у студентів 1 курсу становить 4,0 балів, що вказує на значну роль зовнішніх факторів (наприклад, оцінки, схвалення викладачів) у мотивації. У студентів 6 курсу цей показник знижується до 3,5 балів, що свідчить про те, що до кінця навчання зовнішня позитивна мотивація втрачає актуальність. Зовнішня негативна мотивація у студентів 1 курсу має 3,7 балів, що свідчить про помірний вплив страху покарання та уникнення невдач. А у студентів 6 курсу цей показник зменшується до 3,0, що може говорити про меншу залежність від зовнішніх негативних стимулів на завершальному етапі навчання.

В усіх типах мотивації студентів спостерігається зниження балів від 1 до 6 курсу. Це може бути пов'язано зі зміною пріоритетів, втому або зниженням інтересу до навчального процесу. Незважаючи на зниження показників, внутрішня мотивація залишається провідною і найвищою в мотиваційному комплексі, що свідчить про важливість особистісного інтересу до професії.

3.3. Аналіз самоефективності студентської молоді

Для зручності проведення опитування студентів, дана методика була переведена нами в Гугл форми. Досліджувані, слідуючи інструкції: «Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої професійної діяльності при виконанні завдань (позначивши знаком “+” відповідну клітину)», робили свій вибір.

Кожен з 10 пунктів шкали оцінюється за 4-бальною шкалою: 1 — «абсолютно невірно», 2 — «скоріше невірно», 3 — «скоріше вірно», 4 — «абсолютно вірно».

Всі твердження націлені на виявлення того, як людина оцінює свою здатність справлятися з труднощами, подолати перешкоди і досягти цілей.

Представимо результати студентів 1 курсу, отримані за даною методикою в таблиці 3.3.1.

Таблиця 3.3.1.

. Шкала самоефективності студентів 1 курсу

Висока самоефективність	Вища за середню самоефективність	Середня самоефективність	Низька самоефективність
4	8	8	1

Відповідно до цих результатів, виявлено показники середньої та високої самоефективності студентів. Також в деяких респондентів визначені показники низької самоефективності.

Зобразимо графічно дані проведеної методики самоефективності студентів на рисунку 3.3.1.

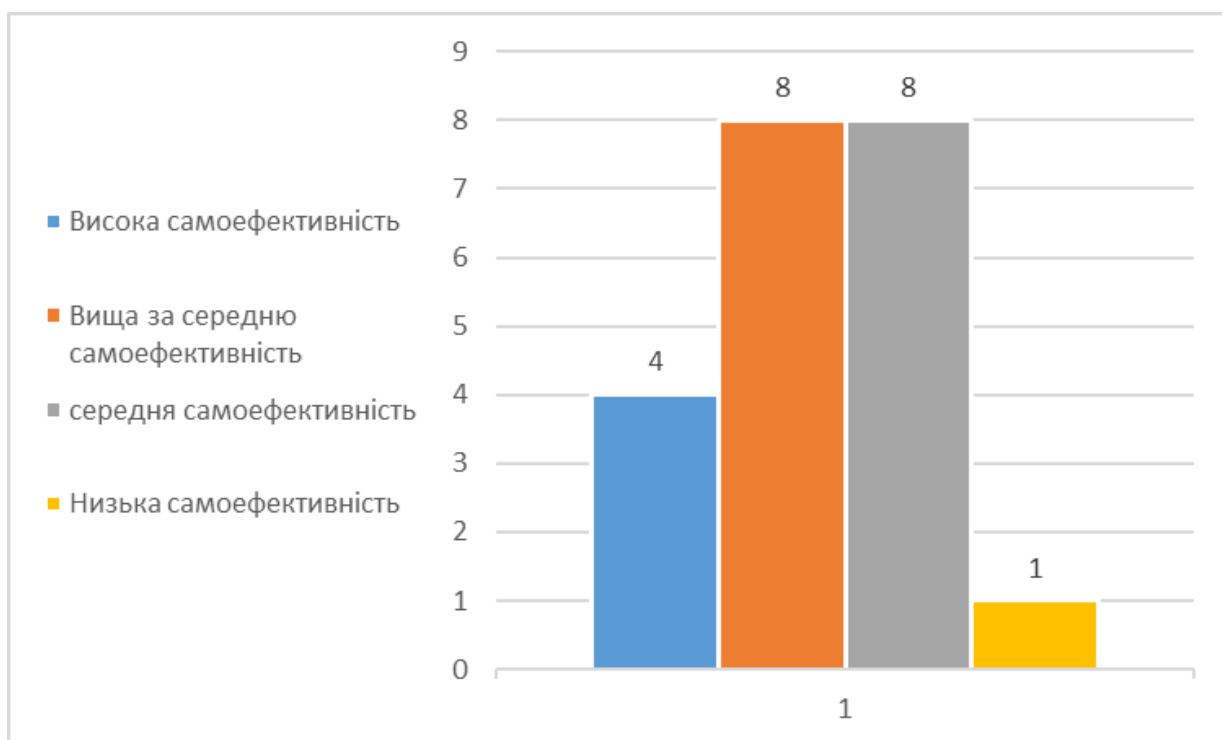


Рис.3.3.1. Шкала самоефективності студентів 1 курсу

Проаналізувавши результати зображені на рис.3.3.1. робимо висновок , що

студенти 1 курсу демонструють високий, вищий за середній та середній рівні самоефективності, оскільки вони вірять у свою здатність вирішувати проблеми і долати перешкоди. Відповіді, які свідчать про готовність шукати способи подолання труднощів і впевненість у тому, що завжди можна знайти рішення, є показником сильної внутрішньої мотивації та самовпевненості. Навіть у випадку перешкод, студенти-психологи знаходять шляхи досягнення мети, що вказує на високий рівень адаптивності та рішучості. Вони схильні шукати альтернативні рішення, що є важливою рисою для фахівців у сфері психології, де важливо мати здатність працювати з різними складними ситуаціями та емоційними перешкодами. Але в несподіваних ситуаціях потрібен час для пошуку рішень, що свідчить про недостатній професійний досвід. Виходячи з цих ствердних відповідей, можна зробити висновок, що студентам в цілому притаманна висока самооцінка та впевненість у своїх силах. Вони вірять у власні здібності та мають позитивний настрій щодо подолання труднощів. Їхня готовність до непередбачуваних ситуацій свідчить про здатність адаптуватися і впевнено діяти навіть у складних обставинах. Це також вказує на внутрішню силу, самодисципліну і рішучість, що є важливими якостями для досягнення успіху та подолання життєвих викликів.

Отримані результати дослідження самоефективності студентів 6 курсу представлені в таблиці 3.3.2.

Таблиця 3.3.2.

Шкала самоефективності студентів 6 курсу

Висока самоефективність	Вища за середню самоефективність	Середня самоефективність	Низька самоефективність
5	7	9	0

За результатами Таблиці 3.3.2. дослідження вказує на середній та вищий за

середній показники самоефективності студентів 6 курсу; низька саомефективність не виявлена у опитуваних.

Результати самоефективності студентів 6 курсу зображені графічно на рисунку 3.3.2.

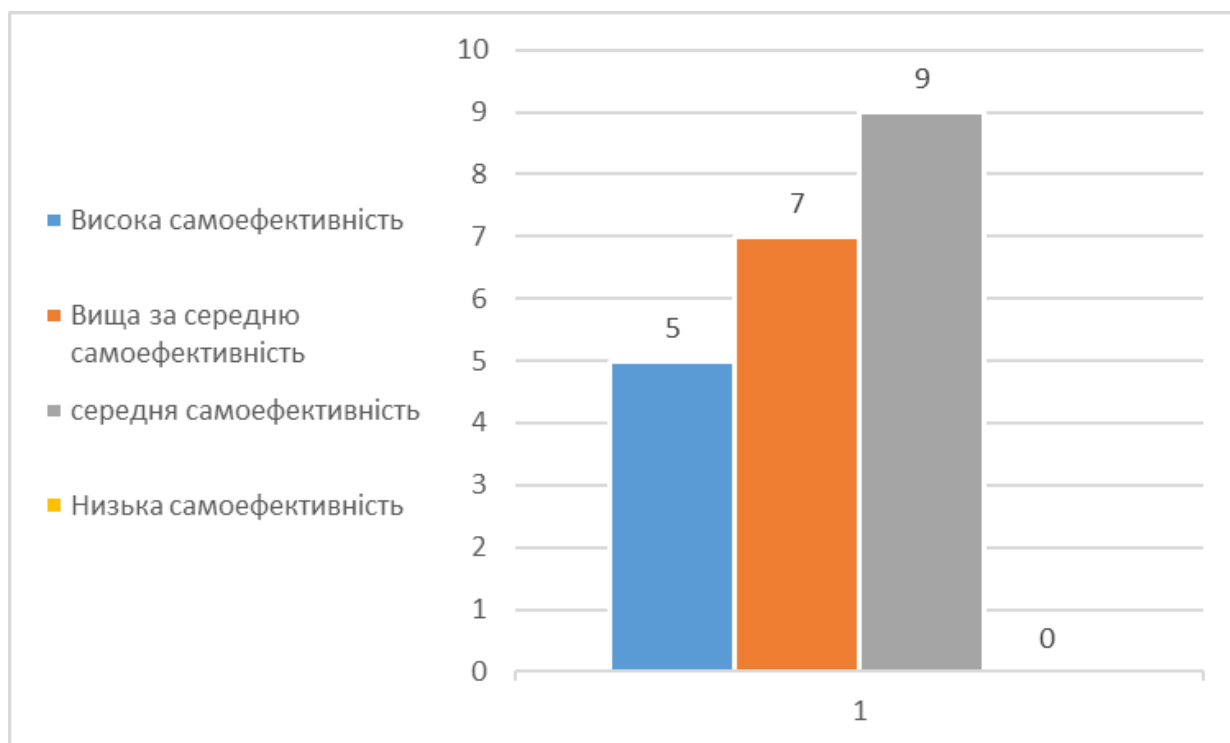


Рис. 3.3.2. Шкала самоефективності студентів 6 курсу

За результатами рис. 3.3.2. зрозуміло, що студенти 6 курсу навчання мають досить високі показники самоефективності. Як показують ці результати, студенти психології, мають внутрішню мотивацію до подолання складних ситуацій. Вони орієнтовані на результат і готові до наполегливої роботи над собою, що свідчить про їхні позитивні ставлення до професійної діяльності і бажання ефективно вирішувати проблеми як у навчанні, так і в майбутній професійній практиці.

Для порівняння отримані результати дослідження самоефективності студентів 1 та 6 курсів зобразимо з допомогою графіку на рисунку 3.3.3.

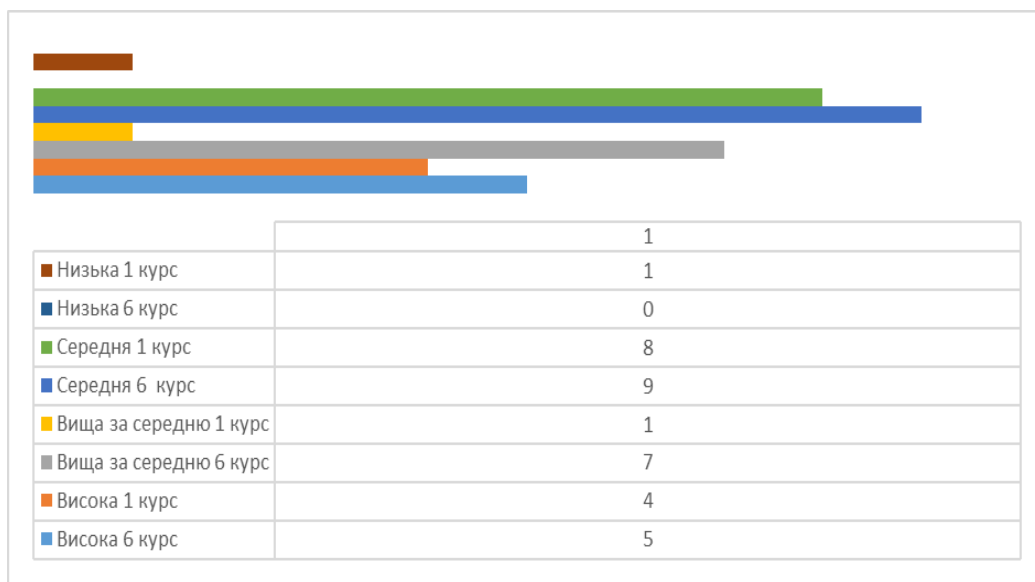


Рис. 3.3.3. Порівняльний графік самоефективності студентів 1 та 6 курсів

Порівняльний аналіз результатів дослідження свідчить про наявність певних відмінностей у рівнях самоефективності студентів 1 та 6 курсів.

Високий рівень самоефективності на першому курсі продемонстрували 23% студентів, тоді як на 6 курсі їх кількість дещо більша – 27%. Це може свідчити про позитивну динаміку розвитку впевненості у власних можливостях із набуттям досвіду та знань.

Рівень самоефективності вище середнього на 1 курсі характерний для 35% студентів, а на 6 курсі для 39% опитуваних. Це може свідчити про стабільність даного рівня протягом навчання або його поступовий перехід між іншими рівнями.

Середній рівень самоефективності у студентів 1 курсу мають 35% респондентів, тоді як на 6 курсі показник дещо зменшується – 34%. Можливо, це відображає перехід частини студентів до вищого рівня самоефективності або набуття реалістичного погляду на свої можливості.

Низький рівень самоефективності на 1 курсі демонструє 7% студентів, а на 6 курсі такі показники взагалі не виявлені. Це свідчить про зниження кількості студентів із недостатньою впевненістю у собі, що може бути пов'язано із

адаптацією до навчання та розвитком професійної компетентності.

Провівши методичку «Шкала самооефективності Шварцера та Єрусалема, отримали середьоарифметичні результати в 30,4 балів для 1 курсу і 31,4 балів для 6 курсу відповідно. Такі показники свідчать про високий рівень самооефективності досліджуваних. Студенти-психологи, згідно з відповідями на твердження методички, мають високу ступінь самооцінки своєї здатності вирішувати складні проблеми, адаптуватися до труднощів і працювати над досягненням поставлених цілей. Ці характеристики вказують на високий рівень самооефективності, що є важливим фактором для успіху в їхній професії, адже психологи мають бути готові до пошуку рішень у складних ситуаціях.

Дослідження за методикою самооефективності показує, що з просуванням у навчанні студенти загалом демонструють вищі рівні самооефективності, що, ймовірно, пов'язано з їхнім професійним зростанням, здобуттям практичного досвіду та усвідомленням власної компетентності. Відсутність студентів з низьким рівнем самооефективності на 6 курсі підкреслює важливість підтримки мотиваційної та навчальної готовності протягом усіх років навчання.

Шкала самооефективності Шварцера та Єрусалема є цінним інструментом для оцінки особистісної впевненості у своїх силах та здатності досягати цілей. Вона дозволяє досліджувати мотиваційні характеристики студентів та оцінювати їх готовність до вирішення різноманітних завдань у навчальному процесі. Використання цієї шкали може допомогти виявити фактори, що впливають на успіх студентів, і сформулювати рекомендації для розвитку їхньої мотивації та професійної підготовки.

3.4. Характеристика мотивації до успіху студентів-психологів

Методика «Мотивація до успіху» Т. Елерса була переведена у Гугл форми для зручності проведення опитування студентів. Слідуючи інструкції, досліджувані відповідали на запропоновані 41 питання, на кожен з яких давали відповідь "так" або "ні".

Обробка результатів відбувалася шляхом підрахунків показників відповідно до ключа опитувальника. По 1 балу нараховується за відповідь "так" на питання: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41 і "ні" - на наступні: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39.

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

Чим більша сума балів, тим вище рівень мотивації до досягнення успіху.
 Від 1 до 10 балів - низька мотивація до успіху;
 від 11 до 16 балів - середній рівень мотивації;
 від 17 до 20 балів - помірно високий рівень мотивації;
 більше 21 бала - дуже високий рівень мотивації до успіху.

Результати опитування студентів 1 курсу наведені в таблиці 3.4.1.

Таблиця 3.4.1.

Мотивація до успіху студентів 1 курсу

Низька мотивація	Середній рівень	Помірно високий	Високий рівень мотивації
0	7	8	1

Відповідно до таблиці 3.4.1. респонденти показали середній та помірно високий рівень мотивації до успіху. Дані результати здебільшого предствили ствердні відповіді на такі твердження, як:

«-По відношенню до себе я більш суворий, ніж по відношенню до інших.

- У процесі роботи я маю потребу у невеликих паузах для відпочинку.

- Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще

- Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів».

Дані таблиці з результатами опитування показані графічно на рисунку 3.4.1.

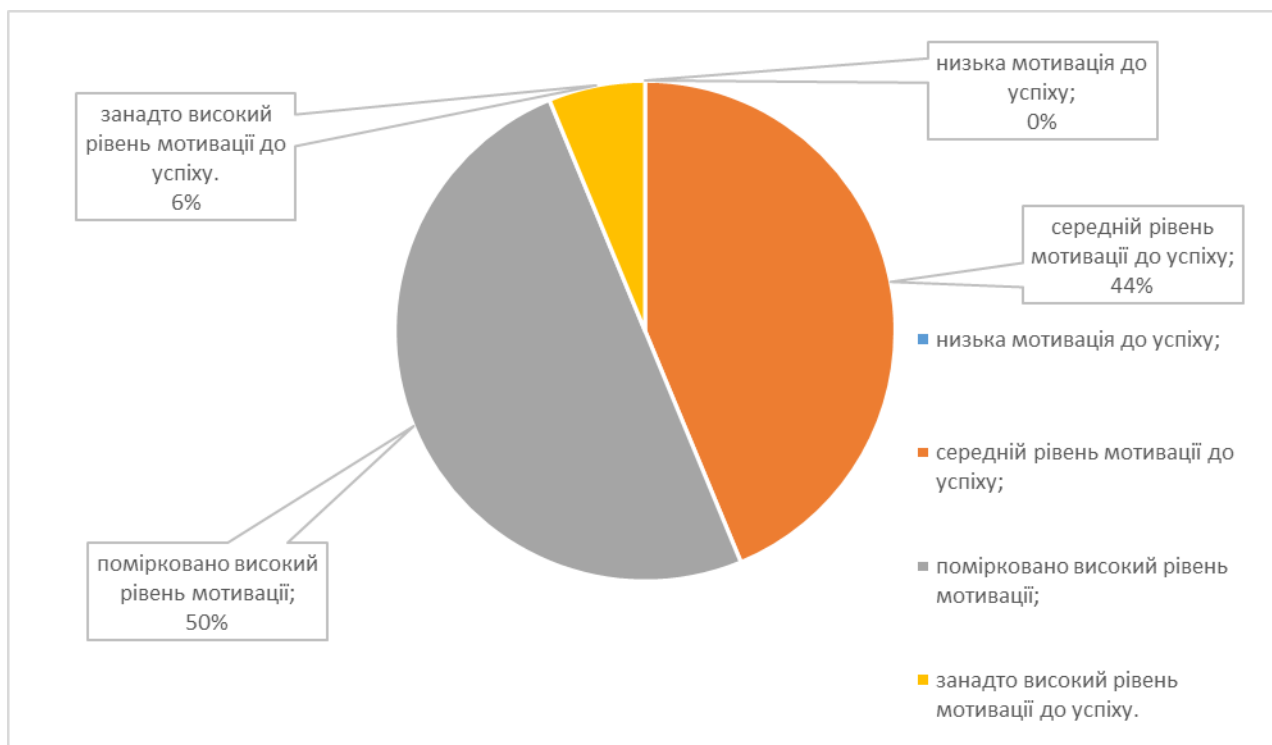


Рис. 3.4.1. Мотивація до успіху студентів 1 курсу

Опитування студентів 6 курсу показали результати подані в таблиці 3.4.2.

Таблиця 3.4.2.

Мотивація до успіху студентів 6 курсу

Низька мотивація	Середній рівень	Помірно високий	Високий рівень мотивації
0	10	7	3

За результатами таблиці 3.4.2. опитувані показали переважно середній та помірний рівень мотивації до успіху, також багатьом досліджуваним притаманний високий рівень. Ці результати забезпечили ствердні відповіді на питання :

«- Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.

- У процесі роботи я маю потребу у невеликих паузах для відпочинку.
- Коли я налаштований до роботи, я роблю це краще і кваліфікованіше, ніж інші.
- Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.»

Зобразимо графічно на рисунку 3.4.2. результати даних таблиці мотивації до успіху студентів 6 курсу.

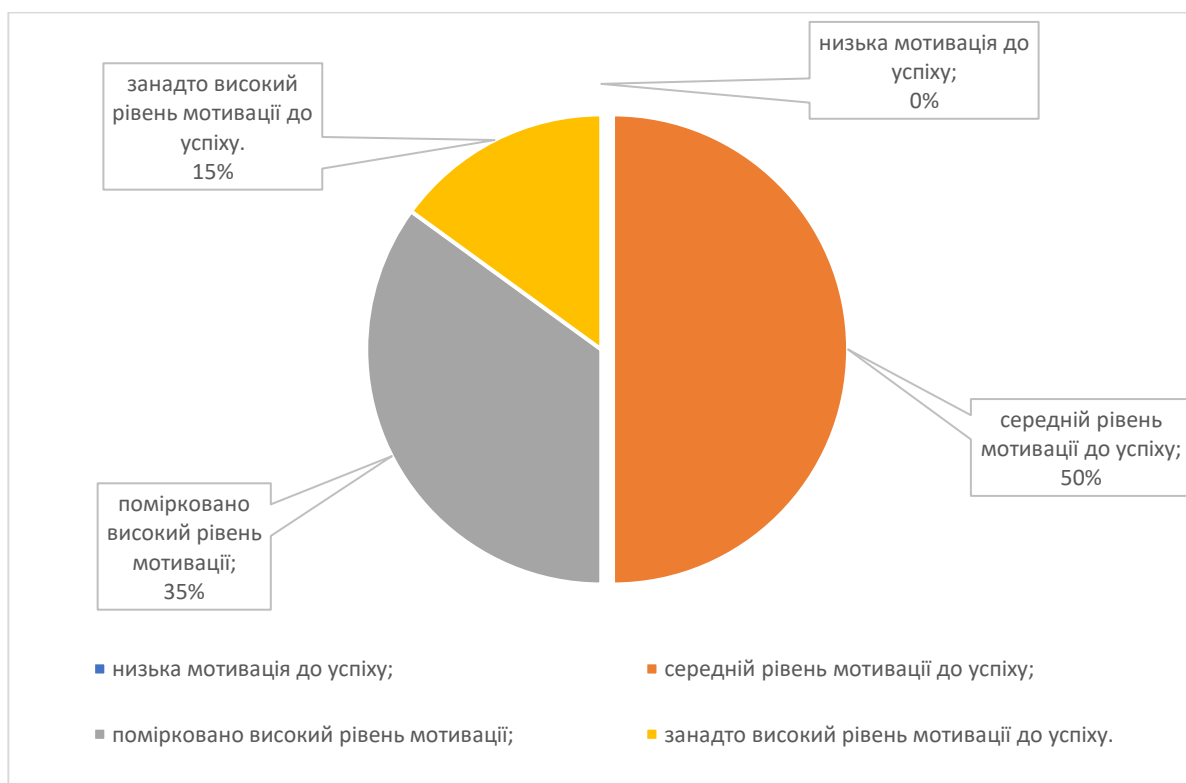
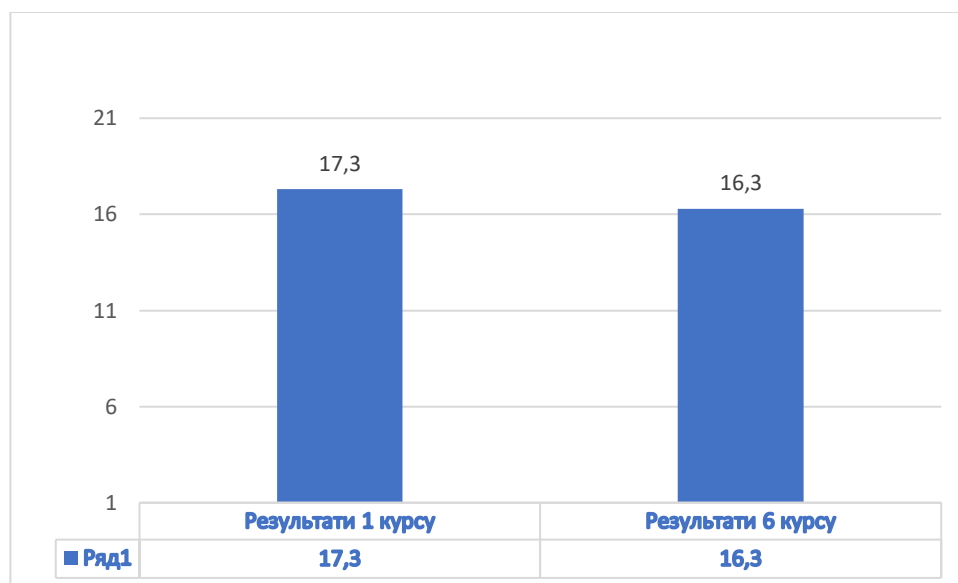


Рис. 3.4.2. Мотивація до успіху студентів 6 курсу

Дослідження мотивації до успіху студентів 1 та 6 курсів для порівняння зобразимо у відсотках в графіку поданому на рисунку 3.4.3.



Результати дослідження мотивації до успіху студентів за методикою Елерса дозволяють зробити наступні висновки:

1) Студенти першого курсу переважно продемонстрували середні та високі показники мотивації до успіху (17,3%). Це свідчить про те, що на початковому етапі навчання більшість студентів мають прагнення до досягнення цілей, але їх мотивація ще не сформована повністю.

2) У студентів шостого курсу виявлено трохи ширший розподіл показників: середні, високі та вище середнього (16,3%). Це може свідчити про поступове формування більш збалансованої мотивації до успіху в процесі навчання, яке включає реалістичну оцінку можливостей і ризиків.

Помірна орієнтація на успіх, властива більшості студентів, узгоджується з тенденцією уникати високого ризику та обирати помірний рівень ризику. Це підтверджує, що на ранніх етапах навчання студенти обережно ставляться до можливих невдач.

У студентів із високою мотивацією до успіху, поміченою на обох курсах, очікування успіху часто є скромними, що узгоджується з твердженням про те, що сильна мотивація до успіху знижує готовність до ризику.

Студенти, мотивовані на успіх, демонструють прагнення досягати цілей

без значного ризику, що сприяє уникненню стресових ситуацій і нещасних випадків. Натомість ті, хто мають високу орієнтацію на уникнення невдач, менш успішно реалізують свої прагнення через надмірну обережність.

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

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

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

Таким чином, отримані результати свідчать про те, що мотивація до успіху змінюється впродовж навчання у закладі вищої освіти, що може бути зумовлено розвитком професійної і особистісної готовності до майбутньої діяльності.

Отримані дані дозволяють зробити висновок, що розвиток мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності залежить від їх здатності балансувати між прагненням до успіху та готовністю приймати помірний ризик. Ці особливості варто враховувати при створенні програм підтримки студентів, зокрема націлених на зниження страху невдач і розвиток адекватної оцінки ризиків на різних етапах навчання.

Отже, результати дослідження підкреслюють необхідність цілеспрямованого формування мотивації до успіху у студентів для забезпечення їхньої професійної ефективності та психологічної стійкості.

3.5. Порівняльний аналіз особливостей мотиваційної готовності студентів першого та останнього курсів навчання.

Для проведення опитування студентів за методикою мотиваційних впливів на вибір професії розробленою Д. Барбуто та Р. Сколком (переклад О. Сидоренко) дана методика була переведена нами в Гугл форми. Слідуючи інструкції, досліджувані давали відповіді на твердження : «Уважно проаналізуйте запропонований перелік тверджень і запишіть своє ставлення до кожного з них, переведене у бальну систему за означеною схемою у наведеному нижче бланку».

Переважаючий тип мотивації за методикою розробленою Д. Барбуто та Р. Сколком для студентів 1 курсу наведений в таблиці 3.5.1.

Таблиця 3.5.1.

Мотиваційні впливи на вибір професії студентів 1 курсу

Внутрішня мотивація	Зовнішня мотивація (Матеріальна)	Зовнішня (схвалення)	Внутрішня (самовдосконалення)	Інтегративна
5	10	0	10	2

Результати таблиці 3.5.1. свідчать про високий мотиваційний вплив, такий як матеріальний та внутрішній (самовдосконалення).

Зобразимо на рисунку 3.5.1. у відсотках переважаючий тип мотивації у студентів 1 курсу.

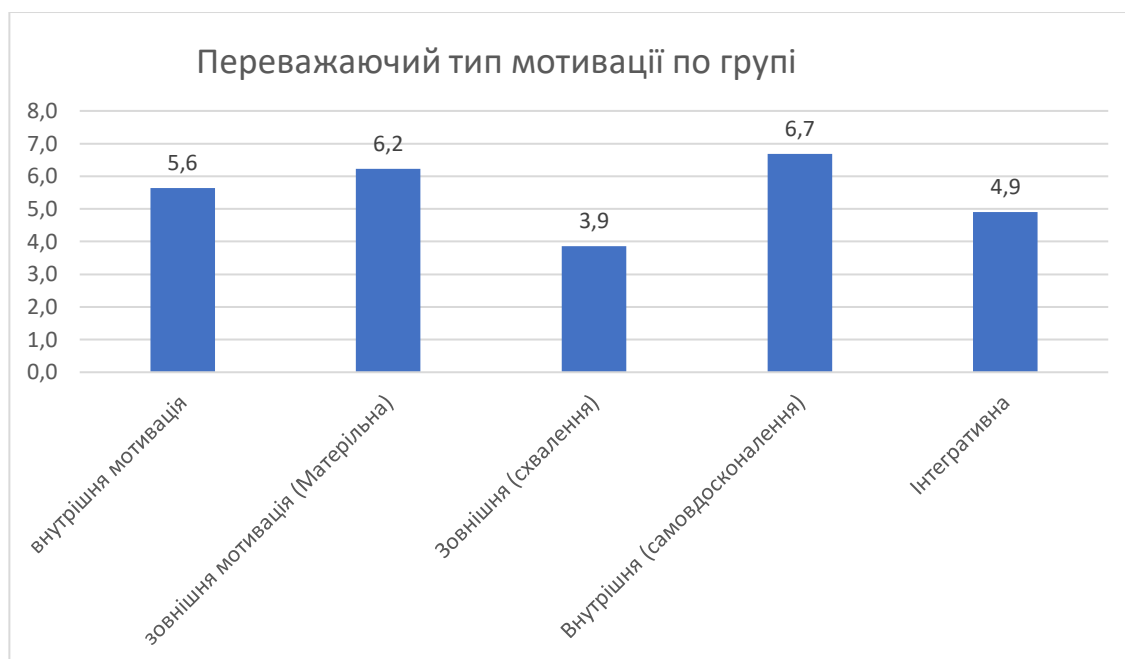


Рис.3.5.1. Переважаючий тип мотивації студентів 1 курсу

Відповідно до рисунку 3.5.1. студентам першого курсу не притаманна зовнішня мотивація, така як схвалення.

Для наочності дані Мотиваційних впливів по групі були переведені в бали і зображені нами на рисунку 3.5.2.

Рис. 3.5.2.



Відповідно до рисунку 3.5.2. , переважаючим типом мотивації по групі є внутрішня, тобто прагнення до самовдосконалення.

Така мотивація забезпечує глибоке усвідомлення значущості власної діяльності, підвищуючи рівень задоволеності результатами. Це також є важливим фактором у формуванні готовності до майбутньої професійної діяльності.

Дослідження переважаючого типу мотивації у студентів 6 курсу наведені в таблиці 3.5.2.

Таблиця 3.5.2.

Мотиваційні впливи на вибір професії студентів 6 курсу

Внутрішня мотивація	Зовнішня мотивація (Матеріальна)	Зовнішня (схвалення)	Внутрішня (самовдосконалення)	Інтегративна
5	5	0	14	7

За результатами таблиці 3.5.2. у студентів шостого курсу переважаючим мотиваційним впливом на вибір професії є самовдосконалення. Наступною по значущості йде інтегративна мотивація.

Дані таблиці мотиваційних впливів студентів 6 курсу переведені у відсотки ми зобразили на рисунку 3.5.3.

Рисунок 3.5.3.

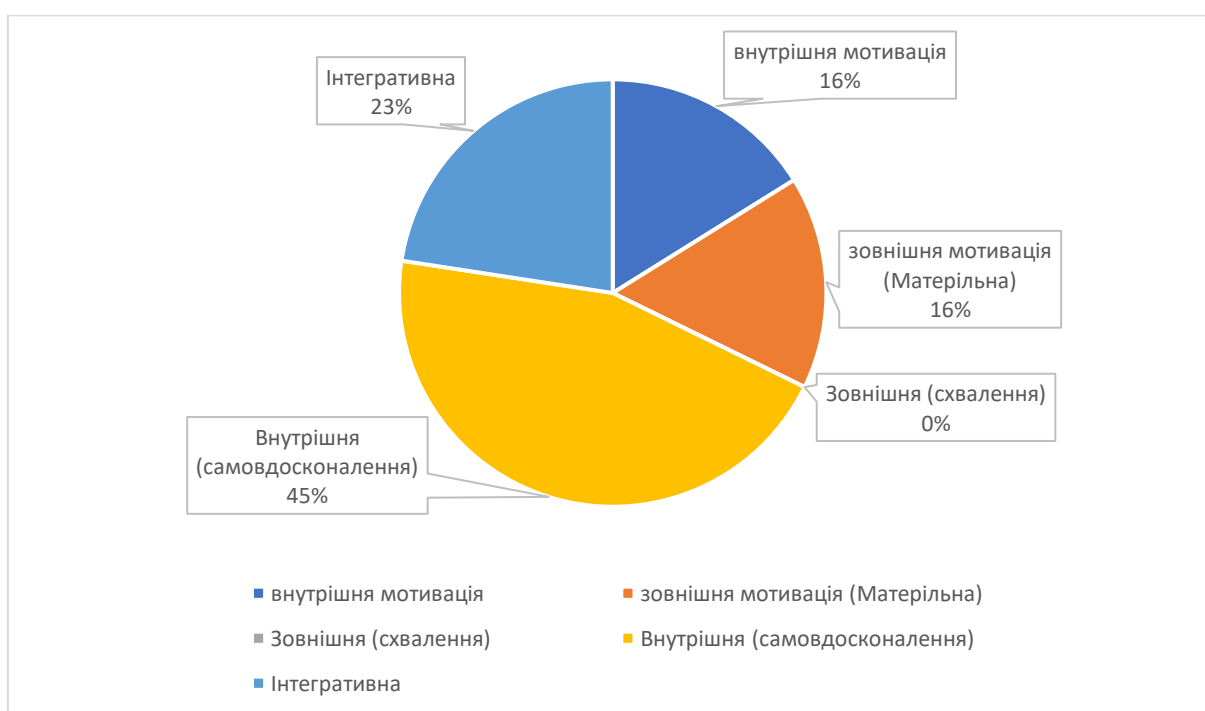


Рисунок 3.5.3. Переважаючий тип мотивації студентів 6 курсу

Відповідно наочному зображенню мотиваційних типів, переважаючий тип мотивації студентів 6 курсу, виявлений за методикою Барбуто та Сколка, є внутрішнім і спрямованим на самовдосконалення. Це свідчить про їхню орієнтацію на особистісний розвиток та реалізацію потенціалу через досягнення професійних і життєвих цілей.

Для порівняння дані дослідження мотиваційного типу студентів 1 та 6 курсів представимо на рисунку 3.5.4. Отримані результати переведені в бали.

Рисунок 3.5.4.

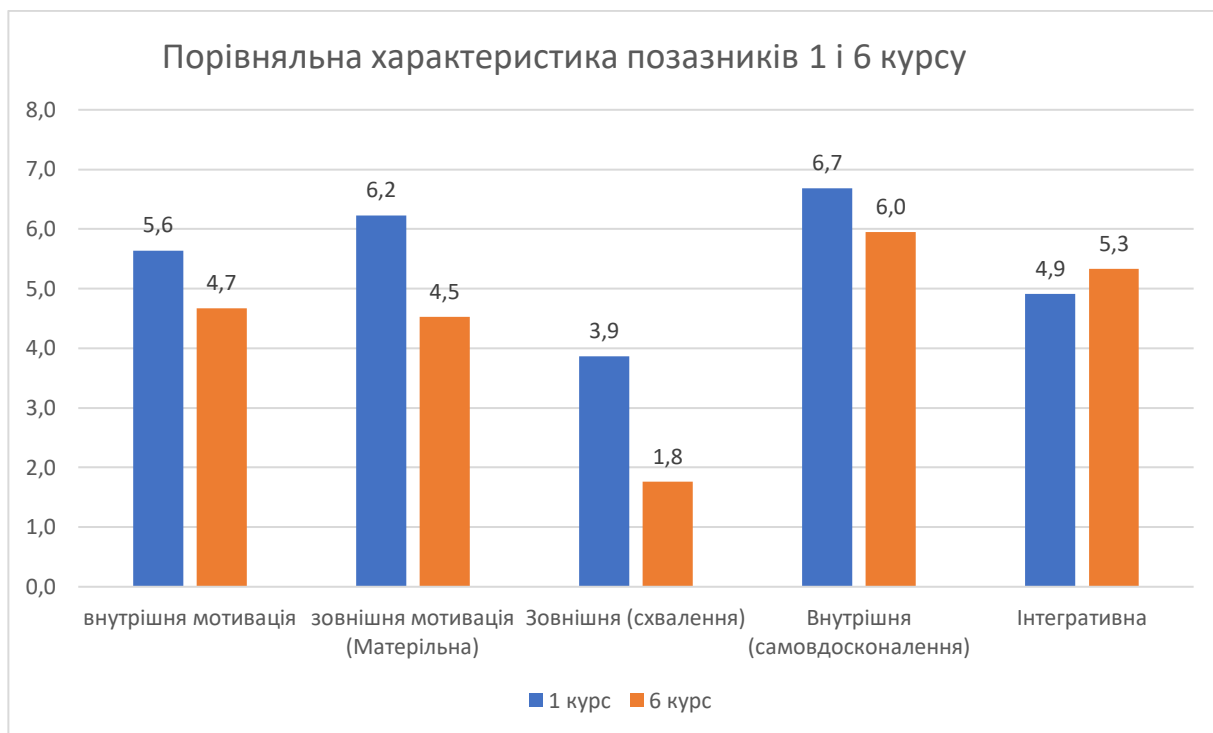


Рисунок 3.5.4. демонструє порівняльну характеристику типів мотивації студентів першого та шостого курсів за методикою Барбуто та Сколка.

У студентів першого курсу переважає зовнішня мотивація (6,2 бала), тоді як у шостого курсу вона нижча (4,5 бала).

Внутрішня (орієнтована на самовдосконалення) мотивація вища на шостому курсі (6,0 проти 5,6 бала), що свідчить про зростання орієнтації на особистісний розвиток із часом.

Зовнішня негативна мотивація суттєво нижча на шостому курсі (1,8 бала проти 3,9 на першому курсі), що може свідчити про зниження страху невдач у старших студентів.

Інтегративна мотивація є відносно стабільною з незначною перевагою на першому курсі (4,9 проти 5,3 бала).

Ці дані свідчать про трансформацію мотивації студентів у процесі навчання: від орієнтації на зовнішні фактори до формування внутрішньої мотивації та зниження впливу негативних зовнішніх чинників.

Висновки до третього розділу

Аналіз проведеного дослідження мотиваційної готовності до професійної діяльності студентів-психологів дозволив виявити певні особливості.

Зокрема, підсумок за результатами методики «Мотивація професійної діяльності» показує, що внутрішня мотивація є основною для студентів, хоча її рівень знижується з початку до кінця навчання. Вищий рівень внутрішньої мотивації на першому курсі (4,4) порівняно з шостим курсом (4,2) свідчить про можливу втрату інтересу до професії на завершальному етапі навчання.

Зовнішня позитивна мотивація також зменшується: студенти першого курсу мають середній бал 4,0, в той час як на шостому курсі цей показник знижується до 3,5. Це може свідчити про зменшення впливу зовнішніх факторів (наприклад, оцінок та схвалення викладачів) на мотивацію студентів.

Зовнішня негативна мотивація має помірний рівень як на першому (3,7), так і на шостому курсі (3,0), але знижується з часом, що може свідчити про зменшення страху покарання та втрати інтересу до навчального процесу.

Загалом, спостерігається зниження мотиваційних показників з першого по шостий курс, що може бути результатом втоми, зміни пріоритетів або змін у навчальному процесі. Однак, внутрішня мотивація залишалася найвищою, що підкреслює важливість особистого інтересу до професії.

Згідно з результатами методики «Шкала самоефективності Шварцера та Єрусалема», середні бали для студентів першого курсу становлять 30,4, а для студентів шостого курсу — 31,4. Це вказує на високий рівень самоефективності у досліджуваних. Студенти-психологи демонструють високу самооцінку своєї здатності вирішувати складні завдання, адаптуватися до труднощів та працювати над досягненням цілей, що є важливим для їхньої професійної діяльності,

оскільки психологи повинні мати можливість знаходити рішення в складних ситуаціях.

Дослідження також показує, що з прогресом навчання рівень самоефективності студентів загалом зростає. Це, ймовірно, пов'язано з їхнім професійним розвитком, набуттям практичного досвіду та усвідомленням власної компетентності. Відсутність студентів з низьким рівнем самоефективності на шостому курсі підкреслює необхідність підтримки мотиваційної та навчальної готовності на всіх етапах навчання.

Результати дослідження мотивації до успіху студентів за методикою Елерса дозволяють зробити наступні висновки:

Студенти першого курсу продемонстрували переважно середні та високі показники мотивації до успіху (17%). Це свідчить про те, що на початковому етапі навчання більшість студентів мають прагнення до досягнення цілей, але їх мотивація ще не сформована повністю.

У студентів шостого курсу показники розподілилися між середніми, високими та вище середнього (16%). Це вказує на те, що з часом у студентів розвивається збалансоване ставлення до успіху, яке включає реалістичну оцінку можливостей і ризиків.

Помірна орієнтація на успіх, властива більшості студентів, узгоджується з тенденцією уникати високого ризику та обирати помірний рівень ризику. Це підтверджує, що на ранніх етапах навчання студенти обережно ставляться до можливих невдач.

У студентів із високою мотивацією до успіху, поміченою на обох курсах, очікування успіху часто є скромними, що узгоджується з твердженням про те, що сильна мотивація до успіху знижує готовність до ризику.

Студенти, мотивовані на успіх, демонструють прагнення досягати цілей без значного ризику, що сприяє уникненню стресових ситуацій і нещасних випадків. Натомість ті, хто мають високу орієнтацію на уникнення невдач, менш успішно реалізують свої прагнення через надмірну обережність.

Результати дослідження типу мотивації за методикою Барбуто та Сколка демонструють характеристику типів мотивації студентів першого та шостого курсів. У студентів першого курсу переважає зовнішня мотивація (6,2 бала), тоді як у шостого курсу вона нижча (4,5 бала). Це свідчить про орієнтацію молодших студентів на зовнішні чинники, такі як оцінки або визнання.

Внутрішня мотивація (самовдосконалення) є вищою у студентів шостого курсу (6,0 бала проти 5,6 на першому курсі), що свідчить про поступове усвідомлення важливості особистісного розвитку.

Зовнішня негативна мотивація суттєво нижча на шостому курсі (1,8 бала проти 3,9 на першому курсі), що може вказувати на зниження страху невдач і негативного впливу оточення.

Інтегративна мотивація (орієнтація на поєднання особистих і професійних цінностей) має незначну перевагу у студентів шостого курсу (5,3 бала проти 4,9 на першому).

Ці результати свідчать про трансформацію мотиваційної структури студентів у процесі навчання: від зовнішніх факторів до домінування внутрішніх мотивацій, що сприяє формуванню професійної ідентичності.

Отримані дані дозволяють зробити висновок, що розвиток мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності залежить від їх здатності балансувати між прагненням до успіху та готовністю приймати помірний ризик.

Ці особливості варто враховувати при створенні програм підтримки студентів, зокрема націлених на зниження страху невдач і розвиток адекватної оцінки ризиків на різних етапах навчання.

Таким чином, результати дослідження підкреслюють необхідність цілеспрямованого формування мотивації до успіху у студентів для забезпечення їхньої професійної ефективності та психологічної стійкості.

ВИСНОВКИ

В результаті опрацювання теоретичних матеріалів та літератури, що вивчають проблематику формування мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності, наше емпіричне дослідження виявило наступне:

1. Мотивація в різних теоріях психології та освіти пояснюється по-різному, але традиційно вона розуміється як внутрішній стан, що обумовлює безпосередню і цілеспрямовану поведінку особистості. Наукові дослідники розглядають мотивацію до професійної діяльності як сукупність усіх видів спонукальних чинників, таких як потреби, інтереси, мотиви, цілі, схильності, установки тощо. Сучасні дослідження, що приділяють значну увагу проблемі мотивації загалом і професійної мотивації зокрема, можна пояснити необхідністю глибшого залучення психологічних досліджень у практику, що дозволяє краще аналізувати реальну поведінку особистості та виявляти її закономірності. З іншого боку, залишається актуальним питання встановлення зв'язку між внутрішніми мотиваційними тенденціями особистості і соціальною детермінацією її психіки. Психологічна готовність у сучасній психології розглядається як істотна передумова регуляції, стійкості та ефективності будь-якої цілеспрямованої діяльності.

Відомо про такі основні підходи до визначення змісту та структури психологічної готовності – особистісний і функціональний.

Структура психологічної готовності до обраної професії враховує основні підходи до визначення змісту цього явища та включає кілька складових: стійкий інтерес до праці, належний рівень розвитку змістовно-операційної складової професійної діяльності (знання, уміння, навички), а також комплекс навичок особистісної саморегуляції (інтелектуальної та емоційно-вольової) у процесі професійної діяльності. Професійну мотивацію, у широкому сенсі, можна описати через три ключові компоненти: інтерес до діяльності, відчуття обов'язку та самооцінку власної професійної придатності.

Аналіз існуючих теорій та досліджень показує, що психологічна готовність є не лише результатом процесу навчання та професійної підготовки, але й динамічним процесом, що включає як загальну, так і ситуативну готовність до діяльності. Водночас, мотивація виступає як ключовий фактор, який стимулює інтерес і бажання особистості до професійної діяльності, а також сприяє розвитку її відповідних здібностей та навичок. Мотиваційний компонент має великий потенціал для досягнення успіху та конкурентоспроможності в професійній діяльності.

У контексті навчальної діяльності студентів у системі вищої освіти під професійною мотивацією розуміється сукупність внутрішніх факторів та процесів, які, відображаючись у свідомості особистості, сприяють її прагненню і спрямовують до вивчення майбутньої професійної діяльності. Професійна мотивація є важливим рушійним чинником розвитку професіоналізму та особистості, оскільки лише за умови її високого рівня можливо досягнути ефективного розвитку професійної освіти та культури особистості.

Усвідомлення студентом соціальної значущості обраної професії, його відповідальність за результати діяльності та готовність долати можливі труднощі є важливими мотивами при виборі професійного шляху. Центральними психологічними процесами молодого віку є формування свідомості та самосвідомості. Завдяки розвитку свідомості, молодь починає цілеспрямовано регулювати своє ставлення до оточуючого середовища та власної діяльності. Основною діяльністю цього періоду стає навчально-професійна активність. Мотиви професійної діяльності можна визначити як усвідомлене прагнення особистості задовольнити свої актуальні потреби, такі як здобуття вищої освіти, саморозвиток, самопізнання, професійне зростання та підвищення соціального статусу, через виконання навчальних завдань, що стимулюють її до вивчення обраної професії.

2. Спираючись на теоретичні аспекти дослідження мотиваційної готовності до професійної діяльності, нами опрацьований та застосований

методичний інструментарій для психодіагностики мотиваційної готовності майбутніх психологів.

У процесі проведення дослідження, метою якого було визначення факторів мотиваційного впливу на вибір професійної діяльності у студентів спеціальності "Психологія", було розглянуто ряд методологічних принципів, що є основою для аналізу та інтерпретації мотиваційних процесів. Зокрема, принципи детермінізму, єдності свідомості і діяльності, цілісності розвитку і детермінованості психічних явищ стали важливими орієнтирами для побудови теоретичної основи дослідження. Вони дозволили глибше зрозуміти, як різноманітні біологічні, соціальні та психологічні фактори впливають на мотивацію студентів до вибору професії, а також підкреслили важливість розвитку особистості як безперервного процесу, що взаємодіє з оточуючим світом.

Дослідження проводилось з використанням емпіричних методик: "Опитувальник мотиваційних впливів на вибір професії" (Дж. Барбуто та Р. Скол), "Шкала самоефективності Шварцера", методика діагностики мотивації до успіху Т.Елерса та "Мотивація професійної діяльності" (К.Замфір, в модифікації А.Реана). Серед найбільш ефективних методів для аналізу мотивації були обрані опитувальники та анкети, що дають можливість досліджувати мотиваційні впливи через вербальну комунікацію, а також емпіричні методи. Дані методики дозволяють не тільки вивчати мотиваційні особливості, а й визначати взаємозв'язок психологічних характеристик студентів з їхнім вибором професії. Отже, використані методики дозволяють не тільки вивчати мотиваційні особливості, а й визначати взаємозв'язок психологічних характеристик студентів та їхнього вибору професії.

3. В результаті дослідження ми встановили, що студенти вибирають програми навчання з психології, мотивовані поєднанням внутрішніх і зовнішніх факторів, з можливістю накопичення знань для себе - в області інтересів та можливістю вивчення поведінки людей, особистісного зростання, бажанням

допомагати іншим. Таким чином, можна сказати, що основною мотивацією вибору професії психолога є саморозвиток і бажання допомагати іншим, а також професійний інтерес.

Також, відповідно до нашого дослідження, було визначено, що найважливішими мотивуючими факторами для тих, хто навчається в галузі психології, є інтерес до психології та бажання допомогти, які пов'язані з внутрішніми мотиваторами вибору.

Респонденти нашого дослідження демонструють відносно високі результати впевненості у власній придатності та бажання працювати за професією психолога.

Особистісні риси логічно пов'язані з мотивами вибору професії, наприклад, доброзичливість, сумлінність позитивно пов'язана з бажанням допомогти, екстраверсія - з почуттям придатності до професії, нейротизм - з турботами про вибір професії. Що підтверджується і в нашому дослідженні. Для студентів-психологів бажання допомогти і міркування затребуваності обраної професії важливе, вони більш впевнені у своєму виборі, відчувають себе більш підходящими для професії і виявляють в ній більше бажання.

Емпірично дослідивши, можемо констатувати те, що студенти з низькою мотивацією до навчання мають низьку готовність і до професійної діяльності. Чим більше студенти обирають навчання з урахуванням зовнішніх мотивів (наприклад, рекомендацій від батьків), тим слабкіше їх професійне самовизначення. Важливим фактором успішного вибору професії є конкретні індивідуально-психологічні особливості, що відповідають критеріям професійної компетентності. Узагальнюючи, можемо зазначити, що мотиваційну готовність студентів-психологів до професійної діяльності, визначають: спрямованість мотивації вибору професії, затребуваність професії в суспільстві, відповідні професійні індивідуально-психологічні особливості особистості, інтерес до психології як науки. Мотиваційний компонент має великий потенціал для досягнення успіху та конкурентоспроможності в

професійній діяльності. Мотиваційна сфера є більш рухливою, ніж пізнавальна та інтелектуальна, що дає як позитивні, так і негативні результати. Без належного контролю мотивація може зазнати регресу, що призведе до зниження її ефективності та втрати дієвості особистості. Тому важливо, щоб формування мотивації на студентському етапі стало предметом цілеспрямованої та системної роботи.

4. За результатами емпіричного дослідження було виявлено, що на першому курсі переважає внутрішня мотивація, що відображається в середньому показнику (65%), вказуючи на високий рівень зацікавленості. На шостому курсі цей показник знижується (до 54%), що може свідчити про часткове зниження інтересу до професії на завершальному етапі навчання.

Зовнішня позитивна мотивація на першому курсі свідчить про значний вплив зовнішніх факторів (наприклад, оцінок та схвалення викладачів). У студентів шостого курсу цей показник знижується, що може означати зменшення актуальності зовнішніх стимулів до кінця навчання.

Зовнішня негативна мотивація на першому курсі має середній бал 3,7, що вказує на помірний вплив страху покарання та уникнення невдач. У студентів шостого курсу цей показник зменшується до 3,0, що свідчить про зниження залежності від негативних стимулів.

Усі типи мотивації знижуються від першого до шостого курсу, що може бути пов'язано зі зміною пріоритетів, втомую або зменшенням зацікавленості у навчанні. Проте внутрішня мотивація залишалася найвищою, що підкреслює важливість особистісного інтересу до професії.

Отже, емпіричне дослідження підтвердило гіпотезу нашої роботи, яка полягає у твердженні про те, що мотиваційна готовність студентів до вибору професії психолога змінюється протягом навчання в університеті, при цьому студенти першого року навчання переважно орієнтуються на зовнішні мотиваційні фактори (соціальні, економічні, сімейні), тоді як студенти останнього року виявляють більшу внутрішню мотивацію, орієнтуючись на

професійні інтереси та особистісні цінності, що пов'язані з їх майбутньою професійною діяльністю.

Отримані дані дозволяють зробити висновок, що розвиток мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності залежить від їх здатності балансувати між прагненням до успіху та готовністю приймати помірний ризик. Таким чином, результати дослідження підкреслюють необхідність цілеспрямованого формування мотивації до успіху у студентів для забезпечення їхньої професійної ефективності та психологічної стійкості.

Для підвищення рівня мотивації професійної діяльності студентів-психологів на рівні університету можна створити такі психолого-педагогічні умови:

Заохочення до активної участі в науковій та громадській діяльності – надання студентам можливості брати участь у наукових дослідженнях, волонтерських проєктах або культурних заходах, що допомагає розвивати їхні лідерські якості та почуття відповідальності.

Підтримка здорового балансу між навчанням та відпочинком – сприяння здоровому способу життя, організація часу так, щоб студенти могли поєднувати навчання, особисте життя та відпочинок, що зменшує стрес та збільшує продуктивність.

Залучення до встановлення цілей та планування кар'єри – допомога студентам у визначенні особистих і професійних цілей, а також у складанні плану їх досягнення. Це мотивує їх до активного розвитку і досягнення високих результатів у навчанні.

Розвиток критичного мислення та творчих здібностей – створення умов для розвитку аналітичних і творчих навичок через інтерактивні методи навчання, дебати та групові проєкти, що сприяє розвитку особистості студента.

Забезпечення доступу до інноваційних технологій та навчальних ресурсів – надання студентам можливості використовувати сучасні технології та онлайн-платформи для навчання, що покращує якість освітнього процесу і стимулює

самостійну роботу.

Ці додаткові умови можуть стати важливими чинниками для формування високої мотивації досягнень серед студентів і сприяти їх успіху у професійній діяльності.

Для розвитку мотивації до професійної діяльності студентів -психологів були запропоновані розвивальні вправи, та практичні завдання, відвідування тренінгів за професійним спрямуванням, проходження додаткового навчання на конференціях та семінарах відповідного напрямку.

Список використаних джерел

1. Абульханова К. О. Методологічне значення категорії суб'єкта для сучасної психології. Людина. Суб'єкт. Вчинок: філософсько-психологічні студії / за заг. ред. В. О. Татенка. К.: Либідь, 2006. 359 с.
2. Барчі Б. В., Чуричканич А. А. Психологічні особливості Я-концепції особистості. *Сучасні тенденції розвитку науки і освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів: збірник тез доповідей Всеукраїнської науковопрактичної конференції, 16-17 травня 2019 р., Мукачево* / Ред.кол.: Т.Д.Щербан (гол.ред.) та ін. Мукачево : Вид-во МДУ, 2019. 656 с.
3. Барчі Б. Вивчення мотивів вибору професії у психологічних дослідженнях. *Проблеми сучасної психології*, 2019, (12). С. 60-73.
4. Бибик Д. Д. Особливості формування лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені МП Драгоманова. Серія 11: Соціальна робота. Соціальна педагогіка*, 2017. №. 23. С. 142-148.
5. Вірна Ж. П. Професійна ідентифікація: побудова і валідація тесту кольорових відношень (для діагностики усвідомлення професійного образу) *Практична психологія та соціальна робота*, 2002, № 3.
6. Гончарова Н.О. Професійне самовизначення як кризове явище юнацького віку. *Кризи життєвого простору особистості, сім'ї та соціальних інституцій: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнародн. участю*. Полтава: ПНПУ імені В.Г. Короленка, 2013. С. 32-40.
7. Гончарова Н.О. Ціннісно-мотиваційні аспекти кар'єрного зростання майбутніх психологів. *Молодий вчений*, 2018, № 12 (64). С. 43 – 65.
8. Грень Л. М. Вплив мотивації досягнення на потенціал студентів. *Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки : зб. наук. праць*. Запоріжжя : 2009. Вип. 55. С. 125–130.
9. Джига Н. Д. Взаємозв'язок самовідносин студентів з мотивацією

досягнення успіху. Педагогічні науки, 2020. № 8. С. 63-75.

10. Долинська Л. В. Підвищення соціально-психологічної компетентності вчителя в процесі його професійної підготовки. *Нові педагогічні технології з проблем гуманізації та демократизації навчально-виховного процесу в освітніх закладах: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Черкаси, 1998. С. 147-149.*

11. Жванія Т. В. Емоційна готовність майбутніх психологів до професійної діяльності: діагностика і формування. *Харківський осінній марафон психотехнологій* : матеріали III міжрегіон. наук.-практ. конф. (каталог психотехнологій; тези доп.), Харків, 26 жовт. 2019 р. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; [редкол.: Т. Б. Хомуленко та ін.]. Харків : Діса плюс, 2019. С. 126–130.

12. Жданюк Л.О. Соціально-психологічні особливості студентського віку. *Вісник післядипломної освіти. Серія: «Соціальні та поведінкові науки»*. 2017. Вип. 4–5. С. 28–40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vispdoso_2017_4-5_6.

13. Зімбалевський О. В. Проблема готовності майбутніх учителів до професійної консультаційної діяльності в умовах модернізації освіти. Київ, 2018. Видавництво КУНР. 213 с.

14. Калюжна Ю.І. Методичні аспекти підготовки майбутніх психологів до роботи у системах «Людина-техніка». *Психологія і особистість*. 2013. № 1 (3). С. 100-111.

15. Калюжна Ю.І. Особливості розвитку мотивації вибору професії у підлітків. *Психологія і особистість*. 2015. № 1 . С. 71-82

16. Калюжна Ю.І. Особливості розвитку психологічної готовності до професійної діяльності студентів. *Психологія і особистість*. 2015. № 2. С. 46-51.

17. Калюжна Ю.І. Розвиток готовності до професійної праці майбутніх психологів у навчальному процесі. *Psychology & Personality*. 2023. Вип. 2 (24). С. 209–221.

18. Калюжна Ю.І. Самооцінковий аспект розвитку схильності до

педагогічної діяльності у шкільної молоді. *Психологія і особистість*. 2017. № 2(12). С. 93-101.

19. Карамушка Л.М. Психологічна готовність студентів до майбутньої професійної кар'єри: зміст, структура, рівні та чинники. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2013. Вип. 16. С. 211–219.

20. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. 200 с.

21. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. 200 с

22. Колодяжна А.В. Самореалізація особистості як складова загального процесу її самоорганізації. *VIRTUS*. 2018. № 28. С. 83–84.

23. Король С. В. Професійна спрямованість навчання як принцип дидактики вищої школи. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців : методологія, теорія, досвід, проблеми* : зб. наук. пр. / редкол. : І. А. Зязюн (голова) [та ін.]. Київ–Вінниця, 2008. Вип. 20. С. 36 – 39.

24. Ларіонцева А.О. Теоретико-аналітичний дискурс поняття професійної готовності до майбутньої діяльності майбутніх магістрів психологів в ЗВТО. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія «Педагогіка. Психологія»*. 2022. Вип. 1 (22). С. 44–51.

25. Лемак М.В., Петрище Ю.В. Психологу для роботи: діагностичні методики. Методичне видання. Збірник. Ужгород : Видавництво А. Гаркуші, 2012, 616 с.

26. Лещенко Т. О., Шевченко О. М. Мотивація навчальної діяльності здобувачів вищої освіти як провідний чинник підготовки фахівців // *EDITORIAL BOARD*. 2022. С. 246-251.

27. Линенко А. Ф. Готовність майбутнього вчителя до педагогічної діяльності. *Педагогіка і психологія*, № 1, 1995, с 125-132.

28. Мазкіна О. Б. Соціально-психологічні особливості студентів та їх вплив

на формування моральної позиції. Гносеологічні аспекти освіти, 2018. № 1. С. 237-242.

29. Мілютіна К.Л. Професійна орієнтація в умовах служби зайнятості. *Психолог*. 2004. № 48. С. 17- 24.

30. Моляко В.О. Психологічна готовність до творчої професійної діяльності. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2022. № 4 (2). С. 1–7.

31. Моргун В.Ф., Тітов І.Г. Основи психологічної діагностики. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Видавничий Дім «Слово», 2013. 464 с.

32. Москвич Ю. Н., Галбадрах С. С. Домінантні мотивації досягнення успіху студентів. *Соціодинаміка*, 2018. № 6. С. 20-34.

33. Музика О. Ціннісний простір університету і розвиток професійної самоєфективності студентів. *Освітологічний дискурс*. 2023. № 2 (41). С. 185–200.

34. Невідома Я.Г. Особливості соціалізації у юнацькому віці. *Проблеми сучасної психології*. 2012. Вип. 17. С. 337–346.

35. Ніколаєв Л.О., Сабадаш А.М. Психологічні особливості лідерських якостей керівника. *Перспективи розвитку сучасної психології* : збірник наукових праць. Вип. 7. Переяслав : ПХДПУ, 2020. С. 169–176.

36. Осташа Н.В. Мотиваційна готовність студентів-психологів до професійної діяльності. *Збірник праць V Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів «Актуальні задачі сучасних технологій»* (25-26 листопада 2016 року). Тернопіль, ТНТУ, 2016. С. 116.

37. Паламарчук О. М. Психологічні аспекти розвитку особистісного потенціалу майбутнього фахівця у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»* / за ред. І. П. Маноха. К.: Гнозис, 2016. Т. 8, вип. 36. С. 239-250

38. Петрук В.А. Психологічна і фахова підготовка майбутнього спеціаліста.

Вища освіта України. Теоретичний та науково-методичний часопис: Зб. наук. пр. К.: Вид. «Педагогічна преса», 2002. № 1. С. 53-57.

39. Підготовка учнів до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи): Навч.-метод. посібн. / за ред. Г.О. Балла, Л.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. Київ: Наукова думка, 2000. 188 с.

40. Підкопаєва О. А. Мотиваційний аспект підготовки старшокласників до вибору професій технічного профілю. *Синергетичний підхід до проектування життєвого простору особистості* : зб. наук. матеріалів III Міжнарод. наук.практ. конф. (27-28 квітня 2023 р., м. Полтава). С. 217-220.

41. Піонтковська Д. В. Психологічні основи гармонізації розвитку національної ідентичності у студентів. *Психологія: реальність і перспективи*. – 2015. №. 5. С. 123-129.

42. Пов'якель Н. І. Професійна рефлексія психолога-практика. *Практична психологія і соціальна робота*. 1998. № 6–7. С. 3–6.

43. Психологія розвитку особистості у підлітковому та ранньому юнацькому віці. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / [Н.О. Гончарова, Ю.Л. Горбенко, Ю.І. Калюжна, В.А. Лавріненко, та ін.] ; за ред. К.В. Седих. Полтава : Астрія, 2018. 342 с.

44. Психолого-педагогічні особливості розвитку особистості в освітньому просторі : збірник тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції, 17-18 травня 2017 р., Мукачево / Ред.кол.: Т.Д.Щербан (гол.ред.) та ін. Мукачево : Вид-во МДУ, 2017. 251 с

45. Рева М. М. Особливості розвитку життєвої перспективи майбутніх психологів у процесі професійного навчання. *Психологія і особистість*. ПолтаваКиїв, 2018. №1(13). С. 106-117.

46. Савчин М.В., Василенко Л.П. Вікова психологія: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2011. 384 с.

47. Сарженко І.В., Сарженко О.П. Програма «Психологічні основи вибору професії». *Практична психологія та соціальна робота*. 2003. № 2- 3. С. 64-65.

48. Сердюк Л. З. Діагностика спрямованості мотивації учіння студентів у ВНЗ. Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського, 2014. № 2.12 (103). С. 153-158.

49. Способи посилення мотивації студентів закладів вищої освіти для підвищення якості навчального процесу / Б.Ю. Силенко, Г.Я. Силенко, Ю.І. Силенко, О.А. Писаренко, Л.О. Лугова. Медична освіта за новими стандартами: виклики та інтеграція в міжнародний освітній простір : матеріали навч.-наук. конф. з міжнар. участю, м. Полтава, 30 березня 2023 р. Полтава, 2023. С. 220–222.

50. Сільвейстер А. М. Мотивація навчання студентів як психолого-педагогічна проблема. Наукові записки, 2018. № 5. С. 150-151.

51. Таточенко В. І., Смик В. Формування професійної компетентності майбутніх учителів математики. *The 20th International scientific and practical conference "Trends in the development of quality training of future specialists (May 21-24, 2024) Oslo, Norway. International Science Group. 2024. С. 206-2011.*

52. Титаренко Т. М. Життєві домагання і професійне становлення особистості практичного психолога. *Практична психологія та соціальна робота.* № 4. 2003. С. 15–18.

53. Тітов І. Г. Особливості смислової структури світогляду осіб юнацького віку. *Психологія і особистість.* 2017. №2(12). С.168-184

54. Тітов І. Г. Психологічні передумови становлення світогляду особистості в юнацькому віці. *Психологія і особистість.* 2018. №1(13).

55. Ткалич М. Г. Етапи та особливості особистісно-професійного розвитку в управлінській діяльності. *Проблеми сучасної психології.* 2016. №. 2. – С. 130-137.

56. Ткалич М. Г. Етапи та особливості особистісно-професійного розвитку в управлінській діяльності. *Проблеми сучасної психології.* 2016. №. 2. С. 130-137.

57. Харченко В. Готовність до спілкування як чинник успішної діяльності особистості. *Психолог.* 2008. № 6. С. 9-14.

58. Хохліна О.П. Теоретико-методологічні проблеми психології : навчальний посібник. Київ : Симоненко О.І., 2021. 244 с.
59. Хребіна С. В., Зверева Р. Г. Психологічні особливості розвитку мотивації досягнення успіху у студентів. Вісник державного лінгвістичного університету, 2009. № 2. С. 444-449.
60. Чепелева Н. В. Формування професійної компетентності психолога. Актуальні проблеми психології: *Наукові записки інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*; за ред. академіка С. Д. Максименка. 1999. Вип. 19. 286 с.
61. Шульга М. Л. Мотивація досягнення як фактор академічної успішності студентів. Науково-педагогічне огляд, 2020. № 1. С. 499-501.
62. Щербакова, І. М., Пантюх, М. Ю. Теоретичні засади дослідження мотивації досягнень. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка, 2017. № 144. С. 249–251.
63. Юдіна Н.О. Психологічний аналіз мотивації навчання студентів.. Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. Вип.6. К., 2007. С. 244 – 254.
64. Atkinson J. W. An introduction to motivation. Princeton etc.: Van Nostrand, 1978. 305 p.
65. Ames C. Classrooms: Goals, Structures, and Student Motivation. *Journal of Educational Psychology*. 1992. Vol. 84. №3. P. 261-271
66. Archer J. Achievement Goals as a Measure of Motivation in University Students. *Contemporary Educational Psychology*. 1994. Vol. 19. №4.P.430- 446
67. Elliot A. J. Approach and Avoidance Motivation and Achievement Goals. *Educational Psychology* . 1999. Vol. 34. №3. P. 169-186
68. Kaplan A., Maehr M.L. The Contributions and Prospects of Goal Orientation Theory. *Educational Psychology Review*. 2007. Vol. 19. №2. P. 141-184.
69. Maslow A. H. Motivation and personality. New York, 2016. 400 p.
70. Murray H. A. Explorations in Personality. Oxford University Press, 1938. № 1. P. 531-545.

ДОДАТКИ

Додаток 1.

Бланк методики «Мотивація професійної діяльності

(К. Замфір в модифікації А. Реана)».

Інструкція

«Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою.»

№ зп		У дуже незначній мірі	У достатньо незначній мірі	У невеликій, але значній мірі	У достатньо великій мірі	У дуже значній мірі
1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей					
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
6	Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					

Обробка

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

$$\text{ВМ} = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7}) / 2$$

$$\text{ЗПМ} = (\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п.5}) / 3$$

$$\text{ЗНМ} = (\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п.4}) / 2$$

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення:

ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВМ = ЗПМ>ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ>ЗПМ>ВМ.

Між цими комплексами заключні проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншим по ступеню значущості.

Наприклад, неможливо два нижче приведені мотиваційні комплекси вважати абсолютно однаковими:

	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1.	1	2	5
2.	2	3	4

Додаток 2.

Методика «Шкала самоефективності» Р. Шварцера та М. Єрусалема

Інструкція: “Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої професійної діяльності при виконанні завдань (позначивши знаком “+” відповідну клітину)”.

№ п/п	Твердження	Абсолютно невірно	Скоріше невірно	Скоріше вірно	Абсолютно вірно
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем				
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети				
3	Мені достатньо легко досягати своїх цілей				
4	У несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитися.				
5	Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем				

7	Я готовий (а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності				
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації				
10	Я звичайно здатен (а) тримати ситуацію під контролем				

Обробка результатів

Шкала самоефективності складається з 10-ти тверджень, які респонденту пропонується співвіднести з ефективністю своєї діяльності. Позначення респондентом клітини “абсолютно невірно” дає 1 бал; “скоріш невірно” дає 2 бали; “скоріш вірно” – 3 бали; “абсолютно вірно” – 4 бали.

Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями.

Інтерпретація результатів

Отримані результати інтерпретуються таким чином:

36-40 балів – висока самоефективність;

30-35 балів – вища за середню;

25-29 балів – середня;

20-24 бали – нижча за середню;

19 і менше балів – низька.

Додаток 3.

Методика “Діагностика мотивації до успіху” (Т. Елерс)

Інструкція: «На кожен з нижчезазначених питань відповідайте "Так" або "Ні".»

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу па всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає діла, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Але відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то йотом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих паузах для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Треба покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені треба буде виконати важливе завдання, я ні про що інше

не думаю.

24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.

25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.

26. Коли я розташований до роботи, я роблю се краще і кваліфікованішими, ніж інші.

27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.

28. Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.

29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.

30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.

31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.

32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.

33. Безглуздо протидіяти волі керівника.

34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.

35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.

36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.

37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає великі результати, ніж роботи інших.

38. Багато чого, за що я беруся, що не доводжу до кінця.

39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.

40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.

41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.

Ключ. Ви отримали по 1 балу за відповіді "Так" на наступні питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Ви також отримали по 1 балу за відповіді "Ні" на питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються.

Підрахуйте суму набраних балів.

Результати:

- Від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху;
- Від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації до успіху;
- Від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації;
- Понад 21 бали: занадто високий рівень мотивації до успіху.

Додаток 4.

Опитувальник мотиваційних впливів на вибір професії

(Розроблено Д. Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко)

Інструкція: «Уважно проаналізуйте запропонований перелік тверджень і запишіть своє ставлення до кожного з них, переведене у бальну систему за означеною схемою у наведеному нижче бланку.»

1. Я люблю робити тільки те, що приносить мені задоволення.
2. Обсяг моїх зусиль у процесі роботи визначається вимогами цієї роботи.
3. Для мене важливо, щоб інші схвалювали мою поведінку.
4. Мої рішення переважно відображують ті високі стандарти, які я сам для себе встановлюю.
5. Я не працював би в організації, якби не був згоден з її політикою.
6. Якщо мені не подобається те, що треба робити, я кидаю цю роботу.
7. Кожна година праці повинна бути оплачена.
8. Я часто приймаю рішення на підставі того, що подумують інші.
9. Для мене важливо працювати в такій організації, яка давала б мені змогу використовувати мої здібності й досвід.
10. Мені необхідно повірити в ідею, перш ніж працювати над її втіленням.
11. Я часто відкладаю роботу, якщо можна зайнятися чимось цікавішим.
12. Я працював би інтенсивніше, якби був впевнений, що одержу вищу плату за мої зусилля.
13. Я завзято працюю над завданням, якщо його виконання пов'язане із суспільним визнанням.
14. Я намагаюсь робити так, щоб мої рішення відповідали моїм особистісним стандартам поведінки.
15. Доки я не повірю в ідею, я не можу працювати по-справжньому завзято.
16. Коли я обираю роботу, то зупиняюся на тій, що мені здається найцікавішою.
17. Коли я обираю роботу, то зупиняю свій вибір на тій, де більше платять.
18. Якщо я обираю роботу, то шукаю таку, в якій успіх принесе мені визнання.

19. Я вважаю себе людиною, яка в роботі сама себе зацікавлює.
20. Коли я обираю організацію, то шукаю таку, що підтримувала б мої переконання й цінності.
21. Я проводжу свій час із тими людьми, з якими мені найцікавіше.
22. найважливішим днем на роботі буде день зарплати.
23. Ті люди, в кого більше друзів, живуть повним життям.
24. Мені подобається робити те, що дає відчуття особистого досягнення.
25. Для того, щоб я міг завзято працювати, завдання організації повинні збігатися з моїми цінностями.
26. Якщо обирати між двома роботами, то критерієм для мене буде: «Яка з них цікавіша?»
27. Потрібно завжди тримати очі і вуха відкритими для володіння інформацією про кращі місця роботи.
28. Я докладаю максимальних зусиль, якщо мені відомо, що це помітять впливові люди в організації.
29. Мені потрібно знати, що своїми вміннями та цінностями я сприяю успіху організації.
30. Якщо я поділяю мету організації, то не має значення, чи я досяг успіху.

Позначте актуальність для вас кожного твердження за такою шкалою:

- 2 — вкрай неправильно;
- 1 — неправильно;
- 0 — коли як;
- +1 — правильно;
- + 2 — дуже правильно.

Підрахуйте суму чисел у кожному з п'яти стовпчиків з урахуванням знаків «+» та «-».

Бланк відповідей

1		2		3		4		5	
6		7		8		9		10	
11		12		13		14		15	
16		17		18		19		20	
21		22		23		24		25	
26		27		28		29		30	
Сума I		Сума II		Сума III		Сума IV		Сума V	

Результати методики та їх інтерпретація

Сума I. Внутрішня мотивація. Спрямованість на процес: бажання отримати задоволення та насолоду від процесу діяльності.

Сума II. Зовнішня мотивація. Матеріальна винагорода: бажання відчутної зовнішньої винагороди: заробітна плата, премії тощо.

Сума III. Зовнішня мотивація. Схвалення іншими: бажання прийняття й підтвердження своїх рис, компетентності й цінностей з боку інших індивідумів або референтної групи.

Сума IV. Внутрішня мотивація. Самовдосконалення, самореалізація: бажання відповідати власним стандартам рис, компетентності й цінностей.

Сума V. Інтегративна мотивація. Узгодженість завдань працівника із завданнями фірми: бажання досягати мети, що відповідає інтерналізованим цінностям.