

Уманський державний педагогічний університет
імені Павла Тичини
Факультет соціальної та психологічної освіти
Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітній ступінь магістр

на тему: **МОТИВАЦІЙНИЙ РЕСУРС ЯК ЧИННИК ДОСЯГНЕННЯ
ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА**

Виконала: студентка 2 курсу, 263 групи
спеціальності 053 Психологія
Освітня програма Психологія
Драб Вікторія Вікторівна
Керівник:
кандидат психологічних наук, доцент
Міщенко М. С.
Рецензент:
доктор психологічних наук, професор
Кобець О. В.

Умань–2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА.....	8
1.1. Мотиваційний вимір професійної самоефективності особистості.....	8
1.2. Психологічні особливості розвитку мотивації навчання студентів психологів.....	19
1.3. Професійна мотивація як внутрішній чинник-розвитку професіоналізму майбутнього психолога.....	22
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО РЕСУРСУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА.....	30
2.1. Організація та методи дослідження мотиваційного ресурсу в діяльності майбутнього психолога.....	30
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження мотиваційного ресурсу як чинника досягнення професійного успіху в діяльності майбутнього психолога.....	31
2.3. Мотиваційний тренінг у процесі професійної підготовки фахівців	41
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	77
ДОДАТКИ.....	85

ВСТУП

В умовах війни життя кожного громадянина України є досить складним і непередбачуваним. Війна впливає і на наш спокій, і на здоров'я, викликає зміни в планах на майбутнє. Негативний вплив на психологічний стан людини чинить страх та тривога, які, відповідно, спричиняють зміни настрою, негативні думки. На ті справи, які в мирний час були буденними, з легкістю виконувались, тепер, в період воєнного стану, досить важко налаштуватися, досягнути позитивного результату. Саме для того щоб бути продуктивними і знаходити сили незважаючи на війну, блекаут, зміни в організації навчання на допомогу нам приходять мотивація.

В численних дослідженнях мотивацію розглядають як силу, що спонукає людину спрямовувати свою діяльність на досягнення певної мети. Тобто, якщо ми маємо мотивацію на виконання якоїсь дії, то вона буде нас спонукати її реалізувати, якщо ж у нас мотивація відсутня, то ми і не будемо нічого робити, або та дія не буде приносити нам задоволення. Бути мотивованим означає спонукати себе до дії. Тут мотив розуміється як внутрішня схильність, яка штовхає людину до бажаного кінцевого стану, коли мотив задовольняється, а мета визначається як когнітивне представлення бажаного результату, якого особистість намагається досягти. У той час як мета керує поведінкою, яка призводить до її досягнення, стимул – це передбачувана особливість середовища, яка спонукає людину до мети або від неї. Стимули зазвичай посилюють мотивацію до досягнення мети.

Емоції також діють як мотиви. Вони мотивують індивіда узгодженим способом за допомогою багатьох каналів впливу, фізіології та поведінки адаптуватися до значних змін навколишнього середовища. Саме тому формування мотивації до професійної діяльності в майбутнього психолога є одним із найважливіших завдань вищої освіти, адже вмотивований фахівець-

психолог може ефективно вирішувати поставлені професійні завдання та прагнути до професійної самореалізації та само актуалізації.

Мотивація впливає на формування світогляду майбутнього психолога, його ціннісних орієнтацій, розвиток емоційного інтелекту, який має вплив не лише на уявлення про навколишній світ, а й на формування власного «Я», як особистісного так і професійного.

Питання мотивації та спонукання до поведінки і діяльності є одним з центральних у психології. Закономірно, що ця проблема вже давно стала предметом значної кількості досліджень науковців, серед яких, зокрема, вітчизняні вчені: Н. Батрин, С. Занюк, Ж. Кушева, В. Моляко, Л. Пермінова, З. Ржевська-Штефан, О. Савченко, О. Скрипченко; і зарубіжні: Д. Аткинсон, М. Вертгеймер, К. Гольдштейн, У. Джеймс, Ф. Герцберг, А. Маслоу, Дж. Дьюї, К. Олдерфер, В. Райха, З. Фройд, Е. Фромм, Х. Хекхаузен, К. Хорні.

Основну роль у професійній підготовці студентів та становленні особистості майбутніх фахівців відіграє процес навчання у вищій школі. Це спеціальна форма передачі та засвоєння суспільно-історичного досвіду, що становить складну єдність діяльностей ученого-викладача і студента, спрямованих на досягнення загальної мети – опанування студентами науковими знаннями, уміннями і навичками та різнобічним розвитком майбутніх фахівців як особистостей [1].

Серед психологічних досліджень факторів, що обумовлюють ефективність професійної діяльності, значне місце посідає вивчення мотиваційної сфери, оскільки мотивація – це рушійна сила поведінки людини, що відіграє значну роль у професійному самовизначенні, та є необхідною умовою формування індивідуального стилю діяльності, професійно значущих якостей. Сучасна психолого-педагогічна наука досить повно і глибоко вивчила питання, пов'язані з мотивацією навчальної діяльності на різних етапах у навчальних закладах різних типів. Значна увага дослідників цілком зрозуміла, адже саме мотиваційний компонент навчання

не тільки забезпечує високі результати при педагогічному впливі, а й активізує пізнавальну діяльність студентів.

Відтак, тема нашого дослідження «**Мотиваційний ресурс як чинник досягнення професійного успіху в діяльності психолога**» вважаємо вельми актуальним і доцільним.

Об'єкт дослідження – мотиваційний ресурс майбутніх практичних психологів.

Предмет дослідження – психологічні особливості мотивації в процесі досягнення професійного успіху в діяльності майбутніх практичних психологів.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально вивчити мотивацію майбутніх психологів як потенційного чинника досягнення успіху в професійній діяльності.

Відповідно до поставленої мети дослідження визначено такі **завдання** дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових джерел та визначити сутність, значення та особливості прояву мотиваційної спрямованості особистості.
2. Розкрити психологічні особливості розвитку мотивації навчання студентів психологів.
3. Експериментально дослідити мотиваційний ресурс як чинника досягнення професійного успіху в діяльності майбутнього психолога.
4. Розробити мотиваційний тренінг у процесі професійної підготовки фахівців.

Для досягнення поставленої мети в роботі були використані такі загальнонаукові **методи дослідження:** теоретичні – аналіз, узагальнення і систематизація теоретико-методологічних основ досліджуваної проблеми, теоретичне моделювання та проектування; емпіричні – психодіагностичні методи дослідження: методика «Мотиви учбової діяльності студентів» (А. Реана), методика «Діагностика навчальної мотивації студентів» (А. Реана)

та В. Якуніна у модифікації Н. Бадмаєва), методика «Вивчення мотивації навчання у виші» (Т. Ільїна).

Експериментальна база дослідження. Дослідницько-експериментальна робота виконувалася на базі Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Основну вибірку склали 40 студентів 1 курсу спеціальності 053 Психологія.

Теоретичне значення роботи полягає у визначенні сутності і розвитку особистості в процесі діяльності, впливу мотиваційної сфери на соціалізацію особистості та структурно-функціональному змісті професійної компетентності фахівця.

Практичне значення роботи полягає у тому, що результати дослідження можуть бути використані викладачами закладу вищої освіти, практичними психологами в роботі зі студентами у напрямку формування професійної мотивації для розробки конкретних рекомендацій щодо оптимізації професійної самоефективності особистості. Також можуть використовуватися при викладанні навчальних дисциплін «Загальна психологія», «Диференціальна психологія», «Психологія особистості».

Апробація результатів дослідження. Матеріали й результати дослідження висвітлювалися на XII Всеукраїнській науковій Інтернет-конференції «Актуальні питання психології: теорія, методика, практика» (Умань, 2023); III Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Теорія та практика психокорекції особистості» (Умань, 2023).

Публікації. Результати дослідження висвітлені у 2 публікаціях: Психологічні особливості розвитку мотивації навчання студентів психологів в збірнику праць «Актуальні питання психології: теорія, методика, практика» (2023); Професійна мотивація як внутрішній чинник-розвитку професіоналізму в збірнику праць «Теорія та практика психокорекції особистості» (2023).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаної літератури і додатків. Загальний обсяг

представлений на 90 сторінок, основний зміст включає 76 сторінок. Робота містить таблиці та додатки. Список використаної літератури складає 60 джерел українських та зарубіжних авторів.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА

1.1. Мотиваційний вимір професійної самоефективності особистості

Оскільки людина – це динамічна, відкрита зовнішньому досвіду саморегулююча система, яка містить у своїй структурі відповідну спрямованість, емоційний стиль переживання, інтелектуальні здібності, спосіб спілкування з оточуючими [16] тощо, саме від її мотивації залежить, як і в якому напрямі використовуватимуться її різноманітні здібності, мотивацією пояснюється вибір між різними можливими діями, а також варіантами сприйняття, способом мислення, переживання тощо. Дослідити мотивацію – означає зрозуміти, як людина уявляє і розуміє навколишній світ і своє місце в ньому, як внутрішньо структурує ситуацію, які її потреби, мета, ціннісні орієнтації, особливості сприйняття, мислення, емоційні переживання тощо. Отже, мотиваційна сфера особистості – складне утворення, пов'язане насамперед зі складністю психічної структури і психічних процесів, які впливають на будь-які форми активності людини, але не завжди безпосередньо пов'язані з зовнішньо спостережуваними діями як переживання, мислення, прийняття рішень, поведінка бездіяльність тощо. Людина – це соціальна істота з особистими потребами. Ці потреби у процесі соціалізації трансформуються у мотиви діяльності і поведінки особистості.

Існує низка індивідуальних особливостей особистості, які мають вплив на прояви самоефективності особистості. Зазвичай до них відносяться такі властивості як: темперамент, стать, вік (біологічні характеристики), емоції, воля, пам'ять, мислення, характер (психологічні характеристики), настанови, цінності, світогляд (соціальні характеристики). Для початку нам потрібно визначити саме поняття мотивації та феномен мотиву. Єдиного і загального пояснення терміна мотив не існує.

Мотивація з погляду психології особистості трактується як ключ до опису й глибинного розуміння особистості та індивідуальних відмінностей. З погляду фахівців психології мотивації й когнітивної психології мотивація визначається як процес, яким пояснюється актуальна поведінка щодо індивідуальних особливостей [21].

Згідно психологічного словника, мотивація – процес спонукання людини до здійснення тих чи інших дій, вчинків, який є складним актом, що вимагає аналізу й оцінки альтернатив вибору та прийняття рішень [19].

Разом з тим, особливе місце в аналізі цієї проблеми займають аспекти відношень свідомості і мотивів, потреб. Особливо в розумінні свідомості актуалізується не тільки відображення дійсності, але й ставлення до неї. З цього приводу С. Рубінштейн констатує: «В процесі відображення явищ зовнішнього світу відбувається і визначення їх значення для індивіда і тим самим його ставлення до них (що психологічно знаходить вияв у формі прагнень та почуттів. В силу цього предмети і явища зовнішнього світу виступають не тільки як об'єкти пізнання, але й як рушійні сили поведінки, як її збудники, що породжують в людині певні спонукання до дії – мотиви» [15].

Мотивація також трактується як ключ до опису глибинного розуміння особистості й індивідуальних відмінностей, прагнення до цільового стану та підкріплення, що міститься в очікуванні певної раніш пережитої зміни в афективно значимій ситуації, де виокремлюються певні види емоцій (надія, страх, розчарування, полегшення). Так Д. Дзвінчук та В. Малімон основними характеристиками мотивації вважають: 1) мотивація як складна система вибудовується з компонентів і структур; тобто, вона має певний зміст і внутрішню організацію; 2) мотивація має процесуальну динаміку – існують мотиваційні цикли, стани, ланцюги; 3) мотивація є елементом складнішої системи діяльності, з аналізу функцій і механізмів якої можна зрозуміти її сутність; 4) мотивація – функціональна система, в якій афективні й когнітивні процеси перебувають у внутрішній єдності та взаємній

опосередкованості; 5) мотивація – це психічна система психічних процесів, що регулюють діяльність [58].

Згідно теорії мотивації німецького психолога Х. Хекхаузена можна окреслити такі основні проблеми психології мотивації:

1. Існує стільки різних мотивів, скільки й змістових еквівалентних класів відносин «індивід – середовище». Ці класи можна розмежувати на підставі характерних цільових станів, яких часто прагнуть люди.

2. Мотиви формуються в процесі індивідуального розвитку як стійкі оцінювальні диспозиції. Треба з'ясувати, на основі яких можливостей та активізуючих впливів середовища виникає індивідуальна різниця в мотивах, а також з'ясувати можливості їх зміни шляхом цілеспрямованого втручання.

3. Люди розрізняються за індивідуальними проявами (характер і сила) тих чи інших мотивів. У різних людей можливі різні ієрархії мотивів.

4. Поведінка особистості в часі мотивується різними або всіма можливими мотивами – передусім, найвищими в ієрархії (тобто – найсильнішими), які за певних умов найбільше пов'язані з перспективою досягнення відповідного цільового стану чи, навпаки, з його втратою. У цьому випадку окреслюється проблема актуалізації мотиву, тобто – проблема виокремлення ситуаційних умов, що обумовлюють таку актуалізацію.

5. Мотив залишається дійовим, тобто – мотивує поведінку людини доти, доки вона не досягне бажаного цільового стану, який відповідає відношенню «індивід – середовище», або індивід не наблизиться до нього настільки, наскільки дозволяє ситуація, котра, змінившись, не зробить інший мотив нагальним, в результаті чого останній активізується й актуалізується та стає домінуючим. Дія і мотив нерідко перериваються до досягнення бажаного стану чи розпадаються на певні частини. Тут ми зустрічаємося з проблемою виокремлення в потоці поведінки частин дій, тобто – з проблемою зміни мотивації, відновлення чи наслідків вже існуючої попередньої мотивації. Потяг до дії певним мотивом позначається як мотивація.

6. Мотивація ж усвідомлюється як процес вибору між різними мотивованими діями, як процес, що регулює і спрямовує дію на досягнення специфічних для даного мотиву цільових станів, які підтримують цю спрямованість. Зазвичай мотивація виражає цілеспрямованість діяльності і в окремих випадках пов'язана з проблемою мотиваційного контексту між різними цілями.

7. Мотивація, безперечно, не єдиний процес, що рівномірно, від початку до кінця, прогнозує поведінковий акт. Вона складається з різних процесів, які здійснюють функцію саморегуляції на окремих фазах поведінкового акту – насамперед до і після виконання дії. Так, спочатку працює процес зважування можливих наслідків дії. В цьому випадку зустрічаємося з проблемою аналітичного реконструювання мотивації через гіпотетичні проміжні процеси саморегуляції, які характеризують окремі фази перебігу дії.

8. Діяльність мотивована, тобто – спрямована на досягнення мети мотиву, однак, це не слід змішувати з мотивацією. Діяльність складається з окремих функціональних компонентів: сприймання; навічіння; відтворення знань, мови чи моторної активності. А вони, в свою чергу, мають власний набутий за життя запас можливостей (умінь, навичок, знань) [18].

Загалом проблема мотивації в сучасній психології характеризується різноманітними підходами до її вивчення. З огляду на існуючі мотиваційні концепції, виокремлюють такі центральні наукові тенденції вивчення мотивації, з поміж яких: концепція інстинкту, етіологічна концепція, гомеостатична концепція, гедоністична, концепція драйвів (drive) і спонукання (incentive), теорії, які виходять з умов тіла (bodily conditions), теорії, що виходять з активації та пошукових тенденцій, теорії емоцій, теорія фрустрації, конфлікту і стресу, психоаналітична концепція, концепція самоактуалізації, соціальна мотивація, мотивація в теоріях навічіння [10; 23; 26].

В результаті психологія збрала багато наукових фактів мотивації поведінки, але детальний аналіз існуючих теорій і концепцій мотивації не входить у завдання нашої роботи, і тому, основна увага буде зосереджена на системних ідеях вивчення мотиваційної сфери особистості. Наукові реалії сьогодення показують, що саме системні ідеї найкраще відображають проблемність вивчення особливостей мотиваційної сфери особистості. Це й питання ієрархічної будови мотиваційної сфери особистості, ієрархія мотивів, проблеми «системи мотивів», «мотиваційні системи», а також питання системних відношень між мотиваційними явищами та питання полімотивованості поведінки. Саме цей контекст розгляду мотивації, дасть змогу найкращим чином розкрити мотиваційну детермінацію професійної самоефективності особистості.

Передусім мотиваційна система, на відміну від мотиваційної сфери, передбачає певну організованість та цілісність. Перші уявлення про мотиваційну систему знаходимо у роботах Е. Ноулса, який у біхевіористичних термінах довів, що мотиваційною системою є перетворення в ранньому дитинстві поведінки у звички чи то клас відповідей. Найвиразнішими з них є агресивність, підпорядкованість та сексуальність [29].

К. Мадсен висловлює думку про те, що говорити про мотиваційну систему можна тільки щодо людини. Мотиваційна система утворюється, на його думку утворюється завдяки кооперації багатьох мотивів, спрямованих на єдину ціль, яка відповідає усім цим мотивам. Часто повторювана кооперація між подібними мотивами призводить до виникнення диспозиції, атитюдів по відношенню до об'єкта-цілі. В результаті ці атитюди функціонують в якості організуючого центра для мотиваційної системи [25].

Науковець говорить про інтереси, почуття тощо як про мотиваційні системи, компонентами якої є мотиви, чи то слідуєчи його термінології – мотиваційні змінні. Таке положення про кооперацію мотивів для досягнення однієї єдиної цілі дуже схоже на характеристику функціональних систем. В

плані вивчення мотиваційної системи варто відмітити роботи В. Асєєва, який розвиває думку про те, що в процесі онтогенетичного формування мотиваційна сфера людини знаходить тенденцію до системного розвитку. Така тенденція, на думку науковця, виражається в інтеграції, об'єднання стихійно сформованих спонукань у більш крупні мотиваційні одиниці [11].

Така інтеграція розуміється В. Асєєвим як змістовосмислова і динамічна співвіднесеність спонукань один з одним. В якості одиниці мотиваційної системи, В. Асєєв називає спонукання, яке позначає такі мотиваційні явища як мотив, потреба, інтерес, прагнення, ціль, ідеал, потяг, мотиваційна установка тощо. Таким чином, В. Асєєв допускає можливість існування системних відносин між різними мотиваційними явищами – видами спонукання. Мотиваційна система, в даному випадку – це система, компонентами якої є спонукання. Велику увагу В. Асєєв приділяє структурній будові мотиваційної сфери особистості. Відмічені ним структурні властивості мотиваційної сфери людини, як рядопослідовність ситуаційних та імпульсивних спонукань, висока змістова і динамічна співвіднесеність яких між собою, мають велике значення у вивченні характеристик мотивації.

Також у вітчизняній психології досить широкої популярності набув напрямок вивчення системи мотивів. В. Мерлін більш детально описує певні моменти системи мотивів. Розуміючи під мотивами «тільки такі спонукання, від яких залежить ціліспрямований характер дій» [16, с. 9]. Науковець одним з основних напрямків формування мотивів вбачає у тому, що «різні мотиви стають все більш пов'язаними один з одним і залежними один від одного, що у кінцевому рахунку утворює цілісну систему мотивів [33, с. 115].

Також В. Мерлін зазначає умови формування системи мотивів, як-от досить високий контроль, достатня стійкість мотивів, усвідомленість мотивів [46,]. Таким чином, система мотивів в розумінні В. Мерліна, це цілісна сукупність взаємопов'язаних і взаємозалежних стійких мотивів особистості. В. Чудновський та В. Ковальов відмічають зв'язок системи мотивів із

спрямованістю особистості. Це дуже важлива думка, адже спрямованість є системною якістю змістовно інтегрованих і динамічно взаємодіючих один з одним особистісних мотивів [8].

В. Якобсон, вказуючи на необхідність постановки у новому аспекті проблеми системи мотивів, вважає, що це пов'язано із розкриттям зв'язку мотивів поведінки в залежності від ціннісних орієнтацій особистості [28].

В. Морозов наголошує, що «систему мотивів особистості утворюють такі явища її психічної діяльності, як суб'єктивні потреби, цілі, ідеї, погляди, уявлення, а також прагнення, бажання, почуття тощо» [12, с. 34].

Загалом з точки зору системного підходу, найбільше значення у вивченні заявленої проблеми набувають аспекти вивчення механізмів утворення системи мотивів, зв'язків та відношень між компонентами цієї системи, різних систем мотивів між собою, реальної функції системи мотивів в поведінці і діяльності людини на відміну від функцій окремих спонукань і мотивів, ролі особистості як суб'єкта діяльності у формуванні системи мотивів. Поряд із зазначеними проблемами безпосередньо пов'язано й проблема порівневої будови мотиваційної сфери особистості. Ідея про порівневу будову психічних явищ є досить розповсюдженою в психології та знаходить відображення у різноманітних галузях цієї науки.

М. Роговін, який присвятив спеціальні дослідження структурно-порівневим уявленням в психології вважає, що подібні концепції значною мірою є формальною пояснювальною схемою [12].

Засобом порівневих уявлень можна надати уніфіковані за багатьма параметрами будови і функціонування моделі різноманітних за змістом психічних явищ. Існування в мотиваційній сфері особистості різноманітних за рівнем і складністю мотиваційних явищ, їх взаємозв'язок та певна організованість відкривають широкі можливості для прийняття порівневих ідей у цій області. О. Леонт'єв, розглядаючи проблему ієрархії мотивів, зазначає, що ієрархія мотивів визначається функціями мотивів: більш високе положення в ієрархії завжди займає мотив, який виконує смислоутворюючу

функцію, в той час як мотив-стимул буде займати більш низьке положення у цій ієрархії [10].

Отже, О. Леонт'єв виокремив два ієрархічних рівня функціонування мотивів – смисловий та стимульний рівні. Л. Божович у своїх роботах пояснює ієрархію мотивів виникненням в особистості домінуючих мотивів [20].

На різних вікових етапах розвитку особистості домінуючими стають різноманітні мотиви. Існування домінування одних мотивів над іншими зумовлюють певну спрямованість особистості. Така спрямованість, безумовно, передбачає не тільки субординаційні, але й координаційні відношення між мотивами особистості. Також у психології широку популярність отримала концепція ієрархічних рівнів потреб А. Маслоу [12].

У своїй теорії А. Маслоу виокремлює такий ієрархічний ряд людських потреб, як потреби фізіологічні, у безпеці, у прив'язаності і любові, у повазі, в само актуалізації, у знанні і розумінні, естетичні [14].

Згідно А. Маслоу, актуальність, дієвість будь-якої потреби знаходиться в залежності від задоволеності попереднику вказаному ряді потреб. Тим самим А. Маслоу змальовує «перевернуту» картину ієрархії людських потреб, де вищі з них підкорені нижчим. А. Маслоу заперечує роль свідомості людини як органа регулювання і управління мотиваційним процесом. Він обмежився розглядом відмічених вертикальних відношень у мотиваційній сфері людини, в той час як одно рівневі, горизонтальні відношення між потребами залишилися поза увагою. Ієрархічність будови – це певна властивість системної організації явищ, тому вивчення ієрархічності мотиваційної сфери особистості найбільш адекватним чином можна застосовувати у зв'язку із дослідженням інших системних параметрів мотиваційних явищ. Основним моментом в дослідженні системності мотиваційних явищ виступає вивчення системи відношень між цими явищами. У цьому плані важливо відмітити думку Р. Вайсмана о системності мотиваційної сфери особистості. «Системність» мотиваційної сфери, – пише

автор, – проявляється у взаємозв'язку мотиваційних змінних, в існуванні між ними різноманітних відносин. Одне з них – відношення ієрархічності. Друге виражається у тому, що кожна потреба (мотив) на психологічному рівні може реалізовуватися різною сукупністю мотивів (цілей). Це відношення можна позначити як відношення «реалізації». Третє проявляється у тому, що, з одного боку, один й той же самий мотив може бути підпорядкований різним потребам, а з другого – одна й та ж сама ціль може обслуговувати, задовольняти різні мотиви. Відповідне відношення і є «підпорядкування» [28, с. 6].

Окрім того, Р. Вайсман виокремлює досить оригінальну типологію системних явищ в мотиваційній сфері особистості, де особливої уваги заслуговує такі відношення як відношення управління, регуляції, компенсації, впорядкованості, спів дії тощо. У низці таких уявлень виділяється теорія функціонування автономії мотивів Г. Олпорта, у якій використані положення загальної теорії систем. Процес трансформації, розвитку мотивів Г. Олпорт розглядає як системний процес, згідно якого, є мотиви, які функціонують і розвиваються у відповідності з природою напівзакритих систем – це так звана персеверативна функціональна автономія мотивів. Цю систему функціонування мотивів він називає реактивною, яка існує за закон омами підкріплення.

Однак, як зазначає Г. Олпорт, особистість більшою мірою характеризується такими мотивами, які змінюються і розвиваються як відкриті системи. Така система функціонування мотивів названа Г. Олпортом пропріативною функціональною автономією. Характеризуючи відкриті, закриті і напівзакриті системи, Г. Олпорт підкреслює, що модель закритої системи не може бути застосована для людини та її мотивації; відкрита система мотивів зумовлює пошук нових напруг, прогресивного розвитку, що неможливо пояснити в термінах підкріплення [20].

Загалом ідея про функціональну автономію мотивів має безпосередній зв'язок з ідеєю про систему мотивів. Таким чином, розглянуті нами

різноманітні погляди на мотиваційну сферу особистості, в яких знаходять відображення системні ідеї, дали змогу виснувати, що саме ці ідеї є невід'ємною частиною сучасних досліджень проблем мотивації професійної самоефективності особистості

Питання внутрішніх джерел мотивації досягнення розглядається в теорії внутрішньої мотивації, яка розроблена Е. Десі та Р. Райяном. Спираючись на роботи гуманістичних психологів, насамперед, на теорію мотивації А. Маслоу [12], а також роботи Ф. Хайдера, Р. Чармса і Р. Уайта [54; 55], Е. Десі стверджує, що внутрішня мотивація базується на потребі почувати себе компетентним та автономним, а також наголошує, що внутрішньо мотивовані діяльності не мають заохочень, окрім самої активності. Люди втягуються в цю діяльність заради неї самої, а не для досягнення будь-яких зовнішніх нагород.

У вітчизняній психології заслуговує на увагу ціла низка досліджень з вивчення проблеми мотивації досягнення (І. Васильєв, Т. Гордєєва, С. Занюк, М. Кондрат'єва, Т. Корнілова, М. Магомед-Емінов, М. Овчинніков, С. Пакуліна, Б. Шаповалов та ін.).

На основі аналізу сучасних теорій та емпіричних досліджень в сфері мотивації досягнень та провівши власні дослідження, Т. Гордєєва сформулювала інтегративну модель мотивації досягнення у діяльності, що містить такі складові мотиваційного процесу: мотиваційно-регуляційний блок, цільовий блок, інтенціональний блок, блок «реакція на невдачу», блок «зусилля». Згідно з цією моделлю, мотивація розуміється як процес, що спонукає, спрямовує та регулює діяльність досягнення. Діяльність досягнення вчена трактує як будь-яку діяльність, пов'язану з цілеспрямованим перетворенням суб'єктом оточуючого середовища (різноманітні варіанти трудової діяльності), себе (навчання, самовиховання) або інших людей (виховання дітей) та стосунків з ними. Таким чином, Т. Гордєєва розглядає мотивацію, спрямовану на можливо краще виконання будь-якого виду діяльності, орієнтованої на досягнення результату, до якого

можна застосувати критерій успішності, тобто при використанні декотрих стандартів оцінки його можна зіставити з іншими результатами [47]. О. Козієвська вивчає феномен мотивації досягнення у взаємозв'язку з професійною діяльністю індивіда. В її дослідженні виділено основний фактор професійної самооцінки, що впливає на розвиток мотивації досягнення. В основі розвитку мотивації досягнення лежить процес моделювання успішного ідеального образу «Я-професіонал» та формування реалістичних уявлень про себе, які найбільше відповідали б ідеальному образу [51].

С. Занюк розглядає мотивацію як сукупність усіх факторів (як особистісних, так і ситуативних), що спонукають людину до активної діяльності, тим самим забезпечуючи успіх в цій діяльності. Він робить висновок про те, що мотивація досягнення є відносно стійким особистісним утворенням, оскільки виявляється в багатьох аспектах особистісного зростання і, разом з тим, динамічним утворенням, яке починає діяти у взаємодії з ситуативними чинниками – такими як цінність виконуваної праці та ймовірність (шанси) досягнення успіху в певній сфері діяльності [55, с. 8].

Також С. Занюк пропонує формулу успіху, в якій останній залежить не лише від здібностей, а й від прагнення досягнути мети, від цілеспрямованої й наполегливої праці задля досягнення успіху: $Успіх = З + Мд + С$, де $З$ – здібності; $Мд$ – мотивація досягнення; $С$ – ситуація (сприятливі обставини). За цією досить загальною формулою можна спрогнозувати майбутню кар'єру індивіда (прагнення досягти успіху), визначивши силу (рівень) його мотивації досягнення.

С. Пакуліною виділено дев'ять предметних сфер мотивації досягнення успіху, поєднаних за змістом в екстеріорізований успіх, спрямований на досягнення у зовнішній предметній сфері, та інтеріорізований успіх – успіх глибокої рефлексивної діяльності людини, спрямованої на самореалізацію [13]. Екстеріорізований успіх складають такі категорії: успіх як матеріальний рівень життя; успіх-удача; успіх-визнання та успіх-влада. До інтеріорізованого успіху дослідниця віднесла п'ять категорій: успіх як

результат власної діяльності; особистий успіх; успіх як психічний стан; успіх як подолання перепон; успіх-покликання.

Таким чином, при здійсненні аналізу проблеми мотивації досягнення успіху, необхідним, на наш погляд, є врахування того факту, що успішність діяльності не можна розглядати у відриві від особистості, яка цю діяльність виконує. Тому, як слушно зазначає Ж. Вірна, специфічність умов здійснення професійної діяльності впливає на її результат, проте особистість може змінювати умови або підпорядковуватися їм. Серед детермінант успішності діяльності вона виокремлює: а) зовнішні умови, в яких перебігає професійна діяльність (характер суспільно-політичних відносин і поглядів суспільства на цінність людини, на її місце в процесі суспільного виробництва; умови та організація професійної діяльності, включаючи й підготовку спеціаліста). Уважається, що соціальна детермінація досягнення успіху забезпечує можливість активності, вибору, відповідальності, отримання людиною позитивного досвіду під час виконання професійної діяльності, формування ціннісних орієнтацій, які визначають рівень особистісної активності та спрямованості; б) внутрішні умови, які визначають психологічні властивості та схильності особистості до професійної діяльності. До особливостей особистості, яка здатна досягнути успіху відносяться: психічне здоров'я, що дає змогу протистояти можливому негативному впливу ззовні та використовувати реальні зовнішні можливості, орієнтація на успіх, висока самооцінка, наявність суб'єктивного контролю за ситуацією, висока активність, яку зумовлено прагненням пізнати свої можливості та реалізувати їх [38].

1.2. Психологічні особливості розвитку мотивації навчання студентів психологів

В умовах сьогодення, коли людство, в тому числі і студентська молодь, ще не встигло оговтатися від викликів пов'язаних із пандемією COVID-19,

українці зіткнулися з новим викликом – з війною, яку розв’язали російські війська на території України. Та попри критичний стан, кожен із нас намагається на своєму місці виконувати все, що може, щоб наблизити той час, коли ми зможемо із впевненістю дивитися в майбутнє під мирним небом над головою. Одне із провідних завдань студентської молоді – це навчання. Бо тільки освічене покоління зможе відбудувати українську державу та зробити її одним із лідерів у світовому співтоваристві розвинутих країн світу [3]. За час воєнних та карантинних обмежень інформаційна поведінка стала основою реалізації багатьох видів діяльності та головним способом доступу до сфери послуг, навчання та інформації загалом. Особливих форм вона набула у студентів, адже без цифрового інформаційного середовища здобуття освіти, живе спілкування з викладачами та одногрупниками стало неможливим [11]. При наявності професійної мотивації пізнавальна діяльність студента має включений і наполегливий характер. Студенту цікаво навчатись, це викликає в нього позитивні емоції, бажання працювати. Мотивація досягнення успіху визначає любов і захоплення своєю роботою, процесом навчання. Студенти виявляють ініціативу, створюють навколо себе творчу пізнавальну атмосферу. Вони демонструють готовність до успішної, результативної навчально-професійної діяльності. Допомагає успішному навчанню студентів мотивація самоствердження, бажання продемонструвати свої реальні й можливі досягнення. Довгоочікуваний вступ на навчання улюбленої професії, новий «дорослий» статус студента та студентське життя – надихають до навчання. Але, не так все райдужно, враховуючи теперішню ситуацію повномасштабної війни в Україні. Насправді мотивація до навчання кульгала і в мирні часи, а зараз ситуація лише ускладнилася. Частина студентів взагалі не розуміє, як вчитися офлайн і навіщо вчитися та виконувати завдання, коли тривають обстріли міст, скрізь руйнування, смерть, страх, а майбутнє ще більш невизначене. бездіяльність і низька включеність виправдовується високим психологічним напруженням та нездатністю працювати через переживання. Дистанційна форма навчання, це

тимчасовий захід, як форма здобуття знань, це нові можливості самонавчання та відповідальності, це робота в різних програмах і платформах. Апатичність студентів цілком може бути пов'язана з тим, що всі ми замкнені у кордонах подій, що відбуваються просто зараз. Але варто пам'ятати, що всі війни рано чи пізно завершуються, тож ми маємо намагатися заглядати в майбутнє, за межі темного місця, в якому Україна тимчасово опинилася. Тому варто спрямовувати погляд студентів у майбутнє. Вчити їх прогнозувати, передбачати, будувати плани. Не варто сприймати воєнний стан як довгі канікули або час, коли певні справи (наприклад, домашні завдання) можна закинути. Дистанційне навчання і мотивація студентів в цей період – це справжня больова точка сучасного суспільства. І студенти і їх наставники не звикли до такої форми навчання і тому лише починають пристосовуватися до таких незвичних умов. На їхньому шляху зустрічається безліч проблем, і тому на шляху їх вирішення студенти та викладачі втрачають всю мотивацію яка в них була. Саме з цього приводу вивчення цього питання дуже важливе, ми повинні намагатися допомагати та мотивувати студентів в цей складний період. Взагалі, мотивація студентів до навчання – це дуже складне поняття, адже вона залежить від безлічі факторів. Це і характер студента, і його вікові особливості, його інтереси, здібності, темперамент, талант та безліч всього іншого. Звичайно, не останню роль тут відіграє і сам навчальний заклад, як він заохочує своїх студентів, яку умови навчання надає, а також які є перспективи після закінчення цього навчального закладу [2].

Результати дослідження Головської І. Г., Черневої Т. М. показали, що значна більшість студентів має комунікативні мотиви у навчанні. Вони свідчать, що під час навчання дуже важливим для них є спілкування з викладачами та одногрупниками. А також, для опитаних студентів значну роль відіграє якісне опанування своєю професією. Не менш значущим є те, що найголовнішим у виборі професії в більшості студентів стали індивідуально значущі мотиви. Це говорить про те, що студентам дуже важливо щоб майбутня професія приносила їм не лише фінансову

стабільність, а й задоволення [5]. Найчастішою проблемою студентів є концентрація уваги – часто через сирени та вибухи, але також і в порівняній безпеці. Мотивація до навчання у великій мірі залежить від викладачів. Саме зараз завдання викладачів – допомогти студентам створити простір безпеки. Одним із найбільших викликів для викладачів, стало те, що з початком війни активність студентів у навчальному процесі помітно знизилась.

Таким чином, доводиться посилювати мотивацію студентів до навчання, оскільки психологічний стан учасників процесу, а також фізична можливість продовжувати навчання не завжди є позитивною. Наразі багато учасників освітнього процесу є залученими до волонтерства, працюють або перебувають у лавах Територіальної оборони чи Збройних Сил України. Студенти доєднуються до навчання і, що певною мірою захоплює, показують досить непоганий результат. Варто виділяти час викладачам для індивідуальної роботи з такими студентами. Найцінніше для здобувачів вищої освіти, особливо перших курсів, під час війни – це розуміюча взаємодія, спілкування. Вони постійно прагнуть, аби їх почули та побачили. Тому для стимулювання розумової діяльності обов'язково потрібно давати змогу виговоритись. Важливо викладачу пам'ятати, що мотивація в мозку виникає від двох стимулів: нагороди та небезпеки. Нагорода – це те, що викликає в нас позитивні емоції. А небезпека – те, що викликає страх. Під впливом страху можливо запам'ятати, що треба дивитися в обидва боки перед пішохідним переходом, але неможливо вивчити англійську мову. Натомість нагорода мотивує людину до вивчення складних речей та навичок. Тому варто придумати систему нагород за активність [19].

1.3. Професійна мотивація як внутрішній чинник-розвитку професіоналізму майбутнього психолога

Мотивація вважається однією з найважливіших одиниць у структурі професійної діяльності фахівця. Неодноразово було доведено, що саме

мотиваційний компонент чинить найбільший вплив на професійну діяльність та поведінку студентів. У сучасних дослідженнях мотивація розглядається як система факторів, що детермінують поведінку (потреби, прагнення, мотиви, цілі, наміри, установки, намагання, ідеали тощо), стимулюють та підтримують його поведінкову активність на певному рівні діяльності [8]. Особисте задоволення від добре виконаної роботи дає студентам почуття впевненості у власних силах, стимулює їх до самореалізації [4, с. 117].

На професійну діяльність особистості, її спрямованість та активність впливає професійна мотивація, як внутрішній рушійний чинник розвитку її професіоналізму. Під мотивами професійної діяльності ми розуміємо здатність особистості усвідомлювати предмети актуальних потреб як внутрішніх, так зовнішніх, які б задовольнялися за допомогою професійного виконання поставлених завдань і спонукали до самовдосконалення, самоосвіти, просування по кар'єрних сходах [5]. Для забезпечення сталого інноваційного розвитку потрібна професійна мотивація персоналу, здатного генерувати і впроваджувати нововведення. Способи результативного управління персоналом шляхом впровадження ефективних методів мотивації з максимальною віддачею від працівників охоплюються завданнями мотиваційного менеджменту [3, с. 144]. Ефективна побудова мотиваційного компоненту залежить від наукового обґрунтування управлінських рішень щодо структурних трансформацій на ринку праці, що формують низку соціальних ризиків, які супроводжуються формуванням регресивної освітньо-професійної структури зайнятого населення, втратою мотивації до продуктивної праці та підвищення професійного рівня. А це, в свою чергу, призводить до втрати трудового та освітнього потенціалу, звуження умов для розвитку і реалізації людського капіталу країни [6].

Розглядаючи мотиваційний компонент у структурі професійної діяльності фахівця, можна стверджувати, що він виконує низку функцій: спонукальну (активізує потребу у певному виді професійної діяльності); спрямовальну (визначає вибір та характер мети професійної діяльності);

регулювальну (визначає ієрархію ціннісних орієнтацій особистості, зміст та співвідношення мотивів професійної діяльності). Мотиваційний компонент у структурі професійної діяльності фахівця включає в себе дві групи мотивів: зовнішні та внутрішні. У першому випадку пріоритетною є орієнтація на досягнення певних результатів, а в другому – сам процес професійної діяльності. Між зазначеними видами мотивації є певний взаємозв'язок: по-перше, зовнішня мотивація в цілому підсилює кількість, а внутрішня – якість виконуваної діяльності; по-друге, на внутрішню мотивацію впливають певні умови або ситуації; по-третє, внутрішня мотивація збільшується з підвищенням почуття власної відповідальності та впевненості у собі [3].

Існує емпірично підтверджена гіпотеза, що працівники проявляють творчість та використовують власні когнітивні здібності за умови звільнення від виконання інших оперативних справ. При цьому внутрішня мотивація виступає ключовим фактором у проявленні креативності на робочому місці, адже задоволені працівники є більш енергійними та мотивованими [12]. Вивчення особливостей мотиваційного вибору професійної діяльності дозволяє отримати цінну інформацію стосовно внутрішніх установок особистості, її спрямованості та прагнень, що відображено на рисунку 1.

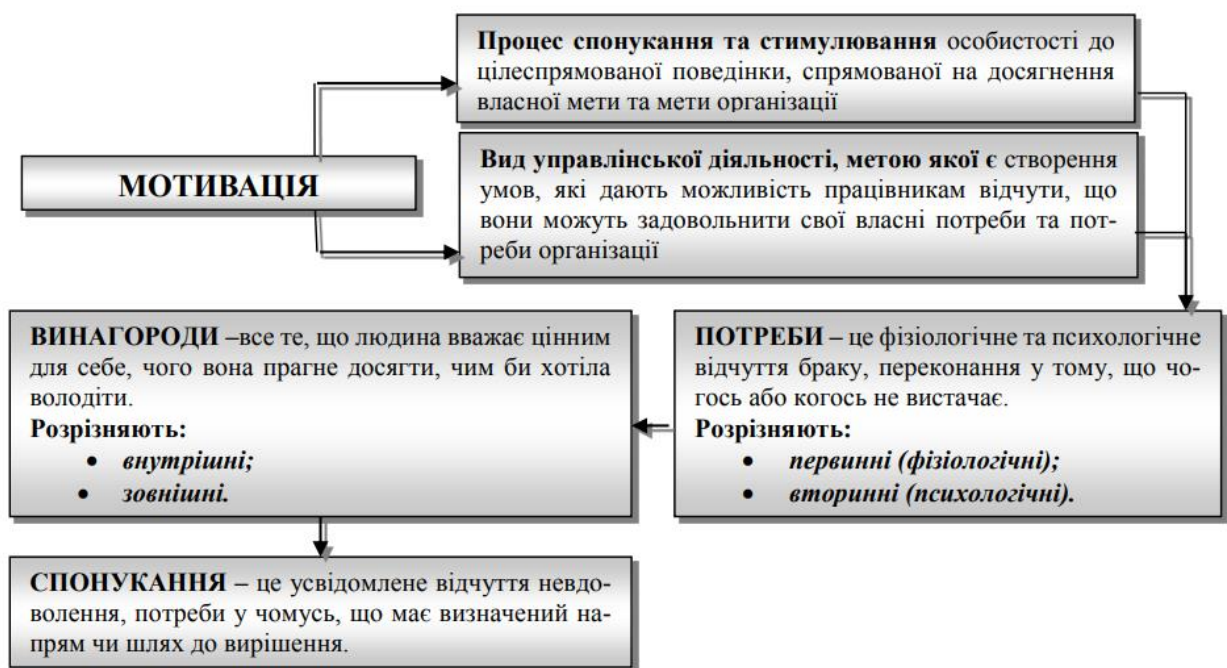


Рис. 1. 1. Поняття та основні категорії мотивації

Сьогодні в теорії управління значна увага приділяється вивченню впливу різних психологічних, особистісно-професійних характеристик на ефективність і результативність підготовки і здійснення професійної діяльності [1]. У зв'язку з цим активно вивчається розвиток професійних якостей в процесі навчальної діяльності, виявляються фактори, що впливають на мотивацію навчання та діяльності (управлінської, педагогічної, наукової, творчої, креативної і т. ін.), вивчаються особливості мотивації в різних видах професійної діяльності.

Система мотивації в професійній підготовці майбутніх психологів містить процес засвоєння знань, умінь та навичок, якими потрібно оволодіти та вміти їх застосовувати у подальшій професійній діяльності. Зростаючі вимоги до підготовки фахівців потребують постійного оновлення освітнього процесу з метою формування професійної компетентності особистості, впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, інноваційних методик навчання. Сьогодні перед закладами вищої освіти України постає важливе завдання – підготувати високоосвічених фахівців, які могли б активно включитися в якісно новий етап розвитку сучасного суспільства. Основна мета навчання зводиться не до підготовки вузькопрофільних фахівців для конкретної сфери діяльності, а до розвитку професійних якостей висококваліфікованих фахівців, підвищення їх професійної компетентності.

Оцінка і формування професійної успішності належать до числа пріоритетних завдань професійного відбору, психологічної, педагогічної, економіко-правової підготовки майбутніх психологів. Мотиваційна сфера професійної діяльності фахівців включає різні види спонукань (професійні наміри і схильності, ціннісні орієнтації і мотиви професійної діяльності, професійні домагання і очікування, професійні установки, інтереси, готовність до професійної діяльності, задоволеність працею), що формуються в процесі професійного навчання і на різних етапах професіоналізації студентів. Від сформованості мотиваційної сфери, розвитку професійно

важливих особистісних якостей і здібностей зрештою залежить ефективність і результат професійної діяльності організації в цілому [1].

Важливу роль у зрозумінні впливу мотивації на успішність професійної діяльності відіграє вивчення мотиву досягнення. У наукових дослідженнях з питань мотивації відстежується думка, що ефективні дії характерні для людей з тенденцією до досягнення успіху, а неефективні дії – для тих, хто дотримується стратегії уникнення невдач.

Британський економіст Дж. Аткинсон розглядав мотив уникнення невдач як силу, що гальмує діяльність особистості, а німецький психолог Х. Хекхаузен виділив умови, які необхідні їй для активізації мотивів поведінки та діяльності, а саме – результат, який повинен оцінюватися якісно або кількісно. Вимоги до оцінюваної діяльності не повинні бути ні занадто низькими, ні занадто високими. Оцінка результатів діяльності має бути у певній порівняльній шкалі, в рамках якої необхідно визначити рівень, який вважається обов'язковим [22]. І найважливіше, діяльність повинна бути бажаною для суб'єкта, а результат має бути отриманий самостійно. Тоді працівник прикладатиме більше зусиль для з'ясування кращого способу виконання завдань та більше зосередиться на загальній якості своєї роботи [13]. Внутрішньо мотивовані працівники намагаються бути більш креативними та краще опрацьовувати інформацію, оскільки вони зосереджені виключно на своїх завданнях і в зрештою приділяють більше часу своїй професійній діяльності [11]. Вивчаючи теорію впливу мотивів на досягнення вибору в професії, науковці-психологи дійшли висновку, що мотив досягнення розглядається як позитивний фактор, який значною мірою визначає ефективність професійної діяльності особистості, а задоволеність працею, обумовлює позитивне ставлення до професії. Стосовно професійної діяльності, то мотив досягнення можна розглядати у двох аспектах: професійному (мотив професійного росту і соціального успіху) й особистісному саморозвитку (мотив професійного самовдосконалення). Успіх у професійній діяльності фахівця, можна пов'язувати з успішною

кар'єрою. Кар'єра досить довго сприймалася в суспільній свідомості як негативне явище, і лише останнім часом прийшло розуміння її соціального статусу і ролі в професійній діяльності особистості.

У кар'єрі на перший план виступає оволодіння рівнями і ступенями професіоналізму, досягнення певного соціального статусу у професійній діяльності, призначення на певну посаду. Просування по службі (так звана «вертикальна кар'єра») – це один з різновидів кар'єри, її адміністративний варіант. Інший варіант – професійне самовдосконалення особи в межах одного рівня управління («горизонтальна кар'єра»). Виділяють також «доцентрову кар'єру». На відміну від попередніх варіантів, її суть полягає в наближенні до «ядра» організації (людина, навіть не займаючи високих посад, може виявитися близькою до керівництва, допущеною до вузького кола спілкування) [9]. Мотив досягнення в навчальній і професійній діяльності представляє собою складне структурно-функціональне утворення, до складу якого входять такі фактори, як прагнення до першості у навчальній і професійній діяльності, досягнення високого статусу в професії, завоювання авторитету в колективі, прагнення відповідати вимогам керівництва, викладачів, інших посадових осіб, які спрямовують і регулюють процес просування службовими сходами. Істотно впливають на прагнення здійснювати кар'єру також особистісні та індивідуальні особливості, історія життя людини, підтримка з боку керівництва, усвідомлення значущості та важливості виконуваної роботи. Останній фактор впливає найбільш сильно на рівень мотивації майбутнього психолога. Саме мотив досягнення є основною умовою успішного здійснення професійної кар'єри. З віком, підвищенням кваліфікації, досягненням певного соціального статусу та добробуту цілі та мотиви кар'єри зазвичай змінюються, але при цьому мотив досягнення залишається найголовнішим. В широкому розумінні кар'єра розглядається як професійний ріст та етапи сходження людини до професіоналізму. Це так звана «професійна кар'єра», що передбачає постійне самовдосконалення. В такому розумінні кар'єра виступає як індивідуально

усвідомлені зміни внутрішньої позиції та поведінки, пов'язані з досвідом і освітою впродовж життя, що передбачають кардинальні зміни особистісних якостей, здібностей та професійних можливостей, пов'язаних з професійною діяльністю.

Мотиваційні процеси – це внутрішні та зовнішні спонукання до дії, які визначаються потребами самовдосконалення та професійного зростання [4]. А це, в свою чергу, впливає на вибір цілей та діяльності фахівця-психолога, що і визначає результат його діяльності (рис. 1. 2).

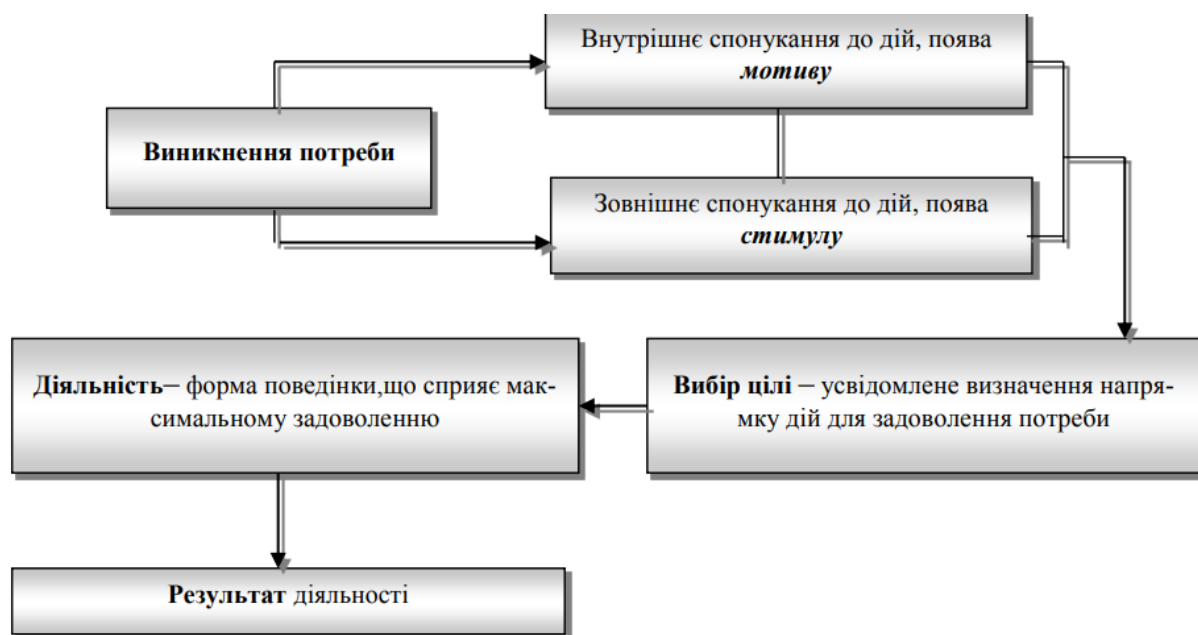


Рис. 1.2. Мотиваційні процеси

На підставі аналізу проблеми професійної успішності фахівця у зв'язку з особистісно-професійними характеристиками можна стверджувати, що: 1) поняття професійної успішності включає три основні аспекти: кар'єрний ріст; професійний та особистісний саморозвиток; соціальне визнання; 2) на рівень професійної успішності впливають такі фактори, як професійна мотивація, професійна кваліфікація, професійні здібності.

Важливим фактором, що визначає успішність фахівця, є професійна кваліфікація. При цьому рівень професійної кваліфікації певною мірою залежить від рівня підготовленості та здібностей, але визначається й наявністю та рівнем професійної мотивації, що залежить від ефективної побудови мотиваційного компоненту. Результати окремих дослідження

вказують, що значний вплив на самосвідомість, контроль емоцій, мотивацію, соціальні навички, професіоналізм персоналу має емоційний інтелект та його компоненти. Психологи повинні бути професійно підготовленими до гармонізації емоційного інтелекту та розробки креативних стратегій. Тому важливим завданням вищого керівництва є підтримка інновацій та професійної творчості персоналу, що значно впливає на мотивацію та заохочення [14].

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО РЕСУРСУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА

2.1. Організація та методи дослідження мотиваційного ресурсу в діяльності майбутнього психолога

Мотивація посідає важливе місце в структурі особистості і є одним з основних понять, що використовуються для пояснення рушійних сил поведінки та діяльності. Однак процес осмислення феномену мотивації з теоретичної точки зору ще далекий від завершення. Про це свідчить постійне збільшення кількості публікацій на цю тему та неоднозначність у трактуванні базових понять у цій галузі, таких як мотивація та потреба. Так, у вітчизняних працях мотивація розуміється як усвідомлена потреба і як об'єкт потреби, а також ототожнюється з бажанням.

Дослідницько-експериментальна робота виконувалася на базі Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Основну вибірку склали 40 студентів 1 курсу спеціальності 053 Психологія.

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса дозволяє виміряти рівень прояву мотивації досягнення успіху і є опитувальником, що складається з 41 питання, на кожне з яких вимагалось дати відповідь «так» чи «ні». Для обробки результатів наданий ключ. Методика виявляє рівень прояву мотивації досягнення успіху (низький, середній, високий та дуже високий). Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса дозволяє виміряти рівень прояву мотивації уникнення невдач і є списком, що складається з 30 рядків, по 3 слова в кожному. Випробовуваним пропонувалося в кожному рядку вибрати тільки одне з трьох слів, яке найточніше їх характеризує. Для підрахунку результатів також надається ключ. Чим більше кількість балів, тим вище

рівень мотивації до уникнення невдач, до захисту. Розподіл на рівні прояву такий саме, як в попередній методиці.

Для тестування мотивації навчання студентів у ВУЗі нами було застосовано методику Т. І. Ільїної Опитувальник складається запитань, які за змістом поділяються на три розділи: «придбання знань»; «оволодіння професією»; «отримання диплому». Автор методики включила також ряд фонових тверджень, які не включались до обробки. Переважання мотивів по перших двох шкалах свідчить про адекватний вибір студентом професії і задоволеність нею.

Методика «Вивчення мотивів учбової діяльності студентів» (А. Реана, В. Якуніна) спрямована на виявлення домінуючих мотивів учбової діяльності студентів. Список мотивів за методикою: стати висококваліфікованим спеціалістом; отримати диплом; успішно продовжити навчання на наступних курсах; успішно навчатися, здавати екзамени на «добре» і «відмінно»; постійно отримувати стипендію; отримати глибокі і стійкі знання; бути постійно готовим до занять; не запустити вивчення предметів учбового циклу; не відставати від однокурсників; забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності; виконувати педагогічні вимоги; досягти поваги викладачів; бути прикладом для однокурсників; досягти схвалення батьків і оточуючих; уникати осудження і покарання за погане навчання; отримати інтелектуальне задоволення.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження мотиваційного ресурсу як чинника досягнення професійного успіху в діяльності майбутнього психолога

Вивчення мотивів навчальної діяльності відбувалося за допомогою методик: «Мотиви учбової діяльності студентів» (А. Реана) та методики «Діагностика навчальної мотивації студентів» (А. Реана та В. Якуніна у модифікації Н. Бадмаєва) та «Вивчення мотивації навчання у виші»

(Т. Ільїна) У таблиці 2.1. представлені результати вивчення основних мотивів навчання студентів першого курсу. За отриманими результатами встановлено, що максимальне значення для студентів (7 балів) мають такі мотиви: забезпечення успішності майбутньої професійної діяльності, стати висококваліфікованим спеціалістом та отримати диплом. Важливе значення (6 балів) для них мають також мотиви – постійно отримувати стипендію, досягти повагу викладачів та успішно продовжувати навчання на наступних курсах.

Таблиця 2.1

Результати дослідження мотивів навчальної діяльності студентів першого курсу

Рангове місце	Мотиви учбової діяльності
1	Бути прикладом для однокурсників; отримати інтелектуальне задоволення
2	Бути постійно готовим до занять; не відставити від однокурсників
3	Досягти схвалення батьків і оточуючих; виконувати педагогічні вимоги; не запустити вивчення предметів учбового циклу
4	Отримати глибокі і стійкі знання.
5	Уникати осудження і покарання за погане навчання; успішно навчатися, здавати екзамени на «добре» і «відмінно».
6	Постійно отримувати стипендію; досягти поваги викладачів; успішно продовжити навчання на наступних курсах
7	Забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності; стати висококваліфікованим спеціалістом; отримати диплом.

Дані результати можуть свідчити про те, що для студентів має важливе значення їх професійне становлення, оскільки вони прагнуть стати висококваліфікованими спеціалістами та отримати диплом. Але слід вказати, що їх мотиви не пов'язані з успішністю навчання, для них не мають значення такі мотиви, як (1 бал) отримання інтелектуального задоволення від навчання, бути прикладом для однокурсників, бути готовим постійно до занять, не відставати від однокурсників. Це може вказувати на відсутність «здорової» конкуренції, оскільки успішність серед однокурсників для них не

важлива. Більшість студентів прагнуть стати спеціалістами, досягти повагу викладачів, отримувати стипендію, та не мають мотивації саме на навчання як засіб професійного росту. На наш погляд, це пов'язано з тим, що мотиви учбової діяльності знаходяться в суперечності між собою, оскільки бажання стати спеціалістом у своїй професії передбачає мотивацію до успішного навчання, учіння, а не тільки отримання матеріальної нагороди за їх наполегливість та успішність. У таблиці 2.2. представлені результати дослідження домінуючої мотивації навчання студентів.

Таблиця 2.2.

Результати дослідження мотивації навчання студентів першого курсу

Вид мотивації навчання	Середній показник
Комунікативна	3,6
Запобігання невдачам	4,3
Престиж	4,8
Професійна	4,1
Творча самореалізація	3,4
Навчально-пізнавальна	3,7
Соціальна	2,9

Аналізуючи отримані результати можна стверджувати, що домінуючими мотивами навчання студентів першого курсу: є мотив престижу (4,8), мотиви запобігання невдач (4,3) та професійні мотиви (4,1). У цілому можна говорити, що студенти мають професійну мотивацію, прагнуть запобігати невдачам та керуються мотивами престижу. Та слід відмітити, що навчально-пізнавальна мотивація, творча самореалізація не виявилися значимими для студентів. Це вказує на те, що вони прагнуть отримати професію та не прикладають до цього зусиль, що може призводити до незадоволення професією або внутрішньоособистісного конфлікту. Такі результати підтверджують попередні, оскільки нами вже було виявлено, що першокурсники прагнуть стати професіоналами та не мають мотивації на

успішність навчання. Такі мотиваційні тенденції можуть носити конфліктний характер для їх особистості, оскільки не допомагають досягти основного мотиву навчання.

Навчально-пізнавальний мотив «набути глибокі і міцні знання» також є важливим для опитуваних студентів. Якщо основним завданням студента є отримання знань, які він зможе застосувати в своїй подальшій професійній діяльності, то він буде максимально націлений на освоєння освітньої програми у ЗВО. Варто звернути увагу і на такий мотив пізнавальної діяльності, як «отримати інтелектуальне задоволення». Важливо організувати навчальний процес так, щоб він викликав розумове напруження, бажання розібратися з складними завданнями, що надасть студентам можливість отримувати інтелектуальне задоволення від процесу навчання. Становлення майбутнього професіонала починається ще в період навчання у ЗВО, коли студент засвоює знання, вміння і навички, професійну етику й професійні категорії, з якими він згодом він буде стикатися. Саме це підтверджує четверта позиція професійного мотиву «забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності».

За методикою «Вивчення мотивації навчання у виші» (Т.Ільїна) були отримані наступні результати, що зображені на рис. 2.1.

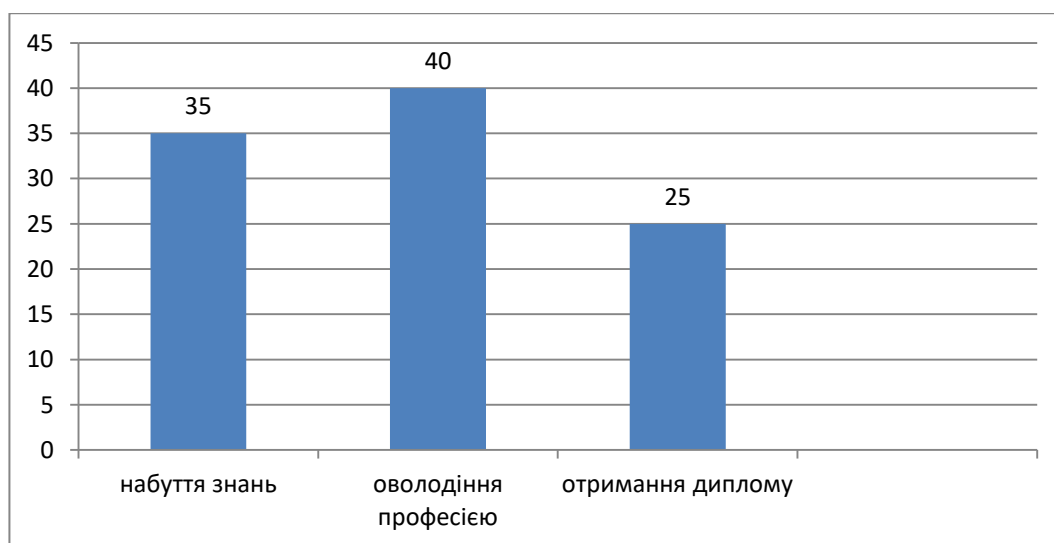


Рис. 2.1. Результати дослідження мотивації навчання студентів першого курсу (%)

На дослідження професійної мотивації була спрямована методика «Мотивації навчання у виші», запропонована Т. Ільїною. Ця методика має три шкали: - «набуття знань» (прагнення до отримання знань, допитливість); - «оволодіння професією» (прагнення оволодіти професійними знаннями та сформуванню професійно важливих властивостей); - «отримання диплома» (прагнення придбати диплом при формальному засвоєнні знань, прагнення до пошуку обхідних шляхів при здачі іспитів і заліків).

За отриманими результатами встановлено, що у більшості студентів 40 % (16) домінує навчальна мотивація – оволодіння професією, у 35 % (14) домінує мотивація – набуття знань, у 25 % (10) мотивація – отримання диплому. Отже, більшість студентів (40 %) першого курсу мають орієнтацію на оволодіння професією, схожі результати були отримані за попередніми методиками дослідження. Можемо стверджувати, що більшість досліджуваних свідомо обрали професію, оскільки реалізують потребу в оволодінні зазначеним видом діяльності. Така мотивація вказує на розвинену міру усвідомлення обраної професії, як зазначає М. Коць: «мотивація оволодіння професією формується в людини по мірі усвідомлення нею суспільної важливості обраної діяльності і правильної оцінки своїх індивідуальних схильностей та здібностей» (Коць М. О.) [30, С. 57]. Значна кількість студентів (35 %) володіє мотивацією – набуття знань. Це свідчить про те, що такі студенти мають внутрішню мотивацію, що характеризує їх прагнення до придбання знань та допитливість. Найменший відсоток студентів – 25 % мають бажання лише отримати диплом. Така мотивація характеризує зовнішній аспект мотиваційної спрямованості.

Отже, результати дослідження мотивації навчання та мотивів учбової діяльності студентів першокурсників свідчить про наступне: для більшості студентів домінуючими мотивами учбової діяльності є – забезпечення успішності майбутньої професійної діяльності; стати висококваліфікованим спеціалістом; отримати диплом; оволодіти професією та отримати знання.

Домінуючими мотивами навчання студентів першого курсу: є мотив престижу, мотиви запобігання невдач та професійні мотиви.

Опитувальник «Потреба в досягненнях» (Ю. Орлова) дозволив проаналізувати рівень потреби в досягненнях студентів першокурсників. Отримані результати зображені на рис. 2.2. Аналізуючи отримані результати можемо стверджувати, що для більшості студентів характерний середній 30 % (12), вище середнього 25 % (10) та низький рівні потреби 27,5 % (11) в досягненнях. Лише 12,5 % (5) виявляють високий рівень потреби у досягненнях та 5 % (2) нижче середнього. Для студентів з середнім рівнем потреби в досягненнях (30 %) притаманне бажання зробити справу краще, ніж вони справлялися з нею у минулому. Такі студенти демонструють цілеспрямованість, стійку орієнтація на успіх і відсутність духу суперництва. Таким студентам, як правило, не вистачає творчого потенціалу, а саме здатності розв'язувати різні завдання нетиповими способами

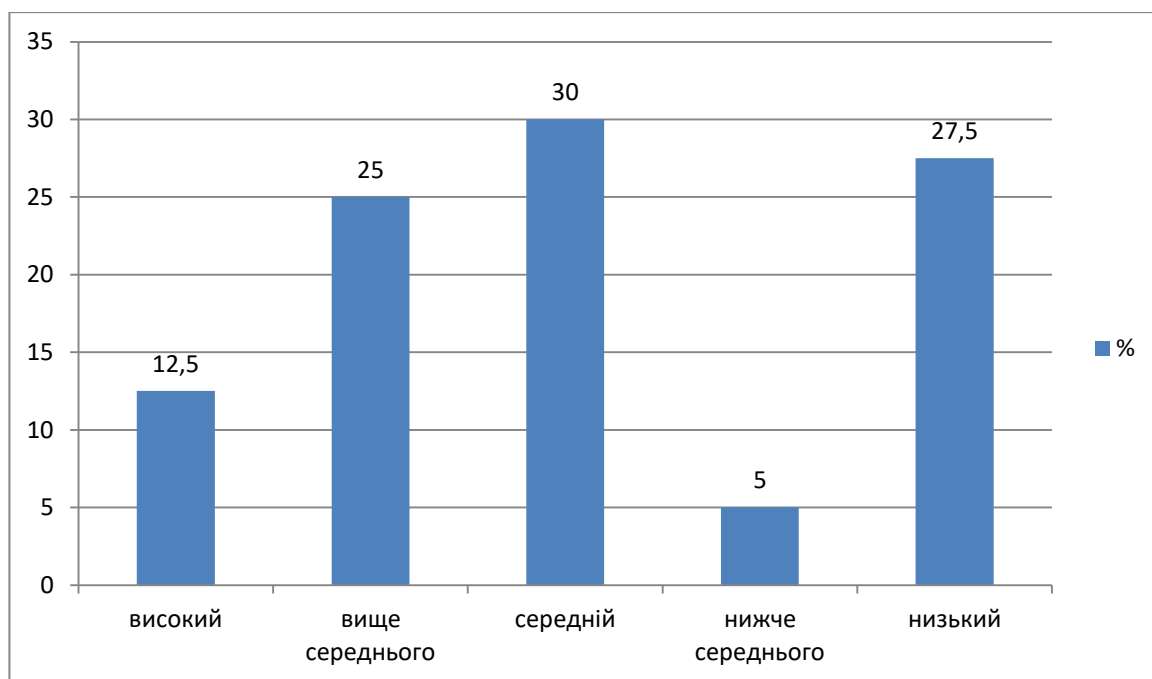


Рис. 2.2. Результати дослідження домінуючого рівня потреби у досягненнях студентів першокурсників

Для студентів з рівнем потреби в досягненнях вище середнього (25 %) характерна схильність захоплюватися роботою, вони виявляють бажання і вміння навчатися з інтересом. Такі студенти виявляють незадоволеність

досягнутим, стійку орієнтацію на успішне вирішення нових завдань. Вони демонструють незалежність в прийнятті рішень і водночас можуть продуктивно працювати в колективі. 27,5 % студентів мають низький рівень потреби в досягненнях. Таким досліджуваним необхідно формувати в собі стійку цілеспрямованість у роботі та навчанні. Під час навчання їм необхідно давати зрозумілий алгоритм або наочний приклад. Успішність роботи даних студентів суттєво залежить від заохочення з боку інших (батьків, однокурсників, викладачів). Таким чином можемо стверджувати, що більшість студентів виявляють середній та низький рівні потреби в досягненнях. На рис. 2.3 представлені результати за методикою «Вивчення мотивації успіху та страху невдач». Визначено, що у більшості студентів 50% (20) першого курсу мотиваційний полюс не виявлений, 40 % (16) демонструють мотивацію на успіх та 10 % (4) мотивовані на невдачу.

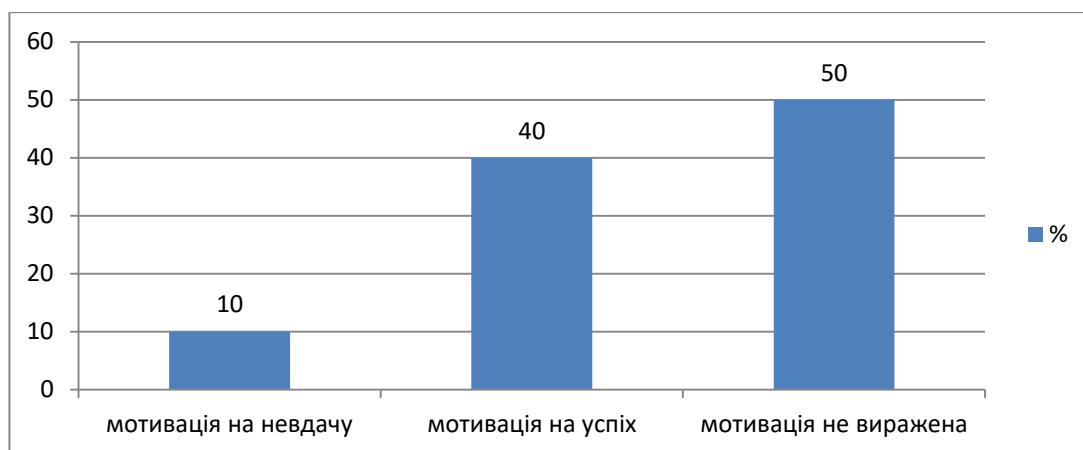


Рис. 2.3. Результати дослідження мотивації успіху та страху невдач студентів першого курсу.

Отже, у більшості студентів першого курсу (50%) мотиваційний полюс не виражений. Для таких студентів успіх та невдачі не мають вагомого значення, а звідси може впливати низька потреба в досягненнях та незадовільний рівень успішності. 40 % студентів мають мотивацію на успіх. Мотивація на успіх відноситься до позитивної мотивації. При такій мотивації студенти починаючи справу, мають на увазі досягнення чогось

конструктивного, позитивного, оскільки їх активність пов'язана у цілому з надією на успіх і потребою в досягненні даного успіху. Такі студенти звичайно впевнені в собі, у своїх силах, відповідальні, ініціативні й активні. Їх відрізняє наполегливість у досягненні мети, цілеспрямованість. Найменший відсоток студентів – 10% мотивовані на невдачу. Мотивація на невдачу відноситься до негативної мотивації, оскільки активність таких студентів пов'язана з потребою уникнути осудження та покарання. Сутність такої мотивації лежить в ідеї уникання негативних очікувань. Починаючи нову справу такі студенти заздалегідь мають страх можливих невдач, їх думки пов'язані лише з бажанням уникнення цієї можливої невдачі, а не про засоби та можливості, що дозволять досягнути успіху. Студенти, що мотивовані на невдачу, у більшості випадків характеризуються підвищеним рівнем тривожності та низькою мірою впевненістю у своїх силах. Намагаються уникати відповідальних завдань, а при необхідності рішення занадто відповідальних завдань можуть впадати в стан близький до панічного.

Отже, результати дослідження успішності навчання студентів та особливості їх мотивації досягнення свідчать про наступне: більшість студентів мають змішаний рівень успішності. Для більшості першокурсників характерний середній рівень потреби в досягненнях та невизначений мотиваційний полюс.

Вважаємо, що для підвищення рівня підготовки сучасних фахівців до успішної конкурентоспроможної професійної діяльності на світовому ринку праці суттєвим завданням є розвиток професійної мотивації студентів у закладах вищої освіти, доцільним є створення системи психологічного супроводу професіоналізації майбутніх фахівців з метою виявлення основних проблем, пов'язаних з початковим етапом професійної кар'єри майбутніх фахівців і для сприяння їх позитивному вирішенню. Мотивація є одним з провідних чинників успішного навчання. Але особливості цього фактора і його дієвість розрізняються на різних етапах навчального процесу, від

першого до останнього курсу змінюється, як навчально-професійна діяльність, так і її мотивація.

Визначення домінуючої мотивації за методикою «Оцінки особистих якостей, пов'язаних з розумінням гумору», розроблена А. Г. Шмельов і В. С. Болдиревої показало, що найбільший показник у 8 діагностичній темі «соціальні негаразди» – дванадцять (30%) студентів, що означає мотив який ними керує – соціальний добробут; перешкода – асоціальність, «несвідомість» оточуючих, які порушують норми соціальної справедливості і громадянськості – що може бути пов'язане з війною, утисками з нею пов'язаними, небезпечними обставинами, та прагнення до перемоги над агресором та повернення до звичного мирного життя в Україні. Трое студентів (7,5%) надали пріоритет діагностичній темі «агресія самозахист», що пов'язане з мотивом – самозбереження, вони не зовсім є задоволеними своєю роллю в цьому житті, своїм прожитим життям, водночас ці студенти займають активну життєву позицію; перешкода – різноманітні «агресивні» чинники, які загрожують фізичною цілісності індивіда; що ми також вважаємо найбільше пов'язаним з війною, розчаруванням у певній нації, зміною пріоритетів, бажанням захистити не лише себе, а і своїх рідних та інших громадян України.

Вісім студентів (20%) надали перевагу 2 діагностичній темі «взаємини між статтями» – їх мотив це вступ в інтимно-сексуальні відносини, розрядка напруги від сексуальної незадоволеності; перешкода – внутрішні труднощі (недостатня привабливість, скромність) і інтеріоризовані суб'єктом соціальні заборони на прояв сексуальності поза соціальних ситуацій подружньої інтимності. П'ять студентів (12,5%) обрали 3 діагностичну тему «шкідливі звички»: це показує, що в них переважаючий мотив – зняття напруги з допомогою наркологічних засобів; перешкода – інтеріоризовані суб'єктом соціальні заборони, які проявляються в почутті провини, сорому; зовнішні труднощі (адміністративні переслідування, дорожнеча засобів тощо).

Також п'ять студентів (12,5%) обрали 6 діагностичну тему «кар'єра», що говорить про їх провідний мотив – досягнення високого становища в суспільстві, отримання широкого визнання за рахунок професійного і соціального просування по службовій драбині; перешкода – конкуренція, необхідність компромісів, принижень, маскуванню тощо. І ще п'ять здобувачів вищої освіти (12,5%) обрали діагностичну тему «людська дурість», що відповідно, говорить про їх панівний мотив – пізнання, прагнення до істини як самостійної цінності, самоствердження у володінні істинним знанням; у них майже немає бар'єрів і умовностей у спілкуванні. Вони позитивно ставляться до роботи з людьми, водночас їм не завадить підвищити інтерес як до власного внутрішнього світу, так і до нюансів переживань інших людей. Перешкода – неуцтво, обмеженість оточуючих.

Один студент (2,5%) обрав 4 діагностичну тему «гроші», цим здобувачем освіти рухає прагнення компенсувати матеріальним благополуччям внутрішню неповноту. Він намагається пов'язувати оцінку самого себе як людину з рівнем доходів. Перешкода – нестача грошей, високі ціни, низький рівень життя. Не обрав жоден з досліджуваних такі сфери, як 1) «мода» з мотивом – самоподача, престиж, самоствердження за рахунок володіння зовнішніми атрибутами соціального успіху; перешкода – скачки моди, висока ціна престижних товарів; 2) «сімейні негаразди»: з мотивом – сімейне благополуччя; перешкода – не відповідають очікуванням суб'єкта вчинки членів сім'ї (дружина, дітей) або об'єктивні труднощі (низький сімейний дохід, недолік житлоплощі); 3) «бездарність в мистецтві» з мотивом – пошук краси, гармонії, естетична сенситивність; перепона – естетична безпринципність так званих «людей мистецтва», велика кількість бездарних робіт.

2.3. Мотиваційний тренінг у процесі професійної підготовки фахівців

Професійна мотивація – це система мотивів, спрямованих на реалізацію потреби в оволодінні певним видом професійної діяльності. Робота над прогресивними змінами на підприємстві – це робота із мотивацією співробітників. Основою трудової мотивації є потреба в досягненні та постановка реальних цілей.

Згідно Д. Аткинсона, Е. Локе і Д. МакКлелланду професійний мотив досягнення складається з двох протилежних мотиваційних тенденцій – з прагнення до успіху та уникнення невдачі. Високий рівень мотивації досягнення корелюється з прагненням до успіху; низький рівень мотивації з прагненням уникати невдачі.

Вчені визначили такі етапи розвитку мотивації досягнення:

- формування синдрому досягнення (прагнення до успіху вище прагнення уникати невдачі);
- самоаналіз;
- формування прагнення та навичок ставити перед собою високі адекватні цілі;
- формування моделі міжособистісної підтримки.

За теорією Е. Локе точно поставлені цілі підвищують продуктивність діяльності; складно досяжні цілі призводять до більш високої продуктивності. Коли співробітник отримав складну, однак досяжну ціль, він буде докладати багато зусиль, доки не досягне її чи не зробить більш легкою.

Отже, чим важче досягти цілі, тим більш ефективною буде діяльність для її досягнення. Важливим чинником формування професійної мотивації є зворотній інформативний зв'язок щодо результатів діяльності, що також підвищує її ефективність. Результати досліджень довели, що інформація про успішне виконання діяльності підвищує внутрішній локус каузальності. Іншими словами, за наявності зворотного зв'язку позитивна інформація

впливає на почуття особистої ефективності та компетентності студента позитивно. Але поряд з цим певну кількість негативної інформації про успішність виконання діяльності при внутрішньому локусі каузальності не пригнічує почуття особистісної причинності, оскільки допомагає побачити свої недоліки (і, як результат, надає можливість вдосконалювати власну майстерність).

Якщо негативний зворотний зв'язок є постійним, то молода людина переживає неефективність своєї поведінки, бачить невідповідність дій та їх результатів (усвідомлює, що сили, які впливають на результат діяльності, знаходяться поза її компетенцією). Така ситуація тягне за собою стан «навченої беспорядності» та де мотивації (втрачається бажання виконувати діяльність). Важливо підкреслити, що зворотній зв'язок має носити інформативний сенс. Відомо, будь-який зовнішній фактор, який впливає на виникнення і регуляцію поведінки людини, має два аспекти: контролюючий та інформативний.

Стимули зовнішнього характеру (заохочення, нагорода, покарання), які сприймаються суб'єктом як прагнення змусити його працювати, – це контроль. Зовнішні впливи, які сприймаються суб'єктом не як примус до певної поведінки, а як прагнення поінформувати його про наслідки діяльності, про хід її виконання, про ступінь компетентності, називаються інформуванням. Детермінуючим фактором розвитку професійної мотивації у цілому є особливості психологічної причинності. Відомо, люди по-різному сприймають і пояснюють причини своїх дій, вчинків, своєї поведінки, що істотно впливає на мотивацію і на різні характеристики поведінки людини. Чим вище мотивація досягнення студентів, тим більшою мірою вони сприймають і пояснюють результати своєї поведінки дією внутрішніх факторів (які піддаються довільному контролю), тобто особистісною причинністю. Існує пряма залежність між характером причинних схем і мотивацією досягнення.

Від особливостей причинних схем залежить рівень домагання: якщо результат приписується стабільним факторам (здібності), то рівень домагання зростає, якщо ж нестабільним (удачі) – рівень домагання знижується. Викладач повинен коректно використовувати різні причинні схеми, щоб формувати адекватний рівень домагання студентів. Причинні схеми – це не тільки судження й оцінки. Вони завжди пов’язані з емоційними переживаннями. Успіх, який пояснюється зовнішніми факторами (легкість завдання, удача) викликає, як правило, менше почуття задоволення і гордості досягнутим, ніж успіх, який приписується дії внутрішніх факторів (здібностям і зусиллям). Висока мотивація діяльності зв’язується з приписуванням причин успіху і неуспіху внутрішнім чинникам (здібностям і зусиллям).

Прагнення бути причиною власних дій – це принцип, який пронизує різноманітні мотиви, в тому числі і мотивацію досягнення. Р. де Чармс виділяє два типи особистості за внутрішньою та зовнішньою мотивацією: «джерела» («самобутні особистості») і «пішаки». «Джерела» – самостійні, відчують самих себе суб’єктами власного вибору і своєї поведінки – внутрішньо мотивовані. «Пішаки» – об’єкти зовнішньої мотивації, які підпорядковуються зовнішньому управлінню і примусу. З погляду вченого, у своїй суб’єктивній самооцінці, у своїх відчуттях людина завжди відчуває себе переважно «джерелом» або «пішаком». Саме це внутрішнє самосприйняття є вирішальним фактором, який визначає і мотивацію і поведінку людини. Таким чином, чи детермінується поведінка людини «ззовні» або «зсередини», в значній мірі, залежить від самої людини, від її почуттів і переконань. Якщо особистість ставить до себе як до «джерела» власної поведінки, то можна говорити про внутрішню мотивацію, її суб’єкту активність й про внутрішній фокус каузальності, тобто про особистісну причинність.

Особистість, яка сприймає причини своєї поведінки як зовнішні по відношенню до неї самої, вважає себе «пішаком», мотивована й керована

ззовні й мова тут йде про зовнішній локус каузальності. Науковці визначили такі мотиви особистісної причинності (відчуття себе «джерелом»): а) наявність вибору і свободи його здійснення; б) наявність зворотного зв'язку, який має сенс інформування; в) характер самої діяльності; г) оптимальний рівень складності.

Знижують рівень переживання особистісної причинності наступні фактори: а) відчуття себе «пішаком» (зовнішній локус каузальності і контролю); б) надання зовнішнім стимулам і явищам контролюючого значення; в) вимоги оточення; г) зовнішній тиск; д) покарання. Слід зауважити, що задоволення потреби в самодетермінації та компетентності, тобто потреби відчувати себе «джерелом», не самоціль, а необхідна умова розвитку особистості. Переживання особистісної причинності включає наступні компоненти: 1) постановка перед собою реалістичних, але високих цілей; 2) розуміння своїх сильних і слабких сторін; 3) віра в ефективність власної діяльності; 4) визначення конкретної форми поведінки, яка представила б можливість досягти поставлених цілей; 5) прийняття на себе відповідальності за власні дії та їх наслідки.

Головним завданням мотиваційного тренінгу є актуалізація психологічних ресурсів особистості студента та спонування до розвитку стійкої професійної мотивації, а також визначення чинників і умов, що сприяють перенесенню набутих у тренінгу психічних новоутворень і досвіду керування власною мотивацією у професійну сферу діяльності.

Мотиваційний тренінг проводиться як практикум з психології або як тренінг у структурі університетських дисциплін. У процесі тренінгових занять важливо формувати у студентів переживання особистісної причинності – уявлення про себе як про активного суб'єкта діяльності.

Процедуру тренінгу можна звести до трьох етапів:

1. Дослідження та пояснення студентам психологічних особливостей їх пізнавальних здібностей, установок, почуттів і вчинків, які обумовлені орієнтацією на успіх і на невдачу (протиставляючи при цьому ціпозиції).

2. Вивчення студентами сценаріїв поведінки, орієнтованих на успіх у професійній діяльності.

3. Закріплення успішних сценаріїв у рольових іграх, вправах і моделях поведінки. Мотиваційний тренінг містить такі інтерактивні форми взаємодії: рольові ігри (моделювання ситуацій, в яких один учасник заохочує інших до певної діяльності, переконує їх у чомусь, схвалює і підкреслює їхні дії тощо); групові дискусії («Як досягти успіху», «Як ставити цілі», «Як керувати своєю мотивацією» тощо); виконання тренінгових вправ з подальшим обговоренням та аналізом результатів.

Орієнтована тематика тренінгових вправ і завдань: «Успіхи в минулому», «Емоційне насичення», «Нове ім'я», «Схвалення», «Уникнення невдачі», «Придумай девіз», «Сформууй позитивний Я-образ», «Хвалько».

Важливим засобом в розвитку мотивації є написання творів з мотиваційної тематики («Моя мрія і шляхи її досягнення», «Моя майбутня кар'єра» тощо). Використання студентами в ході написання творів відповідних категорій мотивації досягнення таких, як «Очікування успіху», «Позитивний емоційний стан в процесі діяльності», «Похвала», «Самосхвалення» інтенсифікує розвиток мотивації досягнення.

Тренінг мотивації досягнення сильніше впливає на студентів-хлопців, тому що вони більш стурбовані своєю майбутньою професійною кар'єрою. У програмі мотиваційного тренінгу протягом 10-ти занять психолог – педагог безпосередньо впливає на наступні мотиваційні детермінанти: а) особистісні детермінанти; б) тип атрибуції (приписування причин) успіху і невдачі; в) привабливість успіху.

Для цього використовували такі методи:

- 1) розучування бажаних зразків поведінки;
- 2) схвалення;
- 3) навчання на прикладі провідного тренінгу;

4) самоспостереження, фіксація і усвідомлення учасниками тренінгу всіх поведінкових і когнітивних елементів (стилю сприйняття, мислення та поведінки), що відносяться до мотивації;

5) формування особистісної причинності (уявлення про себе як про активного суб'єкта діяльності).

Деякі педагоги вважають, що позитивний мотиваційний ефект можна отримати тільки за рахунок позитивних підкріплень або, простіше кажучи, створюючи успіх для невстигаючих. Однак проведені психологічні експерименти спростовують таке уявлення і демонструють важливість причинного пояснення студентами результатів своєї поведінки. Наші дослідження продемонстрували переваги причинного тренінгу в порівнянні з підкріпленням успіху, оскільки тільки учасники тренінгу проявляли в майбутньому підвищення рівня стремління і більш адекватну поведінку в ситуації неуспіху.

Мотиваційний тренінг включає у програму роботи підготовку учасників до тренінгу: а) самоаналіз, вивчення та оцінка особистісних мотивів і мотивації; б) знайомство з особливостями мислення, мотивації, цілепокладання і поведінки людей (аналіз різних видів мотивів, наприклад мотивів досягнення, влади, афіліації тощо); в) демонстрація необхідності ретельного планування і реалістичного цілепокладання для досягнення мети; г) сприяння проявам поведінки, які характерні для «джерел», а не для «пішаків».

Викладач повинен обережно використовувати різні причинні схеми, щоб формувати адекватний рівень домагання студентів. Якщо до людини ставитися як до «джерела», то вона поступово починає сприймати себе як причину власних дій, стає в більшому ступені «джерелом». Для того, щоб людина була здатною відчувати себе «джерелом», вона має навчитись брати на себе відповідальність за власну поведінку і ставити перед собою реалістичні цілі, усвідомлювати свої індивідуальні сили та вірити у власну

компетентність. У той же час, розвиток особистісної причинності має такі бар'єри, що руйнують ефективність професійної діяльності:

- порушення негласного контракту;
- невикористання будь-яких навичок співробітника, які він сам цінує;
- нехтування його ідеями та ініціативами;
- відсутність відчуття причетності до команди;
- відсутність почуття досягнення – не видно результатів, немає особистісного та професійного зростання;
- відсутність визнання досягнень і результатів з боку керівництва і колег;
- відсутність змін у статусі співробітника.

Мотиваційний тренінг містить тридцять три вправи. Всі вони були спрямовані на те, щоб формувати у студентів реалістичну постановку цілей, перспективне планування своїх дій, особисту відповідальність за власні результати, почуття особистісної причинності, впевненість у собі і негативне ставлення до маніпулювання собою ззовні. Для визначення ефективності тренінгу був розроблений спеціальний діагностичний метод вимірювання особистісної причинності. Метод базується на аналізі змісту проєктивних оповідань учасників тренінгу, які ретельно аналізують, а потім кодують відповідно з наявністю у них наступних категорій:

1) внутрішнє цілепокладання, тобто самостійна постановка героєм перед собою цілей («Я прийняв рішення обов'язково навчитися...»);

2) внутрішня детермінація діяльності як інструментальної щодо досягнення поставленої мети («З цього дня Я почав щодня по дві години займатися математикою...»);

3) реалістичність сприйняття героями обставин і умов, в яких здійснюється поведінка. («Я знав, що батьки не хотіли, щоб Я став...»);

4) особиста відповідальність («Я вважав, що тільки Я сам повинен планувати свої заняття...»);

5) впевненість у собі («Я був повністю впевнений у своїх силах , що досягну поставленої мети ...»);

б) внутрішній контроль за поведінкою («Навіть коли вдома нікого не було, Я сумлінно займався не менше години ..»).

Тренінг розвитку професійної мотивації та самосвідомості

Заняття 1

Вступне слово.

Вітання «Потиск рук». Кожний з учасників групи по черзі підходить до всіх інших, схрестивши свої руки, бере в них складені навхрест руки партнера й під час рукостискання говорить йому щось приємне (комплімент, побажання й т.п.).

Правила поведінки у групі

1. Я говорю «я», а не «ми» або «всі».
2. Я не використовую загальні фрази і штампи.
3. Я говорю про те, що заважає мені брати участь у роботі групи.
4. Я не говорю про інших у третій особі (він, вона), а звертаюся безпосередньо до них.
5. Я завжди можу сказати «ні».
6. Усе, що я тут говорю та чую, не виноситься за межі групи.
7. Я намагаюся дотримуватися принципу «тут і тепер».

Знайомство «Наші імена», «Взаємні презентації».

Мета: Надати учасникам можливість познайомитись, підвищити рівень зручності спілкування, створити атмосферу незмушеної взаємодії членів групи.

Час: 1 година.

Процедура:

1. Учасники стають у коло й беруться за руки. Кожен по черзі робить крок у центр і говорить своє ім'я у тій формі, в якій воно йому найбільше подобається. Після цього за сигналом всі учасники роблять крок уперед і разом повторюють це ім'я.

2. Учасники стають у коло. Одна половина кола буде під номером 1, а друга – під номером 2; кожен номер 2 повинен схопити когось із команди 1. У такий спосіб учасники розбиваються на пари, зручно розміщаються, кожному учасникові дається 2 хвилини, протягом яких вони мовчки дивляться один на одного. Протягом 5 хвилин потрібно розповісти про себе своєму партнерові. По закінченні 5 хвилин учасники міняються ролями. Учасники повертаються в коло. Кожен розповідає про свого партнера від його імені. Обговорення: які враження, довідалися щось нове про себе, про інших. Що ви відчували, коли говорили від вашого імені? А коли ви говорили від імені партнера?

Вправа «Аналіз життя».

Мета: проаналізувати минуле, щоб сформувати або усвідомити нові цілі в житті.

Час: 30 хвилин.

Процедура: Візьміть альбоми і складіть список того, що у вашому житті відмирає, стає слабким, губить значущість, відходить на другий план. Можливо, закінчується дружба або робота. Або поступово стають іншими внутрішня позиція, життєва філософія, політичні погляди... Зосередьтеся на тім, що змінюється, але ще не зникло до кінця. Складіть ще один список – перелік того, що перебуває у стадії розвитку, того, що ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що от-от з'являється, стає усе більш важливою частиною вашого життя. Можливо, це нова дружба, новий інтерес, якийсь бажання. Виберіть тепер із другого списку той пункт, що вам є особливо цікавим і важливим. Спробуйте дати йому невелике пояснення: Якою є передісторія появи? Що допомагає становленню? Що заважає? Чи може це стати важливою життєвою метою? Яким буде ваше життя, якщо це буде розвиватися далі?

Психогімнастика

Мета: Поліпшити настрій, підвищити невимушеність поведінки членів групи, скоротити дистанцію у спілкуванні.

Час: 15 хвилин.

Процедура: Учасники групи стоять у двох шеренгах, повернувшись обличчям в одну сторону. Тренер встає біля одного з кінців шеренги. «Всі завдання потрібно виконувати мовчки. Треба прагнути виконати кожне завдання якнайшвидше й у той же час якомога точніше. Завдання перше: треба розташуватися в шерензі так, щоб на початку шеренги стояв найвищий з учасників, а на протилежному кінці шеренги – той, у кого найменший зріст». Після того як завдання виконане, можна запропонувати учасникам взаємно перевірити точність виконання завдання. «Завдання друге: на початку шеренги поставити людину із найтемнішим волоссям, на протилежному кінці шеренги – з найсвітлішим волоссям; на початку шеренги поставити людину із найбільш темними очима, наприкінці – з найяснішими; початок шеренги – це 1 січня, кінець – 31-е грудня. Треба розташуватися за датами (без урахування року) народження.

Вправа «Сила моїх бажань» («Чарівний магазин»)

Мета: Надихнути учасників поміркувати про справжні цілі та сенс життя.

Час: 30 хвилин.

Процедура: Уявіть, що ви йдете вузькою стежкою через ліс. Подивіться навколо себе. Що це за ліс? Світлий або темний? Що ви чуєте? Раптом тропа повертає й виводить вас до старого будинку. Вам стає цікаво, і ви заходите в нього. Ви бачите перед собою різні стелажі, ящики, склянки. Цей будинок виявився старим магазином. Причому чарівним. Я – продавець. Милості прошу! Тут ви можете одержати все, що тільки захочете від життя. Але є правило: за виконання будь-якого бажання ви маєте від чогось відмовитися або щось віддати. Той, хто хоче скористатися послугами магазину, може підійти до мене і сказати, що він бажає придбати. Я задам лише одне питання: «Що ти віддаси за це?» Покупець має вирішити, чи готовий він зробити обмін, і якщо так, то чим саме він готовий заплатити. Більше я

нічого говорити не буду. Через деякий час до мене може підійти хтось ще. Тепер, якщо хтось хоче, може сам спробувати себе в ролі хазяїна магазину.

Вправа «Заборонені бажання»

Мета: дати учасникам можливість зрозуміти для себе, як працювати із забороненими бажаннями.

Час: 30 хвилин.

Процедура. Уявіть, що у кінці аудиторії на стільці перебуває ваше заборонене бажання. Підійдіть до нього і зробіть із ним усе, що захочете.

Обговорення: що ви відчували, коли були один на один зі своїм бажанням?

Прощання

Учасники стають у тісне коло, кладуть руки на плечі один одному, закривають на хвилину очі й подумки передають один одному всі можливі позитивні емоції, почуття й побажання.

Заняття 2

Вітання

Вправа «Невимовлені слова»

Кожен учасник розповідає, про що він думав учора, які сни йому снилися, що він хотів сказати, але не сказав.

Вступне слово

Вправа «Відчуття потоку» Мета: аналіз почуттів.

Час: 30 хвилин.

Процедура: Згадайте моменти, коли ви робили те, що вам дуже подобалося, від чого ви одержували задоволення. Спробуйте подумки перенестися в той час. Проживіть цю подію так, начебто ви зараз перебуваєте в ній. А тепер запишіть навпроти цієї події ті почуття, які у вас тоді виникали. Описуйте їх так, як вони приходять вам на розум, особливо не замислюючись. Ведучий записує на дошці почуття, які називають учасники. Зрівняйте два списки – ті стани, про які ви згадували, і були власне станами внутрішньої мотивації. Теоретичні питання: поняття та сутність зовнішньої

та внутрішньої мотивації; поняття «базові потреби» та їх класифікації; шляхи задоволення потреб; роль зворотнього зв'язку; цінності.

Вправа «Каузометрія»

Мета: Дослідження життєвого шляху та психологічного часу членів групи, пошук елементів для репертуарних решіток Дж. Келлі.

Час: 90 хвилин.

Процедура:

1. Створення списку подій. У кожному з 15 рядків напишіть по одній події з вашого життя, пов'язаній із професійною діяльністю. Подією ми будемо називати будь-яку зміну у вашому житті. Це може бути зміна безпосередньо у вас або в суспільстві, природі. Причому це завжди якась певна конкретна зміна, що відбулася протягом певного проміжку часу. Ви можете називати як події минулого й сьогодні, так і ті, настання яких ви очікуєте в майбутньому. Записувати події треба в тім порядку, в якому вони приходять вам на розум».

2. Навпроти кожної події проставте її приблизну дату. При цьому не має бути двох однакових дат.

3. Перепишіть ще раз назви подій вашого життя, але вже у хронологічному порядку. На перше місце поставте найбільш ранню подію, на останнє – найпізнішу.

4. Причинно-наслідковий аналіз. Відзначте подію № 15. Тепер подивіться на подію № 14 і дайте відповідь на запитання: «Чи могла вона бути однією з причин події № 15?». Якщо так, у клітинці на перехресті наслідку № 15 і причини № 14 поставте цифру «1»; якщо це не так – «0». Проаналізуйте відносно події №15 подію № 13, і так далі. Після того як аналіз причин події № 15 буде закінчений, переходьте до аналізу події № 14. Аналогічно проаналізуйте події №№ 13, 12, 11, ... 5. Цільовий аналіз. Після заповнення частини матриці над діагоналлю можна переходити до цільового аналізу. Працюємо далі в полі «Засіб–Мета». Зараз ви повинні будете

розглянути кожну пару подій і відповісти на запитання: чи є одна з подій метою, а інша – засобом досягнення цієї мети.

Почнемо з події 1. Відзначте подію-засіб № 1. Подумайте, для чого ця подія відбулася у вашому житті. Звичайно, іноді це питання не має змісту, однак у більшості випадків він цілком виправданий. Чи можете ви, наприклад, погодитися із твердженням: «однією з цілей події 1 була подія 2» або, інакше кажучи, «перша подія відбулася для того, щоб могла відбутися друга?». Відповідати можна лише «так» або «ні». Якщо ваша відповідь «так», то на перетинанні стовпчика № 1 ряду «Події–Засоби» і рядка № 2 ряду «Події–Цілі» поставте «1»; якщо «ні» – поставте «0».

6. Підрахунок значущості подій. «Обчисліть значущість кожної окремої події. Наприклад, для обчислення значущості події № 12 треба поскладати показники в рядку № 12 і додати до них суму показників стовпчика № 12.

7. Обговорення найбільш важливих подій у житті учасників.

8. Пошук серед членів групи близьких людей – необхідний для запуску групового процесу. Вправа допоможе встановити більш реалістичний і довірчий контакт між учасниками, а також глибше проаналізувати вплив близьких людей. Подумайте протягом 3 хвилин, чи є серед членів групи хтось, хто нагадує вам значущих для вас людей: батьків, братів, сестер, друзів. Тепер запишіть у таблиці, хто кого нагадує, а також відзначте причину такої подібності».

9. Пошук значущих людей. Поверніться до списку значущих подій свого життя. Розташуйте їх у наступній таблиці в порядку зниження значущості. Напишіть навпроти кожного з них імена людей, які брали участь у цій події або вплинули на нього (прямо або побічно).

Психогімнастика

Мета: поліпшити емоційний стан, знизити напруженість учасників.

Час: 15 хвилин.

Процедура: Учасники групи сідають у коло. «Зараз я роздам вам картки з назвами кольорів, які повторюються двічі, тобто, якщо вам, наприклад,

дісталася картка, на якій написано «червоний», то ви знаєте, що ще в когось є така ж картка. Я буду називати овочі та фрукти, і щоразу повинні вставати ті члени групи, що мають картки, які відповідають назвам. Іноді я буду називати предмети, які не є овочами або фруктами. У цьому випадку всі залишаються сидіти. За ходом справи уважно стежте за діями інших учасників групи. Постарайтеся зрозуміти, у кого які кольори».

Заняття 3

Вітання

Вправа «Недосказані слова»

Мета: дати учасникам можливість викласти невисловлені на попередньому етапі думки.

Час: 1 година.

Процедура: Нехай кожний напише 5–10 питань, на які він сам хотів би дати відповідь. Той з учасників, хто хоче дати інтерв'ю, сам обере собі інтерв'юєра, дасть йому список своїх питань. Інтерв'юєр має право задавати питання в будь-якому порядку, а також доповнювати їх своїми. При цьому респондент не зобов'язаний на них відповідати.

Обговорення.

Вступне слово

Розминка М

Мета: Формування навичок психомоторної взаємодії, зменшення комунікативної дистанції між членами групи, підвищення рівня довіри один до одного.

Час: 10 хвилин.

Процедура: Розбийтеся випадковим образом на пари. Нехай один із партнерів стане до іншого спиною й відступить на один крок. Тепер вам належить повністю розслабитися і просто впасти назад. За вами стоїть ваш товариш, він підхопить вас. Тепер поміняйтеся місцями. Обговорення. У кого які враження? Що ви відчували, коли падали? А коли ловили?

Вправа «Біографічна розминка»

Мета: Вивчення учасниками себе, своїх ресурсів у минулому, теперішньому і майбутньому.

Час: 30 хвилин.

Процедура: Уявіть весь свій життєвий шлях від народження й до смерті. За допомогою трьох кіл спробуйте зобразити свої уявлення про час. Кола позначають минуле, сьогоднішня й майбутнє. Розмістіть їх так, щоб вони виражали ваше переживання взаємозв'язку вашого особистого минулого, сьогоднішня й майбутнього. Це можуть бути кола різної величини. Вкажіть, яке коло якому часу відповідає. Поясніть, чому ви розмістили ваші кола саме так?

Психогімнастика

Мета: підвищити настрій, знизити втому. Сприяє розвитку виразної поведінки, спонукає учасників, з одного боку, бути уважними до дій інших, а з іншого боку, шукати такі засоби самовираження, які будуть зрозумілими іншим.

Час: 30 хвилин.

Процедура: Учасники сідають у коло. Тренер роздає картки, на яких написані назви тварин. Назви повторюються на двох картках. «Прочитайте, будь ласка, написане на вашій картці. Зробіть це так, щоб напис бачили тільки ви. Тепер картку можна забрати. Завдання кожного – знайти свою пару. При цьому можна користуватися будь-якими виразними засобами, не можна тільки нічого говорити й видавати характерні звуки «вашої тварини». Коли ви знайдете свою пару, залишіться поруч, але продовжуйте мовчати, не переговорюйтеся. Тільки коли всі пари будуть утворені, ми перевіримо, що в нас вийшло». Після того як усі учасники групи знайшли свою пару, тренер запитує по черзі в кожній парі: «Хто ви?». Після завершення вправи можна запропонувати поділитися враженнями, розповісти про те, як учасники знаходили свою пару.

Вправа «Виявлення конструктів і цінностей» (репертуарні й рангові решітки Дж. Келлі)

Мета: усвідомлення особистої ціннісно-змістової сфери.

Час: 90 хвилин.

Процедура: Найважливіше в нашій наступній роботі – пам'ятати, що елементами решіток обов'язково мають бути значущі у професійній сфері люди (а їх ми виявили за допомогою каузометрії).

1. У полі «Значущі люди» впишіть 10 людей, що відповідають подіям із максимальною значущістю. Для цього потрібно використати попередню таблицю значущостей.

2. Порівняйте цих людей у групах по три людини. У кожному рядку таблиці – по одній трійці людей. Подивіться уважно на першу трійку й подумайте, які дві людини з цієї трійки є найбільш схожими між собою й разом з тим відрізняються від третьої? Відзначте в зафарбованих клітинках двох схожих людей, а в полі «Подібність» напишіть рису, за якою ці дві людини можуть бути об'єднані. У полі «Відмінність» напишіть рису, що відрізняє третю людину від двох інших.

Перенесіть у наступну таблицю значущих людей з попередньої анкети. Ті якості, які ви вважаєте важливими для вас особисто і для людей взагалі, перенесіть у другу анкету в поле «Якості».

3. Оцініть всіх значущих осіб за кожною якістю (шкала може бути 10-бальною). Після роботи з оцінними решітками учасники можуть проаналізувати систему власних конструктів. Найбільш значущі конструкти будуть мати найбільший бал.

Вправа «Створення нарису самохарактеристики»

Процедура: Запишіть нарис самохарактеристики у професійній діяльності. Нариси пишуться про себе у вільній формі, причому в третій особі. Зробіть аналіз цінностей та якостей особистості, які проявляються в роботі й т.п.

Час на виконання цього завдання – 30–50 хвилин, обсяг – 2–3 сторінки.

Обговорення.

Прощання

Заняття 4

Вітання

Розминка «Внутрішній стан»

Мета: усвідомлення особливостей внутрішніх станів.

Час: 10 хвилин.

Процедура: Кидаючи м'яч один одному, необхідно назвати ім'я того, кому кинули м'яч. Той, хто одержав м'яч, приймає позу, що відбиває його внутрішній стан. Інші учасники повторюють цю ж позу й намагаються відчутти та зрозуміти стан свого колеги.

Обговорення.

Вступне слово

Психогімнастика

Мета: мобілізувати увагу учасників групи, поліпшити настрій; оптимізація працездатності групи.

Час: 15 хвилин.

Процедура: Учасники стають у коло. «Будемо по черзі виконувати будь-які дії. Робити це треба буде не вербально, але постаратися, щоб всі ми зрозуміли, яку дію ви здійснюєте. Хтось із нас першим почне виконувати свою дію, а ми всі разом слідом за ним будемо виконувати цю дію до мого сигналу. Після сигналу почне виконувати наступний по колу (за годинниковою стрілкою)». Після того як вправу буде завершено, тренер запитує, звертаючись до групи, яку дію виконував перший учасник, яку – другий і т.д. При цьому щоразу тренер уточнює в «авторів», чи правильно їх зрозуміли.

Вправа «Створення нарисів фіксованої ролі»

Мета: усвідомлення та аналіз власних соціально-рольових позицій та позицій інших людей.

Час: 2 години.

Процедура: Тренер зазначає: «Сьогодні ви створюватимете нові ролі для своїх колег. При написанні цих нарисів необхідно користуватися

системою певних правил: слід розвивати основну тему, а не виправляти незначні недоліки; роль має носити гіпотетичний характер (брати до уваги події з повсякденного життя); роль має бути близькою людині». Ідентифікація ціннісних груп. «Обмінюйтеся своїми робочими альбомами. Для цього необхідно передавати їх по колу один одному. Коли я скажу «Стоп», ви зупинитесь і в кожного в руках опиниться чийсь альбом». Група ділиться на трійки так, щоб до трійки не потрапили учасники, альбом яких має трійка, а також щоб альбоми учасників кожної трійки перебували у трьох різних групах. «Тепер я прошу вас подивитися на цінності, зображені на плакаті, і на конструкти в оцінних решітках в альбомах. На плакаті ви бачите три групи цінностей, які характеризують внутрішню мотивовану людину, – самодетермінованість, компетентність, значимі міжособистісні відносини. Ваше завдання – розподілити конструкти людей, альбоми яких ви тримаєте в руках. Подивіться уважно на кожний з конструктів і поставте біля нього назву групи, до якої його можна віднести. Починайте, тільки пам'ятайте: у вас у руках чуже життя, так само як і ваше життя зараз у руках когось іншого».

Обговорення.

Чи згодні всі з такими систематизаціями? Трансформація системи конструктів. «А тепер нам слід запропонувати кожній людині нову систему конструктів! Наділіть людину, ціннісну сферу якої ви аналізуєте, новою системою конструктів, такою, котра, на вашу думку, була б для неї корисною й відповідала ідеалу внутрішньої мотивації. Обов'язково беріть до уваги життєвий шлях людини, її якості, ваші враження про неї, щоб та система конструктів, що ви запропонуєте, не була занадто далекою для неї. Працюйте спочатку із цінностями самодетермінації, потім – із компетентністю, далі – зі значущими відносинами. Нову систему конструктів спочатку записуйте на чисті аркуші паперу. Після ознайомлення з нею інших учасників тренінгу й обговорення вам буде необхідно переписати її в робочий альбом тієї людини, з якою ви працювали. Готово? Тепер проведемо презентацію. Для цього ми

будемо розформовувати по одній трійці». Кожен учасник розформованої трійки йде в ту трійку, що працювала з його альбомом, стає нібито клієнтом трьох психологів і розглядає запропоновану йому систему цінностей. Трійка обґрунтовує вибір конструктів, а клієнт висловлює свою згоду або незгоду з ними. У випадку незгоди з якимсь конструктом усі аналізують причину цієї незгоди. Якщо всі розбіжності погоджені, нова система конструктів заноситься в робочий альбом клієнта. Клієнт повертається до своєї трійки, а його альбом залишається у трійки психологів. Після цього обговорюється наступна трійка і т.д. Створення нарису фіксованої ролі. «Отже, нові системи конструктів створені. Однак для того щоб ними можна було користуватися в житті, слід включити ці конструкти в життєві ситуації особистості, конкретизувати їх у вигляді одиниць поведінки. Тому зараз ми будемо писати фіксовані ролі. Ви всі читали п'єси. Ми будемо робити щось подібне. Вам належить на основі нової системи конструктів створити нові способи поведінки клієнта в різних життєвих ситуаціях (на роботі, вдома, при спілкуванні із друзями й колегами). Акцентуйте свою увагу на професійній діяльності, оскільки саме це є метою наших занять. Давайте тепер представимо нариси фіксованих ролей для всіх учасників тренінгу. Обговоримо кожний з нарисів, тому що це надзвичайно важливо. Отже, усі ознайомилися зі своїми нарисами. Тепер нехай кожний візьме свій нарис і прочитає його ще раз. Немає заперечень? Приймаєте? Якщо ні, обговорення триває».

Психогімнастика

Мета: знизити напругу, втому, поліпшити настрій учасників.

Час: 15 хвилин.

Підведення підсумків тренінгу.

Прощання.

Заняття 5

Тренінг емоційної стійкості I частина

Мета: включення в роботу, зняття напруги, що накопичилася; об'єднання, створення групової довіри і прийняття. 1. Вправи на знайомство
Вправа «Луна» Кожен по колу називає своє ім'я, супроводжуючи його жестом або рухом усього тіла, а група, як луна, повторює це усе за ним.

Вправа «Наші очікування»

Мета: виявлення очікувань учасників. Коригування запиту.

Тренер: «Кожен з нас чогось очікує від нової справи. Чого Ви очікуєте від цього тренінгу?» (Кожен учасник записує свої очікування у правій колонці на листку).

Тренер: «Що Ви готові вкласти у тренінг?» (Кожен учасник записує у правій частині аркуша свій внесок у тренінг). Учасники по колу зачитують свої очікування від тренінгу і внесок.

Тренер: «Те, що ми з Вами записали, безумовно, може змінюватися упродовж усього тренінгу. Можливо, ви отримаєте те, на що не сподівалися. Багато що також залежатиме від вашої активності. У кінці тренінгу у нас з Вами буде можливість проаналізувати свої очікування».

1. Вправа «Карусель спілкування» Учасники по колу продовжують фразу, задану ведучим. «Я люблю...». «Мене радує...». «Мені сумно коли...». «Я гніваюся, коли...».

«Я пишаюсь собою, коли...».

2. Вправи на об'єднання групи, формування довіри Вправа «Порядковий рахунок» Ця вправа допомагає встановити зоровий контакт з усіма учасниками. Усі сидять у колі, одна людина говорить «один» і дивиться на будь-якого учасника гри; той, на кого перший учасник подивився, говорить «два» і дивиться на іншого.

3. Вправа «Єдиний ритм» Учасники групи один за одним, а потім всі разом в єдиному темпі виконують певний ритм, заданий ведучим. Вправа «Путанка» Ведучий ставить поруч 2–3 стільці і пропонує учасникам усім сісти на них за його командою. Коли усі сіли (можна сісти на коліна один одному) пропонується підняти вгору ліву руку і протягнути її будь-якому

учаснику. Тепер треба підняти вгору праву руку і протягнути її кому-небудь іншому. Коли всі учасники подали руки один одному, обережно, не розчіпляючи, але і не вивертаючи рук, слід встати зі стільців, відійти трохи убік і розплутатися. В результаті вийде одне або два кола, або ланцюжок.

4. Вправа «Мисливський азарт»

Ця вправа активізує учасників, надає сил і енергії. Необхідно розділитися на пари. У цій грі треба наздогнати свого партнера і засалити його. Той, кого засалили, розгортається на 360 градусів навколо своєї осі, перш ніж почати полювання на партнера – завчасно відбігши чимдалі. Не можна: 1. бігати, можна тільки швидко ходити; 2. у своєму пориві збивати інших; 3. забувати обернутися навкруги на 360 градусів. Через 3 хвилини можна зупинити гру. Вправа «Підкреслення спільності» Вправа проводиться у колі з м'ячем. Учасник, що кидає м'яч іншому, повинен назвати психологічну якість, яка об'єднує його з тією людиною, якій він кидає м'яча. При цьому він починає свою фразу словами: «Я думаю, нас з тобою об'єднує...» і називає цю якість, наприклад: «Ми з тобою однаково товариські»; «Мені здається, ми обоє буваємо дещо прямолінійними». Той, хто отримує м'яча, відповідає: «Я згоден», якщо він дійсно згоден, або: «Я подумаю», якщо не згоден. Той, до кого потрапив м'яч, продовжує вправу, передаючи м'яч кому-небудь іншому, і так до тих пір, поки кожен не отримає м'яча.

Вправа «Підкреслення значущості»

Вправа виконується у колі з м'ячем. Учасникам пропонується подумати і відшукати у своїх колег якості, що викликають захоплення, повагу, симпатію. Звернення до свого колеги розпочинається зі слів: «Сергій, мені в тобі подобається...» – і називається та особистісна якість, яку було знайдено. Сергій, у свою чергу, повинен назвати те почуття, яке виникло у нього у відповідь на ці слова. Потім вправу продовжує хто-небудь інший з учасників. І так до тих пір, поки кожен не висловиться.

Вправа «Шанхайці»

Учасники встають у шеренгу і беруть один одного за руки, потім перший починає закручуватися навколо своєї осі і тягне за собою інших, поки не вийти «спіраль». У цьому положенні учасники мають пройти деяку відстань. Можна запропонувати групі у кінці свого руху обережно сісти навпочіпки. Вправа «Проміжна рефлексія» Представте себе яким-небудь предметом залежно від того настрою, в якому ви перебуваєте в даний момент. Зафарбуйте його у будь-який колір. Опишіть настрої цього предмета. Учасники по колу описують свої предмети.

II частина

Мета: усвідомлення і прийняття своїх почуттів; робота з негативними почуттями; освоєння ефективних способів зняття внутрішньої напруги, прийомів саморегуляції.

Вправи на усвідомлення і прийняття своїх почуттів Вправа «Почуття» Учасники пишуть на аркушах паперу яке-небудь почуття. Картки збираються і тасуються. Потім кожен учасник обирає будь-яку картку. Йому необхідно зобразити те почуття, яке написано на ній. Показ може бути мімічним або пантомімічним. Інші висловлюються про сприйняття цього показу. Ведучий мовчить, не розкриваючи секрету відразу після перших висловлених припущень. Мають висловитися усі учасники. Кожен має зобразити декілька почуттів.

1. Питання для обговорення:

- Чи сприймали вас адекватно?
- Чому виникали ускладнення у визначенні почуття?
- Розкажіть про свої враження.

Вправа «Список емоцій»

Групі пропонується назвати якомога більше слів, що означають емоції. Потім будь-хто з учасників виходить і зображає емоцію мімікою і жестами. Усі відгадують. Той, хто першим відгадав, показує свою емоцію. Ускладнення: Вправа проводиться у колі. Одна людина називає емоцію – усі її показують.

Питання для обговорення:

- Яке слово було найважче показати?
- Чи в усіх був однаковий вираз обличчя при зображенні емоції? Чому?
- Чи можуть люди відчувати одні й ті самі емоції і мати абсолютно різний вираз обличчя? Коли? (Навести приклад.)

Вправа «Передача почуттів»

Учасники встають один за одним. Останній повертає передостаннього і передає йому мімікою яке-небудь почуття (радість, гнів, печаль, здивування і т.п.). Інша людина повинна передати наступному це ж почуття. У першого запитують, яке почуття він отримав, і порівнюють з тим, яке почуття було послане спочатку.

Вправа «Асоціації» Які асоціації викликає у Вас слово «робота»? Обговорити і проаналізувати у групі. 2. Освоєння способів саморегуляції емоційного стану

Мозковий штурм «Способи саморегуляції в ситуації стресу»

Мета: з'ясування способів управління своїми емоціями. Учасники поділяються на групи і відповідають на питання:

- Як боретеся з негативними емоціями? У процесі обговорення складається список способів боротьби з негативними емоціями. Отриманий список коригується і доповнюється тренером групи.

Дихальна гімнастика

1. Дихальні вправи із заспокійливим ефектом Вправа «Відпочинок» Початкове положення – стоячи випрямитися, поставити ноги на ширину плечей. Вдих. На видиху нахилитися, розслабивши шию і плечі так, щоб голова і руки вільно звисали до підлоги. Дихати глибоко, стежити за своїм диханням. Знаходитися в такому положенні впродовж 1–2 хвилин. Потім повільно випрямитися. В

Вправа «Передих» Зазвичай, коли ми буваємо чимось засмучені, ми починаємо стримувати дихання. Вивільнення дихання – один зі способів розслаблення. Впродовж трьох хвилин дихайте повільно, спокійно і глибоко.

Можете навіть закрити очі. Насолоджуйтеся цим глибоким неквапливим диханням, уявіть, що усі ваші неприємності випаровуються.

2. Дихальні вправи з тонізуючим ефектом

Вправа «Мобілізує дихання» Початкове положення – стоячи, сидячи (спина є прямою). Видихнути повітря з легенів, потім зробити вдих, затримати дихання на 2 секунди, видих – такий саме за тривалістю як вдих. Потім поступово збільшуйте фазу вдиху. Нижче запропонований цифровий запис можливого виконання цієї вправи. Першою цифрою позначено тривалість вдиху, в дужки поміщено паузу (затримку дихання), потім – фаза видиху : 4 (2) 4, 5 (2) 4; 6 (3) 4; 7 (3) 4; 8 (4) 4; 8 (4) 4, 8 (4) 5; 8 (4) 6; 8 (4) 7; 8 (4) 8; 8 (4) 8; 8 (4) 7; 7 (3) 6; 6 (3) 5; 5 (2) 4. Дихання регулюється рахунком викладача, що проводить заняття, ще краще це робити за допомогою метронома, а удома – уявним рахунком самої людини, що займається. Кожен рахунок приблизно дорівнює секунді, при ходьбі його зручно прирівнювати до швидкості кроків.

Вправа «Замок» Початкове положення – сидячи, корпус випрямлений, руки на колінах в положенні «замок». Вдих, одночасно руки піднімаються над головою долонями вперед. Затримка дихання (2– 3 секунди), різкий видих через рот, руки падають на коліна.

Вправа «Голосова розрядка» Зробити видих, потім повільно – глибокий вдих і затримати дихання. Потім на видиху вигукнути будь-які слова, що прийшли в голову, а якщо немає слів – видати різкий звук, наприклад, «Ух»!

«Звукова гімнастика»

Мета: знайомство із звуковою гімнастикою, зміцнення духу і тіла. Перш ніж приступити до звукової гімнастики, ведучий розповідає про правила виконання: спокійний, розслаблений стан, стоячи, з випрямленою спиною. Спочатку робимо глибокий вдих носом, а на видиху голосно й енергійно вимовляємо звук. Приспівуємо наступні звуки: А – впливає благотворно на увесь організм; Е – впливає на щитовидну залозу; І – впливає на мозок, очі, ніс, вуха; О – впливає на серце, легені; У – впливає на органи,

розташовані в ділянці живота; Я – впливає на роботу усього організму; М – впливає на роботу усього організму; Х – допомагає очищенню організму; ХА – допомагає підвищити настрій.

Релаксаційна вправа (техніка напруги і розслаблення)

Мета: Усвідомлення, знаходження і зняття м'язових затисків; визначення і зняття зайвої напруги.

Вправа «М'язова енергія» (набуття навичок м'язового контролю)

Інструкція учасникам тренінгу:

- Зігніть і щосили напружте вказівний палець правої руки. Перевірте, як розподіляється м'язова енергія, куди йде напруга? У сусідні пальці. А ще? У кисть руки. А далі йде? Йде в лікоть, в плече, в шию. І ліва рука чомусь напружується. Перевірте!

- Постарайтеся прибрати зайву напругу. Тримайте палець напруженим, але звільніть шию. Звільніть плече, потім лікоть. Треба, щоб рука рухалася вільно. А палець – напружений, як і раніше! Зніміть зайву напругу з великого пальця. З безіменного... А вказівний – напружений, як і раніше! Зніміть напругу.

- Напружте ліву ногу – начебто ви вдавлювали каблук у підлогу. Перевірте, як розподілена м'язова енергія в тілі. Чому напружилася і права нога? А у спині немає зайвої напруги?

- Встаньте. Нахиліться. Напружте спину, начебто вам покладали на спину ящик з великим вантажем. Перевірте напругу в тілі. Вправа «Напруга – розслаблення» Учасникам пропонується встати прямо і зосередити увагу на правій руці, напружуючи її до межі. Через декілька секунд напругу слід скинути, руку – розслабити. Виконати аналогічну процедуру по черзі з лівою рукою, правою і лівою ногами, попереком, шиєю. Вправа «Вогонь – лід» Вправа включає чергування напруги і розслаблення усього тіла. Учасники виконують вправу стоячи у колі. За командою того, що веде «Вогонь», учасники починають робити інтенсивні рухи усім тілом. Плавність і міра інтенсивності рухів обираються кожним учасником довільно. За командою

«Лід» учасники застигають у положенні, в якому застала їх команда, напружуючи до межі усе тіло. Ведучий кілька разів чергує обидві команди, довільно міняючи час виконання тієї й іншої.

Вправа «Затиски по колу»

Учасники йдуть по колу. За командою ведучого вони напружують ліву руку, ліву ногу, праву руку, праву ногу, обидві ноги, поперек, усе тіло. Напруга у кожному окремому випадку спочатку має бути слабкою, потім поступово наростати до межі. У такому стані граничної напруги учасники рухаються декілька секунд (15–20), потім – за командою ведучого – скидають напругу – повністю розслабляють напружену ділянку тіла. Після закінчення цієї частини вправи ведучий дає учасникам завдання прислухатися до відчуттів свого тіла, і при цьому продовжувати спокійно йти по колу, згадати звичайну для себе напругу (свій звичайний затиск). Поступово напружуючи тіло в цьому місці, довести затиск до межі, скинути його через 15–20 секунд. Напружити до межі будь-яку іншу ділянку тіла, звертаючи увагу на те, що відбувається зі звичайним затиском. Повторити вправу із власними затисками 3–5 разів. Після закінчення вправи учасникам дається рекомендація повторювати її самостійно хоч би 1–2 рази на день.

Вправа «Дощик»

Учасники стають у коло один за одним і кладуть руки на плечі тому, хто попереду них стоїть. Легкими дотиками кожен учасник імітує краплі дощу, що починається. Краплі падають частіше, дощ стає сильнішим і перетворюється на зливу. Великі потоки стікають по спині. Потім потоки стають все менше, краплі – рідше і зовсім припиняються.

Тілесно-орієнтована терапія: вправи на зняття зайвої напруги

Мета: Пропоновані вправи дозволяють відчувати своє тіло, усвідомити міру його напруги, гармонізують психофізичні функції.

Вправа «Броунівський рух»

Унікальність цієї вправи полягає в тому, що впродовж короткого відрізка часу, дійсно, можна зняти зайву м'язову напругу, набути свободи і

розкнутості рухів. Учасники стають у коло і починають, спочатку повільно, а потім у підвищеному темпі, що все прискорюється, рухатися один назустріч одному, намагаючись уникнути зіткнення. Дійшовши до межі кола, вони розгортаються і виконують рух по зворотній траєкторії. Завдання має декілька рівнів складності: на першому етапі переміщення здійснюється з розплющеними очима обличчям один до одного. Поступово рух прискорюється і переходить у біг; до роботи залучаються руки, які допомагають учасникам лавірувати. На другому етапі вправи вони рухаються спиною один до одного, зрідка повертаючи голову для орієнтації у просторі. На третьому – рух по траєкторії здійснюється у процесі обертання. На четвертому – усі попередні завдання виконуються із закритими очима. Для безпеки переміщення руки учасників групи трохи висунені вперед на рівні грудей, і рух із закритими очима здійснюється в малих групах по 3–5 чоловік. Вибір характеру руху визначає ведучий, спостерігаючи за ефективністю роботи групи і коригуючи помилки кожного з учасників. Напрацювання навичок переміщення в хаотичній, невизначеній, постійно змінюваній обстановці здійснюється впродовж декількох занять. Увага ведучого має бути сконцентрована, в першу чергу, на безпеці руху учасників групи.

Вправа «Ростемо»

Учасники знаходяться у колі. Початкове положення – сидячи навпочіпки, голова схилена до колін, обхоплених руками. Інструкція ведучого: «Уявіть, що ви – маленький паросток, що тільки-но показався із землі. Ви ростете, поступово розпрямляючись, розкриваючись і спрямовуючись вгору. Я допомагатиму вам рости, рахуючи до п'яти. Постарайтеся рівномірно розподілити стадії росту». Ускладнюючи в майбутньому вправу, ведучий може збільшити тривалість росту до 10–20 стадій. Після виконання вправи корисно відразу ж перейти до вправи «Потягнулися – зламалися».

Вправа «Потягнулися – зламалися»

Початкове положення – стоячи, руки й усе тіло спрямовані вгору, п'яти від підлоги не відривати. Інструкція ведучого: «Тягнемось, тягнемось вгору, вище, вище... Подумки відриваємо п'яти від підлоги, щоб стати ще вище (реально п'яти на підлозі)... А тепер наші кисті мовби зламалися, безвільно повисли. Тепер руки зламалися в ліктях, в плечах, впали плечі, повисла голова, зламалися в талії, підігнулися коліна, впали на підлогу... Лежимо розслаблено, безвільно, зручно... Прислухайтеся до себе. Чи залишилася денебудь напруга? Скинули її!»

Медитація

Мета: зняття емоційної напруги, уміння зупиняти потік думок. Медитація є станом, при якому досягається вища міра концентрації уваги або ж, навпаки, повне його розосередження. Використання медитативної техніки веде до формування внутрішньопсихічних бар'єрів, які можуть усунути вплив негативних подразників, сприяє позитивній перебудові і зміцненню психічних функцій, пов'язаних з емоційно-вольовою сферою людини. З точки зору психології провідним моментом цього стану є тимчасове виключення комплексу психічних процесів, що становлять суть свідомості, пам'яті. При виконанні медитації дотримуються наступних правил: усамітнення; зручна, але не розслаблююча поза. З учасниками групи розбираються варіанти медитативних вправ: Одна із вправ (за вибором) або усі вправи по групах відпрацьовуються 5–10 хвилин. Після виконання – обговорення.

Вправа «Концентрація на рахунку»

Інструкція ведучого: «Подумки повільно рахуйте від 1 до 10 і зосередьтеся на цьому повільному рахунку. Якщо в якийсь момент думки почнуть розсіюватися і ви будете не в змозі зосередитися на рахунку, почніть вважати спочатку. Повторюйте рахунок впродовж декількох хвилин».

Вправа «Концентрація на нейтральному предметі»

Впродовж декількох хвилин сконцентрувати свою увагу на якому небудь нейтральному предметі. Нижче приведені чотири можливості:

- Записати 10 найменувань предметів, речей, подій, які приносять задоволення.

- Повільно порахувати предмети, ніяк емоційно не забарвлені: листя на гілці, букви на віддрукованій сторінці і т.д.

- Потренувати свою пам'ять, згадуючи 20 здійснених учора дій.

- Впродовж двох хвилин запам'ятати ті якості, які вам найбільше в собі подобаються, і навести приклади кожного з них.

Рефлексія відчуттів:

- Чи вдалося вам тривало зосередити свою увагу на якому-небудь об'єкті?

- На чому легше утримувати увагу – на предметі або звуці?

- Від чого це залежить?

- Які властивості уваги потрібні для концентрації?

Вправа «Зосередження на емоціях і настрої»

Інструкція ведучого: «Зосередьтеся на внутрішньому мовленні. Зупиніть внутрішнє мовлення. Зосередьтеся на настрої. Оцініть свій настрій. Який він? Добрий, поганий, середній, веселий, сумний, піднесений? А тепер зосередьтеся на ваших емоціях, спробуйте уявити себе у радісному, веселому емоційному стані. Згадайте радісні події вашого життя. Виходимо зі стану релаксації.

Рефлексія вашого емоційного стану.

III частина

Мета: розвиток позитивного самосприйняття, усвідомлення особливостей самосприйняття і сприйняття себе іншими.

1. Вправи на розвиток позитивного самосприйняття, на усвідомлення особливостей самосприйняття і сприйняття себе іншими. Вправа «Кінопроба» (на розвиток почуття власної значущості) 1. Згадайте п'ять моментів свого життя, якими ви пишаєтеся.

2. Оберіть у своєму списку одне досягнення, яким ви пишаєтеся найбільше.

3. Встаньте і вимовіть, звертаючись до всіх: «Я не хочу хвалитися, але...», і доповніть фразу словами про своє досягнення.

Питання для обговорення:

- Що ви відчували, коли ділилися своїми досягненнями?

- Як вам здається, у момент вашого виступу інші відчували те саме, що й ви? Чому?

Вправа «Достоїнства»

Учасники розташовуються по колу. Кожен за годинниковою стрілкою називає свої достоїнства, а потім повторює достоїнства інших в тому порядку, в якому ті називалися.

Вправа «Валіза»

Один із членів групи виходить з кімнати, а інші починають збирати йому в далеку дорогу «валізу». До цієї «валізи» кладеться те, що, на думку групи, допоможе людині в особистісному і професійному зростанні, усі позитивні характеристики, які група особливо цінує у цьому учасникові. Але обов'язково вказується і те, що заважає людині, її негативні прояви, над чим їй необхідно активно попрацювати. Обирається «секретар». Він ділить аркуш вертикально навпіл, на одній стороні ставиться знак «+», на іншій – «-». Для доброї «валізи» треба не менше 5–7 характеристик з того й іншого боку. Потім входить член групи, і йому зачитується і передається цей список.

IV частина

Мета: встановлення зворотного зв'язку, аналіз досвіду, отриманого у групі.

Вправа «Побажання по колу»

Усі сидять у колі, і кожен по колу висловлює свої побажання спочатку одному, потім іншому і так усім учасникам тренінгу.

Рефлексія «Мені сьогодні...» Кожен учасник групи повинен завершити фразу: «Мені сьогодні...», (чи виправдалися його очікування?)

Підведення підсумків тренінгу.

Практичні рекомендації щодо розвитку мотивації як внутрішнього чинника досягнення професійного успіху в діяльності майбутнього психолога

1. Вивчайте теорію та вчіться на практиці. Знання психології та практичного досвіду допоможе вам стати психологом.
2. Пізнавайте себе. Якщо ви будете розуміти свої емоції, вам буде легше та ефективніше працювати з клієнтами.
3. Практикуйте комунікаційні навички. Комунікація є важливою для будь-якого психолога.
4. Став себе на місце клієнта. Щоб зрозуміти його проблеми.
5. Проводь завжди саморефлексію. Завжди запитуй себе, які помилки ви або ти зробив в попередніх сесіях, що можна змінити або як вирішити, якщо у вас були конфлікти або непорозуміння з клієнтами.
6. Будьте відкриті до навчання. Слухайте більше лекцій, приймайте участь в семінарах, будьте присутні на конференціях дивіться більше повчальних відео з відомими психологами.
7. Знайомся зі своїми цілями або якимись завданнями, якщо ви впевнені в собі і знаєте що бажаєте досягти, то вам буде краще і легше розуміти та зосередитись на своїх успіхах та стараннях.
8. Плануй свій час. Розподіли свій день на справи які тобі вкрай необхідні, та важливіші якщо ти будеш діяти за планом тебе буде ще більший приплив енергії.
9. Об'єднуйте групу. Знайди людей, які підтримають тебе на шляху до успіху, та будуть поруч в цей момент і підтримають.
10. Згадати, заради чого це все робиться. Можливо краще в блокнотику, письмово, бо від письмових запитань «Навіщо вивчати іноземну мову з дитинства», «Навіщо навчатися плести бісером», важче проігнорувати.
11. Зрозуміти користь. Визначте усі переваги, які можуть дати вам успішне навчання, гарно здача іспитів або ЗНО, захист кваліфікаційної

роботи, гарне місце працевлаштування або виїзд до вашого улюбленого містечка. Користь повинна бути конкретна, а не абстрактна.

12. Малесенькою ходою до великої цілі. Розбийте великі цілі на дрібні етапи. У навчанні найважливіше прокладати рівень власних успіхів. Тому потрібно розбити велику ціль (наприклад, вивчення англійської мови) на дрібні завдання (наприклад, вивчення 50 слів вдень) і досягати їх. Ніколи не забувайте себе хвалити, тому що якщо сам себе не похвалиш, то ніхто не похвалить. Старайтесь святкувати навіть найдрібніші успіхи, тоді ви станете ще не один крок ближчі до своєї великої цілі.

13. Правильно керуйте своїм часом. Намагайтесь правильно і корисно використовувати свій час. Їсти більше вітамінів, більше гуляйте на свіжому повітрі, а іноді робіть це все разом.

14. Під час воєнного стану звісно важко будувати плани, робити все так, як корисно для здоров'я, але ти не знаєш що тебе чекає завтра чи навіть сьогодні. Але якщо для вас важлива перемога та спокій в країні, тоді задумайтесь, що ви можете зробити і що ви вже зробили заради цього, і ви зрозумієте важливість своїх дій та життя. Важливо! Речі, на які ми не здатні вплинути, не мають забирати всі наші ресурси. Потрібно зосередитись на тому, що допомагає наближатися до перемоги: домашні справи, спілкування з близькими та рідними. Одне з поширених відчуттів, які проживають українці в безпеці, це є «синдром провини вцілілого». Він впливає й на нашу мотивацію навчатися. Як саме з ним впоратися:

- усвідомте, що страх за своє та життя найближчих, це – перші природні реакції. Вони є автоматичні та забезпечують біологічне виживання на інстинктивному рівні;

- сумнів у собі та своїх можливостях – поширена причина небажання щось робити. Завжди нагадуйте собі про свої досягнення та переваги. Хваліть себе за навички, які у вас добре розвинені, та почніть діяти;

- принесіть користь тим, хто від вас залежить: близькі, люди похилого віку, домашні улюбленці;

- долучіться до волонтерства, інформаційної, фізичної чи гуманітарної допомоги;
- якщо маєте можливість готувати домашні завдання з кимось у парі чи групі обов'язково скористайтеся цим;
- займіться тим, що вам подобається;
- можливо саме зараз варто приділити увагу його розвитку;
- святкуйте навіть маленькі перемоги;
- якщо виникають проблеми, зосередьтеся на розв'язанні проблеми. Важлива концентрація не на самій проблемі, а саме на її вирішенні. Продумайте всі можливі варіанти;
- слідкуйте за своїм здоров'ям. Погане самопочуття відволікає від роботи та знижує рівень продуктивності;
- працюйте над згуртованістю студентської групи.

ВИСНОВКИ

Теоретико-експериментальне дослідження проблеми мотиваційного ресурсу як чинник досягнення професійного успіху в діяльності психолога дозволило зробити такі висновки:

1. Мотивація – це складний механізм поведінки людини (як механізм співвіднесення зовнішніх та внутрішніх факторів поведінки), який визначає виникнення, напрямок і способи здійснення конкретної діяльності. Завдяки мотивації приводяться у відповідність мета діяльності і засоби її досягнення, відбувається доцільність і осмисленість дій особистості.

Мотив є більш вузьким поняттям, є психологічним фоном, на якому розгортається процес мотивації поведінки у цілому. За допомогою мотивів і емоцій створюється і виявляється психологічне забарвлення тієї чи іншої поведінки, діяльності. Мотив – це спонукання до діяльності, що обумовлено задоволенням певних потреб людини. Мотивація навчання формується з переліку спонукань, що постійно змінюються і утворюють нові взаємозв'язки один з одним.

Дослідники виокремлюють три основні види навчальної мотивації: мотивація на одержання знань, прагнення до придбання знань, допитливість; мотивація на придбання професії, прагнення отримати професійні знання і сформувати професійно важливі якості; мотивація на одержання диплома, прагнення отримати диплом. Більшість дослідників зазначають, що мотивація виступає детермінантою успішного навчання. Попри це слід вказати, що сама мотивація створює лише основу для розвитку студента, адже успішність залежить саме від реалізації його мотивів. Також варто зазначити, що початкова мотивація також має свої відмінності вияву на різних курсах навчання.

2. В розвитку особистості майбутнього фахівця детермінує потреба в учбово-професійній самореалізації, яка має мотиваційне вираження, тобто предметнюється у мотивах учбової і професійної самореалізації. Учбово-професійна самореалізація студента – це випробування і розгортання

потенційних можливостей індивіда у процесі оволодіння і виконання ним учбово-професійної діяльності. Учбово-професійна самореалізація є складовою самореалізації особистості загалом. Мотиви (учбової і професійної) самореалізації є чинником тієї діяльності (учбової чи професійної), у якій прагне реалізувати себе індивід упродовж життя і навчання у закладі вищої освіти. Професійна діяльність можлива за цілеспрямованої активності індивіда. Активність визначає діяльність, тобто є рушійною силою, джерелом пробудження в людині її «дрімаючих потенціалів».

В якості індивідуально-психологічних умов формування професійної мотивації студентів можна виділити: уявлення студента про майбутню професію; особливості формування Я-концепції, яка може проявлятися через професійну ідентифікацію з професійним співтовариством; загальні можливості та рівень соціально-психологічної адаптації студента.

3. Результати дослідження мотивації навчання та мотивів учбової діяльності студентів свідчать про наступне: для більшості студентів домінуючими мотивами учбової діяльності є – забезпечення успішності майбутньої професійної діяльності; стати висококваліфікованим спеціалістом; отримати диплом; оволодіти професією та отримати знання. Домінуючими мотивами навчання студентів: є мотив престижу, мотиви запобігання невдач та професійні мотиви. Результати дослідження успішності навчання студентів та особливості їх мотивації досягнення свідчать про наступне: більшість студентів мають змішаний рівень успішності. Для більшості характерний середній рівень потреби в досягненнях та невизначений мотиваційний полюс.

4. Розроблено мотиваційний тренінг у процесі професійної підготовки фахівців. Метою якого є актуалізація психологічних ресурсів особистості студента та спонукання до розвитку стійкої професійної мотивації, а також визначення чинників і умов, що сприяють перенесенню набутих у тренінгу психічних новоутворень і досвіду керування власною мотивацією у

професійну сферу діяльності. У процесі тренінгових занять важливо формувати у студентів переживання особистісної причинності – уявлення про себе як про активного суб'єкта діяльності. Мотиваційний тренінг містить такі інтерактивні форми взаємодії: рольові ігри (моделювання ситуацій, в яких один учасник заохочує інших до певної діяльності, переконує їх у чомусь, схвалює і підкреслює їхні дії тощо); групові дискусії («Як досягти успіху», «Як ставити цілі», «Як керувати своєю мотивацією» тощо); виконання тренінгових вправ з подальшим обговоренням та аналізом результатів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алмаші С., Костю С. Дослідження психологічної готовності студентів-психологів до майбутньої професійної діяльності. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. №2 (52). С. 5–15.
2. Альохіна Н. В. Дослідження мотивації навчання у вищому навчальному закладі. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Т. XII, Ч. 6. К., 2020. С. 7–14.
3. Антонова Н. О. Психологічні основи розвитку готовності до професійної діяльності у майбутніх психологів : автореф. дис. на здобуття наук, ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна і вікова психологія». Київ, 2022. 43 с.
4. Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навчальний посібник. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/3246/1/%D0%9C%D0%A1%D0%9F%D0%A2%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf>
5. Боковець О. І. Мотивація досягнення у студентів із різним інноваційним потенціалом. *Вісник післядипломної освіти*. 2020. Вип. 12(41). С. 10–27.
6. Волчок В., Кульчицька А. Особливості потребово-мотиваційної сфери студентів в умовах віддаленого режиму навчання. *Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології*: матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Луцьк : П. П. Іванюк В. П., 2022. С. 12–15.
7. Волянюк А. Мотивація як фактор підвищення навчальної успішності молодших школярів. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького*

державного педагогічного університету імені Івана Франка. 2020. Том 1, № 27. С. 241–245.

8. Головська І. Г. Психологічні особливості розвитку мотивації навчання студентів в умовах дистанційного навчання. *Актуальні проблеми сучасної психології*: матеріали II Всеукраїнської наукової інтернет-конференції (15 жовтня 2021 р., м. Одеса). Одеса, 2021. С. 226–233.

9. Гриньова Н. В. Психологічні механізми становлення професійної свідомості майбутніх психологів у закладі вищої освіти. *Вісник національного університету оборони України*. 2021. №4(62). С. 34–40.

10. Діденко Ю. Мотивація як важливий чинник успішного професійного становлення студентів-психологів. *Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки*: тези доповідей XXIII Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених:[у 2-х т.]. Т. 1 (м. Київ, 04-07 квітня 2023 р.). К.: НАУ. С. 304–306.

11. Діденко Ю. Професійна мотивація як внутрішній чинник розвитку професіоналізму майбутнього психолога. *Матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції* (19 травня 2023 р., м. Київ). Київ: ДЗВО «УМО», 2023.

12. Дьяконов Г. В. Психологічні особливості професійної мотивації майбутніх психологів. *Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки*. Кіровоград : КДПУ ім. В. Винниченка, 2012. Вип. 106. С. 39–48.

13. Зайцева О. О. Мотиваційні чинники розвитку метакогнітивної активності у структурі академічної саморегуляції студентів : дис. ... д-ра філософії : 053 психологія. Харків, 2020. 236 с.

14. Казанжи М. Психологічна ресурсність студентської молоді в умовах карантинних обмежень. *Наука і освіта*. 2021. №1. С. 27–34.

15. Казар'ян П. А. Професійний розвиток майбутнього психолога. *Актуальні проблеми психології*. 2016. Т. 7, Вип. 42. С. 112–119.

16. Квятковська А. Особливості навчальної мотивації студентів передвищих фахових та вищих навчальних закладів в умовах сучасних

військових конфліктів. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Вип. 49, Т. 1. С. 177–182.

17. Купчак М. Я., Саміло А. В. Професійна мотивація як внутрішній рушійний чинник розвитку професіоналізму майбутнього менеджера. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*. 2020. №21. С. 107–112.

18. Купчак М. Я., Саміло А. В. Професійна мотивація як внутрішній чинник-розвитку професіоналізму майбутнього менеджера. *Вісник ЛДУБЖД*. 2020. №21. С. 107–112.

19. Мазай Л. Ю. Психологічна ресурсність як чинник фахового самовизначення студентської молоді. *Молодий вчений*. 2018. №10 (62). С. 623–626.

20. Мазай Л. Ю. Експертна оцінка чинників ресурсного забезпечення професійного становлення майбутніх психологів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2023. Том 34 (73), № 1. С. 140–148.

21. Малазонія С. В., Лукіяничук А. М., Скидан Р. О. Психологічні механізми формування та розвитку мотиваційних властивостей особистості в дослідженнях сучасних психологів. *Габітус*. 2023. Вип. 47. С. 127–131.

22. Мельник І. Особливості мотиваційної сфери сучасної молоді. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. 53 с.

23. Моргун Я. І. Ціннісні орієнтації в структурі професійно-кар'єрного самовизначення юнаків та юнок. *Проблеми загальної та педагогічної психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. Т. XII, Ч. 6. К., 2019. С. 233–240.

24. Мороз Л., Діхтяренко С. Особистісні детермінанти готовності студентів-психологів до здійснення професійної кар'єри. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. №67(3). С. 89–98.

25. Мул С. А. Мотиваційна цілісність як суб'єктивний психологічний чинник особистісної діяльності. *Актуальні проблеми психології*. 2018. Том 9, Вип. 13. С. 230–238.

26. Олійник В. В, Кальчук О. С. Особливості формування професійної мотивації майбутніх практичних психологів. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологічна*. Одеса: «Астропринт», 2013. Том 18, Вип. 23. С. 211–219.

27. Полюк М. І. Теоретичні підходи до мотивації персоналу у підприємстві. *Ефективна економіка*. 2020. № 4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7836>. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.4.100.

28. Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості. *Вісник*. 2015. № 127. С. 177–180.

29. Психологічна діагностика мотивації особистості до навчання в умовах інформаційного суспільства : монографія / Н. Пророк та ін.; за ред. Н. Пророк. Київ : ВД «Слово», 2020. 131 с.

30. Психологічні механізми становлення суб'єктності дорослих у віртуальному просторі : монографія / М. Л. Смульсон та ін. ; за ред. М.Л. Смульсон. Київ ; Львів : видавець Вікторія Кундельська, 2021. 180 с.

31. Сколота Е. В. Асертивність як складник професійного профілю майбутнього психолога. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2020. №4, Том 31(70). С. 79–83.

32. Столярова О. М., Сафін О. Д., Діхтяренко С. Ю., Рабодзей Т. С. Мотиваційна готовність здобувачів вищої освіти до майбутньої професії психолога. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. №6(64). С. 105–109.

33. Столярук Л., Мудрак І. Психологічний аналіз впливу мотивації на успішність навчальної діяльності студентів. *Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві, ортобіоз та паліативна допомога: матеріали ІХ науково-практичної інтернет-конференції (з міжнародною участю) (28 листопада – 02 грудня 2022 року, м. Луцьк)*. Луцьк : ПП Іванюк В. П, 2022. С. 200–202.

34. Тимофієва М., Осипенко В. Мотивація до навчання під час війни для викладачів та студентів. *Буковинський державний медичний університет*. 2022. URL : <https://www.bsmu.edu.ua/blog/motyvacziya-do-navchannya-pid-chas-vijny-dlyavykladachiv-ta-studentiv/>

35. Тягур Л. М. Професійна мотивація як чинник самоактуалізації викладача. *Актуальні проблеми вищої професійної освіти*. Київ, 2023. С. 146–148

36. Улько Н. Розвиток внутрішньої ресурсності особистості як умова подолання кризових станів у дорослому віці. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2020. Вип. 11(56). С. 104–118.

37. Філатова Т. С. Використання тренінгових технологій для розвитку навчальної мотивації майбутніх психологів. *Сучасні тренінгові технології для розвитку особистості: еко-тренінги*: збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції (14 травня 2020 року, м. Умань). Умань, 2020. С. 89–91.

38. Хуртенко О. В., Якимчук І. П. Готовність до професійної діяльності майбутнього психолога у контексті його професійної адаптації. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. №1(54). С. 186–192.

39. Чабанюк Н. І. Основні детермінанти розвитку мотивації. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Т. XII, Ч. 6. К., 2020. С. 376–384.

40. Штепа О. С. Аналіз та інтерпретація емпіричної багатофакторної моделі психологічної ресурсності особистості. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка. 2015. Вип. 28. С. 670–682.

41. Штифурак В. С., Шаманська О. І., Педоренко В. М. Психологія професійного становлення психолога-консультанта: навчальний посібник. Вінниця, 2021. 226 с.

42. Шулдик А. В. Структура професіоналізму психолога та умови його розвитку. *Психологічний журнал*. 2020. №4. С. 70–77.
43. Якимчук І. П. Особистісна зрілість майбутніх психологів у контексті їхньої професійної підготовки. *Вісник Національного університету оборони України*. 2018. №1(49). С. 124–129.
44. Яковицька Л. Вплив соціальних чинників на розвиток мотиваційної сфери студентської молоді. *Проблеми освіти, випуск*. 2021. № 2(95). С. 168–180.
45. Abdulatipova E. A., Tsakhaeva A. A. The logic of designing an evaluation system for the acquisition of professional skills of future education psychologists. *Modern Science Success*. 2017. № 2(4). P. 18–22.
46. Akopyan M. A., Hovhannisyan L. A. Designing healthy behavior of students in inclusive education. *Modern Science Success*. 2017. №1(3). P. 195–199.
47. Alia I. Sheikh, Derek L. Milne, Bryony V. MacGregor. A model of personal professional development in the systematic training of clinical psychologist. *Clinical Psychology and Psychotherapy*. 2007. №14. P. 278–287.
48. Aminova D. K., Aminov U. K., Tsahaeva A. A. The transformation of the professional register of the young person of the psychologist as the mechanism of occurrence of burnout. *Modern Science Success*. 2016. №7(1). P. 140–146.
49. Badakhova I. T. Formation of Professionally Significant Qualities of Future Managers in the Training Process Forming. *Modern Scientist*. 2017. №7. P. 81–84.
50. Barchi B. V. Psychological features of the future specialist's professional formation. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. №5 (63). С. 5–11.
51. Buiakas T. M., Mykheev V. A. Fenomenologicheskaya germeneytika professional'nogo razvitiya [Phenomenological hermeneutics of professional

development]. Moscow: University Bulletin. Series 14. Psychology. 2016. № 3. P.17–24 .

52. C. Fischer, C. P Malycha, and E. Schafmann The Influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation», *Frontiers in Psychology*, 10:137, 2017. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.00137

53. How students' motivation and learning experience affect their service-learning outcomes : A structural equation modeling analysis / K.W.K. Lo. *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 13. Sections Educational Psychology. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.825902.

54. Khavenson T., Koroleva D., Lukina A. The four motives of educational innovators», Higher school of economics research paper, No. WP BRP 52/EDU/201, 2019.

55. Koch U., Cratsley K. Psychological mechanisms. *Encyclopedia of personality and individual differences* / Ed. by V. Zeigler-Hill, T.K. Shackelford. Germany : Springer, 2020. P. 4145–4154.

56. Namestiuk S. On the issue of teaching psychological and pedagogical disciplines at universities using immersive technologies. *Futurity Education*. 2022. Vol. 2, № 2. P. 33–42. DOI: 10.57125/FED/2022.10.11.27.

57. Sanetra B., Małodobry Z. Toward a postclassical paradigm for the education of the future. *Futurity Education*. 2022. Vol. 2, № 1. P. 13–19. DOI: 10.57125/ FED/2022.10.11.20.

58. Szököl I. Learning motivation and quality of the educational process. Mobility for smart cities and regional development – challenges for higher education : Proceedings of the 24'th international conference on interactive collaborative learning (ICL2021), Germany, September 22–24, 2021 / Ed. by M.E. Auer et al. Germany, 2022. Vol. 2. P. 199–209.

59. The phenomenon of «motivation» in the learning process and its features (education in the context of COVID-19) / A. Khudayberganov et al. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*. 2020. Vol. 7, № 02. P. 2977–2987.

60. Walkera G., McCabe T. Psychological defence mechanisms during the COVID-19 pandemic : A case series. *European Journal of Psychiatry*. 2021. Vol. 35, № 1. P. 41–45.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика Т. Елерса: діагностика мотивації до успіху

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

Тестовий матеріал (питання) опитувальника Елерса

1. Якщо між двома варіантами є вибір, його краще зробити швидше, ніж відкласти на потім.
2. Якщо помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання, я легко дратуюся.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я ставлю на карту все.
4. Якщо виникає проблемна ситуація, найчастіше я приймаю рішення одним з останніх.
5. Якщо два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Я більш вимогливий до себе, ніж до інших.
8. Я доброзичливіший за інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домогся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликі паузи для відпочинку.
11. Старанність – це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Інша робота приваблює мене більше тієї, якої я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше похвали.
15. Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.
16. Подолання перешкод сприяє тому, що мої рішення стають більш категоричними.
17. На моєму честолюбстві легко зіграти.
18. Якщо я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті небагато речей важливіше грошей.
23. Якщо мені треба буде виконати важливе завдання, я ніколи не думаю ні про що інше.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.

26. Якщо я розташований до роботи, роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, здатними наполегливо працювати.
28. Коли у мене немає роботи, мені не по собі.
29. Відповідальну роботу мені доводиться виконувати частіше за інших.
30. Якщо мені доводиться приймати рішення, намагаюся робити це якомога краще.
31. Іноді друзі вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від колег.
33. Протидіяти волі керівника безглуздо.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Якщо у мене щось не ладиться, я стаю нетерплячим.
36. Зазвичай я звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Якщо я працюю разом з іншими, моя робота більш результативна, ніж у інших.
38. Не доводжу до кінця багато, за що беруся.
39. Заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Не заздрю тим, хто прагне до влади.
41. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

Ключ опитувальника Т. Елерса. Розрахунок значень.

По 1 балу нараховується за відповідь «так» на питання: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41

і «ні» – на наступні: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39.

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

Інтерпретація методики мотивації до успіху (норми тесту Елерса):

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

Від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бал – дуже високий рівень мотивації до успіху.

Методика вивчення мотивації навчання у вузі (Т. Ільїна)

При створенні даної методики автор використовувала ряд інших відомих методик. У ній є три шкали: «придбання знань» (прагнення до придбання знань, допитливість); «оволодіння професією» (прагнення опанувати професійними знаннями і сформувані професійно важливі якості); «отримання диплома» (прагнення придбати диплом при формальному засвоєнні знань, прагнення до пошуку обхідних шляхів при здачі іспитів і заліків). В опитувальник, для маскування, автор методики включила ряд фонових тверджень, які надалі не обробляються. Ряд формулювань відкорегований автором книги без зміни їх сенсу.

Інструкція

Відзначте вашу згоду знаком «+» або незгода - знаком «-» до нижченаведених твердженнями.

Текст опитувальника

1. Краща атмосфера на занятті – атмосфера вільних висловлювань.
2. Зазвичай я працюю з великою напругою.
3. У мене рідко бувають головні болі після пережитих хвилювань і неприємностей.
4. Я самостійно вивчаю ряд предметів, на мою думку, необхідних для моєї майбутньої професії.
5. Яке з притаманних вам якостей ви вище всього цінуєте?
Напишіть відповідь поруч.
6. 6. Я вважаю, що життя потрібно присвятити обраній професії.
7. 7. Я відчуваю задоволення від розгляду на занятті важких проблем.
8. Я не бачу сенсу в більшості робіт, які ми робимо у вузі.
9. 9. Велике задоволення мені дає розповідь знайомим про мою майбутню професію.
10. Я вельми середній студент, ніколи не буду цілком хорошим, а тому немає сенсу докладати зусилля, щоб стати краще.
11. Я вважаю, що в наш час не обов'язково мати вищу освіту.
12. Я твердо впевнений у правильності вибору професії.
13. Від яких з притаманних вам якостей ви хотіли б позбутися?
Напишіть відповідь поруч.
15. При слухній нагоді я використовую на іспитах підсобні матеріали (конспекти, шпаргалки, записи, формули).

16. Саме чудове час життя - студентські роки.
17. У мене надзвичайно неспокійний і переривчастий сон.
18. Я вважаю, що для повного оволодіння професією всі навчальні дисципліни потрібно вивчати однаково глибоко.
19. При можливості я вчинив би в інший вуз.
20. Я звичайно спочатку беруся за більш легкі завдання, а більш важкі залишаю на кінець.
21. Для мене було важко при виборі професії зупинитися на одній з них.
22. Я можу спокійно спати після будь-яких неприємностей.
23. Я твердо впевнений, що моя професія дасть мені моральне задоволення і матеріальний достаток в житті.
23. Мені здається, що мої друзі здатні вчитися краще, ніж я.
24. Для мене дуже важливо мати диплом про вищу освіту.
25. З деяких практичних міркувань для мене це найзручніший вуз.
26. У мене достатньо сили волі, щоб вчитися без нагадування адміністрації.
27. Життя для мене майже завжди пов'язана з надзвичайним напруженням.
28. Іспити потрібно здавати, витрачаючи мінімум зусиль.
29. Є багато вузів, в яких я міг би вчитися з не меншим інтересом.
30. Яке з притаманних вам якостей найбільше заважає вчитися?
Напишіть відповідь поруч.
31. Я дуже захоплюється людина, але всі мої захоплення так чи інакше пов'язані з майбутньою роботою.
32. Занепокоєння про іспит або роботі, яка не виконано в строк, часто заважає мені спати.
33. Висока зарплата після закінчення вузу для мене не головне.
34. Мені потрібно бути в хорошому настрої, щоб підтримати спільне рішення групи.
35. Я змушений був вступити до вузу, щоб зайняти бажане положення в суспільстві, уникнути служби в армії.
36. Я вчу матеріал, щоб стати професіоналом, а не для іспиту.
37. Мої батьки хороші професіонали, і я хочу бути на них схожим.
38. Для просування по службі мені необхідно мати вищу освіту.
39. Яке з ваших якостей допомагає вам вчитися? Напишіть відповідь поруч.
40. Мені дуже важко змусити себе вивчати як слід дисципліни, прямо не відносяться до моєї майбутньої спеціальності.

41. Мене вельми непокоять можливі невдачі.
42. Краще все я займаюся, коли мене періодично стимулюють, підстьобують.
43. Мій вибір даного вузу остаточний.
44. Мої друзі мають вищу освіту, і я не хочу відстати від них.
45. Щоб переконати в чому-небудь групу, мені доводиться самому працювати дуже інтенсивно.
46. У мене зазвичай рівне і гарний настрій.
47. Мене приваблюють зручність, чистота, легкість майбутньої професії.
48. До вступу до вузу я давно цікавився цією професією, багато читав про неї.
49. Професія, яку я отримую, найважливіша і перспективна.
50. Мої знання про цю професію були достатні для впевненого вибору даного вузу.

Обробка результатів. Ключ до опитувальником

Шкала «придбання знань» – за згоду («+») з твердженням по п. 4 проставляється 3,6 бали; за п. 17 - 3,6 бали; за п. 26 - 2,4 бали; за незгоду («-») з твердженням по п. 28 – 1,2 бали; за п. 42-1,8 бала. Максимум - 12,6 бала.

Шкала «оволодіння професією» – за згоду за п. 9 - 1 бал; за п. 31 - 2 бали; за п. 33 - 2 бали, за п. 43 – 3 бали; за п. 48 - 1 бал і за п. 49 - 1 бал. Максимум - 10 балів.

Шкала «отримання диплома» – за незгоду по п. 11 - 3,5 бали; за згоду за п. 24 - 2,5 бали; за п. 35 - 1,5 бали; за п. 38 - 1,5 бала і за п. 44 - 1 бал. Максимум - 10 балів.

Питання по пп . 5, 13, 30, 39 є нейтральними до цілей опитувальника і в обробку не включаються.

**Методика для діагностики навчальної мотивації студентів (Реан,
Якунін)**

Оцініть ступінь згоди з відповідями на запитання: «Для чого я навчаюсь?».

Інструкція до тесту: перед вами список причин, які спонукають людей вчитися. Виберіть з цього списку п'ять причин, найвагоміших вам.

Тестовий матеріал:

- Стати висококваліфікованим фахівцем.
- Одержати диплом.
- Успішно продовжити навчання наступних курсах.
- Успішно вчитися, складати іспити на «добре» і «відмінно».
- Постійно отримувати стипендію.
- Придбати глибокі й глибокі знання.
- Бути постійно готовий до черговим занять.
- Не запускати вивчення предметів навчального циклу.
- Не відставати від однокурсників.
- Забезпечити успішність майбутньому професійному діяльності.
- Виконувати педагогічні вимоги.
- Досягти поваги викладачів.
- Бути прикладом однокурсників.
- Домогтися схвалення батьків і оточуючих.
- Уникнути засудження та покарань погану навчання.
- Одержати інтелектуальне задоволення.