

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Факультет соціальної та психологічної освіти

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітній ступінь магістр

на тему:

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПСИХОЛОГА

Виконав:

здобувач II курсу, 263 групи

Галузь знань: 05 Соціальні
та поведінкові науки

Спеціальність: 053 Психологія

Освітньо-професійна програма
«Психологія»

Максим КУШНЕРИК

Керівник:

доктор психологічних наук,
професор

Наталія ПОТАПЧУК

Рецензент:

доктор психологічних наук,
професор

Ольга ГУЛЬБС

Умань – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ДО ПРОФЕСІЇ	8
1.1. Основні підходи до визначення професійної ідентичності особистості	8
1.2. Фактори що впливають на адаптацію мотивації особистості до праці	12
1.3 Спрямованість особистості при виборі професії психолога	32
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ФАКТОРІВ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ	48
2.1. Аналіз отриманих результатів і вивчення факторів вибору професії	48
2.2. Рекомендації щодо підвищення мотивації до професійній діяльності	55
ВИСНОВКИ	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	71

ВСТУП

Актуальність теми. Професійна ідентичність є актуальною цариною як у науковому вивченні психології, так і в її прикладних галузях, пов'язаною зі змінами на ринку праці та появою нових освітніх і професійних стандартів. Діловий та економічний розвиток країни неможливий без розвитку її людських ресурсів. Роботодавці зацікавлені у збільшенні кількості талановитих фахівців, які обрали свою професію не випадково, з акцентом на самореалізацію та кар'єрне зростання.

Питання професійної ідентичності не є новим. Воно включає в себе погляди учених на природу характеристик поняття «ідентичність». Ці погляди дуже різноманітні, оскільки по-різному інтерпретуються вченими різних психологічних шкіл.

Як правило, проблема ідентичності пов'язана з процесом структурної та смислової реконструкції самосвідомості, який розвивається в підлітковому віці. Люди, які тільки починають формувати образ світу, дуже чутливі до криз у соціальній структурі.

У всьому світі підготовка психологів-практиків відбувається протягом тривалого часу і в кілька етапів. Ця система освіти забезпечується низкою високорозвинених механізмів. Швидкий розвиток психології та її прикладних галузей, поява нових можливостей для здобуття психологічних знань і психологічної допомоги, а також вузькопрофільна спеціалізація галузі вимагають збільшення терміну професійної освіти майбутніх практикуючих психологів. Водночас майбутні психологи після здобуття освіти (шкільної, медичної, сімейної тощо) практично одразу займатимуться практичною професійною діяльністю, і їхня підготовка має забезпечити їм базові знання, навички та компетенції, необхідні для психологічної практики.

На етапі розвитку науки стало проблематичним забезпечити практико-орієнтовану освіту на всіх рівнях при збереженні базового теоретичного змісту. Сьогодні саме психологічні чинники, такі як цінності, мотивація та

інтелект, що виховуються освітою, визначають вектор розвитку суспільства; на думку Ю. Вінтюка, освіта є чинником довгострокової стійкої конкурентоспроможності національної економіки. Тому важливим завданням освіти в Україні є забезпечення сучасної якості освіти, що ґрунтується на її фундаментальності, відповідності теперішнім і майбутнім потребам особистості, суспільства і держави. З іншого боку, існує побоювання, що інновації можуть зруйнувати педагогічну традицію. Однак колишня парадигма освіти більше не відповідає потребам особистості, суспільства і держави. Тому саме на стику педагогічних інновацій та освітньої традиції, наповненої відповідною психолого-педагогічною теорією, формується шлях для узагальнення емпіричного досвіду та переходу до ефективної освітньої практики.

Багато психологів поділяють позицію, що основним інструментом у роботі психолога є його особистість, він сам. Лише фахівець, який добре знає власну особистість, розуміє свої слабкі та сильні сторони й націлений на саморозвиток, зможе надати якісну психологічну допомогу. Звісно, особистісні характеристики психолога можуть впливати на його стиль роботи, що, своєю чергою, може визначити успіх чи невдачу його професійної діяльності. У цьому контексті існує гостра необхідність в оптимізації професійної освіти майбутніх практикуючих психологів.

Студенти-підлітки перебувають на найбільш інтенсивному етапі соціалізації, пов'язаному, головним чином, із навчанням в університеті, як період набуття основ професійних знань, навичок, цінностей та ідей, необхідних для подальшого професійного розвитку особистості. Тому одним із його ключових компонентів є професійна соціалізація студента, а ключовими критеріями її успішності – правильна продуктивність освітнього процесу, професійний розвиток особистості студента, реалізація суб'єктної активності та формування професійної ідентичності, що гарантує успіх у майбутній професійній діяльності.

Опанування структури професійної мотивації студентів різних факультетів університету та розпізнавання мотивації схильності до роботи в суспільній сфері дає змогу розв'язати проблему набуття домінантного смислу та раціонального посилення цілей: правильно обрати та зорієнтувати навчання, побудувати професійну кар'єру.

Різниця в поглядах Е. Еріксона та інших послідовників З. Фройда, які намагалися соціологізувати його вчення, проявляється в його інтерпретації впливу біологічних чинників на формування ідентичності. Механізм цього впливу є непрямим. Фізичні та фізіологічні характеристики людини та новоутворення впливають на її соціальний досвід, розширюючи, обмежуючи та індивідуалізуючи його.

На етапах розвитку здійснюється дозрівання взаємозалежних фізіологічних систем організму, внаслідок чого люди стають особливо чутливими до певних соціальних впливів. Довколишній світ відповідає на нові можливості організму, що розвивається, надаючи йому нові системи потреб і водночас даючи засоби для розв'язання нових проблем. Коли вона успішно розв'язується, цілісність та ідентичність особистості мають формуватися й змінюватися відповідно до впливів, що дозрівають, нових фізіологічних структур і нових вимог суспільства, нова криза та перехід на новий етап розвитку.

У багатьох випускників вищих навчальних закладів у процесі професійної підготовки формується сильна мотивація до якості майбутньої професійної діяльності. Часто ця мотивація руйнується під впливом чинників, не пов'язаних зі змістовими елементами професійної діяльності, що призводить до перебудови смислового поля студента (психолога-практика), що, своєю чергою, спричиняє трансформацію особистісного смислу професійної діяльності.

Психологічними чинниками зміни особистісного смислу професійної діяльності студента – практикуючого психолога є суперечності між структурою семантичного простору професіонала. Ці суперечності

породжуються низкою специфічних особистісних характеристик, які опосередковано впливають на вибір поведінкових стратегій суб'єкта професійної діяльності.

Таким чином, теоретична та практична значущість окресленої вище проблеми та її актуальність визначили тему магістерського дослідження «Психологічні закономірності становлення професійної ідентичності психолога».

Мета дослідження – виявити психологічні особливості, які впливають на становлення професійної ідентичності та вибір професії у студентів-психологів.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз психологічних особливостей, які впливають на ідентичність до вибору професії психолога.
2. Дослідити психологічні особливості, які впливають на вибір професії психолога.
3. Описати шляхи підвищення мотивації вибору професії в ході ідентифікації.

Об'єкт дослідження – професійна ідентичність психолога.

Предмет дослідження – психологічні особливості вибору професії у студентів - психологів.

Для реалізації визначених завдань, досягнення мети дослідження були використані наступні **методи**:

- **теоретичні:** аналіз, порівняння, систематизація, узагальнення теоретичного й емпіричного матеріалу;
- **емпіричні:** методика діагностики професійної спрямованості (Б.Басса), методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча.
- **методи обробки даних:** якісний аналіз та кількісна обробка результатів експерименту.

Практичне значення дослідження: Виявити психологічні особливості, які впливають на становлення професійної ідентичності та

вибір професії у студентів-психологів за для підвищення його професійної ідентичності як психолога у професійному становленні.

База дослідження: здобувачі-психологи (60 здобувачів) 1-4-го курсів Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, м. Умань.

Апробація результатів дослідження:

1. Перепелюк Т.Д., Кушнерик М.О. Теоретичні умови професійної підготовки практичного психолога. Теорія та практика психокорекції особистості [Електронний ресурс] : електрон. зб. матер. II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Умань, 27 жовт. 2022 р.) / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Каф. психології ; [голов. ред.: Сафін О. Д. ; редкол: Дудник О. А., Вахоцька І. О., Якимчук І. П.]. Умань, 2022. с. 86-90.

Режим доступу: <https://fspo.udpu.edu.ua/kafedra-psykholohii/>.

2. Кушнерик М.О. Професійна позиція майбутніх педагогів-психологів як складова формування професійної компетентності. Актуальні питання психології: теорія, методика, практика: збірник матеріалів XI-тої Всеукраїнської наукової Інтернет-конференції, 10–11 жовтня 2022 р. / гол. ред. Сафін О.Д. Умань. с.90-93.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ

1.1. Основні підходи до професійного самовизначення особистості у різні вікові періоди

Слово «самовизначення» містить дію, спрямовану на пошук. Визначити – означає встановити, знайти істотні ознаки предмета чи явища. Мова йде про результат конкретного процесу пошуку – визначення. Перша частина слова («сам») вказує на особливості процесу пошуку: він здійснюється свідомо (людина як суб'єкт самовизначення ставить мету, знаходить засоби, здійснює, коригує, оцінює) і «визначення» (людина спирається на сформовані до цього моменту особисті досягнення, на внутрішній світ загалом). Предметом такого пошуку є власна позиція. Об'єктом у широкому розумінні можна вважати все життя з його різними обставинами, включаючи саму людину. Йому доводиться багато в чому визначатися: у соціокультурних цінностях, в ідеалах, у світоглядних питаннях, у власній самосвідомості (загальнолюдській, громадянській, етнічній, релігійній, історичній, мораль, професійний, сексуальний, тощо), в його ставленні до в світ. Це все здійснюється в трьох напрямків свого буття: ціннісно-смісловому, просторово-часовому та конкретно-дієвому. Суб'єктивно людина переживає процес пошуку, а критерієм результату є позитивне самопочуття і задоволення.

На сьогоднішній день освіта у закладах вищої освіти спрямована на процес розвитку особистості студентів. Особливо освіта у вищій школі першочергово приділяє увагу до пошуку і виявлення професійних якостей, умінь і навичок.

Як спосіб розвитку й функціонування особистості професійну самореалізацію психологи відносять до трьох основних класів психічних явищ, що виступає як процес, стан (зріз на певному етапі) і властивість оптанта.

Самореалізацію в професійній сфері як метод діяльності й розвитку особистості відносять до трьох класів психічних явищ, які виступають як процес, стан і властивість оптанта.

Переходячи до терміну самовизначення можна сказати що це складний і багатоетапний процес розвитку, елементи якого являються в різних видах самовизначення – соціальне, професійне, моральне та інші. Кожен із видів самовизначення постійно один з одним взаємодіють.

Для вирішення психологічних проблем у професійному самовизначенні абсолютно недостатньо дати рекомендації про те, яка професія підходить, а яка не підходить цій конкретній дитині. Важливіше дати уявлення людині про себе, «занурюватися» з уявленням про професію (тобто слід виявити ці уявлення та їх зіставити). Визначити «зону найближчого професійного розвитку», побачити і усвідомити можливі проблеми й окреслити можливі дії для їх вирішення – у результаті такої роботи учень зможе взяти на себе відповідальність за той чи інший професійний вибір. Доречно зазначити, що для надання допомоги учням [49].

Коло наукового інтересу у дослідженнях І. Галецької охоплює аспекти формування життєвих перспектив, прогнозування можливої втрати особистісної ідентичності у виборі професії та розчарування і бажання перекваліфікуватися [9].

У своїх роботах Є. Клімов поділяє професійне самовизначення на два рівня: гностичний (коли у свідомості та самосвідомості іде зміна установок) і практичний (реорганізація соціального статусу).

Специфіка психологічного супроводу професійного самовизначення старшокласників в умовах профільного навчання визначається суттєвою розбалансованістю, критичною неузгодженістю складових «трикутника професійного самовизначення». Цей напрям вимагає глибокої корекційної роботи, зміст якої має бути спрямований на формування реалістичного рівня професійних домагань та адекватної самооцінки. Наголосимо, саме неузгодженість (дивергенція) цих особистісних конструктів є головною

причиною несформованості в цієї групи учнів практичного компоненту структури готовності до професійного самовизначення. Тому тут традиційних профорієнтаційних засобів (профінформація, індивідуальна і групова профконсультація) виявляється недостатньо. Адже рівень професійних домагань цієї групи старшокласників, як засвідчили результати констатувального експерименту, зазвичай, несформований взагалі, для юнаків і дівчат ця проблема не є актуальною, а її вирішення переноситься на більш пізній термін, або ж їхні професійні домагання ґрунтуються на поверхових уявленнях щодо вимог ринку праці до фахівців та власних можливостей [21].

Важко представити професійне самовизначення без такого елемента як професійна ідентичність (яка є частиною професійної самосвідомості) – це поєднання двох частин: професійного досвіду та менталітету.

Професійне самовизначення, згідно з поглядами більшості сучасних дослідників це — активний і свідомий пошук людиною свого місця у світі професій, пошук можливостей реалізації себе у професії, який триває протягом усього життя.

Успішний професійний вибір вимагає від особистості урахування багатьох чинників та різнобічного погляду на проблему професійного самовизначення. У психологічній літературі знаходимо різні погляди на профорієнтацію та її реалізацію у наданні ефективної допомоги людині, що самовизначається. Більшість дослідників розглядають профорієнтацію як складну динамічну соціально-педагогічну систему заходів, що включає урахування цілого комплексу взаємопов'язаних підходів: психологічного, педагогічного, медичного, економічного, таксологічного, завдяки чому можна не лише попередити можливі невдачі, але й розраховувати на успіх у професійному самовизначенні [30].

Виходячи із всього цього можна написати що професійна ідентичність – це процес взаємодії і поєднання в собі мотиваційних і когнітивних процесів, а також цінні якості особистості, що спрямовуються у професійне

суспільство і здійснюють прогностичну і мотиваційне призначення.

Професійне самовизначення – це багатоскладовий тривалий процес, який включає в себе тривалий етап життя людини. Її цінність визначається рівнем узгодженості психологічних можливостей людини зі змістом і критеріям професійної діяльності, а також її здатністю при звичаюватися до мінливих соціально-економічних умов у контакту зі структурою її професійної кар'єри.

Професійне самовизначення в широкому розумінні – це процес, який охоплює весь період професійної діяльності особистості: від виникнення професійних намірів до виходу з трудової діяльності, тобто реалізується впродовж життя людини. Центральним моментом цього процесу є акт вибору професії, що стає переломним етапом в житті людини та визначає подальший розвиток життєвого шляху, і, зазвичай, співпадає із закінченням школи [16].

Дослідники досліджуючи вибір і пошук своєї робочої сфери пов'язують із «зрілість професійного вибору», що показує рівень підготовки людини до прийняття природних умов під час праці.

Розглядаючи основні етапи в професійної самосвідомості в процесі генезису людини можна виділити: дошкільний вік, молодший шкільний вік, підлітковий вік, рання юність, власне юність і пізня юність

Умовно професійне самовизначення особистості слушно розмежувати на кілька етапів: перший (від 5 до 12 років) – формування позитивного ставлення до праці та різних професій; другий (від 13 до 14) – інтенсивний період становлення Я-концепції як базової внутрішньої умови особистісного і професійного самовизначення особистості; третій (від 15 до 16) – формування професійної спрямованості та придатності; після закінчення середньої школи (у 17 років) – прийняття рішення про вибір професії; четвертий (від 18 до 25) – період випробування свого вибору безпосередньо на робочому місці, який завершується остаточним самовизначенням, або повторним (у стислому варіанті) проходженням II-III етапів. Водночас з'ясовано, що зовнішніми детермінантами професійного самовизначення є

об'єктивні умови вибору професії, до яких відносяться стан ринку праці, соціально-політична ситуація в країні, матеріальні можливості батьків, обставини праці, а також впливи батьків, навколишніх, засобів масової інформації, вимоги суспільства стосовно вступу юнацтва в «доросле» життя. Натомість внутрішні детермінанти вказаного самовизначення відображають суб'єктивні умови вибору професії, до яких належать інтереси, схильності, здібності, життєві позиції, досягнута ідентичність, самооцінка власних спроможностей, ціннісні орієнтації, моральність особистості, ступінь усвідомлення нею свого покликання [25].

Дошкільний вік. У цьому віковому періоді діти наслідують діяльність дорослих. Провідним видом діяльності в цьому віці займає сюжетно-рольова гра і часто вона приймає професійно зорієнтований вплив. В цьому періоді розвиток професійного самовизначення відбувається через легкі трудові операції, за допомогою яких у людини виникає інтерес до праці та доповнюють їх знання про обов'язки старших. В результаті таких ігор в дошкільному віці є початкове самовизначення за допомогою аналізу і зіставлення різноманітних професійних сфер

Молодший шкільний вік. Протягом цього періоду продовжується наслідування дорослих, але робиться акцент на професійну діяльність, яка переважно вибирається у дорослих із близького кола дитини. До наступної ознаки в цьому віковому періоді можна віднести розвиток в мотивації досягнень.

Підлітковий вік. В цьому віці характерним є початок морального відношення до праці, створюється система цінностей що створює вибіркоче відношення до різних видів професій. Так як підліткам притаманне переймання зовнішньої поведінки дорослих, тому хлопці досить часто орієнтуються чоловічі професії, а жінки на жіночі професії. ЗМІ також мають свій вплив на це. Класифікація предметів у навчальних закладах також має вплив курс мрій про професію.

Рання юність. Більшість науковців вважають, що самовизначення –

центральне питання раннього юнацького віку, але І. Дубровіна вносить до цієї проблеми деяке уточнення. Йдеться про те, що в старшому шкільному віці формується не саме самовизначення – особистісне, професійне (ширше – життєве), а психологічна готовність до нього [45].

Важлива риса особистості, яка започатковується у ранній юності – самоповага, яка являє собою узагальнену самооцінку, міру прийняття чи неприйняття себе як особистості. Юнаки та дівчата із заниженою самоповагою мають низький рівень соціальних домагань особистості, ухиляються від усякої діяльності, у якій наявний момент змагання. Такі молоді люди часто відмовляються від досягнення поставлених цілей, оскільки втратили віру у власні сили. Це, у свою чергу, підкріплює занижену самооцінку [5].

Юність – надзвичайно складна, суперечлива стадія життєвого шляху, яка закладає ціннісний фундамент особистості. Нові інтелектуальні можливості, які виникають в ранній юності, розширюють горизонти самосвідомості молодого людини. Рання юність є періодом пошуку власного Я, основою формування якого виступає структурована індивідуальна система ціннісних орієнтацій. Завдяки їй у молодого людини розвивається адекватна ідентичність, яка забезпечує готовність до життєво важливих виборів, до особистісного та соціального самовизначення, формування життєвих перспектив. Юнацький вік є сенситивним для впливу на процес формування ціннісних орієнтацій як стійкого елемента життєвої перспективи [15].

Цікавим є те, що юнаки не відмічають освіченість як вагому інструментальну цінність, адже їх життєві плани, як правило, пов'язані з професійним самовизначенням, яке, до речі, також не увійшло до переліку термінальних цінностей досліджуваних. Така тенденція у ціннісному самовизначенні юнаків може бути пояснена зростанням меркантильних інтересів у суспільстві з одного боку, та орієнтацією юнаків на результативність у житті з іншого [27].

Слід зазначити, що не завжди інтереси відіграють вирішальну роль у

виборі професії школярем. Юнак, що відвідує гурток автосправи, не обов'язково стане водієм. Так само не обов'язково вважати дівчину майбутньою актрисою тільки через те, що вона займається в драматичному гуртку. Кожній дитині, й особливо в підлітковому віці, властива швидка зміна інтересів. Сьогодні їй цікавить одне, а незабаром – інше, сьогодні вона відвідує технічний гурток, а з часом переходить до літературного. Досить типовим може бути й те, що в середніх класах учні намагаються відвідувати якнайбільше гуртків, факультативних занять, різноманітних студій тощо. Звісно, в значній широті інтересів дитини немає нічого поганого – адже таким чином вона знайомиться з різними видами діяльності, пробує свої сили, шукає власне поле діяльності. Але пов'язувати недовготривале захоплення підлітка з його майбутньою професією ще зарано. Робити висновки можна тільки тоді, коли є впевненість у стійких, глибоких і серйозних інтересах юнака чи дівчини. Інтерес може стати показником професійної визначеності підлітка тільки тоді, коли він переходить у нахили і пов'язаний з відповідними здібностями [43].

Пізня юність. Протягом цього періоду юнаки та дівчата завершують отримувати вищу освіту. В цей час коректуються свій професійний вибір за допомогою аналізу самого себе та рефлексії. Осмислення власних професійних ролей допомагає представити себе представником обраної професії.

З цього вікового підходу впливає традиційна модель вибору професії, що має на меті:

1. аналізувати уміння, здібності, що потрібні для робочої діяльності;
2. пошук способів виміру цих характеристик;
3. та пошук міри успішності в цій професії.

Далі маємо таке положення цієї моделі, щодо стадій професійного самовизначення:

- первинність зорієнтованості в різновидах професій. Залежність професійних намірів від мотивації;

- засвоєння обраної професійної сфери через навчання у закладах вищої школи;
- розвиток ІСД, який формується під час професійної адаптації у трудовій діяльності;
- підтвердження чи спростування очікувань професійної самореалізації [20].

Передусім слід нагадати, що одними із перших до висвітлення питань трудової підготовки школярів у різні історичні періоди звернулися А. Макаренко, В. Сухомлинський, І. Ткаченко та ін. Окремі аспекти означеної проблеми знайшли відображення в працях Д. Тхоржевського, А. Вихруща, С. Дем'янчука, Л. Єршової, О. Лихолат, Т. Сухенко та ін. На жаль, із загального процесу майже не виокремлено особливостей здійснення такої роботи в регіонах України [44].

Розглядаючи процес підготовки студентів-психологів до професійної діяльності, можна відмітити його деякі специфічні особливості. Так, по-перше, професійна підготовка має розглядатися як підготовка до практичної психологічної діяльності, а не до праці загалом. По-друге, підготовка має бути спрямована на формування тих якостей особистості, що забезпечують досягнення успіху в певному напрямі діяльності психолога. По-третє, процес підготовки має охоплювати всі сторони особистості [26].

Користуючись роботами З. Фрейда можна зробити висновок, що психодинамічний процес має на меті дослідити чим обумовлені причини вибору професії та першочерговими твердженнями що вказують на ранній дитячий досвід, що і формулює вплив на все життя.

Становлення фахівця супроводжується значними перетвореннями структурних компонентів його особистості. Впродовж фахового навчання відбувається формування мотивації та цінностей майбутньої професійної діяльності, фахового образу «Я» та самооцінки, професійно значущих особистісних якостей. Ці зміни свідчать про нормативно бажаний прогресивний рух особистості до досягнення професіоналізму в межах

одного фаху. Водночас дослідниками підкреслюється розповсюдженість суперечливого, а іноді й кризового сценарію професіоналізації особистості в сучасних соціально-економічних умовах, який розгортається вже під час її професійної підготовки. Відповідно, ймовірно різний стан сформованості провідних характеристик майбутнього фахівця проектує рівень і тип його професійного становлення. Провідним психічним надбанням, що виражає успішність вирішення суперечностей становлення особистості фахівця в сучасних умовах, позиційовано професійний універсум. Ці аспекти проблеми відображає модель становлення особистості фахівця в умовах різновекторності універсуму, на перевірку якої спрямоване експериментальне дослідження. Нез'ясованими залишаються питання провідних факторів становлення особистості фахівця в суперечливих умовах її соціальної взаємодії, рівня спроможності випускника закладу вищої освіти до побудови полівекторного сценарію особистісно-професійної самореалізації, що й потрапило у фокус емпіричного дослідження [45].

У своїх роботах психотерапевт Е. Берн говорить, що при виборі професії людина керується сценарієм який зародився в неї ще у ранньому віці, так як до самостійності в житті проходить невелика кількість людей і новий «дорослий» сценарій не може вступити в дію.

Виходячи із цього можна сказати, що для продуктивного формування сценаріїв кар'єри, потрібно щоб реалізувалися певні умови: передача від батьків дитині сценарію «переможців».

Е. Гінзбург у своїх теоріях вказував що провідна думка традиційного підходу і також виділив центральні помилки та перешкоди при виборі професії:

- «пережитки честі» виникає коли людина вважає професію недостойною, неуспішною;
- «за компанію» коли на вибір професії впливає думка друзів чи родичів;
- не повне знання своїх здібностей та якостей;

➤ віра в стереотипи про професію.

Загалом процес професійного самовизначення передбачає: по перше, активну, творчу участь особистості у всіх основних видах соціальної діяльності, вибір у кожному з цих видів діяльності конкретних занять, які найбільше відповідали б індивідуальним здібностям і суспільним потребам; по друге, формування внутрішньої потреби у добросовісному виконанні кожного виду соціальної діяльності; по третє, активну самореалізацію особистості, яка прагне до максимального використання своїх здібностей і можливостей [32].

Отже, професійне самовизначення можна розглядати як багатовимірний і багатоаспектний процес співвіднесення молодою людиною власних життєвих цілей, нахилів, здібностей з об'єктивними можливостями їх реалізації, а також з умовами, які створюють для цієї реалізації конкретні види діяльності.

1.2. Фактори адаптації мотивації особистості до праці

Поняття «адаптація» відносять до загальнонаукових понять, яке зародилося в межах різних областей наук. Однак інтереси дослідження в кожній науці розрізняються. Походженням поняття «адаптація» зобов'язане латинським *adapto* – пристосовую, запозиченого з біології та що означає пристосування до навколишнього середовища [5].

Сама адаптація ділиться на безліч етапів. Але всі вони опираються на зв'язки з довколишнім світом що опираються на базуються на активних діях з боку людини. Кінцевою метою цього процесу є адаптація до перемін у довколишньому світі.

Основні положення концепції К. Бернара розвинув У. Кеннон [23]. Саме йому належить введення в науковий обіг для визначення сталості внутрішнього середовища нині широкоживаного терміна “гомеостаз”. Збереження гомеостазу досягається завдяки процесу адаптації під час взаємодії організму та середовища. У. Кеннон розглядав гомеостаз і як внутрішній стан, і як відношення в системі «організм – середовище». Згідно із сформульованим ним принципом гомеостазу всі процеси, які відбуваються в організмі, націлені на зберігання стану рівноваги у відповідь на негативний вплив середовища. Зв'язок між процесом адаптації та гомеостазом також постулювався в працях Р. Ешбі.

Психічна адаптація людини є найбільш довершеним і складним пристосувальним процесом, який залежить від психічного розвитку людини. За несприятливих умов цей вид адаптації може порушуватись, в першу чергу призводячи до порушення інших адаптаційних рівнів.

Процес адаптації реалізується кожного разу, коли в системі «організм – середовище» виникають значущі зміни, і забезпечує формування нового гомеостатичного стану, який дає змогу досягати максимальної ефективності фізіологічних функцій і поведінкових реакцій [37].

Можна виділити різні рівні адаптації: 1) субклітинний, 2) клітинний, 3)

тканинний, 4) окремого органа; 5) окремої системи органів; 6) цілісного організму; 7) груповий; 8) популяційний; 9) видовий; 10) біоценотичний; 11) екосферний.

Цікавим, на наш погляд, видається розгляд адаптації як процесу, результату і підстави для формування новоутворень (психічних якостей), що сприяє різнобічному її аналізу. Адже, як слушно зауважує А. Реан, процесний аспект адаптації ґрунтується на виокремленні її часових характеристик: протяжності і стадій самої адаптації; результатний аспект адаптації традиційно використовують як ключовий елемент під час оцінки успішності адаптивних процесів загалом, від найпростішої дихотомії (адаптація – дезадаптація) до більш дрібних і багатовимірних теоретичних утворень; аспект адаптації, що пов'язаний з формуванням різних новоутворень, інтегрує два представлених раніше підходи: процесний і результатний. У них об'єктом розгляду є сукупність тих психічних якостей, які сформувалися (розвинулися) у процесі адаптації та спричинили той чи інший результат. До того ж сукупність новоутворень містить не лише знання, уміння, навички, особистісні якості, інтеріоризовані суб'єктом адаптації, але й складну систему міжособистісної взаємодії з професійним і соціальним оточенням.

Фактори, що впливають на успішність адаптації, як правило, поділяють на дві групи: суб'єктивні та фактори середовища. До першої групи відносять вік, стать, фізіологічні й психологічні характеристики людини; до другої – умови праці, режим і характер діяльності, особливості соціального середовища.

Розглядаючи адаптацію у нашому значенні об'єднують у собі властивості, що з малими витратами сил та часу дозволяє входити в систему соціально-професійних відносин.

Загальновідомим є той факт, що професійна діяльність займає значну частину життя людини. Життєва практика свідчить, що самопочуття людини, її задоволеність власним життям, особливості її фізичного та психічного

здоров'я багато в чому визначаються задоволеністю змістом професійної діяльності, ставленням до неї. Виходячи з цього, стає зрозумілим, що сьогодні особливої актуальності набувають питання, пов'язані з дослідженням Факторів адаптації мотивації особистості до праці, тому що саме розуміння особливостей цього процесу сприяє не тільки якісній підготовці кадрового потенціалу на досить високому професійному рівні, але й сприяє подальшому ефективному особистісному становленню фахівця.

Згідно з концепції Ж. П'яже адаптація розглядається як єдність двох протилежно спрямованих процесів – акомодатії й асиміляції. Процес акомодатії забезпечує модифікацію функціонування організму чи дій суб'єкта відповідно до умов середовища. Процес асиміляції зумовлює зміни тих чи інших компонентів цього середовища згідно із структурою організму чи включаючи їх в схему поведінки суб'єкта. Виходячи з вищевказаної концепції, О. Балл вважає, що визначальну роль в соціальній поведінці для особистостей середнього рівня відіграють процеси акомодатії, а для особистостей вищого рівня – процеси асиміляції.

Так, розглядаючи зміст навчальних мотивів, прийнято виокремлювати внутрішні й зовнішні мотиви. До внутрішніх мотивів, пов'язаних зі змістом навчально-професійної діяльності та її виконанням, належать власний розвиток у процесі навчання, прагнення до пізнання нового, взаємодія разом з іншими оточуючими людьми. Зовнішні мотиви навчання представлені ставленням до процесу навчання як до звичного функціонування, при цьому навчання виступає заради лідерства та престижу, прагнення опинитися в центрі уваги. Варто відзначити, що наявність таких мотивів частіш за все має негативний вплив на процес професійного становлення. Важливим критерієм розвитку майбутнього психолога є відповідний рівень професійної мотивації, який визначається сукупністю навчально-професійних, значущих для особистості мотивів, які ґрунтуються передусім на стійкому інтересі студента до майбутньої професії і визначаються спрямованістю на оволодіння професією та готовністю до її реалізації на високому рівні [50].

Адаптаційна стратегія працівника полягає в тому, щоб виміряти ступінь відповідності суб'єктивних і об'єктивних здібностей, оцінити схожість його уявлень з реальними робочими подіями, тобто як співвідносяться «базове Я» і «ситуаційне Я» в експертній концепції.

Фактори трудової адаптації – умови, які впливають на темпи, терміни і результат цього процесу. Таким чином, загальна задоволеність працівника працею, станом морально-психологічного клімату в колективі може сприйматися як інтегрований суб'єктивний показник успішної трудової адаптації. Як бачимо, не останнє місце в процесі виробничої адаптації займає особистісний потенціал працівника, який являє собою сукупність рис і якостей працівника, які формують певний тип поведінки: товариськість, об'єктивність, здатність до самоствердження, впевненість в собі, врівноваженість, здатність до комунікації з колегами та тощо. Важливе місце поряд з перерахованими характеристиками займають знання, освіта, практичний досвід. За всіма цими критеріями, зокрема, можна судити і про рівень адаптації [10].

Підвидом професійної адаптації є виробнича адаптація. Це великий процес, який характеризується:

- адаптуватися до змісту діяльності та вимог персоналу;
- розуміти норми і ритуали, прийняті в організації;
- засвоєння професійних умінь і навичок;
- розвивати важливі особистісні якості для обраної професії;
- встановити стабільне та хороше робоче ставлення.

Розвиток психологічної культури майбутнього фахівця породжує засвоєння моральних цінностей, норм, ідеалів та еталонів емоційного ставлення студентів до професійної діяльності. Центральною проблемою психологічної культури в освітньому середовищі є спілкування, що потребує пошуку нових шляхів осмислення професійної комунікативної компетентності фахівців та проблеми пошуку форм і способів поліпшення професійної комунікації. За допомогою розвиненої психологічної культури

особистість гармонійно враховує як внутрішні вимоги свідомості, так і зовнішні соціальні вимоги в професійній діяльності [47].

Цікаво, що це відбувається, коли людина адаптується до роботи, і навпаки, керівник адаптує умови праці під працівника. Другий варіант передбачає створення ергономічного робочого місця, яке регулює робочий час, розподіляє трудові обов'язки відповідно до здібностей співробітників і стимулює роботу.

Тому доцільно внести деякі зміни: призначити ментора, який буде консультивати та контролювати процес адаптації нових співробітників.

Також, виходячи з вище сказаного, ми можемо сказати ,що адаптація робітника може бути активною та пасивною. Тобто, коли він може впливати на правила взаємодій в установі, щоб йому було комфортніше, або ж дане прагнення може бути відстрочене на певний час [29].

Концепція відповідності кар'єрі безпосередньо пов'язана з особистою мотивацією.

До зовнішніх критеріїв адаптації студентів відносяться такі, як відбувається прийняття і підтримка норм і цінностей закладу вищої освіти, виконання правил навчального процесу; розвиток самостійності в навчально-дослідницькій та науково-дослідній діяльності; уміння застосовувати знання на практиці. За Т. Спіріною, Ю. Зарюгіною, активна адаптація сприяє успішності соціалізації: студент першого курсу приймає групові норми і цінності та будує на їх основі нову діяльність, відносини з оточуючим середовищем. При цьому, у першокурсника може формуватися нова мета – прагнення до повноцінної особистісної реалізації у новому соціальному середовищі.

Певні особистісні якості окреслюють майбутню професійну діяльність і вказують на численні мотиви.

Більшість дослідників при дослідженні теми мотивації зосереджуються більше на особистості індивіда, ніж на зовнішньому середовищі. Ця ідея наголошується в роботі Д. Макклелланда.

Проаналізувавши найвідоміші теорії мотивації, розділимо їх на змістовні теорії (в основному належать до внутрішніх драйверів, що виступають спонуканням до підтримки активності) і процедурні теорії (описують лише поведінку під впливом стимулів).

Процесуальні: відбувається опис тільки поведінки під впливом стимулів. Представники: В. Врум – імовірнісна теорія вибору, Б. Скіннер – теорія «нав'язування», яке базується на поведінці Адамс – теорія рівноваги, що базується на порівняннях, Дж. Локк – теорії системи цілей, відповідно до чого цілі і наміри визначають поведінку. Використання у професійній діяльності: мотивація підвищується тоді, коли присутні винагороди після досягнення мети [24].

У контексті, який ми досліджуємо, мотивація – це набір детермінант, які визначають трудову поведінку, а також стимулюють і направляють продуктивність трудової поведінки. Важливо також пам'ятати, що мотивація може бути усвідомленою і неусвідомленою.

Усі форми поведінки мають внутрішні та зовнішні стимули. Перше залежить від психологічних особливостей селектора (потреби, цілі, інтереси), а друге – від професійного середовища – як правило, це особистісні схильності.

Крім того, у дослідженнях психологів ми бачимо значні перешкоди за рахунок зовнішньої мотивації. Примітно, що вони не були задоволені, коли використовувалися лише зовнішні елементи керування «егоїстичні» потреби (тобто повага та самореалізація).

На думку Н. Шевченко, психологічним механізмом професійної спрямованості майбутніх психологів виступає єдність особистісних якостей та властивостей, яка включає складну багаторівневу структуру мотивів, цінностей, особистісних смислів і здібностей, що визначають професійно важливі якості, особливе місце серед яких займає психологічна грамотність, яку прийнято розглядати як оволодіння психологічними знаннями, вміннями,

символами, правилами і нормативами у сфері спілкування, поведінки, психічної діяльності [50].

Тому виділяють ситуативну і диспозиційну мотивацію, які безперечно мають вплив один на одного. У результаті безперервної взаємодії диспозицій з подією, мотивація і визначає альтернативи професійної поведінки [38].

Мотивація, яка може приймати різні форми. Вимоги працівника щодо поваги, визнання, безпеки, самореалізації та реалізації навичок є одними з найважливіших. Усі вони визначаються силою, регулярністю та швидкістю виконання.

Важливим під час професійного становлення особистості майбутнього психолога в ході навчання є формування осмисленого ставлення до себе в контексті професійно-навчальної діяльності та до діяльності в цілісному контексті життя. Слід зазначити, що на сучасному рівні розвитку психологічної науки та практики професійне становлення студентів-психологів вимагає від них складної та напруженої творчої роботи, спрямованої на глибоке самопізнання та розвиток власної особистості. Успішність професійного становлення майбутніх психологів залежить від багатьох чинників, найбільш важливим з яких виступає рівень розвитку професійної свідомості та самосвідомості, оскільки саме на підставі даних психічних утворень відбувається формування професійно важливих якостей, розвиток професійного мислення, що сприяє формуванню готовності до професійної діяльності. Розвиток професійної самосвідомості психолога є процесом і результатом усвідомлення ним самого себе в навчальній та професійній сферах, цілеспрямоване регулювання на цій основі своєї поведінки та діяльності в цілому.

Під час отримання професійної освіти майбутній психолог повинен активно формувати свою професійну майстерність та здійснювати роботу щодо самовдосконалення своєї особистості. З огляду на це стає зрозумілим, що професійна підготовка студентів-психологів виступатиме як свідомий вплив на особистість, результатом якого має стати його формування як

активного суб'єкта діяльності, як зрілої особистості з професійно-важливими якостями [3].

Далі мета має своє мотиваційне значення – очікуваний результат, для досягнення якого здійснюються дії та реалізуються потреби.

Мотиваційна сфера оптанта включає ідеї, які ми щойно обговорили, а також інші ідеї, такі як інтереси, бажання та наміри. Його характеристики включають широту, лабільність та ієрархічність.

Так, розглядаючи зміст навчальних мотивів, прийнято виокремлювати внутрішні й зовнішні мотиви. До внутрішніх мотивів, пов'язаних зі змістом навчально-професійної діяльності та її виконанням, належать власний розвиток у процесі навчання, прагнення до пізнання нового, взаємодія разом з іншими оточуючими людьми. Зовнішні мотиви навчання представлені ставленням до процесу навчання як до звичного функціонування, при цьому навчання виступає заради лідерства та престижу, прагнення опинитися в центрі уваги. Варто відзначити, що наявність таких мотивів частіш за все має негативний вплив на процес професійного становлення. Важливим критерієм розвитку майбутнього психолога є відповідний рівень професійної мотивації, який визначається сукупністю навчально-професійних, значущих для особистості мотивів, які ґрунтуються передусім на стійкому інтересі студента до майбутньої професії і визначаються спрямованістю на оволодіння професією та готовністю до її реалізації на високому рівні [50].

Порядок визначень визначає дизайн і відтворення, все рівноправно. Тобто, деякі види поведінки є більш нормативними і трапляються часто, а деякі порушують норму. Дивно, але чим більш виражена різниця в гостроті та повторюваності на конкретному рівні, тим більше заважає впорядкованому процесу кола переконання.

Нестабільність і широта взаємопов'язані. Широти характеризуються як об'єкти можливого діапазону, які можуть бути використані як засіб задоволення нагальних потреб. У свою чергу, гнучкість виражає взаємозв'язок. Це між кроками, наприклад, між мотивами і цілями, потребами

і цілями. Необхідно визначити, що між рівнями мотивації та результатами діяльності немає прямої кореляції. Продуктивність виражається наступними законами:

1) Коли мотивація зростає, якісні показники зростають до деякого максимального значення, а потім з часом падають. Тому цю вершину успіху описують як солодку точку мотивації;

2) Із складністю роботи зменшується мотивація працівника. Тобто дуже висока мотивація може як покращити результат, так і знизити його.

Дослідник Є. Ільїн виділив три групи мотивацій для сфер кар'єри.

1) Соціальна мотивація – свідоме обрання професії та існування позиції «ні роботи, ні їжі» для суспільного блага.

2) Матеріальні мотиви – гроші є засобом задоволення потреб.

3) Мотивація самоактуалізації – бездіяльність не властива людській природі. На роботі гордість собою та своєю діяльністю породжує потребу в повазі та визнанні.

Та існує три різновиди мотивації трудової діяльності:

1) Матеріальна мотивація. Якщо у попередній класифікації малося на увазі прагнення до грошової винагороди, то тут є доповнення: те ж саме прагнення, але через уникнення зниження показників успішності, недопущення недосконалостей.

2) Моральна мотивація. Тут йде використання керівником оцінки заслуг працівника, його ПВЯ, профілактика ділових конфліктів та ін.

3) Адміністративна мотивація. Тут зрозуміло, що мається на увазі сама відповідальність робітника та контроль дисципліни за рахунок покарань [40].

Виходячи з вище сказаного методика активізації мотивації має містити комплексний підхід, а саме:

- враховувати потреби та інтереси всіх працівників;
- утворення стимулюючої бази в середовищі;
- попередження конфліктних ситуацій.

Інновації на ринку праці ставлять розвиток кар'єри в залежність від самореалізації фахівців та їх здібностей. Факторів, що визначають формування кар'єри, багато: особистісні якості, мотивація, потреби, Я-концепція, відповідальність за діяльність, соціальна захищеність тощо.

Планування кар'єри – визначення засобів і методів, за допомогою яких можна досягти результатів, включаючи етап виконання роботи. Вони являють собою зв'язок між потребами співробітників і кар'єрними сходами.

Потік соціальної психології описує професію як збільшення ієрархічної діяльності через визнання. Представником цього напрямку є Л. Прокоф'єва і В. Чикер.

Якщо ви дотримуєтеся шляху управління-менеджменту, то кар'єра – це набір посад: наявних на даний момент і таких, які потребуватимуть у майбутньому, пов'язаних прагненнями та соціальними зв'язками. Представниками є Є. Комаров, А. Занковський.

Навпаки, представники соціально-економічних поглядів (Н. Лукашевич, О. Мол) розглядали професії як розвиток здібностей працівників і зміни в статусі, відповідній поведінці та способах поводження з матеріальними результатами протягом кар'єри.

У широкому сенсі ми маємо такі визначення, як «Професія – це соціально-професійний показник досягнень особи в організаційній структурі».

У дослідженнях А. Деркача та В. Зазикіна наголошується про те, що в процесі професійного становлення відбуваються певні трансформації в структурі особистості, насамперед у зміні характеру особистісної спрямованості, накопиченні досвіду та підвищенні кваліфікації, розвитку складних особистісних здібностей, формуванні професійно важливих якостей, які мають визначатися безпосередньо специфікою діяльності, підвищенні психологічної готовності до діяльності в різноманітних умовах [41].

Д. Супер класифікує професії на 3 типи відповідно до особистих характеристик і стилю життя людини. Основним моментом цієї теорії є

показник професійної стабільності. Він вирізняється тим, що постійно вдосконалює свою професійну підготовку.

Натомість так звані «нормальні» професії збігаються з визначеними віковими етапами, враховуючи нормативну кризу.

Нарешті, нестабільна кар'єра – більш ніж дві зміни кар'єри, до того ж після періоду стабільної роботи.

Крім того, зарубіжні дослідники приділяють особливу увагу кар'єрі менеджерів. Наприклад, Д. Макклелланд описує мотиви особистої кар'єри менеджера: прагнення до влади, успіху, приналежності.

Е. Шейн ввів поняття «професійні якорі» – сукупність уявлень працівника про свій ЗУН, що впливає на якість і тип заняття. Залежить від цінностей суб'єкта і результат постановки цілей. Якщо і є збіги, то вони впливають на позитивні кар'єрні зміни, підвищують мотивацію.

Г. Костюк досліджував чинники розвитку кар'єри та розділив їх на такі рівні: Макрорівень – особистісні характеристики; Вплив людей та супутнього середовища; Макрорівень – зовнішнє середовище (ринок праці, національні аспекти тощо).

Якщо глянути на адаптацію до праці з гендерного аспекту то вітчизняні вчені зазначили що жінкам притаманне підвищення компетенцій, для просування по службовій драбині, а чоловічій половині більш притаманно керуватися більше матеріальними благами.

Соціально-психологічні включають: розподіл професійної орієнтації за статтю, перебільшене хвилювання через можливі невдачі, занепокоєння з приводу успіху та подальших нових обов'язків, підвищена чутливість та емоційність та ін.

Також цікаво, В. Гупаловська, О. Щербатюк, О. Каляманська виявили, що у виборі кар'єрних орієнтацій, юнаки та дівчата схильні до більш маскулітних «якорів» кар'єри.

Можна визначити такі рівні інтелектуальної активності студентів в залежності від характеру пізнавальної активності суб'єкта:

а) репродуктивний: нижня межа його характеризується пасивністю, інертністю, відсутністю інтелектуальної ініціативи; це репродуктивно-відтворювальна активність, при допомозі якої досвід діяльності студента нагромаджується через досвід інших і немає стійких інтересів до вивчення дисциплін (це приблизно 50% студентів, що встановлено в процесі дослідження з використанням спеціальної методики на виявлення рівнів інтелектуальної активності);

б) евристичний, який характеризується прагненням студента удосконалити дану діяльність, готовність до пошуку нових способів розв'язання; це пошуково-виконавська активність, більш високий рівень, ніж репродуктивний, оскільки тут має місце велика ступінь самостійності студентів; на цьому рівні необхідно зрозуміти завдання і відшукати засоби його виконання; за нашими даними це студенти (35%), які відповідально ставляться до вивчення навчальних дисциплін;

в) креативний (вищий) рівень інтелектуальної активності характеризується ініціативою в постановці завдань, в прагненні з'ясувати причинно-наслідкові зв'язки і залежності, перейти до теоретичних узагальнень; емпіричні закономірності стають самостійною проблемою, об'єктом теоретичного дослідження; це творча активність, оскільки і саме завдання може ставитись студентом, і шляхи його розв'язання вибираються нові, нешаблонні, оригінальні; це студенти з яскраво вираженими пізнавальними інтересами, вони виявляють активність у студентських олімпіадах, конкурсах, конференціях, гуртках, факультативах, систематично читають науково-популярну літературу з навчальних дисциплін, активно розв'язують пізнавальні завдання, поглиблюючи і розвиваючи свій кругозір [8].

Зокрема, А. Книш працювала над визначенням кар'єрних якорів студентів-психологів і виявила, що більшість молоді дійсно обирають модель «професійної компетентності» та «стабільність роботи» перш за все [19].

Необхідними умовами формування у студентів-психологів готовності до професійної діяльності, що, власне, виступає одним із головних аспектів їхнього професійного становлення, виступає успішне проходження низки стадій під час професійного навчання, а саме: адаптації, інтенсифікації, ідентифікації. Так, на стадії адаптації, яка охоплює перший рік навчання, відбувається активне пристосування студентів до умов і змісту навчально-професійного процесу, відбувається засвоєння ними нової соціальної ролі, налагодження відносин один з одним. Важливе значення на цій стадії мають як суб'єктивні (мотиви вибору професії психолога, установки на навчання, індивідуально-психологічні особливості особистості та ін.), так і об'єктивні чинники (форми та методи навчання, спрямованість академічної групи та ін.).

Психологічним критерієм успішного проходження цієї стадії є адаптованість до вимог навчального середовища, емоційна стабільність, особистісне самовизначення та вироблення нового стилю життєдіяльності, що сприяє самоосвіті, самоорганізації, мотивації до навчання, готовності до опанування нових знань. На другій стадії професійної підготовки – стадії інтенсифікації, яка триває протягом другого-третього курсів навчання, відбувається розвиток загальних і спеціальних здібностей студентів, інтелекту, емоційно-вольової регуляції, відповідальності за своє професійне та особистісне становлення.

Провідною діяльністю на цій стадії виступає науково-пізнавальна. Конструктивне проходження цієї стадії визначається за такими показниками, як особистісний та інтелектуальний розвиток студентів, критичність та гнучкість мислення, адекватний рівень самоповаги, позитивна внутрішня мотивація до навчально-професійної діяльності. На завершальній стадії – стадії ідентифікації – передбачається формування у студентів професійної ідентичності, готовності до майбутньої професійної діяльності психолога, головними показниками якої є ототожнення студентів з вибраною професією, їхнє професійне самовизначення, наявність у них адекватної самооцінки власного Я, незалежність їхніх суджень. Про неготовність випускників-

психологів до виконання професійної діяльності свідчить насамперед неузгодженість структурних компонентів «Я-концепції» (Я-реального та Я-ідеального), суперечливе ставлення до себе, як до особистості та фахівця, розвиток низки особистісних деструкцій [18].

1.3. Спрямованість особистості при виборі професії психолога

Спрямованість є значущою характеристикою в мотиваційній сфері, яка проявляється у всіх формах діяльності. Певні риси характеру і визначають спрямованість та особливості здійснення діяльності – вольові якості.

Одним із різновидів образу професії є образ професії психолога. Його носієм може бути суспільна свідомість і професійна свідомість, носіями якої є фахівці психологи та студенти, які здобувають фахову освіту. Професія психолога знаходиться на етапі інтенсивного розвитку, що впливає на формування образу професії психолога в майбутніх фахівців [12].

Так же концепція містить ідеали, настрої, інтереси, бажання, почуття, домінуючі потреби, переконання і світогляд протилежності. Система особистих відносин є основною якістю дослідницької області.

Через це можна виділити основні ставлення людини:

- 1) До суспільства та мікросередовища.
- 2) До самого себе.
- 3) До виконання певного виду діяльності.
- 4) До деяких речей, як продуктів діяльності.

Вищезазначене обговорювалося з точки зору цілісності характеру, яка є показником послідовності поведінки та наполегливості у досягненні поставлених цілей.

Також важливим тут являється світогляд, що виступає мотиваційною основою дій, а розвиненість світогляду що свідчить про зрілість особистості.

Поняття готовності крім реального рівня діяльнісної компетентності особистості (придбаної у процесі навчання та практичного досвіду) включає також необхідність відповідної емоційної та морально-психологічної організації особистості. Остання, з усією очевидністю, здатна або блокувати активність суб'єкта у професійному становленні, або стимулювати її у ньому, навіть у разі повної відсутності компетентності. Якщо професійно значимі вміння, навички, події тощо – це більшою мірою «набуті» складові у

структурі готовності, то установка, що є первинною, основною, вихідної заданої, поза якою вторинні складові готовності не наповнюються відповідним діяльності змістом.

Психолог – це особлива сфера людської діяльності, орієнтована на допомогу іншим людям у вирішенні їх найскладніших життєвих проблем. Сенс професії психолога – у його відношенні до іншої людини, для її внутрішнього світу. Професія психолога, зазначають І. Вачков, І. Гріншпун, Н. Пряжніков (2002) – це більше, ніж професія. У гуманітарній психології істиною знань про людину визнається її таємнича сутність. Навіть прихильники природничо-наукового підходу в психології визнають за людиною особливий статус, розглядаючи його як істоту безмірну та багатовимірну одночасно. Цілком очевидно, що основною цінністю для суб'єкта, який обрав професію психолога, є саме людина

Функціональну роль мотиваційно-сислової регуляції професійної реалізації можна охарактеризувати здатністю побудови суб'єктивного образу професійної діяльності, на основі якого відбувається адекватна орієнтація в її вимогах до людини. Професійна ідентифікація як усвідомлення образу професійної діяльності реалізує уявлення особистості про власне майбутнє, яке є невід'ємною частиною її життєвого шляху, а також виражає прогнозування майбутньої професіоналізації у перспективній сфері життєвого простору особистості [7].

Стрімкі зміни соціально-економічних умов життя сучасної людини позначаються на її професійній сфері. Усе це зобов'язує створити новий ракурс для дослідження соціально-психологічного процесу суспільства, особливо для вивчення феномену професійного вибору.

Вибір професії – це спосіб планування життєвого шляху. Професія психолога останнім часом стала дуже популярною. Психологічні факультети стають все більш відкритими для широкого кола різних дисциплін тощо для навчальних закладів. Ця спеціалізація йде в масу. З одного боку це добре. З іншого боку, будь-яка людина може легко вибрати шлях психології без

спеціального процесу відбору. Також часто можна побачити картину, коли випускники психологів не мають реальних шансів реалізувати свою професію через відсутність роботи.

Тому, обдумуючи майбутню кар'єру, важливо враховувати реальну ситуацію та здібності людини. Зробити правильний вибір професії (самовизначення особистої кар'єри) – складний і тривалий процес, який стосується важливих періодів життя.

С. Чістякова та М. Захаров виділив дві великі категорії факторів, що визначають вибір фахівця:

- Чинники макросередовища – характер соціального життя та масштаби навчальних закладів.
- Фактори мікросередовища – вплив індивідуальності суб'єкта до середовища на індивідуальні характеристики (психологічні та фізіологічні) об'єкта праці, а також на матеріальні можливості та вибір професії.

Ці характеристики виборців мають великий вплив на процес відбору, тобто їхні погляди на очікувану тривалість життя, стать і соціальну безпеку, а також їхні думки щодо того, яким видам діяльності вони б віддали перевагу та які їхні потреби та інтереси.

Популярним питанням, яке вивчають психологи, є причинна детермінація самореалізації суб'єктів під час праці. Ефективність діяльності та самореалізація як працівника також залежить від сфери мотивації. Тому при вивченні детермінант вибору важливо виявити залежність заданих цінностей одна від одної та їх вплив на мотивацію вибору професії.

Особистісне розуміння, що виникає як регулятор діяльності, виступає безпосередньою внутрішньою рушійною силою діяльності суб'єктів і є дієвою умовою успішного здійснення професійної діяльності. З іншого боку, ціннісна орієнтація визначає поведінку суб'єктів у професійній діяльності і водночас конституює статус і зміст професійної діяльності. Системи цінностей дуже важливі для міжособистісної кар'єри, особливо для

психологів.

Побудова ментальної моделі бажаного майбутнього передбачає шлях до його досягнення. Здатність до самопізнання та здатність до адекватної самооцінки є передумовами для розвитку та розширення існуючих орієнтацій людини. Але також важливо розуміти, що все це пов'язано з мотиваційним аспектом професійної діяльності.

Професійне становлення психолога – не легкий, безперервний процес «проекування» особистості фахівця. Обучаючи людей власними силами вирішувати свої проблеми, психолог підносить тим самим суспільну свідомість на вищий рівень. Він використовує свої професійні та особистісні можливості, щоб впливати на ріст самосвідомості конкретної особистості. Виконати цю місію може тільки особистісно зріла людина. Внутрішньо і професійно підготовлена до вирішення завдань, які стоять перед нею. Особистісна зрілість проявляється у вмінні поєднувати, співвідносити свої індивідуальні особливості, статусні та вікові можливості, власні принципи з вимогами суспільства та оточуючих. Людські наміри мають подвійну структуру. Набір особистих цілей. Наміри людини мають подвійну структуру. Сукупність цілей, це процес активізації та розвитку сукупної мотивації кожного окремого учня [37].

Людські наміри мають подвійну структуру. Набір цілей, індивідуальна комбінація кожного агента. Процес активізації та розвитку мотивації.

Нам важливо звернути увагу на визначальні умови діяльності психолога – смислоутворююча мотивація, як позитивну силу особистості, що виражає тим самим її особистісний сенс.

Отже, насамперед до обсягу прямої мотивації входить усвідомлене розуміння власної професії. Натомість почуття відповідальності є другорядною мотивацією. Бо управління нею призведе лише до засвоєння потреб, а не до адаптаційної діяльності, що призведе до величезних витрат ресурсів та інших супутніх моментів у майбутньому.

Таким чином, організаційне навчання є спокійно інтегрованим

процесом для кожного студента для активації та розвитку мотивації:

- тому, організовуючи підготовку студентів-психологів, їх мотивація повинна бути мотивована насамперед бажанням досліджувати зміст своєї професійної діяльності, а другорядні аспекти цієї діяльності (що я можу отримати від навчання і роботи) у майбутньому?) слід досліджувати, але не планувати спочатку.

- підсумовуючи, зрозуміло, що за недостатньої професійної спрямованості не буде гармонійного поєднання предмета праці з обраною діяльністю.

Наукове дослідження особистісних характеристик, якими повинен володіти психолог, окреслює основні напрями діяльності, а саме:

- компоненти залежать від швидкості та якості отримання необхідної інформації, наприклад історії клієнта;
- правильний підбір діагностичного матеріалу;
- чи всі необхідні моменти були відзначені під час спостереження;
- чи достатній рівень знань для створення планів психологічної реабілітації та іншої методичної документації;
- яким чином психолог відповідально підійде до процесу консультування та дотримуватиметься вказівок психолога, серед багатьох інших важливих моментів [32].

У дослідженнях В. Бодрова, А. Маркової, Т. Кудрявцева професійне становлення ототожнюється з процесом професіоналізації особистості, результатом якого є набуття соціальної зрілості, розвиток нових професійно важливих якостей особистості, перехід на наступний рівень професіоналізму. Згідно з такою позицією ефективність професійного становлення визначається об'єктивними показниками, які дозволяють оцінити міру відповідності особистості вимогам професії, та суб'єктивними, що виявляють ступінь відповідності професійної діяльності вимогам особистості.

Професійне становлення людини охоплює тривалий період її життя, під

час якого відбувається трансформація життєвих та професійних планів, зміна соціальної ситуації, провідної діяльності, що, безумовно, відображається на функціонуванні особистості. Враховуючи динамічний характер професійного становлення фахівця, дослідниками прийнято в цьому процесі виокремлювати певні періоди чи стадії, основними критеріями для визначення яких можуть бути: ставлення особистості до професії та рівень виконання нею професійної діяльності (Т. Кудрявцев); рівень професіоналізму особистості (К. Маркова); ступінь професійної зрілості (Дж. Сьюпер); соціальна ситуація розвитку та характер провідної діяльності (Е. Зеєр).

Основним фундаментом для створення відносини формуються це основі знання, життєвого досвіду та уявлень. Тому система досвіду і знань людини є важливою підгрупа особистості.

На думку таких провідних українських вчених, як С. Максименко, О. Бондаренко, В. Панок, Н. Чепелева, майбутні психологи під час навчання повинні розвивати в себе професійне мислення; соціальну активність; здібності до прогнозування, імпровізації; загальну та психологічну культуру тощо.

Результати власних спостережень, які збігаються з результатами досліджень, присвячених виявленню особливостей формування професійно важливих якостей майбутнього психолога, показали, що цей процес залежить не лише від організації та якості навчального процесу, але й від цілої низки особистісних властивостей самого студента, серед яких особливе значення мають особливості мотивації під час навчального процесу, локус контролю, осмислене ставлення до себе та до діяльності, здібність до рефлексії, сформована комунікативна компетентність. Провідна роль вищезазначених компонентів у процесі формування професійно важливих якостей майбутнього психолога вимагає їх поглибленого вивчення як із практичної, так і теоретичної точки зору.

На думку Дж. Голланда, успіх у професійній діяльності що пов'язаний

в першу чергу із типом середовища професійної сфери і загальним типом особистості. Поведінкові моделі, таким чином, визначаються оточенням суб'єкта праці. Вони намагаються знайти професійну атмосферу, характерну для їхнього типу, в якій здібності оптанта проявляються найкращим чином. Таким чином, виокремлюють шість типів: практичний (прагматичний), інтелектуальний, соціальний, конвенційний (стандартний), мистецький і підприємницький. Дж. Голландом згідно його теорії було створено опитувальник, який допомагає зробити порівняльний аналіз здатностей та різні характеристики особистості, важливі в конкретній професії. Тому розглянемо коротко ці типи та професії, що відповідають їм.

Реальний тип – нетовариський, орієнтований на теперішнє, емоційно стабільний, має справу з конкретними об'єктами (предмети, інструменти, машини), співробітники надають перевагу діяльності, що вимагає моторної спритності, ідіосинкразії. Розвинені математичні та невербальні навички.

Передбачувані професії: механік, інженер, агроном, електрик тощо.

Інтелектуальний тип – нетовариський, раціональний, оригінальний.

Переважають теоретичні цінності, надаючи перевагу розв'язувати проблеми за допомогою абстрактного мислення. Вербальні та невербальні здібності розвиваються гармонійно. Рекомендуються наукові професії, наприклад, ботанік, математик, хімік, астроном.

Соціальний тип – товариський, потребує постійного контакту. Характерні риси: бажання керувати, людська натура. Представники цього типу намагаються триматися подалі від інтелектуальних проблем, активні, але часто залежать від думки людей. Проблеми вирішуються за допомогою почуттів і навичок спілкування. Рекомендована професія: лікар, учитель, психолог тощо.

Традиційний тип – такі люди обирають структуровану діяльність. Вони стереотипні, мислять реалістично і навіть консервативні. Зміни в діяльності створюють напруження. Переважають математичні навички.

Рекомендуються професії, пов'язані з адмініструванням і розрахунками.

Артистичний тип – керується емоціями та інтуїцією, з нестандартним поглядом на світ. Незалежність та оригінальність у прийнятті рішень. Добре розвинені рухові та мовні навички. Існує стверджуваний ідеал життя. Соціальні правила можна ігнорувати. Заохочуються творчі спеціалізації, наприклад, музика, малювання, літературна творчість.

Заповзятливий тип. Цей тип людей проявляє енергію та ентузіазм, іноді діючи імпульсивно, для досягнення своїх цілей. Ці фахівці люблять домінувати й іноді проявляють нарцисизм. Те, що вимагає наполегливості, їх не цікавить. Передбачувані професії: журналіст, фотограф, дипломат, менеджер, директор тощо.

Виходячи з цього, можна стверджувати, що професійна орієнтація проявляється в доброму ставленні до професії, поліпшенні підготовки і тим самим змінює як духовний, так і матеріальний світ фахівця. Крім того, протягом усього життя в людини розвивається загальна орієнтація, яка є основою для професійної орієнтації.

Тому чим ширша загальна спрямованість, тим легше і краще формується професійна спрямованість і професія, існує такий взаємозв'язок.

Проблема неправильного професійного вибору (про яку йшлося вище) зумовила необхідність вжиття в університетах заходів щодо розвитку та формування професійної орієнтації майбутніх фахівців. Одне з перших завдань – спрямувати студентів до розуміння позитивних аспектів і значущості обраної ними спеціалізації та переконатися, що в майбутньому вони зможуть використати всі здобуті знання для свого особистого розвитку та професійної реалізації. Іншими словами, концепція, яку ми вивчаємо, є основною особистісною детермінантою формування абітурієнтів у їхньому загальному розвитку та професійному самовдосконаленні.

Під час отримання професійної освіти у майбутніх психологів, як і у фахівців будь якої іншої галузі, відбувається формування професійної компетентності, яку прийнято розглядати як інтегральну характеристику, що визначає здатність вирішувати професійні проблеми і типові професійні

задачі, що виникають у реальних ситуаціях професійної діяльності, з використанням знань, професійного та життєвого досвіду, цінностей та здібностей. Будучи головним компонентом підсистеми професіоналізму особистості, професійна компетентність – це сфера професійних знань, коло питань, що вирішуються, система знань, що постійно розширюються і дозволяють виконувати професійну діяльність із високою ефективністю [22].

До числа найбільш важливих особистісних складників майбутнього психолога, безперечно, відноситься рефлексивність, яка не тільки спрямовує процес мислення і прийняття рішення, але й забезпечує регулювання і саморегулювання діяльності та поведінки, збереження психофізичного й енергетичного потенціалу фахівця [13].

Професійне становлення визначається як продуктивний розвиток особистості у процесі засвоєння тієї чи іншої професійної діяльності. У цьому процесі можна виокремити певні стадії, послідовність проходження яких забезпечує набуття фахівцем відповідного рівня професіоналізму. На нашу думку, особливе значення в процесі професійного становлення майбутнього фахівця має етап навчання в закладі вищої освіти, оскільки саме цей період життєвого шляху людини є найбільш сензитивним не тільки в процесі формування адекватного ставлення до майбутньої професії, але й розвитку професійно важливих якостей, особливості яких визначають успішність та ефективність виконання професійних завдань та обов'язків фахівців будь-якої галузі.

В. Бодров, О. Клімова і Т. Кудрявцева провели дослідження цього поняття і на його основі виокремили етапи розвитку оптиків у професії, приділивши велику увагу формуванню професійної спрямованості в період вибору спеціалізації та на етапі її підготовки.

Аналіз літератури питання, яке ми досліджуємо показує наявність дискусії на рахунок завершеності ходу формування спрямованості. Одна сторона вчених-психологів (таких як Т. Кудрявцева та О. Сухарев) вважає, що під час навчально-виховного процесу в закладах освіти у майбутніх

суб'єктів праці завершається професійне самовизначення, а отже спрямованість припиняє розвиватися. А вже У. Родигіна говорить, що дане поняття тримає свій розвиток весь процес навчання та освіта виступає основним джерелом її формування та становлення професійної спрямованості залежить від професійного самовдосконалення, навчання та виховання. Тобто, виходить що цей процес не закінчується до завершення трудової діяльності в принципі [5].

Однак, на мій погляд, більш актуальною є думка Є. Клімова про те, що пристосування соціально-професійних потреб відбувається протягом усього життя працівника. Таким чином, формування професійної орієнтації – це самоствердження в професії, що триває впродовж усього життя людини, у міру того, як вона роздумує і переглядає пріоритети своєї професійної діяльності та цінності. Слід зазначити, що на формування цього типу орієнтації найбільший вплив справляє період навчання в навчальному закладі. Це пов'язано з тим, що саме на цьому етапі закладаються підвалини для розвитку професійної культури та інтерналізації особистих цінностей і установок.

У зв'язку з цим Ю. Поваленков виокремлює три форми професійної ідентичності:

- Одна емоція або почуття.
- Показник професійного розвитку суб'єкта.
- Цей показник необхідний для успішної роботи.

Таким чином, підбиваючи підсумки, стане зрозуміло, що професійна ідентичність має багатшарову структуру, а її динамізм окреслює визначеність оптантів у різні періоди професійного розвитку та гарантує її поступовість. Важливо розуміти, що така ідентичність є одним з основних чинників розвитку професійної орієнтації майбутнього працівника.

Слід також зазначити, що внутрішні механізми мотивації особистості можна представити через інтернальний (внутрішній) локус контролю, який прийнято розглядати як одну з найважливіших інтегральних характеристик

самосвідомості, що пов'язує почуття відповідальності, готовності до активності. Аналіз результатів досліджень свідчить про те, що характерним для людей з домінуючим інтернальним локусом контролю є почуття соціальної відповідальності, вищий рівень усвідомленості життя. У таких людей відмічаються виражені риси товариськості, відвертості, самоконтролю, прийняття свого Я, емоційної стійкості та врівноваженості, тоді як людям з екстернальним (зовнішнім) локусом контролю, навпаки, властиві підозрілість, тривожність, конформність, авторитарність, безпринципність і агресивність. Отже, виходячи з цього, стає зрозумілим, що внутрішній локус контролю є надзвичайно важливою передумовою для успішної професійної діяльності та вказує на впевненість особистості в собі, її наполегливість і послідовність у досягненні мети, схильність до самоаналізу, врівноваженість, доброзичливість.

Щодо рівнів, то високий характеризується тим, що фахівець розуміє, що є найбільш суттєвим в обраній спеціалізації та яке взагалі її суспільне значення. Натомість, низький рівень характеризується вибором мотивів, котрі не вбирають в себе суттєві атрибути діяльності, та наявність не скільки щирого інтересу до професії, а скільки до матеріальних винагород. Тому, П. Шавір наголошує, що найголовнішим показником професійної спрямованості виступає сформованість інтересу до професії, та його значення під час формування мотивів для успішного фахового вибору [14].

Тому Б.С. Братусь характеризує смисл ієрархічно, існують наступні рівні:

- Нульовий – «смысл ситуації», коли мета досягається за наявних умови і відіграє регуляторну роль у розумінні.
- Перший – «егоцентричний», первинним поштовхом є вигода, зручність або престиж для себе. Стосунки з іншими людьми оцінюються за тим, хто допомагає в діяльності, а хто створює перешкоди. На цьому рівні самовдосконалення – це в кращому разі індикатор. Однак, якщо

розглядати їх через призму вчення Маслоу, інші справді слугують засобом самореалізації.

- Другий – групоцентричний, коли на перший план виходять інтереси та спільні смисли референтної групи. Від цього залежить ставлення до інших груп.

У сфері діяльності є великі й малі динаміки, які створюють «смысл». «Великий» розвиток – смысл і детермінанти виникають у різних видах діяльності. «Малий» розвиток – еманациї між конкретними типами.

Загалом складається картина, в якій виникнення і розвиток усіх смислових систем відбувається у складних і різноманітних взаємозв'язках: від «малих» смислотворчих подій і моделей поведінки до «великих» смислотворчих подій. Динаміка цих утворень також відбувається таким чином, що окремі ситуації порівнюються стосовно життя суб'єкта загалом і цінностей суспільства зокрема, або, навпаки, вищі смисли стабільно розглядаються стосовно конкретних подій.

Що стосується стабільності смислу, то очевидно, що він змінюється з плином часу і змінами в діяльності. Його переоцінка і переорієнтація – необхідний процес для становлення особистості. Це визначає новизну погляду на майбутнє.

Досліджуючи проблему професійного становлення майбутніх психологів, необхідним є загальне розуміння поняття «професійного становлення фахівця» у психологічній науці. Так, під професійним становленням фахівця розуміють процес прогресивної зміни його особистості внаслідок соціальних впливів, професійної діяльності та власної активності, спрямованої на самовдосконалення і самоздійснення. При цьому професійне становлення обов'язково передбачає потребу в розвитку і саморозвитку, можливість і реальність її задоволення, а також потребу в професійному самозбереженні [19].

Позитивний психологічний потенціал профінформації створюється тоді, коли профінформаційна робота здійснюється не як калейдоскоп заходів,

а як певна система, елементи якої мають послідовність і детермінований взаємозв'язок. Зміст, форми і методи профінформаційних заходів виконують свої виховні функції лише за умови реалізації наступних психологічних принципів:

- а) опертя на пізнавальні потреби учнів, їх активізація і розвиток;
- б) розвиток потреби учнів на самопізнання і самооцінку;
- в) стимуляція розвитку пізнавальної діяльності учнів у пошуку, обробці й засвоєнні професійної інформації. При цьому важливо, щоб профінформаційний матеріал і за змістом, і за формою відповідав можливостям його сприйняття й аналізу учнями, їхніми віковими та освітніми особливостями. Не слід перенасичувати інформацію про ту чи ту професію спеціальною термінологією, певними нюансами, для правильного розуміння яких потрібні спеціальні знання [39].

Сучасна професійна діяльність психолога передбачає різноманітні спеціалізації, які мають свої специфічні особливості. У зв'язку з цим відповідно до різних сфер психологічної практики професійно важливими якостями виявляються різні, а іноді й протилежні здібності й особистісні властивості. Але разом із цим можна виокремити комплекс загальних професійно важливих якостей, який виступає основою ідеальної моделі висококваліфікованого фахівця, а також визначає гармонійний розвиток особистості психолога.

Описаний В. Казміренком психосоціальний чинник нового інформаційного простору тісно пов'язаний з навчальним середовищем. Проте труднощі з засвоєнням певного обсягу інформації, що значно відрізняється від попереднього шкільного, негативно впливають на процес студентів. Крім того, невдоволення, пов'язане з вибором навчального закладу, знижує інтерес до засвоєння нової навчальної інформації [17].

Тепер розглянемо розвиток професійних смислів психолога.

З одного боку, ці утворення доповнюються в процесі навчання майбутніх психологів (тобто їх можна назвати соціальними впливами) і

поступово, з роками, якісно і кількісно модифікуються. Це пов'язано з тим, що на пізніших етапах життя психолога потреби та цінності породжують цілі та необхідність зрозуміти їхнє значення.

Психологи переживають різні кризи у своєму професійному житті, які впливають на їхнє смислове становлення.

Наприклад, особливості екзистенціальної кризи виражаються в руйнуванні всієї цінності та її внутрішніх протиріччях. Цікаво також зазначити, що чим динамічніші цінності, тим ширше поле таких криз.

Але все ж таки для майбутнього фахівця ця криза накопичує і розвиває ціннісні феномени, які відображаються в досвіді екзистенціальної діяльності, і все семантичне поле стає більш зрілим. Цей процес психолога також слугує суб'єктивною перевіркою готовності протистояти будь-якій регресивній ситуації в професійній діяльності.

Важливо зазначити, що робота рефлексивних механізмів досвіду також змінюється під час таких кризових ситуацій. Наприклад, ситуаційні механізми впливають на мотивацію діяльності психолога, діяльнісні механізми активізують афективну сферу, а проєктивні механізми викликають ідеї для подальшого планування професійного життя.

Рефлексивність – це принцип людського мислення, що спрямовує його на осмислення й усвідомлення власних форм і передумов; наочний розгляд самого знання, критичний аналіз його змісту та методів пізнання; діяльність самопізнання, що розкриває внутрішню будову й специфіку духовного світу людини. Саме вона дає майбутньому професіоналові можливість подивитися на свою працю з позиції іншої людини, виробити відповідне ставлення до своєї професії, визначити ставлення студента до себе як до суб'єкта майбутньої професійної діяльності.

Рефлексія – це процес осмислення чого-небудь за допомогою вивчення та порівняння, «новий поворот» духу після здійснення пізнавального акту до Я (як центру акту) і його мікрокосмосу, завдяки чому стає можливим привласнення пізнаного. Важливими співпроцесами є самопізнання та

самосвідомість [47].

Водночас професійна рефлексія – це співвідношення себе, своїх можливостей, своїх дій з тим, що вимагає робота. Тоді професійну рефлексію психолога ми визначаємо як усяку професійну рефлексію, зміст якої пов'язаний з особливостями психологічної роботи, з власним досвідом психолога, переглядом його підстав, способів професійних дій (зокрема, у зв'язку із сучасними тенденціями в психологічній практиці, соціокультурній ситуації).

Аналізуючи результати досліджень (О. Бондаренко, В. Панок та інші), можна відмітити той факт, що становлення особистості майбутнього психолога під час отримання ним професійної освіти має відбуватися за такими напрямками, як поглиблення професійної спрямованості та розвиток необхідних здібностей; удосконалення психічних процесів, станів, досвіду; розвиток почуття обов'язку та відповідальності за успіх майбутньої професійної діяльності; зростання загальної зрілості та стійкості особистості; формування професійної самостійності й готовність до майбутньої практичної діяльності.

Під час кризи смисли психолога нестабільні, а зміни вказують на перехід до нового етапу професійного розвитку.

Також даній професії притаманні смислові конфлікти, втрати центральних смислів, але все ж вирішення їх відкриває нові горизонти для зростання особистості [5].

Процес професійного становлення психолога передбачає роботу особистості над собою, яка має бути спрямована на самопізнання, саморозвиток та активізацію особистісного потенціалу. Особливе місце в системі життєвих ставлень особистості фахівця посідає безпосереднє ставлення до себе, оскільки специфіка означеної професії передбачає те, що одним із можливих інструментів його роботи, окрім спеціальних психологічних методів та методик, може виступати його власна особистість. У цьому контексті важливого значення для майбутніх психологів набуває

розвиток особистісної автономії як форми особистісного буття, інтегральна сутність якої виявляється в таких характеристиках, як самостійне ціле покладання, усвідомленість поведінки, розвинена здібність до рефлексії, гнучкість і креативність мислення й діяльності тощо. Слід зазначити, що дане поняття не варто ототожнювати ні з незалежністю, ні з емансипацією, воно виступає одним із механізмів адаптації особистості до мінливих умов дійсності, визначаючи успішність особистісного та професійного розвитку майбутнього фахівця.

Отже, узагальнюючи вищевикладене, можна відмітити той факт, що поряд із формуванням у студентів-психологів професійно-важливих якостей особливої уваги та виняткового значення набуває їхній саморозвиток, створення власного образу світу. Саме представлені особистісні властивості та якості, на нашу думку, становлять фундамент ефективної професійної діяльності психолога.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ФАКТОРІВ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ

2.1. Аналіз результатів вивчення факторів вибору професії

Питанням індивідуального професійного вибору займалися багато вчених. Наприклад, М. Вебер класифікує цей процес у термінах все раціонального та ціннісно-раціонального виборів.

Під час першого випадку процес спирається на передбачуваність за рахунок поведінки навколишнього середовища та користується засобами для отримання розумних результатів, тобто оброблення інформації через призму жаданої мети, керуючи всім процесом поза детермінованою мотивацією. Ця мотивація спрямовує всі дані в бік домінування певної професії, або співвідношення ЗУН людини з обраною професією.

У другому випадку вибір базується на цінності поведінки і не залежить від подальших результатів, тобто пошук хорошої кар'єри залежить від сили мотивації.

Звичайно, на вибір професійної сфери впливає інформаційне середовище особистості. У свою чергу, мотивація цих виборів може вплинути на якість пошуку професійної інформації. Здатність індивіда знаходити значущі об'єкти в навколишньому середовищі дозволяє йому робити вдалий вибір: адже особисті переваги формують потреби, а потреби є основою вибору. Поєднання цих потреб і умов життя є основним фактором, що впливає на вибір сфери діяльності. Ієрархія свободи вибору узгоджується з показниками суспільного розвитку.

Основними чинниками вибору діяльності В. Немировський виділив «високооплачувану» мотивацію та соціальні переваги. Процес вибору професії також значною мірою залежить від місця професії в соціальній структурі. Цим питанням займалася і А. Чирікова.

Рівні та їх зв'язок з даною діяльністю є важливими складовими у дослідженнях мотивації професійного вибору.

Дослідженням рівнів мотивації займаються вітчизняні науковці: Рожин В., Тітмаядов М. та ін. Вони зосереджені на соціальному та внутрішньому рівнях мотивації.

Відношення до діяльності (зовнішня або внутрішня мотивація) вивчали В. Стольберг, В. Морган та ін.

Успішний розвиток кар'єри також залежить від таких показників сформованості мотивації, як стійкість (наявність мотивації в різних видах діяльності та її вплив на поведінку) і міцність (ступінь прийняття мотивації).

Звідси випливає висновок На думку В. Дружиніної та В. Ковальова, мотивація вибору професії включає два рівні мотивації – мотивацію професійної підготовки та мотивацію власне професійної діяльності.

Дослідники підкреслюють, що важливо, щоб перший рівень контролювався другим, щоб запобігти мотиваційним кризам і внутрішньо особистісним конфліктам.

Навпаки, Є. Клімов говорив про три умови правильного вибору професії: чи потрібна ця професія суспільству зараз, чи здатний сам обранець займатися цією професією, чи є у нього схильність до цієї професії.

В. Шадріков досліджує проблему неправильного вибору і вказує як основну причину на відсутність мотивації через часткове (або повне) незнання професійних деталей.

Своїми дослідженнями В. Ядов довів, що успіх в опануванні обраної професії залежить від мотивації, заснованої на ціннісно-орієнтованій темі роботи, а також внутрішньої мотивації в цілому.

Отже, виходячи з цього, вчені визначили, що психологічний процес вибору професії визначається цілями та мотиваціями особистості.

Виходячи з вище сказаного для проведення досліджування на дану тему було підібрано експериментальну вибірку, яка увібрала в себе експериментальну групу здобувачів-психологів (60 студентів) 1-4-го курсів Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, м. Умань.

При проведені нашого дослідження були використані наступні методики:

- *методика діагностики професійної спрямованості (Б. Басса);*
- *методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча.*

1. Метод діагностики професійної орієнтації (Б.Басса) має на меті визначити тип орієнтації людини у сфері праці. Респондентам було запропоновано відповісти на судження на 27 суджень: зі списку відповідей, що було найбільш привабливим, а яке найменш привабливим. Усі запитання містять три типи спрямованості: про себе, про спілкування та про бізнес.

Професійна орієнтація – це інтенсивний процес, який змінюється з часом, і Б. Басс також вважає, що він також багаторівневий. Є вищі рівні та нижчі рівні.

Одна з них – сформувані професійний напрям і відповідний спосіб життя, сформувані професійний імідж, сформувані уявлення про себе як майбутнього фахівця.

По-друге, професійний образ узагальнений і стереотипний, з низьким ентузіазмом у роботі та належною обачністю.

Також, з одного боку, науковці бачать цю орієнтацію як орієнтацію всього процесу навчання студентів на формування компетентних фахівців з відповідними зонами.

А з іншої через це поняття і проявляється як і мотивація особистості, відношення до роботи, намічені цілі та наявні потреби.

В цілому, це є також і певна установка на діяльність взагалі та психологічна готовність до неї.

2. Методика «Ціннісні орієнтації» М.Рокіча : оскільки набір ціннісних експозицій безпосередньо визначає напрямок працівника і в цілому характеризують світогляд, їх вивчення застосовно. М. Рокіч ділить цінності на дві частини термінальна (самоцінність) і інструментальні (цінності-засоби). таким чином, досліджуваному необхідно проранжувати 18 цінностей кожної відповіді.

Ціннісні орієнтації у студентські роки формують професійну поведінку та основу діяльності. А особливо ці утворення важливі для професій виду «людина-людина», тим паче для наших досліджуваних психологів.

Система «ціннісних експозицій» М. Рокіча, їх дослідження є застосовними, оскільки набір ціннісних експозицій безпосередньо визначає орієнтацію працівників і характеризує світогляд. Рокіч ділить значення на дві категорії - нестандартні (значення відтінку) і необхідні (середні). Таким чином, випробовуваним потрібно було проранжувати 18 значень відстані для кожної відповіді. Спочатку роздається набір віддалених станцій, а потім набір запасних. Експозиційне значення студентських днів формує основу професійного ставлення та навантаження. Ці конформації особливо важливі для професій, пов'язаних із людською смертністю, і тим більше для психологів, яких ми вивчаємо.

Ось чому М. Рокіч описує поняття «ціна» як спосіб доведення результатів зусиль і неявного значення до предмета. Таким чином, системи цінностей природно керують темами опозиції, а також їх виконанням і створенням описів шаблонів жестів, які використовуються для досягнення бажаних результатів. Особливість цієї системи проявляється в тому, що достовірність результатів залежить від бажання учасників і вибору використовувати її для перевірки чи ні.

Особливістю цієї методики є те, що достовірність результатів залежить від добровільності участі, тому її не слід використовувати для іспитів чи відбору.

Підсумовуючи результати чотирьох досліджень, можна сказати, що детермінанти вибору студентами-психологами спеціальностей змінювалися протягом навчання, а наприкінці вони переходили в більш соціально значущу сферу.

Вибір професії – одне з найважливіших стратегічних рішень у житті людини і складна комплексна проблема, це складний акт самовизначення –

свідомого вибору суб'єктом життєвої позиції, яка стає вирішальним чинником у виборі способів розв'язання тих чи інших життєвих проблем. Даний етап в житті є надзвичайно стресовим і несе в собі велику емоційну напругу, що у свою чергу провокує появу професійних криз [51].

На прикладі вищезазначеного дослідження було продемонстровано, що респонденти, яким був поставлений діагноз, мали такий тип кризової діяльності та певні мотиваційні проблеми в професійній сфері. Оскільки професійне самовизначення є однією з основних проблем у цій віковій групі, це може вважатися, що вибір спеціальності має значний вплив. Існують деякі протиріччя. З урахуванням отриманих даних надано рекомендації щодо стабілізації емоційного стану студентів та підвищення загальної мотивації до підвищення майбутньої професійної діяльності.

Провівши дослідження ми отримали такі результати за методикою. результати діагностики професійної спрямованості (Б.Басса):

- Спрямованість на себе 34%.
- Спрямованість на спілкування 23%.
- Спрямованість на справу 41%.

Можна спостерігати перевагу спрямованості на справу – студенти мають бажання у вирішенні загальної мети, співпрацюють, вони будуть захищати свою думку, але в суугобо в рамках спільного інтересу.

Отже, вмотивованість допомагати людям та здатність до професійних вмінь розвиваються на всьому періоді навчання та найкраще проявляються на випускних курсах.

Результати дослідження здобувачів 1-4-го курсів Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, м. Умань, за методикою «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча представлені у таблиці 2.1.

За даними у таблиці можна спостерігати, що у студентів на перший план виступає цінність цікавої роботи. Якщо розглянути аналіз дослідження інструментальних цінностей – то цінність справи (Таблиця 2.1).

Таблиця 2.1.

Термінальні цінності

Термінальні цінності, які зустрічалися найчастіше	Кількість студентів (%)
Здоров'я	13%
Активна життєдіяльність	17%
Матеріальне забезпечення	20%
Життєва мудрість	13%
Цікава робота	20%
Упевненість в собі	7%
Розвиток	10%

Тобто визначальним фактором є почуття відповідальності, вихованість і дисциплінованість.

Таблиця 2.2.

Інструментальні цінності

Інструментальні цінності, які зустрічалися найчастіше	Кількість студентів (%)
Етичні	24%
Цінності спілкування	17%
Цінності справи	26%
Альтруїстичні цінності	17%
Цінності самоствердження	10%
Цінності прийняття інших	6%

Виходячи із цього можна сказати, що намічені цілі обраної групи бажають досягатися гуманними способами.

Отже, нами було зроблено дослідження і було зроблено наступні висновки що серед термінальних цінностей найбільше домінуючими є матеріальне забезпечення 20% і цікавість роботи 20%. Найменше упевненість 7% в собі і розвиток 10%. Серед інструментальних цінностей найбільше домінуючими є етичні цінності 24% і цінності справи 26% найменше цінності сприймання інших 6% і цінність самоствердження 10%.

2.2. Рекомендації та корекційно-розвивальна програма з метою підвищення мотивації до професійної діяльності

Вибір професії – відповідальний і важливий процес у житті людини. Велика кількість ідей у цей період підкреслює наявність питань, відповіді на які визначають наш кар'єрний шлях. І чи дійсно критерії відбору є конструктивними і рекрутер не пошкодує з часом про своє рішення? Чи достатньо мотивації і чи в правильному напрямку? Чи не впливає неправильний намір на саму роботу? Саме недостатнє співвідношення цих факторів або загальна відсутність збалансованості мислення призводить до низької мотивації та, можливо, усвідомлення в майбутньому того, що обраний шлях не є тим, чим ви хочете займатися професійно.

Усі науковці, які досліджують проблему професійної мотивації, сходяться на думці, що вона є головним чинником професійної діяльності та базової самореалізації не лише для трудової діяльності, а й для формування особистості в цілому.

В. Панок вказує на значимість процесу професійної підготовки в межах навчання у ЗВО та пропонує тривірневу структуру отримання професійних психологічних знань.

На думку В. Гупаловської, професійна самореалізація особистості має поетапну структуру. Так, на першому етапі відбувається професійне самовизначення особистості, що передбачає вибір професії та отримання професійної освіти. На другому етапі професійний розвиток особистості має бути спрямований на професійну адаптацію; апробацію теоретичних знань у практичній діяльності; професійне самовдосконалення, підвищення кваліфікації. Третій етап професійного становлення особистості має бути присвячений підвищенню рівня професіоналізму, набуттю професійного авторитету, прояву активності, самостійності, творчого підходу в професійній діяльності.

Професійно важливі якості – це внутрішні психологічні

характеристики суб'єкта, що відображаються у професійній діяльності, сприяють ефективності розв'язання професійних завдань, особистісному професійному зростанню й самореалізації у процесі здійснення професійної діяльності.

I рівень – теоретико-експериментальна підготовка – вивчення класичних психологічних дисциплін, що здійснюється традиційними методами (загальна психологія, історія психології, психологія особистості, вікова психологія, експериментальна психологія і та інші);

II рівень – це практична психологія – опанування теоретичних засад практичної психології, яке здійснюється в основному, через участь студентів в активних (інтерактивних) формах навчальної роботи, – семінарах, воркшопах, майстер-класах, тренінгах, дискусіях (психологічне консультування, основи психотерапії та психокорекції, психологічна служба в системі освіти і та інші);

III рівень – оволодіння практичними психологічними технологіями, методиками і методами формування навичок роботи з клієнтом (групою), що здійснюється в практичній роботі та під час участі в семінарах-практикумах. Опанування прийомами роботи в конкретній техніці (техніках), або так званий індивідуально-типологічний рівень, покликаний урахувати особливості кожної особистості, що навчається [50].

Під тиском зовнішніх чи внутрішніх факторів і різних інших мотивів. Таким чином, вектор трудової мотивації може залишатися стабільним протягом тривалого періоду (навіть десятиліть) залежно від психологічних особливостей і життєвих ситуацій, але може бути коротшим в тій же ситуації, ніж інші індивідуальні характеристики в наборі мотивації. Період часу змінюватися з часом.

У свою ж чергу мотиви вибору професії породжують мотиви для вибору саме місця роботи. Правильне формування професійної мотивації у студента під час навчання є основою для конкурентоспроможності в майбутньому.

Крім того, цей процес є компенсаторним у разі слабого рівня розвитку компетентності: за високої мотивації один учень може досягти кращих результатів, ніж інші, наприклад учні навчальних закладів, які є компетентними, але з низькою мотивацією до навчання. Діяльність тому є важливим фактором розвитку професійної мотивації у ЗВО. Згідно з нашими дослідженнями, а також аналізом досліджень науковців, які обговорюють питання мотивації професійної діяльності, пік розвитку професійних мотивів припадає і набирається на 4-5-му році навчання. Відповідальне ставлення. Вивчення предмета з більш професійним статусом. Метою їх навчання є розвиток інтересу до професії, знання про свої обов'язки та для правильної самооцінки своїх здібностей.

Варто відмітити, що, незважаючи на досить широке коло як теоретичних, так і прикладних досліджень, присвячених проблемі професійного становлення майбутніх психологів, натепер окреслена проблема продовжує бути однією з актуальних у психологічній науці. Інтерес фахівців зумовлений не тільки суперечливістю окремих положень в існуючих наукових підходах до дослідження проблеми професійного становлення, але й тим, що й досі не має усталеної системи поглядів на розуміння закономірностей становлення особистості професіонала. Важливими продовжують залишатися питання динаміки формування особистісних підструктур на різних етапах професійного шляху та розвитку професійно важливих якостей майбутніх психологів [44].

Складність проблеми мотивації обумовлюється різними підходами до трактування її сутності. Опишемо детально поняття «мотив» та «мотивація». У психології розмежовується поняття мотиву та потреби. Як зазначав О. Леонт'єв, на відміну від потреби, що проявляється як стан нужди в будь-чому, мотив – це предмет, що є засобом задоволення потреби, опредмечена потреба. За однієї й тієї ж потреби можуть існувати різні мотиви поведінки, адже наявні різні предмети її задоволення. Сама потреба не може бути мотивом, оскільки не має спрямованості. Спрямованість, організованість та

потенційну усвідомленість поведінки забезпечує мотив – предмет даної потреби. Таким чином, кожна потреба може бути забезпечена багатьма мотивами; кожен мотив може бути задоволений різною сукупністю цілей. Підгрунття мотивів – первинні (природні) і вторинні (набуті) потреби, що проявляються в мотивах у формі переживань, почуттів, інтересів, уявлень, думок, ідей, понять, моральних ідеалів тощо [35].

До загальних методів розвитку професійного мислення майбутніх психологів належать: 1) метод ігрового моделювання (організаційно-діяльнісні ігри, що забезпечують розвиток системності, методологічності мислення, здатності виходу до «чистого мислення»); рефлексії, спрямованої на вирішення професійних проблем і завдань саморозвитку та самовдосконалення; 2) тренінг професійного мислення як синтез мисленнєвих технік, рольових ігор, драматизацій, психорисунку, релаксації та ін., що створює умови для індивідуальної і групової рефлексії всіх її типів; виявлення мисленнєвих стереотипів, здійснення самодіагностики, самокорекції; рефлексивно-реконструктивної діяльності тощо; 3) метафоризація в різних організаційних формах (індивідуальній та груповій – психологічного театру), що забезпечує смислові переходи з різних галузей наукового знання, відкриття нових смислів завдяки використанню близьких та інтуїтивно зрозумілих образів; розширює індивідуальний або колективний творчий процес, утворюючи продуктивну символічну прогресію; зближує образи світу суб'єктів освітнього процесу [11].

Рефлексія – це одночасно і властивість, унікально притаманна лише людині, і стан усвідомлення чогось, і процес репрезентації психіці свого власного змісту.

Мотивація обрання професії постає початковою умовою успішності її засвоєння. Тому в фокус нашого дослідження потрапила сфера рефлексії майбутніми психологами мотивів їхнього професійного вибору. На підґрунті аналізу результатів було виявлено, що опитані майбутні психологи обрали фах першочергово через його відповідність власним здібностям, а також

через прагнення респондентів збагатити психологічну компетентність [46].

Багато авторів указують на те, що саме включення рефлексивних функцій у діяльність ставить суб'єкта у позицію дослідника відносно власної діяльності і не зводиться до жодної з них [34].

Як вважав Б. Вульф, важливим завданням у підготовці професіонала є «запустити» рефлексію, щоб людина захотіла та зуміла рефлексувати, інтенсивно розвивала власну духовність, долаючи байдужість або душевну порожнечу, вміла сумніватися, бачити помилку, шукати шляхи її виправлення. Важливо, щоб особистість могла передбачити, хоча б вербально, вірогідні наслідки прийнятого рішення, розбиралася в собі, долала невпевненість у власних силах. Вчений зазначав, рефлексія – це особливий випадок індивідуального самоврядування й саморозвитку людини, а її відсутність – духовна трагедія [31].

Досить важливою рефлексія виявляється у процесі оволодіння професіями у системі «людина-людина», які вирізняються насиченим психологічним фоном, що значно утруднює технологічну регламентацію діяльності. У таких умовах, за твердженнями Д. Шона, рефлексія, як вміння професіонала інтегрувати власний досвід, теоретичні знання та дослідницький підхід з метою пошуку оптимального рішення неоднозначних практичних задач та проблем, стає показником високого рівня професіоналізму, для якого властивими є обдуманість та гуманістичність. У зв'язку з цим актуальним стає вивчення умов і способів становлення та розвитку професійної рефлексії, розробка методів її цілеспрямованого формування.

Рефлексію часто пов'язують з інтроспекцією. Один з родоначальників методу інтроспекції англійський філософ Дж. Локк вважав, що існують два джерела всіх людських знань: перше – це об'єкти зовнішнього світу; друге – діяльність власного розуму.

Вчителі зазвичай використовують два методи мотивації учнів: «знизу вгору» і «зверху вниз».

У першому варіанті консультант створює особливі умови для навчальної діяльності та взаємовідносин між учасниками групи і в системному контексті стає постійною мотиваційною організацією з поєднанням зовнішніх і внутрішніх факторів.

У другому випадку студенти забезпечують мотиваційну систему, готову запобігти хаотичному дослідженню, яке часто призводить до помилок і нерозуміння професійних подій.

Один із найпростіших і зручних способів розвинути мотивацію та отримати професійний досвід. Головна функція полягає в виконанні різноманітних вправ. У цьому процесі були внесені покращення до розроблених під час курсів ЗУН та ПВЯ. Але основною метою професійного навчання є те, чи справді студенти зацікавлені в обраній професійній сфері, а також зміни, що відбуваються в їхньому житті, і рівень підготовки до діяльності в цілому ще оцінюється. Крім того, цей процес може бути компенсаторним, навіть при низькому рівні розвитку навичок студента з високим рівнем мотивації може досягти кращих результатів, ніж інші, якщо він добре навчається в навчальному закладі, але не має стимулу до діяльності.

Знання та самоосвіта є ключовими рекомендаціями для підвищення мотивації людини до професійної діяльності. Це систематична робота, в якій формується характеристика працівника, яка включає в себе якості обраної професії еліти, зміна поведінки у разі виявлення недоліків у виконанні дорученої роботи.

Поведінкова психологія, заснована на циклі винагорода-мотивація-продуктивність. Прихильники цього напряму розглядають мотивацію як набір фізіологічно обґрунтованих потреб, а основою мотивації що формується на заохоченні. Це залежить від типу поведінки (рідної та вихованої) та рівня розвитку особистості.

Усе це мотивує людину, тому біхевіористи рекомендують наступні способи підвищення кар'єрної мотивації і прихильники даного напряму,

трактують мотивацію як сукупність потреб та драйвів, які формуються на фізіологічній основі.

Сутність мотивації виявляється у виборчій спрямованості організму людини. Вона має залежність як від типу поведінки (що є вродженим, а що набутим), так і від рівня розвитку індивіда. Це все і формує мотивацію особистості.

Отже, біхевіористи рекомендують такі способи для підвищення професійної мотивації:

- Ставте собі цілі, які можна досягти. Це засновано на дослідженнях Ін Чжан та Ксав'є Дреза, де виявили, що коли працівник все ближче і ближче до виконання своєї мети, то більше з'являється мотивації для повного її досягнення. Секрет в тому, що дане просування закладає думку, про отримання більшої кількості ресурсів, ніж перед початком роботи. Тобто, це вказує на раціональний аналіз всіх витрат та винагород. Важливо, розбити «великі» цілі на «менші», щоб спостерігати за їх здійсненням і в той же час бачити вдале просування по наміченому шляху. Маленькі перемоги, запорука успіху для підтримки мотивації.

- Нематеріальні винагороди, теж винагороди. Дослідження Деніела Канемана та Ангуса Дітона показали те, що визначена сума приносить радість та щастя, але її перевищення в подальшому не робить в подальшому людей більш щасливішими. Тут механізм такий: мозок людини у такому випадку вже не бореться за виживання. А от саме від нематеріальних винагород (авторитет серед колег, гарні соціальні зв'язки і т.д.) працівник буде завжди отримувати задоволення, що і впливатиме на підтримання мотивації на певному рівні.

- Робити помилки – це нормально. Змініть своє ставлення до цього, адже помилки – це лише ще одна можливість придбати нові знання. І в перспективі вони приведуть до перемоги. Також, слід пам'ятати, що не всі невдачі є саме з вашої вини.

- Не майте надію на постійний успіх. Є фактори, які не залежать

від ваших сил: нові конкуренти, зміни в економіці та законодавстві. Провал не за горами, якщо ваша мотивація на успіх прямо залежить від аспектів, контроль яких вам не під силу.

➤ Візьміть відповідальність за бездіяльність. Після чергового успіху ви можете деякий час залишатися неуважним. Це означає, що пропозиція про роботу може вам ще не сподобатися. Але важливо розуміти, що занадто багато часу, проведеного в бездіяльності, є марною тратою навичок і, головне, часу. Бо коли сидиш і нічого не робиш, хтось ховається.

➤ Підвищення мотивації до нових завдань. Оскільки робота на 50 відсотків економить енергію, але все одно небезпечна. Ставте цілі, щоб досягти нових рівнів продуктивності – випробуйте себе на нові висоти.

➤ Розвиток стратегій. Якщо вам не подобаються результати, вам потрібно розробити стратегію для їх досягнення? Після небезпеки найобережніші не будуть пити шампанського.

➤ Ви знайдете нові можливості. Якщо ви працюєте над виконанням роботи і якщо ви виявите, що вам не вистачає знань або навичок для цього, подумайте про свої слабкі місця та використовуйте їх. Перш за все послідовне навчання є ключем до успіху та сталості в процесі роботи. Перш за все професійний фахівець завжди знайде рішення проблеми.

➤ Відплата вам – найкраща причина. Заперечення і відсутність винагороди знижують продуктивність і ефективність. Ви знайдете власний спосіб діяти. Перш за все правильна мотивація – основа швидкого переживання невдач.

➤ Вміння нагороджувати себе – найкращий спосіб мотивації. Негатив та недостача винагороди знижують продуктивність та працездатність. Знайдіть свій спосіб для стимулювання діяльності. Адже відповідний рівень мотивації основа для швидкого переживання невдачі [19].

Користування аутогенного тренування є простим методом саморозвитку мотивації в предметі. Це дає можливість покращити концентрацію уваги та уяви за рахунок самонавчання керувати розумовою діяльністю суб'єкта в

трудої діяльності. Найкраще використовувати методи релаксації після (або під час) стресових моментів, пов'язаних із діяльністю.

З метою набуття необхідних навичок, можуть бути корисними тренувальні вправи для розвитку волевих якостей студентів. Серед навчально-інформативних вмінь, за результатами опитування, проблеми у студентів пов'язані з відсутністю навичок створювати джерельну базу, що, як правило, в подальшому позначається на якості організації і виконання самостійної науково-дослідної роботи. Основними проблемами навчально-організаційних вмінь виявились проблеми волевої саморегуляції та самоконтролю під час виконання навчальних завдань, що, як правило, пов'язане з недостатньо сформованими волевими якостями особистості, а також особливостями проходження адаптаційного періоду [42].

Техніки візуалізації (створення образів у свідомості для перетворення свого світогляду на помилкові ірраціональні переконання) використовуються разом із вегетативним тренуванням.

Ще один метод – бібліотерапія. Корекційний ефект від читання виявляється в компенсації нестачі власних образів і думок за допомогою книжок з окремими літературними образами і пов'язаними з ними настроями. Вони змінюють його складні думки та почуття або ведуть їх у нових напрямках до нових цілей. Під час бібліотерапії дуже важливо вести читацький щоденник, аналіз якого дає змогу психологу чи особистості об'єктивно оцінити динаміку покращень у сфері мотивації в цілому.

Розвивальний напрямок позитивної психології включає позитивне психічне ставлення, спрямоване на розвиток впевненості у своїх силах і тим самим підтримку стабільності в області мотивації. Це все про зміну переконань і, по суті, про створення альтернатив. Таким чином, після роботи над своїми думками та ідеями людина змінює свій підхід до ситуації, що знижує рівень тривожності, що призводить до поліпшення особистого настрою та може працювати за професією, яка посилює мотивацію.

Арт-терапія – це метод, спрямований на виявлення різних проблем, які

призводять до втрати мотивації. Ця форма терапії включає живопис, гравюру та інші техніки. Перевагою є те, що образ художньої творчості відображає всі підсвідомі процеси, засновані на пам'яті та нових відчуттях мрій і страхів. Тому хороша терапія є дуже ефективним методом, який згодом покращує мотиваційну сферу і поступово усуває всі психологічні проблеми.

З точки зору гештальтпсихології мотиви та їх види є психологічними регуляторами, відповідальними за виробництво енергії та керівництво діяльністю. Тоді мета формується потребою та усвідомленням, а мотивація для виконання завдання стає метою. Усвідомивши це, суб'єкт створює серію дій. Цей набір компонентів можна легко відстежити, просто проаналізувавши діяльність.

Основним принципом роботи в цьому напрямку є експериментально - феноменологічний підхід, при якому під час тестування спостерігаються певні події з самого предмета, які є індикаторами для перегляду цілей професійної діяльності.

Цей експеримент може включати есе. Життєвими подіями можуть бути проблемні розмови на вільні теми або обговорення поведінки в конкретних ситуаціях [20].

Метод порожнього стільця краще використовувати в ситуації, коли метою роботи є уявити друге Я і суб'єкта людини, що сидить на стільці навпроти. Поговорити з вами. Ставлячи запитання, людина повинна зафіксувати події цього завдання у своїй пам'яті. Усі процеси керуються принципами «тут і зараз», що діють на емоції та думки в момент, коли ви переживаєте ситуацію.

Коли люди не мають достатнього рівня професійної мотивації, вони вдаються до самозвинувачень за виконану або незавершену роботу через страх потенційної невдачі та хвилювання про майбутнє, що особливо актуально для нашої цільової аудиторії. В результаті людина може вийти з поточного моменту і втратити зв'язок з реальністю. За допомогою усвідомлення тіла людина вчиться брати участь у новому світі та підвищує

свою мотивацію до діяльності.

Є гарна вправа «Покинтий магазин», яка показує процес ідентифікації аспектів несвідомого «я». Потрібно розслабитися і уявити, що ви йдете по магазину, який давно не працює. Дивлячись у вікно, потрібно щось знайти і уважно оглянути. Подивіться у вікно і уявіть, що ви є предметом. Як ви думаєте, чому цю статтю там залишили? Які у вас почуття? як ти думаєш для чого твоє життя? Через цю ідентичність людина створює великі труднощі в житті, що, у свою чергу, може знизити здатність працювати та бути мотивованими.

Не варто приховувати, що в сучасному світі молодь є рушієм розвитку, а отже й успішного розвитку. Певні сфери життєдіяльності залежать насамперед від середовища мотивації та умов створення запобігання низькій мотивації, які б визначали та уможлиблювали розвиток превентивної програми створення та розвитку для підвищення мотивації у професійній діяльності.

Отже, проблема підготовки майбутніх фахівців буде успішно вирішуватися за умов, якщо під час навчальної діяльності студенти самостійно будуть розв'язувати мисленнєві задачі професійного спрямування, які відповідають тій чи іншій спеціалізації, замість заучування стандартних засобів розв'язання окремих мисленнєвих задач. Окрім того, уміння розв'язувати фахові задачі надає можливість студентам самостійно, без додаткового навчання опанувати новітніми технологіями, сприяє збагаченню практичного досвіду фахівця та оволодінню професійною майстерністю [14].

Мотивація вважається однією з найважливіших одиниць у структурі професійної діяльності психолога. Саме мотиваційний компонент найбільше впливає на професійну діяльність. Особисте задоволення від добре виконаної роботи дає працівникам почуття впевненості у власних силах, стимулює їх до самореалізації. При високому рівні мотивації праця є ефективною, мотиви професійної діяльності – високими. Тому ми розробили корекційне заняття з

розвитку мотивації до професії психолога.

Дана програма розроблена саме для студентів-психологів. Психологічна розвиваюча програма особистості в юнацькому віці щодо підвищення рівня професійної мотивації (для студентів котрі навчаються по спеціальності: психологія).

Психологічна розвиваюча програма особистості в юнацькому віці щодо підвищення рівня професійної мотивації (для студентів котрі навчаються по спеціальності: психологія).

Мета: підвищити компетентність та рівень професійної мотивації студентів через самопізнання особистості.

Завдання створеної програми:

1. Формування і розвиток установки на самопізнання і саморозвиток.
2. Оволодіння навичками практичного самопізнання.
3. Розвиток особистісно значущих якостей: професійної рефлексії, емпатії, критичності і гнучкості установок.
4. Подолання психологічних бар'єрів, що заважають повноцінному самовираженню та впливають на мотиваційну сферу студента.

Методи роботи: бесіда, групова дискусія, рольові ігри, аналіз ситуацій, проєктивне малювання, елементи психогімнастики, психодрами, м'язова релаксація, завдання на самопізнання.

Форма роботи: групова, але всі техніки можна використовувати в індивідуальній роботі зі студентом.

Кількість учасників: 6-12.

Організація занять: один раз на тиждень.

Тривалість заняття: від 100 хв до 180.

Кількість занять: 1

Номер вправи	Мета	Рефлексія
Вправ 1	Формування установок на виявлення позитивних особистісних та інших якостей; вміння представитись і увійти в первинний контакт з оточуючими. Мета: Визначення понять рефлексивності і аналітичності мислення, значення як елементів когнітивного компонента.	1) Процес обговорення в групі. 2) Прийняття отриманого результату. 3) Емоційне ставлення до подій.
Вправа 2	Усвідомлення учасниками ступеня сформованості рефлексивності і аналітичності мислення. Зміст: розігрування в ролях модельних ситуацій, які відображають діяльність психолога.	1) Обговорення з висновком про значення аналітичності та рефлексивності мислення в діяльності психолога. 2) Виявляються типові прийоми аналізу і характер рефлексії учасників з характеристикою більш і менш ефективних способів.
Вправа 3	Розширення уявлень про себе, забезпечення учасників засобами самопізнання. Зміст: кольоровими олівцями зобразити три автопортрети: 1) «я – яким я себе уявляю»; 2) «я – яким мене бачать інші»; 3) «я – Яким би хотів бути».	1) Який з них сподобався більше? Чому? 2) Чи збігаються їхні оцінки з вашими? 3) Яку нову інформацію про себе ви отримали?
Вправа 4	Мета: усвідомлення учасниками сформованості того типу мотивації, яка у них присутня на даний момент. Задача: зрозуміти який тип сформованості мотивації присутній у студентів психологів на даний час.	Обговорення з висновком про значення аналітичності та рефлексивності мислення в діяльності психолога.
Вправа 5	установлення зворотного зв'язку, аналіз досвіду, отриманого у групі.	1) Мені сьогодні...

Отже нами було запропоновані рекомендації які підвищення професійної мотивації як головним чинником професійної діяльності та базової самореалізації не лише для трудової діяльності, а й для формування особистості в цілому. Дана корекційна програма має на меті підвищення мотивації до професії психолога.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі були зроблені наступні висновки:

1. Здійснивши теоретичний аналіз таких вчених як А. Клімов, Ё. Еріксона, З. Фройда І. Галецької Ю. Вінтюка, І. Дубровіна Т. Сухенко, К. Бернара, У. Кеннон, Р. Ешбі, Є. Зарюгіною Д. Макклелланда, Б. Скінне, Дж. Локк, В. Врум, Н. Шевченко, Є. Ільїн, Є. Комаров, А. Занковський, Н. Лукашевич, О. Мол, А. Деркача та В. Зазикіна можна прийти до висновку що професійна спрямованість виражається у поділі за пріоритетами від нижчих до вищих мотивів професійної ідентифікації і цінностей та інтересів людини до праці, та якістю її оволодіння і спроможністю виконання поставлених цілей та функцій, що в свою чергу провокують на систематичне самовдосконалення та самовиховання у професії. Одним із головних професійної мотивації механізмів є професійна рефлексія яка показує співвідношення себе, своїх можливостей, своїх дій з тим, що вимагає робота.

2. Було проведено теоретичний аналіз психологічних особливостей що впливають на вибір професії можна дійти до висновку що на професійну орієнтація передбачає формування психологічної готовності до трудової діяльності. Основні фактори, які впливають на вибір професії: соціальні настанови, домагання, суспільне визнання, ставлення до вибору професії референтних осіб, особисті життєві плани, здібності, інформованість про різні види професійних сфер діяльності; схильності. Здатність самостійно та успішно виконувати трудову діяльність свідчить про готовність до професійної діяльності.

3. Провівши дослідження за методикою «Ціннісні орієнтації» М.Рокіча для визначення напрямку працівника і в цілому характеристики їх світогляду і метод діагностики професійної орієнтації (В.Вас) для визначення типу орієнтації людини у сфері праці. Було надано і описано основні шляхи підвищення мотивації вибору професії в ході ідентифікації себе як психолога, а також запропонована корекційно-розвивальна програма з метою

підвищення мотивації до професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова Н. О. Професійно важливі якості та адаптація до професії психолога. *Вісник Харк. нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди. Психологія*. Х., 2004. Вип. 13, ч. 1. С. 13-25.
2. Баклицький І.О. Психологія праці : навчальний посібник. Київ: Знання, 2008. 655 с.
3. Бацилєва О. Пузь І. В. Проблема формування готовності до професійної діяльності у майбутніх психологів. *Психологічна освіта в Україні: традиції, сучасність та перспективи, 21-22 квітня 2017 року*. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з нагоди святкування 50-річчя від початку фахової підготовки психологів у КНУ імені Тараса Шевченка та Дня психолога. 2017. С. 21-23.
4. Бородулькіна Т. О. Вплив образу професії на становлення професійної ідентичності особистості. *Проблеми заг. та пед. психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2007. Т. 9, ч. 2. С. 39-47.
5. Бохонкова Ю. О. Психологічні умови професійного самовизначення старшокласників на сучасному етапі розвитку суспільства. *Актуальні проблеми психології*. 2015. Т. 6, Вип. 10. С. 14-21.
6. Вірна Ж. П. Мотиваційно смислова регуляція у професіоналізації психолога : монографія. Луцьк : РВВ Вежа, 2003. 320 с.
7. Вірна Ж. П. Стильова організація професійної адаптації психолога. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова*. Сер. 12, *Психол.науки*. К., 2007. Вип. 19. С. 155-161.
8. Галецька І. І. Психологічні чинники професійної ідентифікації студентської молоді. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти: наукові записки РДГУ*. 2007. Вип. 37. С. 39.

9. Галус О. М. Активна професійна адаптація студентів як педагогічна проблема . О. М. Галус . Педагогічний дискурс. 2007. Вип. 1. С. 35-40.

http://nbuv.gov.ua/UJRN/peddysk_2007_1_9.

10. Головаха Е. І. Життєві перспективи і професійне самовизначення молоді: навчальний посібник. Київ : Наук. думка, 1988. 144с.

11. Гура Т.Є. Методичні основи розвитку професійного мислення психологів в умовах вищої освіти. Вища освіти України. Наука і вища освіта в Україні: міра інтеграції : теоретичний та науково-методичний часопис. [за ред. В.І. Лугового, М.Ф. Степка]. К.: Запоріжжя : КПУ, 2012. № 1, додаток 1. С. 50-59.

12. Гузь Н. В. Вивчення мотивів учбової діяльності як важливої складової ставлення молодших школярів до навчання: Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія «Педагогіка». 2011. N 7. С. 254-262.

<http://lib.mdpu.org.ua/nvsp>

13. Дікова-Фаворська О. М. Особливості формування особистості майбутнього спеціаліста в умовах інституціоналізації приватної освіти : автореф. дис. канд. соціол. наук: 22.00.06; Харк. держ. ун-т. Х., 1999. 18 с.

14. Євдокимова Н. О., Партенадзе О В., Біда А.М. Моделювання розвитку професійно важливих якостей майбутнього психолога у сфері тренінгових технологій. *Збірник наукових праць. Психологічні науки*. 2014. Вип. 2.13 (109). С. 62-67.

15. Євдокимова Н. О. Ціннісні орієнтації студентів технічних спеціальностей: Актуальні проблеми психології. 2015. Т. 7. Вип. 38. С. 167-177.

16. Жданюк Л. О. Теоретичні аспекти ставлення до навчання у студентів Вісник Харківського Національного педагогічного

університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. Випуск 55. Х. : ХНПУ, 2017. С. 338-344.

17. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посібник. Київ : Либідь, 2002. 304 с.

18. Іващенко А. І. Поняття «професійна рефлексія» та її значущість у практичній діяльності майбутнього психолога. *Вісник ЧНПУ імені Т.Г. Шевченка. Серія: Психологічні науки*. 2015. Вип. 128. С. 116-121.

19. Коваленко Н. В. Соціально-психологічні чинники професійної адаптації студентів педагогічного університету. *Наукові записки. Психол.-пед. науки. Ніжин. держ. ун-т ім. М. Гоголя*. Ніжин, 2004. № 4. С. 232-235.

20. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ, 2012. 200 с.

21. Корень Т.О. Модель професійного розвитку майбутнього психолога у вищому навчальному закладі.

http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp4/psihologia.koren.pdf

22. Костюк Г.С. Роль професійного самовизначення в формуванні особистості. *Психологічний журнал*. Київ: Радянська школа, 1969. С. 3-14.

23. Кузнецов М. А., Козуб Я. В. Емоційне ставлення студентів до навчання: монографія. Харків : Діса плюс, 2017. 284 с.

24. Крикля К.П. Психологічні особливості професійного становлення майбутнього психолога в умовах сучасного суспільства. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (Серія психологічна)*. 2012. № 2(1). С. 409-417.

25. Кузнецов М. А. Мотивація людини: основні форми та закономірності функціонування: Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2012. Випуск 44 (1). С. 116-137.

26. Кузнєцов М. А. Психічні стани студентів у процесі навчально-пізнавальної діяльності. Харків: ХНПУ, 2015.

27. Кузнєцов М. А. Емоційне ставлення студентів до навчання. Харків: Діса плюс, 2017. 284 с.

28. Кузнєцова О. В. Спрямованість інноваційності в системі рис особистості майбутнього психолога. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2018. № 1. С. 66-73.

29. Кулаков Р. С. Психологічні засоби оптимізації процесу професійного самовизначення у ранньому юнацькому віці. *Психологія: реальність і перспективи*. 2016. Вип. 6. С. 88-98.
http://nbuv.gov.ua/UJRN/prp_2016_6_21

30. Куріна Н.С., Дарченко Н.С. Інноваційна модель концепції професійної адаптації персоналу. *Бізнес Інформ*. 2013. № 8. С. 348-353.
http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_8_61 (дата звернення: 20.04.2022).

31. Луганцева О. Г. Професійна підготовка майбутніх соціальних педагогів до роботи із сім'єю : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 – соціальна педагогіка. ДЗ «Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка». Луганськ, 2011. 20 с.

32. Ляска О. П. Психологічний аспект проблеми професійного самовизначення особистості. Проблеми сучас. психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Кам'янець-Подільський, 2008. Вип. 1. С. 117-125.

33. Марценюк М.О. Особливості професійної та особистісної готовності психолога до професійної діяльності. *Міжнародний науковий вісник: збірник наукових праць*. Ужгород, 2014. Вип. 2(9). С. 366-382.

34. Массанов А. Психологічні бар'єри у професійному самовизначенні особистості. *Психологія і суспільство*. 2014. № 2. С. 73-

89.

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Psis_2014_2_8

35. Мельничук М. М. Психологічні особливості ціннісних орієнтацій юнаків з різним рівнем саморегуляції. *Молодий вчений*. 2020. Випуск 12 (88), С.283-287.

36. Менеджмент персоналу: навч. посіб.: за заг. ред. В.М. Данюка. К.: КНЕУ, 2006. 398 с.

37. Москалик Г. Особливості професійної орієнтації та самовизначення особистості в системі ринкових трансформацій. *Вища освіта України*. 2008. № 3. С. 101-106.

38. Мосол Н. О. Психологічні аспекти професійного самовизначення старшокласників. *Проблеми сучасної психології*. 2012. № 1. С. 108-112.

39. Носко Л. А. Рефлексія як особлива психічна реальність. *Актуальні проблеми психології*. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, за наук. ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. Миколаїв : Іліон, 2015. Том VII. Екологічна психологія. Вип. 38. С. 351-360.

40. Омельченко Л. М. Внутрішня мотивація педагогічної діяльності: сутність та чинники. *Наука і освіта*. 2014. № 7. С. 128-130.

41. Омельченко Т. В. Психологічні чинники особистісного саморозвитку майбутніх практичних психологів: автореф. дис. ... д.філософ : 053 – Соціальні та поведінкові науки. Психологія; Рівненський державний гуманітарний університет. 2020. 26 с.

42. Павелків Р. В. Вікова психологія : підручник. 2011. 469 с.

43. Павлютенков Е. М. формування мотивів професійного вибору: навчальний посібник, Київ, 1980. 143 с.

44. Панок В. Г. Психологія життєвого шляху особистості: монографія. К. : Ніка-Центр, 2006. 280 с.

45. Перепелюк Т. Д. Я-концепція особистості як умова професійного

становлення практичного психолога. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ. Ніжин: ПП Лисенко, 2015. Том IX. *Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія*. Вип. 7. С. 256-261.

<https://dspace.udpu.edu.ua/jspui/handle/6789/4563>

46. Пінська О. О. Професійна мотивація як засіб підвищення ефективності навчальної діяльності студентів : методичний посібник. Київ: Ніка - Центр, 2009, 115 с.

47. Посібник з питань професійної орієнтації : надання консультацій та оцінка особистих умінь та здібностей людини : матеріали з підготов. викладачів-мультиплікаторів з проф. орієнтації : в рамках проекту техн. допомоги М-во праці США Держ. службі зайнятості України. 50 с.

48. Пряжников Н. С. Профорієнтація в школі і коледжі: ігри, упражнения, опросники: учебно-методическое пособие. М. : ВАКО, 2006. 240 с.

49. Пузь І. В. Особливості професійного становлення особистості в сучасних умовах. Досягнення сучасної психологічної науки та практики. Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених (м. Вінниця, 26 березня 2020 р.): тези доповідей, за заг. ред. проф. О.В. Бацилевої. Вінниця, 2020. С.85-89.

50. Пухно С. В. Формування психологічної культури майбутніх вчителів при вивченні дисципліни «Психологія». *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*. 2017. Випуск 4 (49). С. 167-175.

51. Сидоренко В. К. Структурний аналіз процесу професійного самовизначення особистості. *Педагогічний альманах*. 2012. Вип. 16. С. 6-12.

52. Сільвейстр А. М. Мотивація навчальної діяльності студентів нефізичних спеціальностей педагогічного ВНЗ до вивчення курсу загальної фізики. Наукові записки. Випуск 108. Серія: Педагогічні науки. Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2012. Ч. 2. С. 120-124.

53. Слюсаренко Н. В. Підготовка старшокласників до майбутньої трудової діяльності у 50–60 роки ХХ століття : [стан труд. виховання і профорієнтації в шк. Херсон. обл.]. Сучас. інформ. технології та інновац. методики навчання в підготов. фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти, Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського [та ін.]. К. : Вінниця, 2004. Вип. 4. С. 191-195.

54. Столярчук О.А. Психологія становлення особистості фахівця в умовах різновекторності універсаму : монографія. Кременчук: ПП Щербатих О.В., 2018. 294 с.

55. Столярчук О. А., Сергеєнкова О. П. Роль рефлексивності майбутніх психологів у переживанні криз професійного навчання. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019 р., № 5, Т. 2. С. 138-144.

56. Сучасний тлумачний психологічний словник. Х. : Прапор, 2007. 640 с.

57. Словник-довідник термінів з конфліктології. за ред. М.І.Перен. Київ, 1995. -332 с.

58. Короткий словник психологічних термінів. Укл.: Г.Г. Петов. Х. . 2003. 184 с.

59. Твардовська, М. Основи професійної орієнтації : Все для вчителя. 2007. № 8. С. 27-33.

60. Турянська В.Е. Розвиток психологічної культури майбутніх фахівців в процесі професійної підготовки у ВНЗ. *Актуальні проблеми психології: Етнічна психологія. Історична психологія. Психолінгвістика* : Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України, за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Чепи. К. : ДП «Інформаційно-

аналітичне агентство». 2008. Том ІХ, Частина 3. С. 484-496.

61. Цимбалюк І. М. Психологія: навчальний посібник. Київ: ВД «Професіонал». 2004. 214 с.

62. Чебикін О. Я. Теорія і методика емоційної регуляції навчальної діяльності. Одеса: Астро-Принт, 1999. 157 с.

63. Чепелєва Н. В. Формування професійної компетентності психолога : Наукові записки інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ: Ніка - Центр, 1999. 286 с.

64. Черепехіна О.А. Роль рефлексії у формуванні професіоналізму майбутніх психологів в умовах вищої школи. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр. редкол.: Т.І. Сущенко (голов. ред.) та ін. Запоріжжя. 2010. Вип. 10 (63). С. 411-418.

65. Шевченко Н. Ф. Підготовка практичних психологів, особистісні та професійні якості фахівців. *Психологія : зб. наук. праць КНПУ ім. Драгоманова*. 2002. № 7. С. 34-38.

66. Ямницький В. М. Психологія життєтворчої активності особистості : монографія. Одеса : СВД Черкасов М.П., 2004. 360 с.

67. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 1977. С.191-215.

68. Benjamin L. Decision Making for Student Success: Behavioral Insights to Improve College Access and Persistence Routledge. 2015. 192 p.

69. Fortier M. S. Academic Motivation and School Performance: Toward a Structural Model. *Contemporary Educational Psychology*. 1995. Vol. 20. No 3. P. 257-274.

70. Rothbard, N., Ramarajan, L. Positive relationships between non-work and work identities. In Laura M. Roberts and Jane E. Dutton, *Exploring Positive Identities and Organizations: Building a Theoretical and Research Foundation*. New York: Psychology Press, 2009 pp. 125-148.

71. Zimmerman B. Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn.

Contemporary Educational Psychology. 2000. № 25. P. 82-91.