

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ІМЕНІ  
ІВАНА ЗЯЗЮНА**

Кваліфікаційна наукова праця  
на правах рукопису

**ЗАЄЦЬ ІВАН ВІТАЛІЙОВИЧ**

УДК [159.9:331.101.3]: [331.543:316.344.8]: 377.3

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО  
СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ**

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук  
19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело \_\_\_\_\_ І.В. Заєць

Науковий керівник: **Ігнатович Олена Михайлівна**, доктор психологічних наук, старший науковий співробітник, завідувач відділу психології праці Інституту педагогічної освіти і освіти імені Івана Зязюна НАПН України.

**Київ – 2021**

## АНОТАЦІЯ

**Заєць І.В. Психологічні особливості мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія – Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, Київ, 2021.

Дисертацію присвячено вивченню психологічних особливостей мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників. У роботі за результатами теоретичного аналізу вітчизняних та зарубіжних наукових джерел виокремлено основні підходи до проблеми розвитку мотивації професійного становлення особистості: процесуальний, діяльнісний, особистісний, системний, вихідні положення яких поєднані в інтегрованому науковому підході до виявлення психологічних особливостей розвитку мотивів на різних етапах професійного становлення.

Мотивація професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників розглядається як складне психічне утворення, що виникає, розвивається і виявляється на різних етапах: формування професійних намірів; професійного навчання; професійної адаптації; реалізації особистості у праці за фахом. У контексті інтегрованого підходу мотивація професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників є багатокomпонентним, багаторівневим, ієрархізованим динамічним конструктом структурно-процесуального характеру, що формується та розвивається на підставі реалізації потреб особистості, зокрема: у безпечному навчально-професійному середовищі; матеріальних засобах; стабільності та доступності професії на сучасному ринку праці; спілкуванні та взаємопорозумінні з друзями, колегами; визнанні, повазі особистості, а також престижності самої професії; пізнанні, творчості, саморозвитку.

Теоретичні засади системного, діяльнісного, особистісного, процесуального підходів, а також концепція професійного становлення особистості, що пояснює особливості розвитку мотивів на різних етапах професійного становлення особистості (Т. Кудрявцев), стали вихідними для створення структурно-функціональної моделі мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників. У змісті розробленої структурно-функціональної моделі відображені етапи мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, а також мотиви, що є провідними на різних етапах професійного становлення в ієрархічній мотиваційній системі особистості

На етапі формування професійних намірів провідну функцію виконують мотиви професійного вибору, серед яких прагнення особистості обрати професію у відповідній сфері діяльності, отримати згідно з обраною спеціальністю необхідну освіту, а також свідоме позитивне ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності. Мотиви навчальної діяльності, серед яких виокремлено соціальний та пізнавальний, стають провідними на етапі професійного навчання. На етапі професійної адаптації домінуючу функцію виконують мотиви професійної діяльності, серед яких нами визначені мотиви досягнення успіху та уникнення невдач. Мотиви особистісно-професійного саморозвитку, до яких віднесено самоактуалізацію та професійні цінності, виконують провідну функцію на етапі професійної реалізації.

Розглядаючи успішність професійного становлення особистості як результат її адекватного професійного вибору, професійного навчання, адаптації до професійної діяльності і професійної реалізації, а також відповідно до змісту розробленої структурно-функціональної моделі, визначено критерії рівнів розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників. Критеріями низького рівня розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників є перевага прагнення задоволення власних потреб заради користі та власного

благополуччя, відсутність прагнення до спільної діяльності; невизначеність в професійному виборі, перевага соціального мотиву у професійному навчанні або відсутність пізнавального мотиву, вираженість мотиву уникнення невдач, відсутність прагнення до самоактуалізації; неадекватне уявлення про перспективи особистісно-професійного розвитку, недостатня вираженість ознак особистісної зрілості. Критеріями середнього рівня розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників є інтерес до спільної діяльності заради можливості задовольнити власні потреби; наявність протиріч у професійному виборі, прагнення до професійної сфери діяльності з недостатньо чіткими мотиваційними установками на здобуття професії при побудові мети професійного становлення; труднощі у визначенні мети особистісно-професійного розвитку та засобів її реалізації, невираженість полюсів соціального та пізнавального мотивів, мотивів досягнень та уникнення невдач, а також недостатній рівень вираженості основних якостей зрілої особистості та прагнення до самоактуалізації. Критеріями високого рівня розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників є прагнення до лідерства при достатній мірі вираженості пізнавального мотиву, мотиву досягнень, прагнення до самоактуалізації; адекватна самооцінка та усвідомлення своїх якостей і вимог професії, вміння зіставити їх та поставити перед собою завдання з особистісно-професійного саморозвитку; сформована ціннісно-смилова основа професійного становлення, відповідальність за досягнення результатів у професійному навчанні та професійній діяльності; впевненість у потребі особистісно-професійного самовдосконалення.

За результатами емпіричного дослідження спрямованості за професійним типом середовища та особистості майбутніх кваліфікованих робітників домінуючим виявлений соціальний тип особистості. Переважаючи професійні типи (соціальний, в меншій мірі артистичний) не відповідають по критеріям реалістичному професійному середовищу. Рівень адаптації цих типів у реалістичному професійному середовищі – низький. Це означає, що

досліджувані виявили низький рівень вираженості професійних інтересів. Отримані результати виступають показником ситуаційної або неусвідомленої і тому непідтвердженої практичною діяльністю спрямованості особистості на навчання у обраній професійній галузі. Крім того, низький рівень прояву інтересів зумовив відсутність у здобувачів освіти знань та особистісного досвіду стосовно професії, яку вони обрали для навчання.

Згідно отриманих результатів, на вибір професії домінуючий вплив мають зовнішні позитивні мотиви. До зовнішніх позитивних мотивів належать: матеріальне стимулювання, можливість кар'єрного розвитку, схвалення колективу, престиж, тобто зовнішні стимули, заради яких майбутні робітники вважають за потрібне докладати свої зусилля.

Результати дослідження професійного навчання, зокрема мотивів навчальної діяльності засвідчують, що пізнавальний (пізнання; творчість) та соціальний (спілкування та взаєморозуміння з друзями, колегами) мотиви мають низький рівень вираженості у досліджуваних, а провідним в умовах неузгодженості навчально-професійного середовища та професійного типу особистості став мотив уникнення невдач під час виконання майбутніми кваліфікованими робітниками завдань навчальної діяльності. Це означає, що серед досліджуваних більшість відрізняється орієнтованістю на уникнення завдань, які є складними та вимагають зусиль, спрямованих на подолання труднощів. Мотив досягнення успіху виявлений у меншій частині досліджуваних, у яких узгоджені професійний тип особистості й тип навчально-професійного середовища, що є «безпечним», психологічно благополучним для особистості.

Результати дослідження мотивів особистісно-професійного саморозвитку, зокрема ціннісних орієнтацій та професійних цінностей (матеріальні засоби; визнання, повага; стабільність та доступність професії на сучасному ринку праці) майбутніх кваліфікованих робітників відрізняються у юнаків та дівчат. Гендерні відмінності виявилися в ситуаціях пояснення того або іншого вибору. У цілому юнаки більше орієнтуються на засоби

досягнення цілей (інструментальна ціннісна орієнтація), а дівчата на кінцеві цілі (термінальна ціннісна орієнтація). Водночас, у юнаків і дівчат була виявлена емпірична заниженість оцінок суспільно бажаних цінностей («щастя інших, людства в цілому», «суспільне визнання», «високі запити», «непримиренність до недоліків у себе й інших», «толерантність») та «цінності творчості» й «широта поглядів», а також спостерігалася підвищена оцінка індивідуалістичних цінностей («матеріально забезпечене життя», «свобода», «щасливе сімейне життя», «освіченість», «незалежність»).

Результати дослідження професійної реалізації, а саме показника самоактуалізації: самодетермінації професійного становлення; саморозвитку розподілилися наступним чином: домінуючі шкали – ціннісних орієнтацій, шкала самоповаги. Разом з тим, досліджувані характеризуються невираженим виявом основних характеристик зрілої особистості, недостатньо сформованою спрямованістю життя в теперішньому часі та в реальних умовах; схильністю бути під впливом інших людей; відносним усвідомленням цінностей самоактуалізації – істини, добра, краси, справедливості; недостатністю упевненості в собі, самоповаги і самоприйняття; невисокою спрямованістю на цілісне сприйняття світу, встановлення контактів і творчого ставлення до свого життя. Динаміка мотивації професійного становлення майбутнього кваліфікованого робітника обумовлена як наявним в них рівнем інтересів, нахилів, мотиваційної спрямованості, ціннісних орієнтацій і особистісної зрілості, так і можливістю їх формування або подальшого розвитку.

Визначені і застосовані у констатувальному експерименті в якості основних критеріїв психологічні параметри: діапазон та стійкість професійних інтересів, професійний тип діяльності, мотиви навчально-професійної діяльності, професійна обізнаність, та показники мотиваційної спрямованості, ціннісні орієнтації та професійна самоактуалізація згідно отриманим даним знаходяться у взаємозв'язку і виступають необхідними засадами розвитку мотивації професійного самовизначення, системи

ціннісних орієнтацій особистості майбутніх кваліфікованих робітників, їх особистісної зрілості і як результат – розвитку мотивації професійного становлення.

Виявлені психологічні особливості мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників зумовлені як сукупністю взаємопов'язаних особистісних параметрів, так і умовами безпечного освітнього середовища. У такому контексті сформованість та ієрархічність системи мотивів професійного становлення майбутнього кваліфікованого робітника визначається здатністю особистості визначати хід власного життя, керуючись рішеннями, що ґрунтуються на власних цінностях, поглядах і переконаннях, а не ситуативними чи зовнішніми чинниками. Така здатність зумовлює зростання автономності особистості, аутентичності, цілісності власного Я, осмисленості власного життя, задоволеності самореалізацією у процесі професійного становлення.

Під час проведення формувального експерименту первинні дослідницькі пошуки були спрямовані на з'ясування психологічних умов, які забезпечують розвиток мотивації професійного становлення особистості. Такими умовами виступили: усвідомленість професійного вибору, виражений пізнавальний та соціальний мотиви навчальної діяльності, мотив досягнення, прагнення до самоактуалізації; адекватна самооцінка та усвідомлення своїх якостей і вимог професії, вміння зіставити їх та поставити перед собою завдання з особистісно-професійного саморозвитку; сформована ціннісно-смилова основа професійного становлення, відповідальність за досягнення результатів у професійному навчанні та професійній діяльності; впевненість у потребі особистісно-професійного самовдосконалення. Для створення таких умов у закладах професійної (професійно-технічної) освіти було розроблено, апробовано й впроваджено у процес професійної підготовки програму розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, мета якої полягала в актуалізації й розвитку таких мотивів, як: самоствердження, пізнавального, соціального,

досягнення, саморозвитку. Тематичні напрями програми реалізуються за допомогою здійснення організаційних психолого-педагогічних форм роботи: лекційні і практичні заняття, груповий тренінг, індивідуальне психологічне консультування. Формами проведення практичних занять стали інформаційні, аналітичні, групові та індивідуальні бесіди, психологічний моніторинг. Зміст ситуацій розвитку складали активні тренінгові вправи, практичне освоєння знань і просвітницькі, інформаційні заняття.

Ефективність розробленої, апробованої та впровадженої в процес професійної підготовки програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників полягає: у підвищенні рівнів усвідомленості професійного вибору, пізнавального та соціального мотивів навчальної діяльності, мотиву досягнення, прагненні до самоактуалізації; формуванні адекватної самооцінки, усвідомленні своїх якостей і вимог професії, вмінні ставити перед собою завдання з особистісно-професійного саморозвитку; становленні системи професійних цінностей та смислів, формуванні відповідальності за досягнення результатів у професійному навчанні, прагненні до самовдосконалення.

*Наукова новизна отриманих результатів дослідження* полягає у тому, що:

*вперше*: використано інтегрований підхід до проблеми мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників; розроблено структурно-функціональну модель мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників та визначено психологічний зміст її структури; розроблено анкету «Професійна обізнаність»; теоретично обґрунтовано та апробовано програму розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників;

*поглиблено знання* про мотивацію професійного становлення особистості та специфіку її проявів у майбутніх кваліфікованих робітників; психологічні особливості успішного професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників;

*подальшого розвитку дістали* положення про вдосконалення професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників на засадах розвитку їх мотивації; психодіагностичний інструментарій, щодо виявлення психологічних особливостей мотивів професійного становлення особистості.

*Практичне значення* полягає в тому, що фактичні матеріали, теоретичні положення та висновки дисертаційного дослідження можуть бути корисними для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти у профорієнтаційній роботі, щодо розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників. Створений та апробований в роботі психодіагностичний інструментарій може бути використаним для моніторингу рівнів розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, а розроблена та впроваджена програма розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників – у професійній підготовці зазначеної категорії майбутніх фахівців. Також матеріали дисертаційного дослідження можуть бути застосовані у роботі психологів, викладачів та майстрів закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Проведене дослідження не вичерпує всі аспекти цієї теми. Перспективу подальших наукових розвідок ми вбачаємо у дослідженні психологічних основ профорієнтаційного інжинірингу – створення індивідуально-психологічних професійних конструкцій особистості, зокрема робітничих професій.

**Ключові слова:** мотивація, професійне становлення, мотивація професійного становлення, мотив, майбутні кваліфіковані робітники, розвиток мотивації професійного становлення, мотиви вибору професії, мотиви навчальної діяльності, мотиви професійної діяльності, мотиви особистісно-професійного саморозвитку, професійні цінності, самоактуалізація.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1. Заєць І.В. (2020). Теоретичний аналіз проблеми мотивації особистості в психологічній науці. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 14 (5): 64-74, Київ; Ніжин: ПП Лисенко.
2. Заєць І. (2021). Психологічні особливості мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників. *Мультидисциплінарний міжнародний журнал Věda a perspektivy, série Psychologie №2 (2)*: 170-181. Praha, Českérepublika: Mezinárodní Ekonomický Institut.
3. Заєць І.В. (2021). Структурні складові мотивації професійного становлення здобувачів професійно-технічної освіти. *Наукові перспективи*, 10 (16): 378-390, Київ: Наукові перспективи.
4. Заєць І.В. (2021). Концепції професійного становлення учнівської молоді в контексті психолого-педагогічних досліджень. *Перспективи та інновації науки, серія «Психологія» №3(3)*: 241-254, Київ: Наукові перспективи. <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/556/559>

### Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

5. Заєць І.В. (2011). Науково-методичне забезпечення профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю в загальноосвітніх навчальних закладів: Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення» (с. 48-57). Київ: ІПК ДСЗУ.
6. Заєць І.В. (2014). Психологічні засади мотивації професійного становлення учнів ПТНЗ: Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного

навчання населення в умовах соціально-економічної нестабільності» (Ч. 1, с. 40-47). Київ: ІПК ДСЗУ.

7. Заєць І.В. (2014). Психологічні особливості мотивації професійного становлення учнівської молоді: Матеріали міжрегіональної науково-практичної конференції пам'яті академіка І.А. Зязюна «Інноваційна педагогічна освіта: проблеми, реалії і перспективи» (с. 123-125). Кременчук: ПП Щербатих О.В.

8. Заєць І.В. (2015). Психологічні особливості підготовки педагогічних працівників до профорієнтаційної роботи в професійно-технічних навчальних закладах: Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення у контексті подолання кризи ринку праці» (с. 112-119). Київ: ІПК ДСЗУ.

9. Заєць І.В. (2018). Діагностичне забезпечення психологічного супроводу професійного самовизначення старшокласників. «Профорієнтація: стан і перспективи розвитку»: Збірник матеріалів VIII психолого-педагогічних читань, присвячених пам'яті доктора педагогічних наук, професора Федоришина Бориса Олексійовича (с. 31-35). Київ: ДКС «Центр».

10. Заєць І.В. (2020). Професійна орієнтація: актуальність в наш час та перспективи майбутнього «Профорієнтація: стан і перспективи розвитку»: Збірник матеріалів X ювілейних Всеукраїнських психолого-педагогічних читань, присвячених пам'яті доктора педагогічних наук, професора Федоришина Бориса Олексійовича (с. 45-50). Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України.  
<http://ipood.com.ua/e-library/programi-i-zbirniki-materialiv/proforntacya-stan--perspektivi-rozvitku-zbirnik-materialiv-2020/>

## ABSTRACT

**Ivan Zayets Psychological features of motivation of professional development of future skilled workers.** - Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of psychological sciences on a specialty 19.00.07 - pedagogical and age psychology. - Ivan Zyazyun Institute of Pedagogical and Adult Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. - Kyiv, 2021.

The dissertation is devoted to the study of the problem of motivation of professional development of future skilled workers. In the work on the results of theoretical analysis of Ukrainian and foreign scientific sources, the main approaches to the problem of motivation of professional development of the individual are identified: procedural, activity, personal, systemic.

Motivation of professional development of future skilled workers is considered as a complex mental education that arises, develops and manifests itself at different stages: the formation of professional intentions; professional training; professional adaptation; realization of personality in work by profession. In the context of an integrated approach, the motivation of professional development of future skilled workers is a multi-component, multilevel, hierarchical dynamic construct of structural and procedural nature, formed and developed based on the needs of the individual, in particular: in a safe learning environment; material means; stability and accessibility of the profession in the modern labor market; communication and mutual understanding with friends, colleagues; recognition, respect for the individual, as well as the prestige of the profession; cognition, creativity, self-development.

Theoretical principles of systemic, activity, personal, procedural approaches, as well as the concept of professional development of personality, which explains the peculiarities of the development of motives at different stages of professional development of personality (T. Kudryavtsev), were the starting point for creating a

structural and functional model of motivation. The content of the developed structural and functional model reflects the stages of motivation of professional development of future skilled workers, as well as the motives that are leading at different stages of professional development in the hierarchical motivational system of personality

At the stage of formation of professional intentions, the leading function is performed by motives of professional choice, including the desire of the individual to choose a profession in the relevant field, to receive the necessary education according to the chosen specialty, as well as conscious positive attitude of the individual to the chosen field. Motives of educational activity, among which we single out social and cognitive, become leading at the stage of professional training.

At the stage of professional adaptation, the dominant function is performed by the motives of professional activity, among which we have identified the motives for success and avoidance of failure. Motives of personal and professional self-development, which include self-actualization and professional values, perform a leading function at the stage of professional realization.

Considering the success of professional development of a person as a result of his adequate professional choice, professional training, adaptation to professional activity and professional realization, according to the content of the developed structural and functional model the criteria of levels of motivation of professional development of future skilled workers are determined. Criteria for the low level of development of motivation for professional development of future skilled workers are the predominance of motives for their own well-being, lack of desire for joint activities; uncertainty in professional choice, the predominance of social motive in vocational training or lack of cognitive motive, the severity of the motive to avoid failure, lack of desire for self-actualization; inadequate understanding of the prospects of personal and professional development, insufficient expression of signs of personal maturity. Criteria for the average level of development of motivation for professional development of future skilled

workers is the interest in joint activities in order to be able to satisfy their own demands; the presence of contradictions in professional choice, the desire for a professional field of activity with insufficiently clear motivational attitudes to obtain a profession in building the goal of professional development; difficulties in determining the purpose of personal and professional development and the means of its implementation, the vagueness of the poles of social and cognitive motives, motives for achievement and avoidance of failures, as well as insufficient expression of basic qualities of mature personality and desire for self-actualization. Criteria for a high level of development of motivation for professional development of future skilled workers are the desire for leadership with a sufficient degree of expression of cognitive motive, the motive of achievement, the desire for self-actualization; adequate self-assessment and awareness of their qualities and requirements of the profession, the ability to compare them and set goals for personal and professional self-development; formed value-semantic basis of professional development, responsibility for achieving results in vocational training and professional activities; confidence in the need for personal and professional self-improvement.

According to the results of an empirical study of the professional orientation of future skilled workers, the dominant type of social personality is identified. The predominant professional types (social, to a lesser extent artistic) do not meet the criteria of a realistic professional environment. The level of adaptation of these types in a realistic professional environment is low. This means that the subjects found a low level of expression of professional interests, the data obtained are an indicator of the lack of selective, unaware and therefore not confirmed by practical activities, the orientation of the individual to study in the chosen professional field. In addition, the low level of expression of interest determines the lack of education of knowledge and personal experience of the profession they have chosen to study.

According to the results obtained, the choice of profession is dominated by external positive motives. External positive motives include: financial incentives,

the possibility of promotion, the approval of the team, prestige, i.e., incentives for which a person considers it necessary to make an effort.

The results of the study of vocational training, in particular the motives of educational activities show that cognitive (cognition; creativity) and social (communication and mutual understanding with friends, colleagues) motives are low in the studied, and the leading motive for future skills is conditions of inconsistency of educational and professional environment and professional type of personality. As for the motives of professional activity, namely the motives of success in a safe educational and professional environment and avoidance of failures, according to the results - is the predominance of the motive of avoidance of failures. This means that most of the respondents are focused on avoiding tasks that are complex and require efforts to overcome difficulties.

The results of the study of motives of personal and professional self-development, in particular value orientations and professional values (material means; recognition, respect; stability and accessibility of the profession in the modern labor market) of future skilled workers differ between boys and girls. Gender differences were found in situations of explanation of one or another choice. In general, boys are more focused on the means to achieve goals (instrumental value orientation), and girls on the ultimate goals (terminal value orientation). At the same time, boys and girls showed empirical underestimation of socially desirable values (happiness of others, humanity as a whole), «public recognition», «high demands», «intolerance of shortcomings in themselves and others», «tolerance») and values of creativity and «breadth of views», as well as there was an increased appreciation of individualistic values («materially secure life», «freedom», «happy family life», «education», «independence»).

The results of the study of professional realization, namely the indicator of self-actualization: self-determination of professional development; self-development is distributed as follows: the dominant scales - value orientations, the scale of self-esteem. At the same time, the subjects are characterized by an indistinct manifestation of the main characteristics of a mature personality,

insufficiently formed orientation of life in the present and in real conditions; tendency to be influenced by other people; relative awareness of the values of self-actualization - truth, goodness, beauty, justice; lack of self-confidence, self-esteem and self-acceptance; low focus on a holistic perception of the world, establishing contacts and a creative attitude to life.

Thus, the dynamics of motivation of professional development of future skilled workers is due to the existing level of interests, inclinations, motivational orientation, values and personal maturity, and the possibility of their formation or further development. Psychological parameters identified and applied in the observational experiment as the main criteria: range and stability of professional interests, professional type of activity, motives of educational and professional activity, professional awareness, and indicators of motivational orientation, value orientations and professional self-actualization according to the obtained data are interrelated. and serve as the necessary principles for the development of motivation for professional self-determination, the system of value orientations of the personality of future skilled workers, their personal maturity and, as a result, the development of motivation for professional development.

The revealed psychological features of motivation of professional development of future skilled workers are caused both by set of interconnected personal parameters, and conditions of safe educational environment. In this context, the formation and hierarchy of the system of motives for professional development of the future skilled worker is determined by the ability of the individual to determine their own lives, guided by decisions based on their own values, views and beliefs, not situational or external factors. This ability determines the growth of personal autonomy, authenticity, integrity of one's own self, meaningfulness of one's own life, satisfaction with self-realization in the process of professional development.

During the formative experiment, the initial research was aimed at finding out the psychological conditions that ensure the development of motivation for professional development. Such conditions were: awareness of professional choice,

pronounced cognitive and social motives of educational activities, the motive of achievement, the desire for self-actualization; adequate self-assessment and awareness of their qualities and requirements of the profession, the ability to compare them and set goals for personal and professional self-development; formed value-semantic basis of professional development, responsibility for achieving results in vocational training and professional activities; confidence in the need for personal and professional self-improvement. To create such conditions in vocational (vocational and technical) educational institutions, a program of development of motivation for professional development of future skilled workers was developed, tested and implemented in the process of professional training. achievement, self-development. Thematic areas of the program are implemented through the implementation of organizational psychological and pedagogical forms of work: lectures and practical classes, group training, individual psychological counseling. Forms of practical classes were informational, analytical, group and individual conversations, psychological monitoring. The content of development situations consisted of active training exercises, practical development of knowledge and educational, informational classes.

The effectiveness of the developed, tested and implemented in the process of professional training program for the development of motivation for professional development of future skilled workers is: to increase awareness of professional choice, cognitive and social motives for learning, achievement, desire for self-actualization; formation of adequate self-esteem, awareness of their qualities and requirements of the profession, the ability to set goals for personal and professional self-development; formation of a system of professional values and meanings, the formation of responsibility for achieving results in vocational training, the pursuit of self-improvement.

The scientific novelty of the research results is that:

for the first time: an integrated approach to the problem of motivation of professional development of future skilled workers was used; the structural-functional model of motivation of professional development of future skilled

workers is developed and the psychological maintenance of its structure is defined; the questionnaire "Professional awareness" was developed; the program of development of motivation of professional development of future skilled workers is theoretically substantiated and tested;

deepened knowledge of the motivation of professional development of the individual and the specifics of its manifestations in future skilled workers; psychological features of successful professional development of future skilled workers;

provisions on improving the professional development of future skilled workers on the basis of the development of their motivation were further developed; psychodiagnostics tools for identifying psychological characteristics of the motives of professional development of the individual.

The practical significance is that the factual materials, theoretical provisions and conclusions of the dissertation research can be useful for pedagogical staff of vocational education institutions in career guidance work on the development of motivation for professional development of future skilled workers. Psychodiagnostics tools created and tested in the work can be used to monitor the levels of motivation of professional development of future skilled workers, and developed and implemented a program to develop motivation for professional development of future skilled workers - in training this category of future professionals. Also, the materials of the dissertation research can be used in the work of psychologists, teachers and masters of vocational (vocational) education.

The study does not cover all aspects of this topic. We see the prospect of further scientific research in the study of the psychological foundations of career guidance engineering - the creation of individual psychological professional structures, including working professions.

**Key words:** motivation, professional formation, motivation of professional formation, motive, future skilled workers, development of motivation of professional formation, motives of choosing a profession, motives of educational

activity, motives of professional activity, motives of personal-professional self-development, professional values, self-actualization.

## **THE LIST OF PUBLICATIONS ON THE THEME OF THE THESIS**

### *Scientific papers in which the main scientific results of the thesis are published*

1. Zayets I.V. (2020). Theoretical analysis of the problem of personality motivation in psychological science. Actual problems of psychology: Collection of scientific works of the Institute of Psychology named after GS Kostyuk NAPS of Ukraine, 14 (5): 64-74, Kyiv; Nizhyn: P.E. Lysenko.

2. Zayets I.V. (2021). Psychological features of motivation of professional development of future skilled workers. Multidisciplinary international journal Věda a perspektivy, série Psychologie №2 (2): 170-181. Prague, Czech Republic: Mezinárodní Ekonomický Institut.

3. Zayets I.V. (2021). Structural components of motivation of professional development of applicants for vocational education. Scientific Perspectives, 10 (16): 378-390, Kyiv: Scientific Perspectives.

4. Zayets I.V. (2021). Concepts of professional development of student youth in the context of psychological and pedagogical research. Perspectives and innovations of science, series "Psychology" №3 (3): 241-254, Kyiv: Scientific perspectives. <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/556/559>

### *Scientific works that certify the approbation of the dissertation materials*

5. Zayets I.V. (2011). Scientific and methodological support of career guidance work with young students in secondary schools: Proceedings of the V International Scientific and Practical Conference "Actual problems of vocational guidance and vocational training" (pp. 48-57). Kyiv: IPK DSZU.

6. Zayets I.V. (2014). Psychological principles of motivation of professional development of vocational school students: Proceedings of the VII International scientific-practical conference "Actual problems of vocational guidance and

vocational training of the population in conditions of socio-economic instability" (Part 1, pp. 40-47). Kyiv: IPK DSZU.

7. Zayets I.V. (2014). Psychological features of motivation of professional development of student's youth: Materials of the interregional scientific-practical conference in memory of academician I.A. Zyazyuna "Innovative pedagogical education: problems, realities and prospects" (pp. 123-125). Kremenchuk: PE Shcherbatykh O.V.

8. Zayets I.V. (2015). Psychological features of training teachers for career guidance work in vocational schools: Proceedings of the VIII International Scientific and Practical Conference "Actual problems of vocational guidance and vocational training in the context of overcoming the labor market crisis" (pp. 112-119). Kyiv: IPK DSZU.

9. Zayets I.V. (2018). Diagnostic support of psychological support of professional self-determination of high school students. "Career guidance: status and prospects of development": Collection of materials of the VIII psychological and pedagogical readings dedicated to the memory of Doctor of Pedagogical Sciences, Professor Fedoryshyn Borys Oleksiyovych (pp. 31-35). Kyiv: DKS Center.

10. Zayets I.V. (2020). Professional orientation: relevance in our time and prospects for the future "Career guidance: status and prospects of development": Collection of materials of the X anniversary All-Ukrainian psychological and pedagogical readings dedicated to the memory of Doctor of Pedagogical Sciences, Professor Fedoryshyn Borys Oleksiyovych (pp. 45-50). Kyiv: Ivan Zyazyun Institute of Pedagogical and Adult Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. <http://ipood.com.ua/e-library/programi-i-zbirniki-materialiv/proforntacya-stan--perspektivi-rozvitku-zbirnik-materialiv-2020/>

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	
23	
РОЗДІЛ I: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ.	
29	
1.1 Теоретичний аналіз проблеми мотивації особистості в психологічній науці.	
29	
1.2. Концепції професійного становлення особистості в контексті сучасних психолого-педагогічних досліджень.	39
1.3. Структурні складові мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.	54
ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ .....	
.67	
РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ.	69
2.1. Організація та методика констатувального етапу емпіричного дослідження мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.	
69	

2.2. Психологічні особливості мотивації майбутніх кваліфікованих робітників на різних етапах професійного становлення.

81

2.3. Регресійний аналіз загального рівня мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників з показниками використаних психодіагностичних методик.

114

ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ.....

120

РОЗДІЛ III. РОЗВИТОК МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ.

125

3.1. Мета та умови проведення формувального експерименту розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

125

3.2. Програма розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

131

3.3. Аналіз результатів формувального впливу на розвиток мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

156

ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ.....

162

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ..... 166

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 169

ДОДАТКИ.....

195



## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Процес професійного становлення особистості за своїм об'єктивно-суб'єктивним змістом є надзвичайно складним та привертає увагу науковців як багатоплановий предмет психолого-педагогічних досліджень. Незважаючи на широку розробленість проблеми, завдання дослідження психологічних особливостей професійного становлення, включаючи аналіз процесів вибору професії, професійного (професійно-технічного) навчання, виробничої діяльності є актуальними не тільки у зв'язку з їх особистісною та соціальною значущістю, але й у зв'язку з постійним розвитком, зміною соціально-економічних умов, в яких такі процеси відбуваються. Наслідками професійного становлення у змінних умовах може бути дезадаптація особистості, конфлікти, зниження ефективності навчання, кризи цінностей, професійного вибору, мотиваційного вакууму (Г. Балл, О. Бондарчук, Н. Вінник, О. Власова, О. Ігнатович, М. Марусинець, Е. Помиткін, В. Турбан, В. Рибалка).

Проблему мотивації професійного становлення особистості ретельно розроблено багатьма вітчизняними та зарубіжними дослідниками у таких аспектах, як: положення теорії самодетермінації та внутрішньої мотивації (Е. Десі, Х. Хекхаузен та ін.), теорія самоефективності (А. Бандура), теорія самоактуалізації (А. Маслоу); загальні положення мотиваційних концепцій (О. Леонтьєв, М. Магомет-Емінов та ін.); концептуальні засади професійної орієнтації та професійного розвитку майбутнього фахівця (Н. Литвинова, В. Синявський, Б. Федоришин та ін.).

Разом з тим, на сучасному етапі суспільно-економічного розвитку, зокрема в умовах швидкоплинного розвитку технологій, проведення освітніх реформ, виникнення екологічних криз та епідемічної загрози, особливу увагу науковців, працівників органів управління професійною (професійно-технічною) освітою, керівників і педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, привертає пошук шляхів

заохочення особистості до навчання, оволодіння професією, активної участі у виробничій діяльності та діяльності у сфері послуг. У такому контексті психологічні особливості мотивації професійного становлення особистості, пов'язані з безпечним соціальним середовищем її розвитку й психологічним благополуччям, стають важливими умовами якості професійної (професійно-технічної) освіти, що і зумовило вибір теми дисертаційного дослідження *«Психологічні особливості мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників»*.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дослідження пов'язане з напрямками наукової роботи відділу психології праці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, зокрема з темою «Психологія професійної орієнтації в системі педагогічної освіти», РК № 0111U002606, 2014-2016 рр.

Тема дисертації затверджена на засіданні вченої ради Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України (протокол № 1 від 05 січня 2015 року).

**Об'єкт дисертаційного дослідження:** процес професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

**Предмет дисертаційного дослідження:** психологічні особливості мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Згідно з поставленою метою було визначено такі **завдання дослідження:**

1. Виокремити провідні наукові підходи до проблеми мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників у вітчизняній та зарубіжній літературі.

2. Розробити структурно-функціональну модель мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

3. Визначити психологічні особливості мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

4. Розробити та апробувати програму розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

**Організація та експериментальна база дослідження.** На різних етапах дослідженням було охоплено 228 учнів Міжрегіонального центру професійної перепідготовки звільнених у запас військовослужбовців м. Хорол Полтавської області та ПТУ №46, с. Лазірки Полтавської області за професіями: «тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва» (8331), «слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування» (7233), «водій автотранспортних засобів» (8322), «кухар» (5122).

**Методи дослідження:** *теоретичні* – теоретичний аналіз, узагальнення та систематизація наукових підходів, моделювання різноманітних аспектів досліджуваної проблеми, обґрунтування теоретичних засад дослідження; *емпіричні* – анкетування, тестування, психологічний експеримент (констатувальний, формувальний).

Для визначення компонентів, особливостей та рівнів розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників використовувалися психодіагностичні методики. Зокрема для дослідження: а) *формування професійних намірів – мотивів професійного вибору*: анкета «Професійна обізнаність» І. Заєць; методика Дж. Голланда «Професійна спрямованість особистості»; б) *професійного навчання – мотивів навчальної діяльності*: методика «Мотиви вибору професії» Р. Овчарова; методика «Вивчення мотивів навчальної діяльності» А. Реан, В. Якунін, в модифікації Н. Бадмаєвої; в) *професійної адаптації – мотивів професійної діяльності*: методика «Мотиви досягнення та уникнення невдач» Т. Елерс, А. Мехраб'ян; г) *професійної реалізації – мотивів особистісно-професійного саморозвитку*: методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича; «Самоактуалізаційний тест» Е. Шострома; *математично-статистичні методи*: методи первинної статистики,  $X^2$  – критерій для порівняння результатів між

експериментальною та контрольною групами,  $G$  – критерій знаків для оцінювання статистичної значущості динаміки результатів окремо в експериментальній і контрольній групах.

**Надійність і вірогідність результатів дослідження** забезпечується методологічним обґрунтуванням основних положень дисертаційного дослідження; експериментальною перевіркою гіпотез; репрезентативністю вибірки; кількісним та якісним аналізом отриманих результатів; статистичною значимістю експериментальних даних.

**Наукова новизна та теоретичне значення роботи:**

*вперше:* використано інтегрований підхід до проблеми мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників; розроблено структурно-функціональну модель мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників та визначено психологічний зміст її структури; розроблено анкету «Професійна обізнаність»; теоретично обґрунтовано та апробовано програму розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників;

*поглиблено знання:* про мотивацію професійного становлення особистості та специфіку її проявів у майбутніх кваліфікованих робітників; психологічні особливості успішного професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників;

*подальшого розвитку дістали* положення про вдосконалення професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників на засадах розвитку їх мотивації; психодіагностичний інструментарій, щодо виявлення психологічних особливостей мотивів професійного становлення особистості.

**Практичне значення дослідження** полягає в тому, що фактичні матеріали, теоретичні положення та висновки дисертаційного дослідження можуть бути корисними для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної освіти) у профорієнтаційній роботі, щодо розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників. Створений та апробований в роботі психодіагностичний інструментарій

може бути використаним для моніторингу рівнів розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, а розроблена та впроваджена програма розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників – у професійній підготовці зазначеної категорії майбутніх фахівців. Також матеріали дисертаційного дослідження можуть бути застосовані у роботі психологів, викладачів та майстрів закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

**Результати дослідження** впроваджено в освітній процес Міжрегіонального центру професійної перепідготовки звільнених у запас військовослужбовців м. Хорол Полтавської області; (довідка № 01-05\134 від 18 квітня 2019 р.); ПТУ №46, с. Лазірки Полтавської області (довідка № 405 від 12 червня 2020 р.); ПТУ №44 м. Миргород Полтавської області (довідка №181 від 4 березня 2021 р.).

**Апробація роботи.** Основні положення і результати дослідження оприлюднено в публікаціях автора, у доповідях на науково-практичних масових заходах різного рівня зокрема: *міжнародних конференціях* – VII Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання (Київ, 2014); VIII Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення в контексті подолання кризи ринку праці» (Київ, 2015); X Міжнародна науково-практична конференція «Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень» (Київ, 2015); IV Міжнародна науково-практична конференція «Наукова школа академіка І.А. Зязюна у працях його соратників та учнів» (Харків, 2018); X Міжнародна науково-практична конференція «Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи» (Хмельницький, 2019); *всеукраїнських конференціях* – Всеукраїнська науково-практична конференція «Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій» (Київ, 2018); Всеукраїнська науково-практична конференція «Психолого-педагогічний супровід професійного розвитку

педагогічних працівників: стан і перспективи» (Київ, 2018); V Всеукраїнська науково-практична конференція молодих учених «Перспективи розвитку сучасної психології» (Переяслав-Хмельницький, 2020); *психолого-педагогічних читаннях* – Всеукраїнські психолого-педагогічні читання, присвячених пам'яті доктора педагогічних наук, професора Федоришина Бориса Олексійовича «Професійна орієнтація: стан і перспективи розвитку» (Київ, 2014-2021); *вебінарах* – «Профорієнтація дітей покоління Z» (Київ, 2020); «Профорієнтаційна діагностика як мистецтво сучасного психолога» (Київ, 2020).

**Публікації.** Основні результати дослідження висвітлено в 10 наукових працях, серед них: 3 статті у наукових фахових виданнях України; 1 стаття у періодичному науковому виданні держави, яка входить до Європейського Союзу (Чеська Республіка); 6 публікацій у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертаційна робота складається з анотацій українською та англійською мовами, вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 264 найменувань, додатків. Дисертація містить 16 таблиць та 14 рисунків на 32 сторінках. Основний зміст дисертації викладено на 168 сторінках, загальний обсяг – 225 сторінок.

## РОЗДІЛ І

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

*У першому розділі виокремлено провідні наукові підходи до проблеми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, визначено провідні в ієрархічній системі мотиви залежно від етапів розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.*

#### **1.1. Теоретичний аналіз проблеми мотивації особистості в психологічній науці**

У цьому підрозділі дисертації здійснено теоретичний аналіз проблеми мотивації особистості в психологічній науці.

Інтенсивне розширення інформаційного простору, реформаційні процеси в усіх сферах життєдіяльності українського суспільства вимагають від особистості вміння орієнтуватися у швидкоплинному потоці інформації, щодо вимог ринку праці до фахівців різного профілю та ефективно засвоювати нові знання у світі професій. Тому в наш час результатом трансформації освітнього соціуму має бути активізація суб'єктної позиції особистості у навчально-професійній діяльності та забезпечення високої результативності процесу її професійного становлення. Значну роль в цьому процесі відіграє розвиток мотиваційної складової.

Мотивація професійного становлення особистості є однією з фундаментальних проблем як у вітчизняній так і у зарубіжній психології. Х. Хекхаузен зазначав: «...навряд чи знайдеться інша така ж область

психологічного дослідження, до якої можна було б підійти з настільки різних сторін, як до психології мотивації» [236]. Однак, щоб розібратися в цьому складному питанні, слід розглянути сутність феномену мотивації, її складові та психологічні засади.

Поняття «мотивація» в широкому розумінні використовується в усіх областях психологічних знань. Різноманітність методологічних підходів до її вивчення обумовлює складність і різноманітність як існуючих на сьогодні дослідно-експериментальних досліджень проблем детермінації поведінки людини, так і способів інтерпретації отриманих результатів. Проте, при дослідженні мотиваційної сфери суб'єкта з різних теоретичних позицій, основним є поняття «мотив», що в цілому сприймається як «опредмечена потреба» і своєрідний теоретичний місток, який об'єднує різні дослідження мотиваційної сфери. В той же час мотивація є більш широким поняттям, ніж мотив.

Дослідженням мотивації займалися такі видатні психологи як В. Асєєв, О. Леонт'єв, А. Маркова, Ю. Орлов, Х. Хеккаузен, П. Якобсон та інші [160].

Згідно психологічній енциклопедії під редакцією Р. Корсіні, А. Ауербаха, мотивація є причиною поведінки, яка вказує на внутрішні стани організму, що стоїть за спонукою, наполегливістю, енергією і напрямом поведінки. У даному аспекті про мотивацію говорять як про деяку «змінну організма» в тому сенсі, що вона є станом індивідуума, а не залежить від зовнішнього середовища. Через те, що мотивація має на увазі цілеспрямованість і активізацію поведінки, відповідно проводиться розмежування між мотивацією як активацією або збудженням. Крім цього, про мотивацію говорять як про спрямовуючу і керуючу інстанцію, оскільки вона веде до цілеспрямованої поведінки, і в цьому також можна відзначити специфічність мотивації [186].

У Короткому психологічному словнику під редакцією А. Петровського мотивацію визначено як спонуку, що викликає активність організму та визначає її спрямованість [189].

Відповідно до Словника-довідника практичного психолога під редакцією М. Конюхова, мотивація тлумачиться як сукупність стійких мотивів, спонук, що визначають зміст, спрямованість і характер діяльності особистості, її поведінки [211].

Багато дослідників проблеми мотивації людської діяльності переконані, що мотивація являє собою складну систему, яка має певні ієрархічні структури (Л. Божович, Б. Додонов, А. Маслоу) [20;63;141] і різні види мотивів (Б. Ломов, П. Якобсон) [133;255]. Особливо широко досліджено мотивацію окремих видів діяльності, зокрема навчальної діяльності. Великий внесок у вивчення особливостей мотивації навчальної діяльності внесли А. Маркова, Ю. Орлов [159;211]. Важливість позитивної мотивації для ефективності та успішності навчальної діяльності була доведена дослідниками С. Занюком, В. Якуніною та ін. [76;256]. Вивченням найбільш спірного в психології мотивації питання про співвідношення мотиву і потреби займалися О. Леонт'єв, С. Манукян, В. Шадриков [128;135;243].

Вперше слово «мотивація» було використане А. Шопенгауером у статті «Чотири принципи достатньої причини» (1900-1910 рр.). Надалі цей термін був введений у психологічну термінологію для пояснення причин поведінки людини і тварин. Водночас, у зарубіжній психології існує близько 50 теорій мотивації, вихідні положення яких ґрунтувалися на філософських уявленнях. Так, Арістотель, Демокріт, Платон, Сократ згадували про «нужду» як вчителя життя. Демокріт, наприклад, розглядав потребу як основну рушійну силу, що не тільки спричинила дію емоційних переживань, але й зробила розум людини витонченим, дозволила придбати мову і звичку до праці. Сократ писав про те, що кожній людині властиві потреби, бажання, прагнення. При цьому головне полягає не в тому, якими є прагнення людини, а в тому, яке місце вони займають в її житті. Людина не може подолати свою природу та уникнути залежності від інших людей, якщо вона не в змозі управляти своїми потребами, бажаннями і поведінкою [192].

Можна додати, що Арістотель зробив значний крок вперед у поясненні механізмів поведінки людини. Він вважав, що прагнення завжди пов'язані з метою, в якій у формі образу чи думки представлений об'єкт, що має для організму корисне або шкідливе значення. З іншого боку, прагнення визначається потребами і пов'язаними з ними почуттями задоволення і невдоволення, функція яких полягає в тому, щоб повідомляти і оцінювати придатність або непридатність даного об'єкту для життя організму [161].

Платон вважав, що потреби, потяги і пристрасті утворюють «нижчу» душу, яка подібна до стада і потребує керівництва з боку «розумної і благородної душі» [109].

Особливе значення надавали потребам як основним джерелам активності людини французькі матеріалісти кінця XVIII століття. Е. Кондільяк розумів потреби як занепокоєння, викликане відсутністю чогось, що веде до задоволення. Завдяки потребам, він вважав, виникають всі тілесні і душевні звички. П. Гольбах також підкреслював певну роль потреб у житті людини, але робив це глибше і послідовніше. Потреби, писав він, виступають рушійним фактором пристрастей, волі, розумової активності. Потреби людини безперервні, і ця обставина служить джерелом постійної її активності. К. Гельвецій джерелом активності людини вважав пристрасті. Фізичні, або природні пристрасті виникають через задоволення чи незадоволення потреб.

Також значну роль потребам надавав Р. Вудсвортс. Завдяки потребам, організм виявляється чутливим до одних стимулів і байдужим до інших, що, таким чином, не тільки визначає характер рухових реакцій, а й впливає на сприйняття навколишнього світу [76].

З часом, у західній психології з'явилися теорії мотивації (К. Левін; Г. Олпорт та ін.), в яких поряд з органічними, виділені вторинні (психогенні) потреби, що виникають в результаті навчання і виховання. До них віднесені потреби в досягненні успіху, афіліації та агресії, незалежності та протидії,

повазі і захисті, домінуванні і залученні уваги, уникненні невдач і шкідливих впливів тощо [76].

Біхевіористи відзначали, що термін «мотивація» занадто загальний і недостатньо науковий. Вони вважали, що експериментальна психологія під цією назвою фактично вивчає потреби, потяги (драйви), що мають суто психологічну природу. Біхевіористи пояснюють поведінку через схему «стимул – реакція», розглядаючи подразник як активне джерело реакції організму [76].

У повсякденному житті прийнято вважати, що поведінка людини визначається планом і прагненням реалізувати цей план, досягти мету. Ця схема, як зазначає Ж. Нюттен, відповідає реальності і враховує складне – людську поведінку, у той час як біхевіористи в якості моделі приймають лише елементарну психічну реакцію. Важливо зазначити, що поведінка – це ще й пошук відсутніх або ще неіснуючих ситуацій і предметів, а не просто реагування на них. У цьому сенсі У. Джемс виділив декілька типів прийняття рішення (формування намірів, прагнення до дії) як свідомого мотиваційного акта. Об'єкти думки, що затримують остаточну дію або сприяють їй, він називає підставами або мотивами даного рішення [76].

Новий етап вивчення детермінації поведінки почався в кінці XIX століття з появою вчення Зігмунда Фрейда про «несвідоме» і потяги людини. З. Фрейд говорив, що головна роль в організації поведінки належить несвідомому ядру психічного життя, утвореному потужними потягами, в основному, сексуальними та агресивними, які вимагають безпосереднього задоволення і блокуються «цензором» особистості – «Над-Я», тобто соціалізації індивіда соціальними нормами і цінностями. У багатьох зарубіжних мотиваційних концепціях центральним психічним процесом, що пояснює поведінку, є ухвалення рішення. Недоліком цих теорій мотивації є розгляд лише окремих сторін мотиваційного процесу, без спроб їх об'єднання [76].

У другій половині ХХ століття з'явилися мотиваційні концепції Дж. Аткинсона, Г. Келлі, Д. Мак Келланда, Дж. Роттера, Х. Хекхаузена та ін. [17]. Когнітивні теорії спричинили введення в науковий обіг нових мотиваційних понять: соціальні потреби, життєві цілі, когнітивні чинники, когнітивний дисонанс, цінності, очікування успіху, страх невдачі, рівень домагань.

Серед вітчизняних вчених, початку ХХ століття, що цікавилися питанням про мотивацію поведінки людини, слід відзначити, насамперед, О. Лазурського, що опублікував в 1906 році книгу «Нарис науки про характери». У ній визначальне місце займає обговорення питань, пов'язаних з бажаннями і потягами, боротьбою мотивів і прийняттям рішень, стійкістю рішень (намірів) і здатністю до внутрішньої підтримки спонукальних імпульсів. Про потяги, прагнення, бажання і «хотіння» людини, міркував у своїх роботах й інший вітчизняний психолог М. Ланге. Зокрема, він виокремив відмінності потягів від «хотіння», вважаючи, що останні – це потяги, що переходять в активні дії. Для нього «хотіння» – це діяльна воля. Мотивацію, з позиції «теорії установки», у 40-х роках, розглядав Д. Узнадзе, який говорив, що джерелом активності є потреба, яку він розумів дуже широко, а саме як те, що є потрібним для організму, але чим він в даний момент не володіє [87].

Із створених у 60-ті роки ХХ ст. концепцій мотивації, продуманою та доведеною до певного рівня закінченості вважається створена О. Леонтьєвим теорія діяльнісного походження мотиваційної сфери людини [127]. Відповідно до його концепції, мотиваційна сфера людини, як і інші її психологічні особливості, мають свої джерела в практичній діяльності. Зокрема, між структурою діяльності та будовою мотиваційної сфери людини існують відносини ізоморфізму, тобто взаємної відповідності, а в основі динамічних змін, які відбуваються з мотиваційною сферою людини, лежить розвиток системи діяльностей. Ця концепція пояснює походження і динаміку мотиваційної сфери людини. Вона показує, як може змінюватися система

діяльностей, як перетворюється її ієрархічність, яким чином виникають і зникають окремі види діяльності та операції. Тобто у відповідності із закономірностями розвитку діяльностей можна вивести закони, що описують зміни у мотиваційній сфері людини, придбання нею нових потреб, мотивів і цілей. За О. Леонтьєвим, спрямованість спонуканню надає саме об'єкт (що сприймається дуже широко, не тільки як предмет, річ). Більше того, «опредмечування потреби», як висловлювався О. Леонтьєв, надає цьому спонуканню сенс, і, по суті, збудником діяльності виступає не сам предмет, а його значення для суб'єкта. В основі змін, які відбуваються із мотиваційною сферою індивіда, лежить діяльнісна система, що відповідає потребам людини та динаміка розвитку якої обумовлює зміни в мотиваційній сфері людини, придбання нею нових потреб, мотивів і цілей [128].

Відповідно до цього у вітчизняній психології домінуючими у вивченні мотиваційної сфери особистості стали підходи, що розглядають мотивацію відносно таких ключових категорій, як свідомість (С. Рубінштейн), діяльність (К. Абульханова-Славська, О. Леонтьєв), ставлення (В. Вілюнас, В. Мерлін, В. М'ясищев), смисл і цілеспрямованість (Є. Ільїн), потреба (С. Каверін і ряд інших авторів) [5;29;128; 203].

На думку Є. Ільїна, всі визначення мотивації можна узагальнити у межах двох напрямів. Перший з них розглядає мотивацію з структурних позицій, як сукупність чинників (причин, спонук) або мотивів. Другий напрям розглядає мотивацію як динамічне утворення, як процес, «механізм», що поданий в останньому підході до визначення мотивації. У всіх випадках, як вважає Є. Ільїн, мотивація виступає засобом або механізмом формування і реалізації вже наявних мотивів: виникла ситуація, що дозволяє реалізувати наявний мотив – з'являється і мотивація, тобто процес регуляції діяльності за допомогою мотиву [99].

Ряд авторів дотримується процесуального підходу у визначенні мотивації. Так, М. Магомед-Емінов розглядає мотивацію як процес психічної регуляції конкретної діяльності, І. Джідар'ян – як процес дії мотиву і як

механізм, що визначає виникнення, напрям і способи здійснення конкретних форм діяльності, Є. Ільїн – як динамічний процес формування мотиву (як підстави вчинку). Вищезазначене стає підставою для визначення, яке об'єднує два підходи: мотивація є сукупною системою процесів, що відповідають за спонуку і діяльність [76; 87].

Теорії мотивації особистості зарубіжних психологічних шкіл тісно пов'язані із засадами теорії особистості (теорії А. Адлера, К. Левіна, А. Маслоу, К. Роджерса та інших) [1;140]. Найбільш відомою є концепція «ієрархії мотивів» А. Маслоу. Фізіологічні потреби Абрахам Маслоу вважає, безперечно домінуючими в запропонованій ним ієрархії мотивів. На думку дослідника, у людини, яка потребує одночасно їжі, безпеки, любові, самоствердження, домінантним є саме почуття голоду, що перевершить решту інших потреб. Прагнення писати вірші, бажання володіти автомобілем, мати нову пару взуття, цікавість до історії – все це забувається або стає другорядним. На думку дослідника людина, яка дуже зголодніла, не має ніяких інтересів, окрім їжі. Задоволення цієї потреби сприяє актуалізації пізнавальних та естетичних потреб. Лише коли задоволені всі інші потреби, виникає потреба в самореалізації та самоактуалізації. Класифікація потреб А. Маслоу суттєво відрізняється від інших класифікацій. По-перше, вчений розмежовує не окремі потреби, а цілі їхні групи. По-друге, ці групи впорядковані у ціннісній ієрархії відповідно до їх ролі у розвитку особистості [141].

Слід зазначити, що на основі поєднання існуючих теоретичних концепцій мотивації людини Г. Хім'як виділила сім типів мотиваційних факторів: 1) внутрішня мотивація: досягнення, самоактуалізація, почуття власної цінності, задоволеність життям; 2) аксіологічна мотивація: відповідальність, місія, служіння народу; 3) зовнішня мотивація: приязнь, товариський характер, суспільний аспект поведінки; 4) раціональна мотивація: набуття знань і вмінь, новий досвід, вигода; 5) мотивація, що виникає з фрустрації: почуття провини, розв'язання особистих проблем;

- б) альтруїстична мотивація: співчуття, альтруїзм, бажання допомогти іншим;  
 7) мотивація пов'язана з реалізацією влади: досягнення або утримання соціального статусу, кар'єра, престиж, репутація [207].

Згідно, запропонованої А. Файзулаєвим послідовної концепції структури мотиваційного процесу виділяють п'ять етапів, які мотив проходить у своєму становленні [32]:

1) Виникнення і усвідомлення спонукання. В якості спонукання можуть виступати не тільки прямі активатори (потреби, схильності, потяги), а і будь-яке явище психічної діяльності (образи, думки, емоції). Саме спонукання ще не є мотивом. Першим кроком до формування мотиву є свідоме спонукання яке включає в себе усвідомлення як предметного змісту спонукання, так і діяльності з ним.

2) Прийняття мотиву. На цьому етапі мотиваційна тенденція знаходить якісно чіткі, окреслені властивості (усвідомленості, спрямованості) і починає виконувати сенсоутворюючу функцію.

3) Реалізація мотиву. Трансформації, які відбуваються з виділеною мотиваційною тенденцією в конкретних життєвих ситуаціях (безпосередньої ситуації, її реалізації). Виникають нові функції: задоволення, насичення потреби, інтересу.

4) Закріплення мотиву. Повторення однотипних відповідних ситуацій, стимулювання потреби в житті людини, призводить до закріплення мотиву у якості риси характеру.

5) Актуалізація спонукання. Повтори ситуацій актуалізації і задоволення відповідних потреб призводить до закріплення відповідної мотиваційної тенденції як внутрішньої потреби, звички.

Отже, аналіз наукових досліджень і публікацій свідчить, що проблема розвитку мотивації особистості вже була предметом уваги дослідників, зокрема досліджувалася мотивація особистості, її зміст, структура, чинники (В. Асеев, І. Борис, І. Вартова, С. Занюк, В. Ковальов, О. Леонт'єв, А. Маркова, В. Мільман, Ю. Орлов, Х. Хеккаузен, П. Якобсон, тощо)

[25;76;99;137;159]. Домінуючими у вивченні мотиваційної сфери особистості стали підходи, що розглядають мотивацію відносно таких ключових категорій, як свідомість (С. Рубінштейн), діяльність (К. Абульханова-Славська), ставлення (В. Вілюнас, В. Мерлін, В. М'ясищев), смисл і цілеспрямованість (Є. Ільїн, Д. Леонт'єв), потреба (Л. Божович, С. Каверін, С. Манукян, Ю. Шаров, тощо); мотиваційні концепції (Дж. Аткинсон, Г. Келлі, Д. Мак Келланд, Дж. Роттер) [17;19;29;87].

Таким чином, аналіз теорій мотивації та підходів дозволив констатувати, що в сучасній психологічній науці існують два глобальних аспекти теоретичних уявлень про мотивацію: змістовний і процесуальний. У змістовних теоріях мотивації акцент зроблено на виявленні та вивченні внутрішніх спонукань (потреб, мотивів), які полягають в основі поведінки людей. У процесуальних теоріях розкриваються закономірності організації цілісної мотивованої поведінки з урахуванням взаємодії мотивів з іншими процесами – сприйманням, пізнанням, комунікацією. При цьому дослідники розглядали мотивацію як конструкт (процесуального або структурного характеру), що дозволяє узгоджувати в несуперечливу єдність все багатство мотиваційної сфери як багатокomпонентного, багаторівневого, ієрархізованого динамічного утворення, що виявляється в постійному русі, розвитку вхідних у нього компонентів і їх співвідношень та вважали, що мотиваційна сфера особистості складається з відносно стійких домінуючих мотивів, у яких виявляється спрямованість особистості, але є динамічною й може змінюватися [64].

## **1.2. Концепції професійного становлення особистості в контексті сучасних психолого-педагогічних досліджень**

Завданням цього підрозділу дисертації став розгляд концепцій професійного становлення учнівської молоді, що розроблені та розвиваються в сучасних психолого-педагогічних дослідженнях.

Проблема професійного становлення особистості посідає важливе місце у педагогічній та віковій психології, оскільки стосується вирішального моменту в життєвій самореалізації особистості. Психологічними проблемами розвитку особистості в різних аспектах професійної діяльності людини займалось широке коло таких вчених, як Г. Балл, І. Бех, К. Гуревич, Г. Костюк, Є. Клімов, Н. Ничкало, К. Платонов, В. Рибалка, Б. Федоришин [14;16;54;98;108;154;174;201;225]. Більшість дослідників вважають, що професійне становлення майбутнього фахівця – це складний, багатовимірний і досить суперечливий процес перетворення особистості, починаючи від дитинства і часу її навчання і аж до власне професійної діяльності.

У психологічній літературі основоположником науково-психологічного підходу до проблеми професійного становлення особистості майбутнього фахівця вважається Ф. Парсонс. Він вважає що, кожній професії відповідає певний набір психологічних та фізичних якостей, а успішність професійної діяльності та задоволення професією залежить від міри узгодженості індивідуальних якостей особистості з ментальними вимогами професії. Професійне становлення в зв'язку з особливостями вибору професії у його віковій динаміці розглядають Ш. Бюлер, Д. Сьюпер С. Шпранглер, та інші [263;257].

Професійне становлення з точки зору різних типологій докладно розглядають Дж. Голланд та О. Ліппман [260]. Теоретичну основу концепції професійного становлення особистості склали дослідження особистості і діяльності К. Абульханової-Славської, Б. Ананьєва, О. Асмолова, Є. Клімова, Б. Ломова, П. Шавіра, В. Шадрікова та інших [6;8;11;97;242;243;]. В той же час, слід зауважити на тому, що поняття «становлення особистості» ще не

отримало чіткого й виразного визначення. Але більшість дослідників дотримуються погляду, що становлення – це «процес розвитку, в якому індивід покладає на себе відповідальність за максимально повну реалізацію свого потенціалу» [26].

У більшості з багаточисельних концепцій становлення особистості професіонала (Е. Зеєр, Т. Кудрявцев, М. Пряжников, В. Сафін та ін.) професійний розвиток розуміється як процес проходження людиною етапів: оптації, професійної підготовки, профадаптації, самореалізації, професійної зрілості, пов'язаних з віковими аспектами розвитку людини, та на кожному з яких формуються ті або інші психічні новоутворення, відбувається формування нових якостей професіонала, що забезпечують успішне виконання трудових функцій та підготовлюють суб'єкта до переходу на нову стадію розвитку. Згідно концепції професійного становлення Е. Зеєра, обираючи та освоюючи професію, особистість професійно вдосконалюється та змінюється: збагачується спрямованість, формується досвід і компетентність, розвиваються професійно важливі якості [80].

Різні аспекти дослідження професійного становлення особистості були висвітлені у працях Б. Ананьєва, Б. Ломова, К. Платонова, С. Рубінштейна, які визначили специфіку особистісного, діяльнісного і системного підходів до психологічного вивчення цієї проблеми [7;133;176;203].

Так Є. Клімовим була розроблена психологічна концепція розвитку особистості як суб'єкта праці. На його думку, особливого значення професійне становлення набуває на стадії «оптації» (з 11–12 років до 14–18), коли на перший план виходять проблеми вибору й побудування особистістю свого професійного плану. Після цього особистість у процесі власного професійного розвитку переходить до стадії професійної підготовки (з 15–18 до 16–23 років) та професіоналізації [97].

У подальших наукових працях Є. Клімов визначає вибір професії як проектування особистістю свого професійного життєвого шляху, у якому «поступово виникають» нові можливості [98]. Модель професійного

життєвого шляху, вважає вчений, що сформована у свідомості людини, має бути досить узагальненою і гнучкою, оскільки процес професійного розвитку не зумовлений одним окремим вибором, а потребує активності особистості, спрямованої на постійне проектування і побудову свого професійного шляху. Кожен новий вибір відкриває перед людиною нові можливості й нові напрямки розвитку професійної кар'єри, з одного боку, та самої особистості – з іншого. Тому, на думку Є. Клімова, недостатньо обмежуватися лише аналізом співвідношень між комплексом здібностей особистості та вимогами професії. Вибір професії обумовлений також складними психологічними процесами і внутрішніми психологічними факторами особистості. Придатність особистості до певної професійної діяльності обумовлюють індивідуальні комплекси установок, звичок, рис характеру, навичок, вмінь і знань, які визначаються розвитком і життєвим досвідом людини. Саме від цього психологічного чинника в цілому і залежить наявність або відсутність рішення про вибір професії, його адекватність та реалістичність, а отже й результат професійного становлення особистості.

Проблема особистого професійного плану розглядалася у наукових працях дослідника М. Пряжнікова досить докладно [183]. Він запропонував теоретичну схему, за якою здійснюється побудова професійного плану і вважав, що саме вона становить процесуально-змістовну модель професійного становлення особистості. До схеми особистого професійного плану М. Пряжніков включає внутрішні фактори самосвідомості і аналітичні процеси оцінки ситуації та можливих шляхів її розвитку: усвідомлення особистістю ціннісно-моральних засад професійного становлення та необхідності професійної підготовки для найбільш повної професійної самореалізації, загальне орієнтування у соціально-економічній ситуації та у сферах професійної діяльності, визначення далеких і близьких цілей, знання про можливі зовнішні і внутрішні перешкоди і уявлення про способи їх

подолання, наявність резервних варіантів, початок практичної реалізації планів [182].

Ми погоджуємося, в цілому, з концепцією, яку пропонує М. Пряжніков, але, зауважуємо на тому, що теоретична схема, за якою здійснюється побудова професійного плану є доволі схематичною і не відображає повною мірою живої тканини переживань людини в ситуації прийняття життєво важливого рішення – боротьбу мотивів, думок, емоцій.

Розв'язання названих задач набуває особливого значення ще й тому, що, як свідчить аналіз психолого-педагогічних досліджень, перехід учнів загальноосвітньої школи до будь-якого закладу освіти супроводжується труднощами адаптації, які мають об'єктивний (зумовлені зовнішнім середовищем і умовами закладу освіти), так і суб'єктивний характер (притаманні кожному учню, як окремій особистості, можливості подолати їх, спираючись на життєвий досвід, ціннісні орієнтації, цільові орієнтації, цільові настанови, допомогу викладачів тощо).

Значний внесок у вивченні даної проблеми зробив Т. Кудрявцев. Вчений визначив професійне становлення як довготривалий, динамічний, багатоступеневий процес, що містить в собі кілька основних стадій: формування професійних намірів; професійне навчання; професійну адаптацію; часткову або повну реалізацію особистості в праці за фахом [88].

У змісті концепції Т. Кудрявцева виділено три наскрізні лінії професійного становлення: розвиток мотиваційно-потребнісної сфери професіонала, формування операційно-технічних елементів професійної діяльності і професійне самовизначення [118].

Центральне місце в концепції професійного становлення майбутнього фахівця, яку запропонував Т. Кудрявцев займає ствердження про чотири стадії професіоналізації:

Перша стадія – «виникнення і формування професійних намірів під впливом загального розвитку і первинного орієнтування в різних сферах

праці». Критерієм етапу виступає соціально і психологічно обґрунтований вибір професії.

Друга стадія – власне професійне навчання, тобто «етап цілеспрямованої підготовки до обраної професійної діяльності. Психологічний критерій цієї стадії – професійне самовизначення...» .

Третя стадія – «процес входження в професію» (в більшості випадків відображається поняттям «професійна адаптація»), що характеризується активним оволодінням професією (а не просто «пристосуванням» до неї) і знаходженням свого особливого місця в системі виробничого колективу. Критерій цієї стадії – достатньо високі виробничі показники діяльності, певний рівень розвитку професійно значущих якостей і психологічний комфорт». Важливо відзначити, що в даній концепції виділяється два типи входження в професію. Перший виявляється на початкових стадіях навчання в професійному навчальному закладі, а другий – на початкових стадіях самостійної діяльності.

Нарешті, четверта стадія – це «повна реалізація особистості в самостійній професійній праці». Рівень реалізації характеризується як ступенем оволодіння операційною стороною професійної діяльності, так і рівнем сформованого ставлення до справи, а також мірою творчості, майстерності [117].

У цілому, концепція має важливе значення для розвитку психолого-педагогічної теорії професійного становлення майбутнього професіонала. Разом з тим у концепції, що розглядається, стадії професійного становлення особистості співвідносяться з етапами життєвого шляху людини і жорстко обмежені певними тимчасовими рамками. Але, як наголошується в багатьох дослідженнях, процес формування професійних намірів, вибору професії, освоєння професійної діяльності не має фактично часових меж і продовжується все життя. Це є підставою для висновку про те, що в кожен проміжок часу особистість може знаходитися на різних стадіях розвитку.

Важливе місце в даній концепції відводиться кризовим ситуаціям, загостренню суперечностей, які, на думку автора, фіксуються при переході від однієї стадії до іншої. Т. Кудрявцев зазначає, що ці кризи обумовлюються неузгодженістю між очікуваним успіхом тієї або іншої дії і його дійсним результатом. Виникаюча криза характеризується ломкою самого себе, власної концепції професійного становлення, побудовою нових концепцій і апробацією їх в реальній поведінці [116]. Такі дослідники, як Л. Китаєв-Смик, Є. Клімов, І. Кон, А. Маслоу, Е. Симанюк, Л. Юр'єва пов'язують професійне становлення і розвиток особистості з впливом і подоланням професійних криз [93;103;141;254].

Л. Юр'єва виділила значення особистісного чинника в генезі кризових станів. До особистісних передумов виникнення кризових станів вона зараховує емоційну лабільність, підвищення тривожності, незрілість особистості, а також акцентуацію їх характеру та особливості мотиваційної сфери [254]. Згідно з А. Маслоу, фрустрація таких мотиваційних явищ, як потреби особистості, зумовлює формування низької самооцінки, почуття неповноцінності, а фрустрація потреби в самоактуалізації призводить до «екзистенційного вакууму», втрати сенсу життя [140].

Г. Балл, П. Перепелиця зазначили, що хоча сучасна підготовка в різних ланках професійної освіти спирається, насамперед, на загальноосвітню школу, але на жаль, пануюча в загальноосвітніх закладах традиційна система навчання й виховання не сприяє формуванню психологічної готовності до одержання професійної освіти і до наступної самостійної праці, тим паче, в ринкових умовах [14].

Вивчаючи проблеми професійного становлення особистості здобувачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, дослідники вважають, що складовими підготовки молоді до обрання професії мають бути, з одного боку, система профорієнтаційної роботи, а з другого – особлива допрофесійна підготовка, яка передбачає включення в діяльність, природним продовженням якої буде професійне навчання за певним фахом. Цінним є

їхнє зауваження на тому, що ефективна допрофесійна підготовка аж ніяк не зводиться до засвоєння істотних для певної професії (або груп професій) відомостей, навичок і вмінь. Треба дбати про формування психологічної готовності до професії, про сприяння становленню особистості школяра як майбутнього професіонала [180].

Значну роль у професійному становленні особистості відіграє профорієнтаційна робота (Є. Єгорова, О. Ігнатович, В. Кобченко, Н. Литвинова, Н. Побірченко, В. Синявський, Б. Федоришин, А. Шевенко та ін.). Саме профорієнтація, на думку вчених, є однією з ведучих складових супроводу особистості у процесі її професійного становлення. Зокрема Б. Федоришин професійну орієнтацію визначає як науково-практичну систему підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення, в центрі якої – особистість учня як цілісна й водночас дискретна психічна система, спрямована на розвиток самосвідомості, «коригування її ставлень, інтересів», мотиваційної сфери, когнітивних потреб і одночасно на виявлення й оцінку її професійно значущих психічних якостей (зокрема психічних функцій і здібностей) [129;91;225;261].

Як зазначають вчені, на етапі професійного навчання деякі здобувачі ПТО (особливо ті, які пройшли етап «розмитой» ідентичності), переживають розчарування в майбутній професії, незадоволення окремими предметами, втрачають інтерес до навчальної діяльності, сумніваються в правильності професійного вибору. На цьому етапі кризи професійного становлення, що має слабо виражений характер і тому її зараховують до типу «нормативної кризи», можна подолати, змінивши навчальну мотивацію на соціально-професійну, що викликає почуття задоволення майбутньою професією та пов'язані з нею позитивні емоції. Зокрема, Д. Сьюпер запропонував ступеневу модель професійного розвитку особистості, яка орієнтується на ранні дослідження етапів життєвого шляху Ш. Бюлера [262;257]. Виходячи з вікових меж стадій професійного становлення науковець виокремив стадії,

які безпосередньо відносяться до особливостей професійного становлення особистості в різних видах навчально-практичної діяльності, а саме:

1. Стадія пробудження (0–14), ділиться на фази фантазії, інтересів і здібностей; на фазі фантазії (4–10) домінують дитячі потреби, професійні ролі програються у фантазії; у фазі інтересів (11–12 років) формуються професійно значущі переваги. У фазі здібностей (13–14 років) апробовуються індивідуальні здібності, з'являються уявлення про професійні вимоги і зміст професійної освіти.

2. У стадії дослідження (15–24 років) індивід намагається випробувати себе в різних ролях при орієнтації на свої реальні професійні можливості; у фазі 15–17 років робиться попередній професійний вибір, який апробується у фантазії або в реальності, в аспекті цього досвіду оцінюються власні якості; у фазі переходу відбувається спроба реалізації «Я»-концепції; у фазі апробації ведеться пошук поля діяльності в професійному житті.

Але найбільш значимим досягненням даної концепції є визнання того, що процес професійного становлення – це тривалий, цілісний процес розвитку особистості. На основі такого розуміння складається новий підхід, який ґрунтується не на вивченні професій, а на вивченні особливостей професійного становлення особистості в різних галузях діяльності. Реалізація даного підходу допоможе вирішити важливі практичні проблеми професійного навчання здобувачів ПТО.

А. Петровський виділив чотири етапи розгортання навчально-практичної діяльності, безпосередньо пов'язаної з професійним становленням особистості учнів. Це: вибір предмету діяльності; первинне мотивоутворення; перевага групової мотивації; перевага суспільної мотивації. При цьому кожен етап характеризується: ієрархією мотивів; рівнем самоорганізації і характером дій учнів щодо своєї провідної діяльності; станом структури міжособистісного і ділового спілкування, в яку включений учень. І тому вважає А. Петровський, психологічно виправдано і педагогічно доцільно здійснювати вивчення мотиваційних компонентів

професійного становлення особистості учнів, а також створювати умови щодо їх розвитку [168].

Д. Ельконін стверджував, що у 15–17-річних (старший шкільний вік) провідною стає навчально-професійна діяльність, завдяки якій в учнів формуються певні пізнавальні і професійні інтереси, елементи дослідницьких умінь, здатність будувати життєві плани і виробляти етичні ідеали, самосвідомість [249].

Оскільки об'єктивні й суб'єктивні умови переходу до самостійного життя вимагають від молоді професійно самовизначатися, то це позначається на їхніх потребах, ставленнях, інтересах, емоційному стані, на формуванні певної внутрішньої позиції, в них виникає потреба в набутті досвіду для побудови свого життєвого плану. Суттєву роль при цьому відіграє сформованість на досить високому рівні інтересів до певного виду діяльності, оскільки саме інтерес є одним із домінуючих мотивів вибору та набуття професії, тобто визначає емоційне прагнення, рух людини до певної мети. Зокрема, В. Семиченко розглядає професійні інтереси як зовнішні прояви окремих складових мотиваційної сфери (мотивів, цілей, емоцій, прагнень), що характеризуються вибірковою активністю людини стосовно професійних подій [207].

Як вважає Є. Павлютенков, у психологічній практиці часто зустрічається так званий ситуативний інтерес, який характеризується позитивним відношенням до певних професій (зміст такого інтересу може бути пов'язаний з мріями про майбутню професію). Але є також і діяльнісний інтерес, що стимулює не тільки активне сприйняття інформації про професії, а також і активну діяльність із власної ініціативи, з переживанням позитивних емоцій, пов'язаних з процесом цієї діяльності. На основі діялісного інтересу до професії виникає і формується професійний інтерес [162].

Формування професійних інтересів передбачає виявлення інтересів до професії і здійснення на основі цього комплексу заходів щодо професійного

навчання молоді. Отже, інтерес до професії лежить в основі професійного інтересу, що і визначатиме успішність професійного становлення особистості здобувачів ПТО. Через те на стадії професійного самовибору виникає необхідність у формуванні в здобувачів ПТО професійних інтересів, що виявляються не тільки в прагненні ознайомитися з видом праці, конкретною професією та її вимогами до людини, а й у роботі над собою: вивченні спеціальної літератури та розвиткові необхідних якостей, поглибленій роботі з профілюючих предметів. Професійний інтерес може набути характеру нахилу, якщо учень постійно займається певним видом діяльності. Тобто, умовою успішного професійного вибору є ще формування нахилів.

На думку С. Максименка, А. Петровського нахили тісно взаємопов'язані не тільки з інтересами, а й із здібностями особистості, оскільки заняття певною діяльністю є важливим стимулом для їх розвитку. Нахили не тільки проявляються, а й формуються в діяльності. Характерною ознакою прояву нахилів є й те, що привабливими для учня виявляються не тільки досягнуті результати в обраній діяльності, а й сам процес праці [167;134].

Поняття «нахил» закріпилося у вітчизняній психології в 40-і роки ХХ століття (Б. Теплов), але дотепер не отримало однозначного тлумачення. Одні автори розуміють нахил як спрямованість на певну діяльність (С. Рубінштейн), як професійну спрямованість (О. Ковальов), як потребу в будь-якому виді діяльності (Н. Лейтес, А. Петровський), інші – як один із виявів соціальної спрямованості особистості (К. Платонов) [99;203;167].

Р. Кеттел виділяє загальні нахили, які властиві всім людям, й унікальні нахили, які характеризують певну індивідуальність. Він виокремлює нахили за ознакою модальності. Якщо вони спрямовують людину на досягнення певної мети, то їх він називає «динамічними нахилами», якщо вони пов'язані з енергійністю, емоційністю, то – «темпераментними нахилами», якщо вони стосуються ефективності, то – «нахилами-здібностями» [91].

Професійні нахили – це спрямованість індивіда до професійної діяльності, яка внутрішньо мотивована професійним інтересом і визначена здібностями даного індивіда. В той же час професійна спрямованість характеризує сферу потреб та інтересів людини і пов'язана з поведінкою людини по відношенню до професійної праці. «Певною мірою можна говорити про професійну спрямованість і в тих випадках, коли людина має намір обрати професію», тобто виходячи з аналізу наукових джерел, можна стверджувати, що професійна спрямованість – це складне психологічне утворення, яке впливає на професійне самовизначення особистості, в якому найбільш повно втілюються її творчі можливості, реалізуються професійні інтереси та нахили, ідеали, духовні потяги та потреби (Л. Божович, Л. Кондратьєва, К. Платонов та ін.) [20;176].

Професійні інтереси та нахили як психологічні критерії визначають розвиток професійної спрямованості учнів і, безумовно, впливають не лише на професійне самовизначення особистості, а й на її професійне становлення.

В психологічній літературі прийнято визначати професійне самовизначення або як дію, момент вибору професії, або як етап підготовки до обраної професійної діяльності, який відносять до однієї із стадій професійного становлення особистості (А. Кухарчук і А. Ценципер та ін.). Зміст професійного самовизначення полягає в усвідомленні особистістю себе суб'єктом конкретної професійної діяльності і передбачає самооцінку людиною індивідуальних психічних якостей та зіставлення своїх можливостей з психологічними вимогами професій до спеціаліста. Тобто, професійне самовизначення особистості характеризує сферу самосвідомості людини, точніше кажучи, сферу її професійної самосвідомості, яка пов'язана з динамікою «думок» самооцінки [123].

Особливої актуальності вона набуває у ранньому юнацькому віці. У зв'язку з цим, центральним і досить складним завданням є формування в учнівської молоді здатності до свідомого та самостійного вибору майбутньої професії. Вирішення цього завдання багато в чому залежить від активної

позиції самих учнів, від усвідомленості себе суб'єктом власного життя, прагнення до особистісної самореалізації, вміння виважено і самостійно приймати відповідальні рішення. Тому вивчення мотивації професійного становлення учнівської молоді може відкрити нові шляхи його оптимізації. Проблема професійного вибору молоді ґрунтовно розглядалась вітчизняними дослідниками. Досить назвати роботи С. Іконнікової, В. Лісовського, І. Надольного, Л. Сохань, Е. Суїменка, А. Ручки, Г. Чередниченко, В. Шубкіна, та ін. В останні роки в її дослідженні брали участь такі вчені, як В. Андрущенко, В. Аза, В. Журавський, В. Кремень, М. Михальченко, В. Огнев'юк, П. Перепелиця, В. Пилипенко, І. Прокопенко та ін. [111;171].

Разом з тим, аналіз наявної літератури показує, що не зважаючи на досить помітну кількість публікацій, є низка проблем, які потребують поглибленого аналізу. Серед них – систематизація факторів, які впливають на професійне становлення особистості, зокрема формування в учнів стійких професійних інтересів і правильно мотивованих професійних намірів, в основу яких покладено усвідомлення своїх власних професійно значущих психологічних особливостей, здатностей, а також соціально-економічних умов вибору професії. Професійне становлення здійснюється в результаті комплексної взаємодії різноманітних чинників, де в якості внутрішнього стрижня виступає внутрішня (усвідомлена або неусвідомлена) мотивація, схильності, своєрідний «потяг» людини. Теоретичні передумови розробки цієї проблеми вивчались у психолого-педагогічних дослідженнях психічного розвитку особистості таких вчених, як Г. Балл, І. Бех, М. Боришевський, І. Зязюн, Г. Костюк, Н. Ничкало, П. Перепелиця, В. Рибалка, В. Семиченко, О. Скрипченко та ін. [14;16;72;150]. Проблема мотивації професійного становлення поступово вичленовувалась у розробках таких вітчизняних психологів, як Б. Ананьєв, О. Голомшток, Ф. Гоноболін, Н. Литвинова, В. Моляко, В. Моргун, О. Мороз, Д. Ніколенко, Н. Побірченко, В. Синявський, В. Сластьонін, М. Смульсон, Б. Федоришин та ін. [9;144;177;225]. Особливе місце серед чинників, під впливом яких

здійснюється процес професійного самовизначення особистості належить мотивації вибору професії, вироблення активної позиції в обранні оптимальних шляхів і засобів здійснення свого професійного самовизначення.

Проблема активізації особистості у професійному самовизначенні є перш за все проблемою розвитку їх як активних суб'єктів учбової, трудової діяльності і спілкування. Виходячи з такої постановки понять «активізація», «активність», «суб'єкт діяльності», можна запропонувати наступне розуміння активного професійного самовизначення і прояву активності учнів в процесі перетворення ситуації, що складається в цей період їхнього життя. Розглядаючи суб'єктну активність учня спрямовану ним на зміну самого себе з метою підготовки до успішного виконання професійної праці, яку він обирає, слід виділити процеси самопізнання власних індивідуальних особливостей, захоплень та інтересів; самооцінювання, тобто зіставлення отриманого в результаті самопізнання уявлення про необхідний рівень розвитку професійно важливих якостей бажаної професії; саморозвитку, тобто дійсного ставлення учня до самого себе, що базується на уявленні про себе як суб'єкта професійної діяльності. Як активний суб'єкт діяльності, людина не пасивно приймає ситуацію, що склалася, якщо умови заважають реалізації її професійних планів, а прагне ці умови змінити (подолати труднощі при досягненні поставлених цілей, наполягти на своєму рішенні тощо). Досягнення вказаних педагогічних цілей може бути здійснено при виконанні певних психологічних і організаторських умов. Тому процес виховання має бути організований як процес суб'єкт-суб'єктної взаємодії вихователя і вихованця. Лише маючи рівноправну з вчителем позицію, учень отримує можливість реалізувати свою активність, самостійність та ініціативу. Це означає, що на заняття вихованець має право планувати свою діяльність: обирати цілі, засоби, способи їх досягнення тощо. Виховна діяльність при цьому перетворюється на спільну діяльність дорослого і учня і містить в собі два взаємозалежних потоки активності: від вихователя та від вихованця. Дії

вихователя ініціюють пізнавальну, емоційно-вольову та комунікативну активність вихованця.

У працях П. Шавіра зміст професійного самовизначення розкривається як зумовлений симптомокомплексами властивостей особистості. Головний зміст процесу професійного самовизначення за П. Шавіром, полягає у формуванні спрямування особистості, і тому цей зміст у кожному конкретному випадку буде визначатися провідними мотиваційними комплексами, що притаманні цій особистості, а також пошуками внутрішніх засад для вибору і спрямуваннями на вибір конкретної професії [242].

Припускаючи, що спрямування особистості формується під впливом провідних мотивів, П. Шавір пропонує класифікацію проблем, які постають перед особистістю у процесі професійного самовизначення. Це, по-перше, проблеми «усвідомлення суспільного сенсу обраного шляху». Сюди він включає суспільну значимість професії, її престижність і творчий характер праці. Друга група проблем пов'язана з усвідомленням особистістю «своєї відповідності обраній діяльності». Третій тип проблем виникає у зв'язку з необхідністю зіставляти свої бажання з об'єктивними факторами. Запропонована П. Шавіром система класифікації психологічних проблем самовизначення, на нашу думку, перспективна. В ній є засади для психологічно обґрунтованого підходу до досліджень процесів самовизначення особистості. Дослідник звертає увагу на внутрішні суперечності у свідомості людини, що обирає професію і, на відміну від більшості авторів, зупиняється на певних внутрішніх проблемах особистості, які мають враховуватись у процесі професійного самовизначення [242].

В. Сафін, в залежності від сфери життя особистості, виділяє такі форми і типи самовизначення: конвенціонально-рольове, професійне, сімейне і соціальне. Разом ці форми створюють життєве самовизначення особистості, певним чином вступаючи у зв'язки між собою. З точки зору В. Сафіна самовизначення включає два аспекти. Перший – це визначення себе стосовно цілей і цінностей, враховуючи вимоги групи, колективу, суспільства, а також

свої можливості, здатності, умови середовища. Другий аспект самовизначення – це активність особистості, її свідома діяльність, спрямована на самоактуалізацію та практичне втілення системи цінностей суб'єкта. Діяльнісний план самовизначення, таким чином, пов'язується з функціонуванням самосвідомості, образу «Я», з процесами самопізнання і саморегуляції та з самореалізацією через діяльність. Отже, самовизначення особистості – це «цілеспрямована всебічна творча поведінка, мета якої – оволодіння сферами життя як системою на основі ідеї, що повністю охоплює суб'єкт і є результатом особистісної переробки і особистісного переживання». Головними рушійними силами самовизначення, на думку В. Сафіна, виступають наявні суперечності між суб'єктивними умовами та можливостями, між бажаним і можливим, між внутрішніми принципами і зовнішніми умовами. Тобто, психологічним механізмом особистісного самовизначення є процес розв'язання цих суперечностей (з одного боку, узгодження внутрішніх умов, принципів з обраною метою, з іншого – з зовнішніми обставинами і можливостями її реалізації). Результатом цих процесів є сформована програма дій і поведінки. Отже, безумовно, викладені В. Сафіним аспекти самовизначення потребують вивчення на етапі професійного навчання учнів, а ціннісні орієнтації, самоактуалізацію відносять до найважливіших критеріїв психологічної структури професійного становлення особистості [206].

Т. Кудрявцев і В. Шегурова підкреслюють, що «професійне самовизначення перш за все – це стійке позитивне ставлення до себе як суб'єкту професійної діяльності» [118].

Даючи загальну оцінку місцю і ролі даного поняття в ході дослідження процесів професійного становлення, відмічені автори підкреслюють: «професійне самовизначення» розглядається, з одного боку як «ядро», найбільш значущий компонент професійного розвитку людини, а з іншого – як критерій одного з етапів професійного становлення особистості.

Отже, результати аналізу наукових джерел дозволили констатувати, що проблематика професійного становлення особистості майбутнього фахівця пов'язана з вивченням професійних інтересів і професійної спрямованості, мотивів вибору професії, змісту професійних планів і динаміки професійного самовизначення, класифікації типів особистості з погляду вибору кар'єри, проблем профпридатності. У професійній підготовці майбутніх фахівців потрібно віддавати перевагу конкретній особистості, ставити на перше місце її інтереси й потреби, бажання молодшої людини працювати в певній сфері. Привабливість професійної підготовки для учнів має забезпечуватися передусім формуванням внутрішньої мотивації їхньої діяльності та їх професійного становлення.

Відповідно до вищезазначеного підставою для подальшого теоретичного обґрунтування структурних складових професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників та їх змістовної характеристики стала концепція професійного становлення особистості Т. Кудрявцева, який визначив професійне становлення як довготривалий, динамічний, багатоступеневий процес, що складається з етапів формування професійних намірів; професійного навчання; професійної адаптації; реалізації особистості в праці за фахом, відповідно до яких відбувається професійне самовизначення, розвиток мотиваційно-потребнісної сфери професіонала та формування операційно-технічних елементів професійної діяльності [117].

### **1.3. Структурні складові мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників**

Завданням цього підрозділу дисертації стало теоретичне обґрунтування структурних складових професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Мотивація є одним з системоутворювальних компонентів професійного становлення особистості. Так, О. Бодальов, Е. Зеєр, Є. Клімов, А. Маркова та

ін. вважають, що цей компонент виконує ряд функцій (спонукальну, спрямувальну, регулювальну) та визначає спрямованість активності людини в професійній поведінці в цілому та її орієнтації на різні сторони як професійної, так і позапрофесійної сфери являє собою складну ієрархічно структуровану систему в яку входять покликання, професійні наміри, потреба в професійній праці, професійна схильність, ціннісні орієнтації, мета, домагання, очікування, смисли, установки, готовність до професійної діяльності, професійні інтереси і потреби, спрямованість, а також задоволеність професійною діяльністю [80; 97].

Також зазначимо, що дослідниками розглядалася мотивація професійного становлення особистості, зокрема проблема мотивації та професійного вибору (С. Бобровицький, А. Василькова, А. Гебон, Ф. Герцберг, Л. Головей, І. Кон, Г. Крайг, Д Макгрегор, Е. Мейо, К Муздибаєв, Ф. Ротлісбергер, Ф. Тейлор, У. Уайт); професійна мотивація як характеристика професійної спрямованості (Л. Божович, В. Мерлін, П. Шавир); мотивація навчальної діяльності (А. Матіс, М. Матюшкин, Ю. Орлов); мотивація як системний компонент професійного становлення особистості (Ю. Агарков, В. Мільман, Н. Нестерова, В. Якунін та ін.) [102;109;256].

Провідну роль у процесі професійного становлення майбутнього фахівця відіграють, як зауважує А.К. Маркова, професійні мотиви, а саме: мотиви розуміння призначення професії; мотиви професійної діяльності (діяльнісно-процесуальні і діяльнісно-результативні); мотиви професійного спілкування (мотиви престижу професії в суспільстві, соціальної співпраці в професії, міжособистісного спілкування в професії); мотиви прояву особистості в професії (мотиви розвитку і самореалізації особистості і розвитку індивідуальності в професії). Різні спонуки, що входять в професійну мотивацію, знаходяться між собою в складному нелінійному співвідношенні. Одна і та ж потреба може виражатися в різних мотивах і, навпаки, на основі декількох різних потреб (у праці, в самореалізації) може

виникнути один мотив (наприклад, вибору престижної професії). При цьому поєднання різних мотивів може викликати одну ціль, і в той же час, один мотив може ініціювати декілька професійних цілей [137].

У процесі професійного становлення особистості, як засвідчує аналіз наукових джерел, мотивація може мати різний характер. Зокрема, Е. Мільман розрізняє продуктивний і споживчий типи мотивації. У першому випадку спостерігається посилення активності людини, її зацікавлене відношення до діяльності і її продукту, і в цьому випадку для особистості властивий так званий «прогресивний мотиваційний профіль», який означає перевищення загального рівня розвиваючих мотивів над рівнем мотивів підтримки (збереження діяльності на тому ж рівні), і «стенічний» тип емоційного профілю (тобто схильність до активних, діяльних переживань). Інтереси особистості в цьому випадку, швидше за все, знаходитимуться в гармонії із соціально значущими задачами, індивідуально значущі задачі співпадатимуть з суспільно значущими цілями. У другому випадку, при споживчій мотивації, активність суб'єкта буде, скоріше, спрямована на привласнення індивідуально значущої мети, для нього буде характерний «регресивний мотиваційний профіль» (перевищення мотивів підтримки над розвиваючими мотивами) і «астенічний» тип емоційного профілю, який припускає пасивність, агресивність, схильність до захисних реакцій; домінантний (орієнтація на зміст професійної діяльності, творчість в ній, вибіркову активність на справу, стабільно високий рівень домагань); ситуативний (залежність діяльності від обставин, орієнтація на зовнішні чинники, такі як заробіток або місце проживання, виконавську діяльність); конформістський характер (залежність від оточення, емоційна нестійкість, відчуття дискомфорту). При цьому на думку К. Абульханової-Славської, конкретна мотивація будується не у відповідності до тих чи інших потреб особистості або вимог ситуацій, а з характерним для неї способом життя. Спосіб життя відповідає типу особистості, її індивідуальності і визначає загальну стратегію життєвого шляху. В цілому, К. Абульханова-Славська поділяє типи життєвих

стратегій на основі ініціативи і відповідальності, а також розглядає життєвий шлях людини як здатність організувати свою долю за власним задумом. Відповідно, проблема мотивації, особливо в професійному просторі, може бути розглянута через аналіз життєвих стратегій фахівця [44].

Як вважає Ю. Агарков, мотивацію професійного становлення особистості доцільно розглядати як сукупність всіх спонук, які детермінують і регулюють процес професійного і особистісного розвитку. На різних стадіях професійного становлення відбуваються певні зміни в мотиваційній структурі особистості, змінюється «вага» окремих її компонентів. Кожній стадії відповідає своя мотиваційна структура. Проте, на думку автора, на всіх етапах становлення простежується взаємозв'язок загальних мотиваційних тенденцій. Більш того, необхідно відзначити, що дослідження мотивів і етапів професійного становлення представлене багатьма вченими «в загальному» контексті, як деяка матриця, основа, тоді як кожна професійна сфера володіє власними відмінними рисами.

Зазначимо, що професії здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти накладають також свій відбиток на фахівця, визначаючи особливості мотивів, потреб, суперечностей, показників успіху, векторів розвитку професійного становлення.

Проблему мотивації професійного становлення майбутніх професійних робітників розглядали О. Бодальов, А. Деркач, Є. Ільїн, Н. Литвинова, С. Моськін, О. Орлов, В. Слатьонін, В. Синявський [129;160]. Проте дослідники розглядали дану проблему фрагментарно, вивчались окремі аспекти мотивації та професійного становлення. В основному науковці обмежувалися констатацією ролі мотивації в контексті професійного становлення, в той час як питанню її розвитку приділялося значно менше уваги. Разом з тим проблема розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, попри всю її актуальність, не була предметом спеціальної уваги дослідників. А також слід зауважити, що на даний момент дуже мало робіт, які досліджують мотивацію професійного

становлення майбутніх кваліфікованих робітників комплексно, розглядають динаміку мотиваційної сфери впродовж всього професійного шляху. Ймовірно, дане питання є надто об'ємним, торкається як різних етапів становлення, так і безлічі супровідних компонентів професіоналізації, що ускладнює дослідження. Експериментальні дослідження з проблем мотивації в професійному становленні, безумовно, існують, але присвячені, як правило, дослідженню мотивів на конкретному етапі професійного становлення, де розглядаються або мотиви вибору професії, або мотиви вибору учбового закладу, або учбовій мотивації в процесі професійної підготовки і навчання. Проте, відзначаючи, що сукупність мотивів знаходиться між собою в складному нелінійному співвідношенні, додамо, що це співвідношення може бути різним і на різних стадіях професійного становлення. Це питання постає достатньо актуальним для аналізу професійних мотивів майбутніх кваліфікованих робітників.

В основу побудови навчально-професійної діяльності ставиться завдання сформуванню системи мотивів на базі потреб учня в самовираженні, в спілкуванні, в самореалізації. Мова йде про формування особистої відповідальності як виявлення суспільної суті людини, в цілому, і як усвідомлення необхідності практичної реалізації свого перспективного професійного плану [202].

Розглянемо види мотивів, які, на нашу думку, найбільше впливають на мотивацію професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Мотив самоствердження. Мотив самоствердження (прагнення утвердити себе в соціумі, в навчальній та професійній діяльності), пов'язаний з почуттям гідності, честолюбством, самолюбством. Слід зазначити, що самоствердження — це закономірно виникаючий процес, що виявляється в особистості майбутнього фахівця і спрямований на виділення і реалізацію своєї «самостійності» (унікальності) в системі соціальних зв'язків. Здобувач ПТО намагається довести навколишнім, що він чогось вартий, прагне здобути певний статус у суспільстві, хоче, щоб його поважали та цінували.

Мотив самоствердження є досить дієвим спонукальним фактором, який педагоги закладів ПТО намагаються актуалізувати у майбутніх кваліфікованих робітників, посилюючи в них мотивацію до навчально-професійної діяльності. Прагнення самоствердитись спонукає їх долати значні труднощі і багато працювати задля самоствердження і досягання поставлених цілей [182]. Створення спеціальних умов позитивного самоствердження майбутніх кваліфікованих робітників є одним з актуальних завдань, щодо їх навчання та виховання, особливо у підлітковому віці.

Рівень самоствердження здобувачів ПТО визначається рівнем їхньої активності у навчально-професійній діяльності. Тому саме мотивація, як джерело активності, виступає невід'ємною частиною самоствердження особистості. Враховуючи все вищесказане слід сказати, що суть поняття «самоствердження» виражає специфічну діяльність виявлення певних якостей, особливостей і характеристик особистості та їх підтвердження в самому собі та оточуючому соціумі. Так, дослідження мотиву самоствердження (С. Братченко, І. Кон, М. Міронов, Е. Нікітін, Н. Харламенкова) дало змогу вченим виділити його механізми, а саме: саморозкриття, самосприйняття, самовираження, саморегуляція, самопрогнозування [101].

Необхідно сказати, що виражений мотив самоствердження визначає високе прагнення до професійного самовизначення майбутніх кваліфікованих робітників; показати себе, стати предметом уваги інших; відстояти особистісну гідність; досягнути переваг; мати владу над собою та іншими; набути впевненості у собі. На процес самоствердження майбутніх кваліфікованих робітників дуже сильно впливає їх самооцінка. Зазначимо, що особливості самооцінки впливають на всі сторони життя особистості: на емоційне самопочуття і взаємини з оточуючими, на розвиток творчих здібностей і на успіхи в навчально-професійній діяльності. При низькій самооцінці особистість недооцінює свої можливості і прагне виконувати тільки прості завдання, що заважає його самоствердженню. При завищеній

самооцінці майбутній кваліфікований робітник може переоцінювати свої можливості і братися за ті справи, які не в змозі виконати, що також стає не дуже сприятливим засобом самоствердження.

Таким чином, прагнення до самоствердження, до підвищення свого формального і неформального статусу, до позитивної оцінки своєї особистості - істотний мотиваційний фактор, який спонукає майбутнього кваліфікованого робітника інтенсивно навчатися працювати і розвиватися.

Мотив ідентифікації з іншою людиною. Цей мотив полягає у прагненні бути схожим на героя, кумира, авторитетну особистість (батька, вчителя) є особливо актуальним для дітей і молоді, які намагаються наслідувати інших людей у своїй навчально-професійній діяльності. Ідентифікація з певною людиною (прагнення бути схожим на неї) приводить до підвищення енергетичного потенціалу індивіда за рахунок символічного «запозичення» енергії в кумира: з'являються сили, натхнення, бажання працювати, діяти так, як, робив це герой, кумир, батько, матір та ін. Також мотив ідентифікації тісно пов'язаний з підсиленням мотивації до навчально-професійної діяльності.

Пізнавальний та соціальний мотиви. Дослідник А. К. Маркова виділяє в своїй класифікації пізнавальний та соціальний мотиви. Якщо в майбутнього кваліфікованого робітника в ході навчальної діяльності переважає спрямованість на зміст навчального предмета, то маємо справу з пізнавальними мотивами. Якщо в нього яскраво виражена спрямованість на іншу людину в ході навчальної діяльності, то говорять про соціальні мотиви [138]. Пізнавальні мотиви – допитливість, інтерес до знань, потреба в розумовій діяльності, в пізнанні, в розширенні знань про навколишню дійсність, різноманітні інтелектуальні почуття, прагнення здобути нові знання й навчитись застосовувати, вдосконалювати свої пізнавальні можливості, інтелектуальні здібності. Соціальні мотиви за своїм походженням і змістом пов'язані з широкими суспільними взаємовідносинами людей. Саме ці мотиви розкривають вагомі для

особистості соціальні установки, прагнення, запити, виявляє загальну спрямовуючу «позицію» майбутніх кваліфікованих робітників, щодо навчальної діяльності в закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Мотив досягнення. Мотив досягнення – це прагнення досягти високих результатів і майстерності у навчально-професійній діяльності майбутніх кваліфікованих робітників. Мотивація досягнення проявляється у виборі складних досягнень і намаганні їх виконати. Успіхи в навчально-професійній діяльності особистості залежать не лише від здібностей, навичок, знань, а й від мотивації досягнення, тобто від прагнення досягти високих результатів у цій діяльності. Особистість з високим рівнем мотивації досягнення схильна докладати значних зусиль у роботі.

Так Генрі Мюррей, один з основоположників напряму досліджень мотивації досягнення, визначав потребу в досягненні як бажання або тенденцію «долати перешкоди, проявляти силу, прагнути робити щось важке або робити щось як можна швидше». Він вважав, що привабливість досягнення не в здобутті бажаного, а в розвитку і застосуванні навичок. Іншими словами, мотивацією до досягнення служить сам процес [91]. Дослідник, Мак-Клелланд стверджує, що мотив досягнення - це похідна від базового спонукання «робити щось краще», причому не для схвалення або нагороди, а «заради самого процесу» [67]. Також С. Занюк зазначав, що «мотивація досягнення – це прагнення людини досягти значних результатів, успіхів у діяльності» [76]. А Х. Хекхаузен вважає, що мотивація досягнення – це збільшити або зберегти найвищі здібності людини до всіх видів діяльності, які можна буде застосувати як критерії успішності щодо виконання діяльності і може, привести або до успіху, або до невдачі. Зауважимо, що дослідник є автором когнітивної моделі мотивації досягнення: «очікування – цінність». Відповідно основними перемінними стають очікування, як суб'єктивна ймовірність, і спонукальна цінність. Мотив сприймається як цілісна, узагальнена диспозиція; мотивація – яка виникає при взаємодії мотиву і релевантних аспектів ситуації. Отже мотиваційний

процес досліджується як взаємодія особистісних диспозицій (мотивів) і особливості ситуації. У цьому мотив досягнення постає як риса чи властивість особистості, що забезпечує стійкість діяльності досягнення стосовно зовнішнім (ситуаційним) впливам [236].

Отже, вирішальне значення для досягнення позитивних результатів у рамках навчально-професійної діяльності має саме мотивація досягнення успіху. Знання закономірностей розвитку, формування і динаміки мотивації досягнення дозволить успішно вирішити завдання навчання і виховання майбутніх кваліфікованих робітників, їх підготовки до продуктивної, творчої праці. Зазначимо, що ми під мотивацією досягнення успіху будемо розуміти прагнення майбутніх кваліфікованих робітників виконувати справу добре, якісно, покращувати результати своєї навчально-професійної діяльності.

Мотив саморозвитку. Прагнення до саморозвитку - це важливий мотив, який спонукає майбутніх кваліфікованих робітників багато працювати і розвиватись. На думку А. Маслоу, це прагнення цілковитої реалізації своїх здібностей, впевненість у собі, здатність відчувати свою компетентність. Актуалізація мотиву саморозвитку підсилює в особистості її мотивацію до навчально-професійної діяльності. Необхідною умовою самореалізації є саморозвиток. Адже щоб особистість успішно реалізувалась, їй потрібно володіти системою морально-духовних цінностей, які є змістовою основою цього духовно-практичного процесу.

Отже, саме в сформованості системи професійно значущих мотивів проявляється професійна зрілість. Спираючись на дослідження Л. Овсянецької, можна виокремити те, що невизначена і несформована система мотивів абітурієнта під час його вступу до ВНЗ (а ми відносимо це і до здобувачів ПТО) може породжувати пізніше негативні тенденції, які виражаються у розчаруванні вибором, глибокою фрустрацією та нереалізованою уявою щодо освіти, і це, відповідно, веде до невпевненості і внутрішньо особистісного конфлікту (хоча не можна виключати і можливість пристосування до професії) [158].

За результатами теоретичного аналізу літератури виокремлено основні підходи до проблеми мотивації професійного становлення особистості: процесуальний, діяльнісний, особистісний, системний. Процесуальний підхід (В. Врум, Л. Портер, Б. Скіннер) дозволяє тлумачити професійне становлення як довготривалий, динамічний, багатоступеневий процес, що містить в собі кілька основних стадій: формування професійних намірів; професійне навчання; професійну адаптацію; часткову або повну реалізацію особистості в праці за фахом [204].

Основи діяльнісного підходу до розвитку мотивації професійного становлення особистості були закладені у працях О. Леонтьєва, С. Рубінштейна [127]. Концептуальна ідея діяльнісного підходу полягає в тому, що діяльність полімотивована, тобто професійне становлення особистості як цілісний діяльнісний процес підтримується багатьма мотивами, провідну роль у якому відіграють діялісно-процесуальні і діялісно-результативні мотиви. Так, за думкою А. Маркової до таких мотивів можна віднести мотиви розуміння призначення професії; мотиви професійної діяльності; мотиви професійного спілкування (мотиви престижу професії в суспільстві, соціальної співпраці в професії, міжособистісного спілкування в професії); мотиви прояву особистості у професії (мотиви розвитку і самореалізації особистості та розвитку індивідуальності у професії).

Особистісний підхід (І. Бех, Л. Божович, Н. Лейтес, К. Платонов, В. Рибалка) надає можливість розглядати розвиток мотивації професійного становлення як процес усвідомлення себе особистістю, суб'єктом професійної діяльності, що передбачає оцінку власних індивідуально-психологічних особливостей, співвідношення своїх можливостей та психологічних вимог професії, своєї ролі в системі соціальних відносин, а також відповідальності за успішне виконання діяльності та реалізацію своїх можливостей [201]. У контексті системного підходу мотивація розглядається як системоутворювальний компонент професійного становлення особистості.

Так, О. Бодальов, Е. Зеєр, Є. Клімов та ін. вважають, що цей компонент виконує спонукальну, спрямовальну, регулювальну функції, визначає спрямованість активності людини у професійній поведінці, а також її орієнтації на смисложиттєві та професійні цінності [78]. Представники системного підходу розглядають мотивацію професійного становлення як складну ієрархічно структуровану систему, яка охоплює професійні потреби, покликання, професійні наміри й очікування, професійні інтереси, прагнення, цілі, смисли, установки, ціннісні орієнтації, готовність до професійної діяльності, професійну спрямованість, а також задоволеність професійною діяльністю.

Теоретичні засади системного, діяльнісного, особистісного, процесуального підходів, а також концепція професійного становлення особистості, що пояснює особливості розвитку мотивів на різних етапах професійного становлення особистості (Т. Кудрявцев), стали вихідними для створення структурно-функціональної моделі мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників [116]. У змісті розробленої структурно-функціональної моделі відображені етапи мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, а також мотиви, що є провідними на різних етапах професійного становлення в ієрархічній мотиваційній системі особистості (рис.1.1).



**Рис.1.1. Структурно-функціональна модель мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.**

Мотивація професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників розглядається як складне психічне утворення, що виникає, розвивається і виявляється на різних етапах: формування професійних

намірів; професійного навчання; професійної адаптації; реалізації особистості у праці за фахом.

Так, на етапі формування професійних намірів провідну функцію виконують мотиви професійного вибору, серед яких прагнення особистості обрати професію у відповідній сфері діяльності, отримати згідно з обраною спеціальністю необхідну освіту, а також свідоме позитивне ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності. Мотиви навчальної діяльності, серед яких виокремлено соціальний (спілкування та взаєморозуміння з друзями, колегами) та пізнавальний (пізнання, творчість), стають провідними на етапі професійного навчання.

На етапі професійної адаптації домінуючу функцію виконують мотиви професійної діяльності, серед яких нами визначені мотиви досягнення успіху у безпечному навчально-професійному середовищі та уникнення невдач в умовах неузгодженості навчально-професійного середовища та професійного типу особистості. Мотиви особистісно-професійного саморозвитку, до яких віднесено професійні цінності (матеріальні засоби; стабільність та доступність професії на сучасному ринку праці; визнання, повага) та самоактуалізацію (самодетермінація професійного становлення, саморозвиток), виконують провідну функцію на етапі професійної реалізації.

Розглядаючи успішність професійного становлення особистості як результат її адекватного професійного вибору, професійного навчання, адаптації до професійної діяльності і професійної реалізації, відповідно до змісту розробленої структурно-функціональної моделі визначено критерії рівнів розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників. Критеріями низького рівня розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників є перевага мотивів власного благополуччя, відсутність прагнення до спільної діяльності; невизначеність в професійному виборі, перевага соціального мотиву у професійному навчанні або відсутність пізнавального мотиву, вираженість мотиву уникнення невдач, відсутність прагнення до самоактуалізації;

неадекватне уявлення про перспективи особистісно-професійного розвитку, недостатня вираженість ознак особистісної зрілості. Критеріями середнього рівня розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників є інтерес до спільної діяльності заради можливості задовольнити власні домагання; наявність протиріч у професійному виборі, прагнення до професійної сфери діяльності з недостатньо чіткими мотиваційними установками на здобуття професії при побудові мети професійного становлення; труднощі у визначенні мети особистісно-професійного розвитку та засобів її реалізації, невираженість полюсів соціального та пізнавального мотивів, мотивів досягнень та уникнення невдач, а також недостатній рівень вираженості основних якостей зрілої особистості та прагнення до самоактуалізації. Критеріями високого рівня розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників є прагнення до лідерства при достатній мірі вираженості пізнавального мотиву, мотиву досягнень, прагнення до самоактуалізації; адекватна самооцінка та усвідомлення своїх якостей і вимог професії, вміння зіставити їх та поставити перед собою завдання з особистісно-професійного саморозвитку; сформована ціннісно-сміслова основа професійного становлення, відповідальність за досягнення результатів у професійному навчанні та професійній діяльності; впевненість у потребі особистісно-професійного самовдосконалення.

## **ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ**

Аналіз підходів до проблеми дисертаційного дослідження дозволив констатувати, що в сучасній психологічній науці існують два глобальних аспекти теоретичних уявлень про мотивацію професійного становлення особистості: змістовний, в якому акцент зроблено на виявленні та вивченні внутрішніх потреб, мотивів, і процесуальний, в якому розкриваються

закономірності організації ієрархічної мотиваційної системи з урахуванням взаємодії мотивів з іншими процесами – сприйманням, пізнанням, комунікацією. Враховуючи ці аспекти, нами виокремлено основні підходи до проблеми мотивації професійного становлення особистості: процесуальний, діяльнісний, особистісний, системний, вихідні положення яких були інтегровані у єдиному підході до проблеми виявлення психологічних особливостей мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

У контексті такого інтегрованого підходу мотивація професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників є багатокомпонентним, багаторівневим, ієрархізованим динамічним конструктом структурно-процесуального характеру, що формується та розвивається на підставі реалізації потреб особистості, зокрема: у безпечному навчально-професійному середовищі; матеріальних засобах; стабільності та доступності професії на сучасному ринку праці; спілкуванні та взаємопорозумінні з друзями, колегами; визнанні, повазі особистості, а також престижності самої професії; пізнанні, творчості, саморозвитку.

Теоретичні засади системного, діяльнісного, особистісного, процесуального підходів, а також концепція професійного становлення особистості, що пояснює особливості розвитку мотивів на різних етапах професійного становлення особистості (Т. Кудрявцев), стали вихідними для створення структурно-функціональної моделі мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників. У змісті розробленої структурно-функціональної моделі відображені етапи мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, а також мотиви, що є провідними на різних етапах професійного становлення в ієрархічній мотиваційній системі особистості, а також визначено критерії рівнів розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

## РОЗДІЛ 2

### ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

*У другому розділі обґрунтовано вибір діагностичного інструментарію для виявлення рівнів розвитку та особливостей мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, представлені результати констатувального етапу дослідження та їх кількісно-якісний аналіз.*

#### **2.1. Організація та методика констатувального етапу емпіричного дослідження мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників**

У цьому підрозділі дисертації висвітлено мету, завдання організацію та методику констатувального етапу дослідження мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

**Мета** констатувального експерименту полягала у дослідженні складових мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

У відповідності до означеної мети були сформульовані **завдання констатувального етапу дослідження:**

1. Виявити рівні розвитку мотивів професійного вибору, навчальної та професійної діяльності, особистісно-професійного саморозвитку як складових мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

2. Здійснити статистичний аналіз результатів дослідження мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

3. Визначити особливості мотивів професійного вибору, навчальної та професійної діяльності, особистісно-професійного саморозвитку як предикторів професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Емпіричне дослідження мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників ґрунтувалося на психодіагностичному інструментарії, що складався з надійних, валідних відомих методик, а також авторської анкети з урахуванням специфіки діяльності майбутніх кваліфікованих робітників (Таблиця 2.1, Додатки А, Б).

Методики було обрано і розроблено відповідно до визначених нами складових, критеріїв і показників розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, які відповідають меті та завданням дослідження.

Таблиця 2.1

**Методична база дослідження складових і особливостей розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників**

Етапи, складові та критерії мотивації професійного становлення	Методики дослідження
<p><i>Формування професійних намірів</i>  <i>Складова:</i> мотиви професійного вибору.  <i>Критерії:</i> прагнення обрати професію, отримати відповідну освіту; свідоме позитивне ставлення до майбутньої професії</p>	<p>Експериментальна анкета «Професійна обізнаність» (Додаток А);  методика Дж. Голланда «Професійна спрямованість особистості» (Додаток А)</p>
<p><i>Професійне навчання</i>  <i>Складова:</i> мотиви навчальної діяльності.  <i>Критерії:</i> пізнавальний мотив (пізнання, творчість); соціальний мотив (спілкування та взаєморозуміння з друзями, колегами)</p>	<p>Методика «Мотиви вибору професії» Р. Овчарова (Додаток А);  методика «Вивчення мотивів навчальної діяльності» А. Реан, В. Якунін, в модифікації Н. Бадмаєвої (Додаток А)</p>
<p><i>Професійна адаптація</i>  <i>Складова:</i> мотиви професійної</p>	<p>Методика «мотиви досягнення та уникнення невдач» Т. Елерс; А.</p>

<p>діяльності.  <i>Критерії:</i> досягнення успіху у безпечному навчально-професійному середовищі; уникнення невдач в умовах неузгодженості навчально-професійного середовища та професійного типу особистості</p>	<p>Мехраб'ян (Додаток А)</p>
<p><i>Професійна реалізація</i>  <i>Складова:</i> мотиви особистісно-професійного саморозвитку.  <i>Критерії:</i> професійні цінності (матеріальні засоби; стабільність та доступність професії на сучасному ринку праці; визнання, повага); самоактуалізація (самодетермінація професійного становлення, саморозвиток)</p>	<p>Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича (Додаток А); «Самоактуалізаційний тест» Е. Шострома (Додаток А).</p>

Дослідження психологічних особливостей мотивації професійного становлення на етапі формування професійних намірів майбутніх кваліфікованих робітників здійснювалося *по-перше* за експериментальною анкетною «Професійна обізнаність» (І. Заєць) (Додаток А.1). Надійність анкети встановлена за допомогою перевірки її внутрішньої узгодженості. Показник Альфа-Кронбаха становить 0,843, що свідчить про узгодженість питань й достатню надійність анкети. За цією анкетною визначались мотиви вибору професії (прагнення обрати професію, отримати відповідну освіту; свідоме позитивне ставлення до майбутньої професії); *по-друге* за методикою Дж. Голланда «Професійна спрямованість особистості» (Додаток Б.1), призначеної для визначення професійних типів особистості та навчально-професійного середовища, узгодженість яких відповідає професійним інтересам та намірам майбутніх кваліфікованих робітників, а також має значення для самодетермінації професійного становлення в умовах оптимального та безпечного навчально-професійного середовища.

За експериментальною анкетною (Додаток А.1) досліджуваним пропонувалося дати відповіді на 14 питань, як наприклад: «Хто чи що

найбільше вплинуло на вибір Вами професії?», «Які труднощі Ви відчували при виборі професії?», «Що Ви знали про свою професію до того, як її обрали?».

За відповідями на питання цієї анкети на основі контент-аналізу їх змісту визначалися рівні розвитку мотивів вибору професії.

*Високий рівень* констатувався в разі надання респондентами правильної й повної відповіді на запитання, високого рівня обізнаності та розуміння мотивів вибору професії та шляхів їх розвитку, а також прагнення обрати професію у цій сфері, отримати відповідну освіту; свідоме позитивне ставлення до майбутньої професії Як наприклад: «Хто чи що найбільше вплинуло на вибір Вами професії?», «Чи впевнені Ви, що набуваєте бажані професію?», «Що Вас приваблює в обраній професії?», «Чи хотіли б Ви змінити свою професію на іншу?», «Що Ви знали про свою професію до того, як її обрали?».

*Середній рівень* визначається в разі частково правильних або неповних відповідей, коли досліджувані відрізнялися недостатніми рівнями усвідомленості здійсненого ними професійного вибору та позитивного ставлення до обраної ними сфери професійної діяльності, наявністю в них бажання обрати професію і отримати необхідну освіту. Наприклад: «Чи впевнені Ви, що набуваєте бажані професію?», відповідь: не зовсім.

*Низький рівень* визначався в разі неправильної відповіді або її відсутності. Досліджувані визначаються неусвідомленістю здійсненого професійного вибору та відсутністю позитивного ставлення до обраної ними сфери професійної діяльності, а також відсутністю бажання обрати професію і отримати необхідну освіту. Наприклад: «Що Ви знали про свою професію до того, як її обрали?», відповідь – нічого (більшість пунктів); «Чи хотіли б Ви змінити свою професію на іншу?», відповідь – так.

Щодо другої методики Дж. Голланда «Професійна спрямованість особистості» (Додаток Б.1) досліджуваним пропонувалося зробити вибір з 42 пар професій. За вибором досліджуваних визначалися рівні формування

професійних намірів – складової професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, а також досліджувалися показники прагнення обрати професію, отримати відповідну освіту; свідоме позитивне ставлення до майбутньої професії. Слід зазначити, що в реалістичному середовищі (основне середовище майбутніх кваліфікованих робітників), згідно концепції Дж. Голланда домінуючим професійним типом є реалістичний.

*Високий рівень:* Досліджувані характеризуються високим рівнем сформованості загальноосвітніх та професійних інтересів, а також професійної обізнаності щодо специфіки обраної професії. Це свідчить про високий рівень усвідомленості ними здійсненого професійного вибору, прагнення особистості обрати професію і отримати необхідну освіту, а також свідоме, позитивне ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності.

*Середній рівень:* Досліджувані характеризуються недостатньо сформованими рівнями загальноосвітніх та професійних інтересів, а також визначаються неповною професійною обізнаністю щодо специфіки обраної професії. Це свідчить про середній рівень усвідомленості ними здійсненого професійного вибору, часткове прагнення особистості обрати професію і отримати необхідну освіту, а також нейтральне ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності.

*Низький рівень:* Досліджувані характеризуються низьким рівнем загальноосвітніх та професійних інтересів, а також низькою професійною обізнаністю щодо специфіки обраної професії. Це свідчить про низький рівень усвідомленості ними здійсненого професійного вибору, невизначеність прагнення особистості обрати професію і отримати необхідну освіту, а також відсутність у цієї частини досліджуваних свідомого, позитивного ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності.

На основі узагальнення результатів даних двох методик за складовою формування професійних намірів визначалися рівні розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників: *високий*

*рівень*, якщо за даними методиками респонденти характеризувалися високими рівнями; *низький рівень*, якщо за даними методиками респонденти характеризувалися низькими рівнями; *середній рівень*: усі інші можливі результати методик.

На етапі професійного навчання майбутніх кваліфікованих робітників досліджувалися мотиви навчальної діяльності. Дослідження здійснювався за двома методиками: методика «Мотиви вибору професії» Р. Овчарова (Додаток Б.2); методика «Вивчення мотивів навчальної діяльності» А. Реан, В. Якунін, в модифікації Н. Бадмаєвої (Додаток Б.3).

Методика «Мотиви вибору професії» Р. Овчарова (Додаток Б.2) надала можливість визначити рівні розвитку показників пізнавального та соціального мотивів. Дані показники, зокрема пізнання, творчість; спілкування та взаєморозуміння з друзями колегами відносяться до показників внутрішніх індивідуально-значимих мотивів (інтерес до обраної професії відповідність індивідуальним здібностям, можливість розумового і фізичного розвитку, можливість для творчості, задоволення, яке приносить робота завдяки її творчому характеру; можливість спілкування з іншими людьми, можливість самопізнання, саморозвитку). Тому рівні розвитку мотивів навчальної діяльності досліджувалися за допомогою вираженості внутрішніх індивідуально-значимих мотивів. Переважання внутрішніх і зовнішніх позитивних мотивів є найбільш ефективним з точки зору задоволення навчанням, працею та їх продуктивності.

За відповідями на питання даної методики на основі аналізу балів визначалися рівні розвитку мотивів вибору професії. *Високий рівень*: високі показники вираженості внутрішніх індивідуально-значимих мотивів (високий рівень комунікативності, взаєморозуміння з друзями, колегами; високий рівень пізнання творчості). *Середній рівень*: середні показники вираженості внутрішніх індивідуально-значимих мотивів (середній рівень комунікативності, взаєморозуміння з друзями, колегами; пізнання творчості). *Низький рівень*: низькі показники вираженості внутрішніх індивідуально-

значимих мотивів. (низький рівень комунікативності, взаєморозуміння з друзями, колегами; пізнання творчості).

Методика «Вивчення мотивів навчальної діяльності» А. Реан, В. Якунін, в модифікації Н. Бадмаєвої (Додаток Б.3) була спрямована на визначення мотивів навчальної діяльності – критерія професійного навчання, а також його показників пізнавального та соціального мотивів.

За відповідями на питання даної методики на основі аналізу балів визначалися рівні розвитку мотивів навчальної діяльності, зокрема показників: соціального та пізнавального мотивів. *Високий рівень*: високі показники вираженості пізнавального мотиву (високий рівень потреби отримувати нові знання; засвоєння самостійних способів здобування знань; високий інтерес до знань; виражена потреба в саморегулюванні навчальної роботи, високе прагнення до самоосвіти, високий пізнавальний інтерес; високе прагнення до пізнання, творчість) та соціального мотиву (прагнення отримати знання на основі усвідомлення соціальної необхідності, щоб бути корисним суспільству; виражена потреба в спілкуванні, соціальної взаємодії з іншими людьми; прагнення зайняти високу позицію, у відношеннях з оточуючими, отримати їх схвалення, заслужити їх авторитет; ініціативність; прагнення до колективної роботи; високий рівень переключення з індивідуальної роботи на колективну).

*Середній рівень*: середні показники вираженості соціального мотиву та пізнавального мотиву (середній рівень вираження потреби отримувати нові знання; засвоєння самостійних способів здобування знань; ситуативний інтерес до знань; помірною потреба в саморегулюванні навчальної роботи, посереднє прагнення до самоосвіти, ситуативний пізнавальний інтерес; помірне прагнення до пізнання, посередній прояв творчості) та соціального мотиву (помірне прагнення отримати знання на основі усвідомлення соціальної необхідності, щоб бути корисним суспільству; посередня потреба в спілкуванні, соціальної взаємодії з іншими людьми; ситуативне прагнення зайняти високу позицію, у відношеннях з оточуючими, отримати їх

схвалення, заслужити їх авторитет; середній рівень ініціативності; помірне прагнення до колективної роботи; посереднє переключення з індивідуальної роботи на колективну).

*Низький рівень:* низькі показники вираженості пізнавального мотиву (відсутність потреби отримувати нові знання; засвоєння самостійних способів здобування знань; відсутність інтересу до знань; невизначеність потреби в саморегулюванні навчальної роботи, низький рівень прагнення до самоосвіти, низький пізнавальний інтерес; відсутність прагнення до пізнання, низький рівень прояву творчості) та соціального мотиву (відсутність прагнення отримати знання на основі усвідомлення соціальної необхідності, щоб бути корисним суспільству; низький рівень потреби в спілкуванні, соціальної взаємодії з іншими людьми; невизначене прагнення зайняти високу позицію, у відношеннях з оточуючими, отримати їх схвалення, заслужити їх авторитет; низький рівень ініціативності; відсутність прагнення до колективної роботи; важкість переключення з індивідуальної роботи на колективну).

На основі узагальнення результатів даних двох методик на етапі професійного навчання визначилися рівні розвитку мотивів вибору професії: *високий рівень*, якщо за даними методиками респонденти характеризувалися високими рівнями; *низький рівень*, якщо за даними методиками респонденти характеризувалися низькими рівнями; *середній рівень*: усі інші можливі результати методик.

На етапі професійної адаптації здійснювалося дослідження рівнів розвитку мотивів професійної діяльності. Використовувалася методика «мотиви досягнення та уникнення невдач» Т. Елерс, А. Мехрабіан (Додаток Б.4). Дана методика була спрямована на визначення мотивів професійної діяльності – критерія етапу професійної адаптації, а також її показників досягнення успіху у безпечному навчально-професійному середовищі; уникнення невдач в умовах неузгодженості навчально-професійного середовища та професійного типу особистості.

За відповідями на питання даної методики на основі аналізу балів визначалися рівні розвитку мотивів професійної діяльності, зокрема показників: досягнення успіху у безпечному навчально-професійному середовищі; уникнення невдач в умовах неузгодженості навчально-професійного середовища та професійного типу особистості. *Високий рівень:* глибоке усвідомлення залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролю й самовдосконалення; прагнення до досконалості; правильно поставлені цілі; установка на досягнення; честолюбство в його позитивному значенні; сприятливий соціально психологічний клімат; усвідомлення своєї корисності; активність, ініціативність. Тут яскраво виявлені потреби, пов'язані з особистісним зростанням: підвищувати рівень майстерності й компетентності, забезпечувати собі матеріальний комфорт, розвивати свої сили й здібності. Для них характерна наявність сили волі, самовладання, самоконтролю й відповідальності за свої дії, що неодмінно підвищує їхню успішність під час вирішення пізнавальних і професійних завдань; низький рівень показника мотивів уникнення невдач.

*Середній рівень:* часткове усвідомлення залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролю й самовдосконалення; помірне прагнення до досконалості, установка на досягнення, часткове усвідомлення своєї корисності; середній рівень активності, ініціативності; помірне прагнення опанувати знання й навички; працювати організовано й докладати зусиль для досягнення бажаного результату.

*Низький рівень:* відсутність усвідомлення залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролю й самовдосконалення; відсутність прагнення до досконалості, установки на досягнення, невизначене усвідомлення своєї корисності; низький рівень активності, ініціативності; особистісні професійно значущі якості виявляються слабо й не завжди їх можна виявити, мотив характеризується через усвідомлення «потрібно». Він, як правило, пов'язаний із зовнішньою стороною процесу,

орієнтований на формальний успіх, досягнення оцінного результату; високий рівень показника мотивів уникнення невдач.

На етапі професійної реалізації досліджувалися мотиви особистісно-професійного саморозвитку. Дослідження здійснювалося за двома методиками: Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича (Додаток Б.5); «Самоактуалізаційний тест» Е. Шострома (Додаток Б.6).

Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича (Додаток Б.5) була спрямована на визначення мотивів особистісно-професійного саморозвитку, зокрема показника професійні цінності (матеріальні засоби; стабільність та доступність професії на сучасному ринку праці; визнання, повага). Для визначення рівнів розвитку професійних цінностей було додано рангову систему. Система цінностей розглядається у гендерному вимірі, тому результати ранжування були співставлені окремо у групі юнаків і у групі дівчат.

*Високий 1-6 ранги:* Юнаки: здоров'я, матеріально забезпечене життя, свобода, вірні, гарні друзі, незалежність, освіченість, уміння розумно і логічно мислити.

Дівчата: любов, матеріально забезпечене життя, цікава робота, щасливе сімейне життя, вірні, гарні друзі, цікава робота, освіченість, акуратність.

*Середній 7-12 ранги:* Юнаки: життєва мудрість, цікава робота суспільне визнання, продуктивне життя, активне, діяльне життя відповідальність, вихованість, тверда воля, стриманість, чесність, працьовитість, дисциплінованість, толерантність, дбайливість. Дівчата: свобода, краса природи та мистецтва, активне, діяльне життя, суспільне визнання, творчість, фізична і духовна досконалість, вихованість, чесність, дбайливість, відповідальність, життєрадісність, дисциплінованість, незалежність, високі запити, тверда воля.

*Низький 13-18 ранги:* Юнаки: пізнання навколишнього світу, інтелектуальний розвиток, щастя інших, людства в цілому, творчість широта поглядів, непримиренність до недоліків у собі й інших, високі запити.

Дівчата: пізнання навколишнього світу, інтелектуальний розвиток, щастя інших, людства в цілому, працьовитість, непримиренність до недоліків у собі й інших, толерантність, широта поглядів.

Методика «Самоактуалізаційний тест» Е. Шострома (Додаток Б.6) була спрямована на визначення мотивів особистісно-професійного саморозвитку, зокрема показника самоактуалізація (самодетермінація професійного становлення, саморозвиток). Самодетермінація професійного становлення – здатність до самостійного вибору напрямку саморозвитку у процесі професійного становлення.

Самоактуалізація як процес всебічного й постійного розвитку потенціалу особистості, її прагнення до реалізації своїх можливостей, адекватного сприйняття навколишнього світу й свого місця в ньому розглядається Е. Шостромом як генералізований фактор двох основних векторів — «орієнтації в часі» й «опори на себе». Ці вектори визначають показник рівня спрямованості особистості на самоактуалізацію. Крім основної шкали «опори на себе», з переліку допоміжних шкал тесту Е. Шострома нами були обрані для діагностики такі фактори: «ціннісні орієнтації особистості», «самоповага», «пізнавальні потреби», «контактність» [261].

За відповідями на питання даної методики на основі аналізу балів визначалися рівні розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку, зокрема показника самоактуалізації (самодетермінації професійного становлення, саморозвитку).

*Високий рівень:* незалежність у своїх вчинках у виборі, прагнення керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками та принципами, відсутність ворожості до оточуючих та конфронтації з груповими нормами. не схильність до зовнішнього впливу; висока здатність людини цінувати свої переваги, позитивні якості характеру, поважати себе та інших; високий рівень ціннісних орієнтацій та професійних цінностей; висока рівень виразності прагнення до пізнання знань про навколишній світ;

висока здатність людини до швидкого встановлення глибоких, тісних та емоційно насичених контактів із людьми.

*Середній рівень:* в середній мірі незалежність у своїх вчинках у виборі, прагнення керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками та принципами, в деяких ситуаціях відсутність ворожості до оточуючих та конфронтації з груповими нормами; середній рівень схильності до зовнішнього впливу; здатність людини, в залежності від ситуації, цінувати свої переваги, позитивні якості характеру, поважати себе та інших; високий рівень ціннісних орієнтацій та професійних цінностей; середній рівень виразності прагнення до пізнання знань про навколишній світ; здатність людини до швидкого встановлення глибоких, тісних та емоційно насичених контактів із людьми.

*Низький рівень:* високий рівень залежності, конформності, несамостійності особистості; присутність ворожості до оточуючих та конфронтації з груповими нормами; високий рівень схильності до зовнішнього впливу; не здатність людини цінувати свої переваги, позитивні якості характеру, поважати себе та інших; низький рівень ціннісних орієнтацій та професійних цінностей; відсутність прагнення до пізнання навколишнього світу; нездатність людини до швидкого встановлення глибоких, тісних та емоційно насичених контактів із людьми.

На основі узагальнення результатів даних двох методик визначилися рівні розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку: *високий рівень*, якщо за даними методиками респонденти характеризувалися високими рівнями; *низький рівень*, якщо за даними методиками респонденти характеризувалися низькими рівнями; *середній рівень*: усі інші можливі результати методик.

В емпіричному дослідженні взяли участь 228 майбутніх кваліфікованих робітників, було сформовано чотири групи досліджуваних: 1 група – вступники до закладів професійної (професійно-технічної освіти) (14-16 років, 57 осіб); 2 група – здобувачі професійної (професійно-технічної) освіти

1 курсу навчання (17-18 років, 57 осіб), 3 група – здобувачі професійної (професійно-технічної) освіти 2-3 курсів навчання (19-20 років, 57 осіб); 4 група – здобувачі професійної (професійно-технічної) освіти 2-4 курсів заочної форми навчання, які працюють за фахом (21 та більше років, 57 осіб).

*Математично-статистичні методи:* методи первинної статистики,  $\chi^2$  – критерій для порівняння результатів між експериментальною та контрольною групами, G – критерій знаків для оцінювання статистичної значущості динаміки результатів окремо в експериментальній і контрольній групах.

*Математично-статистичне опрацювання даних та графічна презентація* здійснювалося із використання комп'ютерної програми SPSS (версія 23.0).

## **2.2. Психологічні особливості мотивації майбутніх кваліфікованих робітників на різних етапах професійного становлення.**

На першому підетапі емпіричного дослідження вивчалися мотиви вибору професії майбутніх кваліфікованих робітників на етапі формування професійних намірів. Насамперед за експериментальною анкетною «Професійна обізнаність» (Додаток А.2) визначено недостатній рівень розвитку мотивів вибору професії, а саме прагнення обрати професію, отримати відповідну освіту; свідоме позитивне ставлення до майбутньої професії. (Табл. 2.2).

*Таблиця 2.2*

**Розподіл досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників за рівнями мотивів професійного вибору (прагнення обрати професію, отримати відповідну освіту; свідоме позитивне ставлення до майбутньої професії) на етапі формування професійних намірів.**

Рівні мотивів професійного вибору (прагнення обрати професію, отримати відповідну освіту; свідоме позитивне ставлення до майбутньої	Кількість досліджуваних, у %
---	------------------------------

професії)	
низький	43,2
середній	39,6
високий	17,2

Це у свою чергу ускладнює здатність особистості свідомо обрати професію, отримати відповідну освіту, позитивно ставитися до майбутньої професії. Так, з даних наведених у таблиці 2.2 видно, що високий рівень мотивів вибору професії, зокрема прагнення обрати професію, отримати відповідну освіту; свідоме позитивне ставлення до майбутньої професії виявлений лише у 17,2% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників, в яких розвинені мотиви вибору професії, що виявляється в усвідомленості професійного вибору, прагненні особистості обрати професію і отримати необхідну освіту, позитивному ставленні до обраної сфери професійної діяльності.

Переважна кількість досліджуваних характеризується середнім (39,6%) і низьким (43,2%) рівнями розвитку мотивів вибору професії, вони мають низькі або недостатньо сформовані рівні загальноосвітніх та професійних інтересів, а також професійної обізнаності щодо специфіки обраної професії. Це свідчить про низький рівень усвідомленості ними здійсненого професійного вибору, невизначеність прагнення особистості обрати професію і отримати необхідну освіту, а також відсутність у цієї частини досліджуваних вступників позитивного ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності.

Отже, на нашу думку варто сприяти розвитку мотивів вибору професії на етапі формування професійних намірів як важливого елементу, що забезпечує прагнення обрати професію у даній сфері, отримати відповідну освіту; свідоме позитивне ставлення до майбутньої професії.

Отримані результати узгоджуються з даними отриманими за методикою Дж. Голланда «Професійна спрямованість особистості» (Додаток

Б.1), які свідчать про недостатній рівень розвитку професійних інтересів та нахилів, складової мотивації професійного вибору майбутніх кваліфікованих робітників (табл. 2.3). Зазначимо, що професійний намір розглядається як свідоме позитивне відношення майбутніх кваліфікованих робітників до навчально-професійної діяльності.

Як видно з даних, поданих у таблиці 2.3 високий рівень формування професійних інтересів та нахилів, професійної спрямованості та їх ролі в процесі професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників виявлено лише у 20,1% досліджуваних. У певної частини досліджуваних виявлений середній (42,1%) і значної – низький (37,8%) рівні мотивів вибору професії.

*Таблиця 2.3*

**Рівні розвитку мотивів вибору професії майбутніх кваліфікованих робітників на етапі формування професійних намірів**

Рівні розвитку мотивів вибору професії, професійних інтересів та нахилів (прагнення обрати професію, отримати відповідну освіту; свідоме позитивне ставлення до майбутньої професії)	Кількість досліджуваних, у %
низький	37,8
середній	42,1
високий	20,1

Зазначимо, що високий рівень розвитку мотивів вибору професії, професійних інтересів та нахилів мають 20,1% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників. Вони вирізняються високим рівнем сформованості загальноосвітніх та професійних інтересів, а також професійної обізнаності щодо специфіки обраної професії. Це свідчить про високий рівень усвідомленості ними здійсненого професійного вибору,

прагнення особистості обрати професію і отримати необхідну освіту, а також позитивне ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності.

Так, середній рівень розвитку мотивів вибору професії, професійних інтересів та нахилів мають 42,1% майбутніх кваліфікованих робітників. Досліджувані характеризуються недостатньо сформованими рівнями загальноосвітніх та професійних інтересів, а також визначаються неповною професійною обізнаністю щодо специфіки обраної професії. Це свідчить про середній рівень усвідомленості ними здійсненого професійного вибору, часткове прагнення особистості обрати професію і отримати необхідну освіту, а також нейтральне ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності.

Низький рівень розвитку мотивів вибору професії, професійних інтересів та нахилів простежується в 37,8% майбутніх кваліфікованих робітників. Досліджувані характеризуються низьким рівнем загальноосвітніх та професійних інтересів, а також низькою професійною обізнаністю щодо специфіки обраної професії. Це свідчить про низький рівень усвідомленості ними здійсненого професійного вибору, невизначеність прагнення особистості обрати професію і отримати необхідну освіту, а також відсутність у цієї частини досліджуваних свідомого, позитивного ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності.

При цьому детальний аналіз відповідей респондентів, дозволив констатувати що переважна більшість досліджуваних проявили низький та середній рівні розвитку мотивів вибору професії, професійних інтересів та нахилів. Отримані дані виступають показником відсутньої вибіркової, не усвідомленої і тому не підтвердженої практичною діяльністю, спрямованості майбутніх кваліфікованих робітників на навчання у обраній професійній галузі. Крім того, низький та середній рівні прояву професійних інтересів та нахилів визначає повну або часткову відсутність в досліджуваних знання та особистісного досвіду відносно професії, яку обрали для навчання. Це все визначає повну або часткову несформованість в досліджуваних професійної

орієнтації та спрямованості на побудову професійної перспективи, мотивації навчально-професійної діяльності, несформованість мотивації професійного самовизначення та професійного становлення, відсутність або часткова відсутність домінування в їх ієрархії цілей професійного вибору, як переважного при вирішенні питань професійного майбутнього.

Далі представлений графік загального розподілу професійних типів майбутніх кваліфікованих робітників.

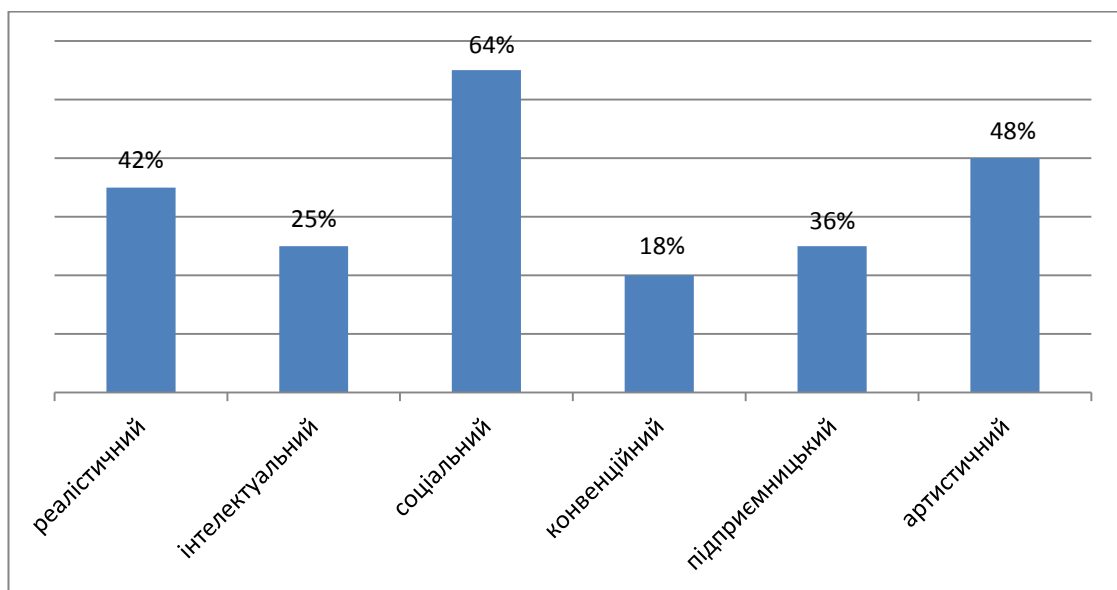


Рис.2.1. Загальний розподіл професійних типів майбутніх кваліфікованих робітників

Слід сказати, що професійним середовищем майбутніх кваліфікованих робітників згідно теорії Дж. Голланда є реалістичне, а прогнозований високий показник адаптації в реалістичному середовищі має саме реалістичний тип.

Зазначимо, що кожен професійний тип за Дж. Голландом характеризується своїми психологічними особливостями: здібностями, інтересами, складом характеру, що віддається перевага оточенням. Також існують 6 видів оточення (середовища), в яких проявляє свою діяльність особистість: реалістичне, дослідницьке (інтелектуальне), артистичне, соціальне, підприємницьке, конвенціональне. Професійним типам

особистості відповідають моделі професійного середовища. Наприклад, в соціальному оточенні більше людей соціального типу, ніж реалістичного типу. Слід зауважити, що люди шукають таке оточення, яке дозволило б їм тренувати свої навички, виражати свої установки і переконання, вирішувати проблеми. Наприклад: реалістичний тип шукає реалістичне оточення (середовище) тощо.

Так, 64% досліджуваних обрали такий професійний тип особистості, як «Соціальний». Це свідчить про те, що їх професійними перевагами є високий рівень комунікативних здібностей; вміння контактувати з людьми; уміння розуміти поведінку людей і навчати інших; переконувати; допомагати іншим людям; гуманітарні здібності. При цьому вони обрали тип, що не відповідає обраному реалістичному середовищу. Прогнозований рівень адаптованості соціального типу в реалістичному середовищі – низький. Слід зазначити, що провідним професійним типом, а також відповідно середовищем у досліджуваних нами майбутніх кваліфікованих робітників є реалістичний (реалістичне). Нижче проведемо детальний аналіз «Реалістичного професійного середовища» та «Реалістичного типу».

Реалістичне професійне середовище характеризується тим, що предметом праці тут є конкретні реальні речі, матеріальні об'єкти (інструменти, матеріали, машини та механізми тощо). Для цього середовища характерна сфера виробництва, використання різних матеріальних цінностей і засобів. Для виконання робіт необхідна вправність, рухливість, наполегливість, фізична сила. Переважають психомоторні навички. Соціальні навички потрібні в незначній мірі і пов'язані в основному з прийомом і передачею мінімальної інформації. Характер завдань, що отримує працівник, конкретний і чіткий. Результат передбачуваний і матеріальний.

Реалістичний тип – стабільний, несоціальний, орієнтований на сьогодення, займається конкретними об'єктами (речами, тваринами, машинами тощо) та їх практичним використанням.

Види діяльності: механічні види діяльності. управління машинами, важким устаткуванням, використання інструментів, що вимагають точності, спритності, тонкої рухової координації, будівництво, ремонт, військові види діяльності, конструкторська робота.

Здібності: фізична сила, психомоторні навички, ручна спритність, механічні здібності, винахідливість математичні здібності.

Особисті якості і цінності: емоційна стабільність, надійність, практичність, ощадливість, завзятість, наполегливість, упевненість в собі, схильність до ризику, цілеспрямованість, скромність, відвертість, щирість, природність, незалежність, консервативність, схильність до традиційних цінностей, ригідність, повільне прийняття нових ідей, підлеглисть, конформність.

Бажане оточення: природа, сільська місцевість; мінімальна взаємодія з іншими людьми; організації, що вимагають жорсткої ієрархії; підпорядкованість і авторитарність (збройні сили тощо); фірми, що виробляють конкретні продукти; транспорт, інженерні, технічні, енергетичні підприємства.

Типові хобі: реставрування старих механізмів (автомобілів, годинників, фотоапаратів), ремонт, конструювання; будівництво та відновлювальні роботи; фермерство, облаштування дачі, садівництво; полювання, рибальство, туризм; управління моторними видами транспорту

Професії: токар, фермер, інженер, поліцейський, механік, повар, будівельник, водій, зварювальник, електрик, енергетик тощо.

Слід зазначити, що реалістичний тип більш за все не схожий з соціальним типом. Взаємодія з цим типом може викликати значні непорозуміння. Найбільш близький реалістичний тип до інтелектуального та конвенційного типів і вважає за краще працювати з ними.

Також 48% досліджуваних обрали професійний тип особистості – «Артистичний». Люди артистичного типу ухиляються від чітко структурованих проблем та видів діяльності (що притаманно реалістичному

середовищу). Професійними перевагами якого є творчі здібності, фантазія, наявність художнього смаку і творчої уяви. Характер завдань різноманітний, результат непередбачуваний. Характер роботи: самовираження за допомогою творчості, втілення власної індивідуальності в результатах роботи. Представники даного типу ухиляються від чітко структурованих видів діяльності та фізичної праці; результат їх діяльності – непередбачуваний, тому таким вступникам важко буде адаптуватися у обраному ними для навчання та подальшої професійної діяльності «Реалістичному професійному середовищі». Прогнозований рівень адаптації артистичного типу в реалістичному середовищі – низький.

Так, 36% досліджуваних обрали професійний тип особистості – «Підприємницький». Даний тип віддає перевагу невизначеним вербальним задачам, які пов'язані з керівництвом, високим статусом та владою. Люди підприємницького типу, це організатори, що орієнтовані на активну творчу діяльність. Вони віддають перевагу роботі, яка дає відносну свободу, самостійність, що забезпечує положення в суспільстві, перевагу над іншими, матеріальне благополуччя; роботу азартну та ризикову, що вимагає ініціативності, заповзятливості, волі, уміння брати відповідальність на себе. Важливо вміти розбиратися в мотивах поведінки різних людей. При спілкуванні з представниками різних типів і в різних ситуаціях важливі комунікабельність та промовистість. Результат роботи не завжди передбачуваний, але реалістичний. Прогнозований рівень адаптації підприємницького типу в реалістичному середовищі – низький.

Додамо, що 25% досліджуваних обрали професійний тип – «Інтелектуальний». Професійно важливі якості: високий рівень інтелекту, розвинене абстрактне мислення, наявність пізнавального інтересу та творчих здібностей. Характер роботи: збір, аналіз та узагальнення інформації, висування гіпотез, виведення закономірностей, створення концепцій, розробка нових технологій. Прогнозований рівень адаптації інтелектуального типу в реалістичному середовищі – нижче середнього.

А також 18% досліджуваних обрали професійний тип – «Конвенційний». Цей тип віддає перевагу чітко структурованій діяльності, керується стандартними, стереотипними, усталеними, регламентованими підходами до вирішення завдання (багато спільного з ознаками реалістичного середовища). Конвенційний тип характеризується вирішенням завдань, що вимагають здібностей до обробки знакової інформації. Це в основному конкретна, рутинна робота з документами, цифрами, фактами, банками даних тощо. Робота вимагає точності, ретельності. Прогнозуємий рівень адаптації інтелектуального типу в реалістичному середовищі – вище середнього.

Отже, тільки реалістичний тип – 42% досліджуваних має високий прогнозуємий рівень адаптації у реалістичному середовищі. А також основні характеристики реалістичного типу відіграють провідну роль у формуванні та розвитку професійних інтересів та нахилів майбутніх кваліфікованих робітників.

За узагальненням результатів даних двох методик визначено рівні розвитку мотивів вибору професії, професійних інтересів та нахилів майбутніх кваліфікованих робітників в цілому (табл. 2.4).

Високий рівень даної складової виявлений лише у 18,1% досліджуваних, які вирізняються високим рівнем обізнаності та розуміння мотивів вибору професії та шляхів їх розвитку; сформованими загальноосвітніми та професійними інтересами, а також професійною обізнаністю щодо специфіки обраної професії. Це свідчить про високий рівень усвідомленості ними здійсненого професійного вибору, прагнення особистості обрати професію і отримати необхідну освіту, а також свідоме, позитивне ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності.

*Таблиця 2.4*

**Розподіл досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників за рівнями розвитку мотивів професійного вибору на етапі формування професійних намірів**

Рівні розвитку мотивів професійного вибору на етапі формування професійних намірів	Кількість досліджуваних, у %
низький	41,7
середній	40,2
високий	18,1

Як видно з таблиці 2.4 до групи із середнім рівнем розвитку мотивів вибору професії увійшло 40,2% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників. Такі досліджувані відрізняються недостатніми рівнями усвідомленості здійсненого ними професійного вибору; недостатньо сформованими рівнями загальноосвітніх та професійних інтересів, а також визначаються неповною професійною обізнаністю щодо специфіки обраної професії. Це свідчить про середній рівень усвідомленості ними здійсненого професійного вибору, часткове прагнення особистості обрати професію і отримати необхідну освіту, а також нейтральне ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності.

Групу з низьким рівнем зазначеної складової склали 41,7% досліджуваних, які визначаються неусвідомленістю здійсненого професійного вибору; характеризуються низьким рівнем загальноосвітніх та професійних інтересів, а також низькою професійною обізнаністю щодо специфіки обраної професії. Це свідчить про низький рівень усвідомленості ними здійсненого професійного вибору, невизначеність прагнення особистості обрати професію і отримати необхідну освіту, а також відсутність у цієї частини досліджуваних свідомого, позитивного ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності.

Отже, мотиви вибору професії, що знаходяться на етапі формування професійних намірів потребують розроблення програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, зокрема

розвитку їхніх професійних інтересів, свідомого, позитивного ставлення до обраної сфери професійної діяльності.

На другому підетапі емпіричного дослідження вивчалися рівні розвитку мотивів навчальної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників на етапі професійного навчання. Насамперед за методикою «Мотиви вибору професії» Р. Овчарова (Додаток Б.2), що надала можливість визначити рівні розвитку показників пізнавального та соціального мотивів. Дані показники, зокрема пізнання, творчість; спілкування та взаєморозуміння з друзями колегами відносяться до показників внутрішніх індивідуально-значимих мотивів (інтерес до обраної професії відповідність індивідуальним здібностям, можливість розумового і фізичного розвитку, можливість для творчості, задоволення, яке приносить робота завдяки її творчому характеру; можливість спілкування з іншими людьми, можливість самопізнання, саморозвитку). Саме тому рівні розвитку мотивів навчальної діяльності, а саме показники соціального та пізнавального мотивів досліджувалися за допомогою вираженості внутрішніх індивідуально-значимих мотивів.

Зазначимо, що залежно від схильностей людини, її світогляду та інших форм спрямованості вона може бути більш схильною до внутрішньої чи зовнішньої мотивації [207]. Отримані результати в деяких дослідженнях у сфері педагогічної психології (Є. Ільїн, В. Ковальов, А. Матюшкін, Н. Мешков, А. Реан, В. Чудакова, В. Якунін та ін.) дають змогу говорити про те, що висока позитивна мотивація може відігравати роль компенсаторного фактору у випадку недостатньо розвинених спеціальних здібностей або недостатнього запасу деяких знань, умінь та навичок. У зворотному напрямі компенсаторний механізм не спрацьовує. Тобто жодний високий рівень здібностей не може компенсувати відсутність або низьку мотивацію, а отже, не може привести до високої успішності діяльності [163].

Стосовно впливу мотивації на ефективність навчальної діяльності (вибору професії, отримання освітніх послуг у ПТО) необхідно зауважити, що успішність діяльності залежить від багатьох факторів педагогічного та

психологічного характеру. Очевидним є значний вплив сили мотивації та її структури на успішність навчальної діяльності, про що свідчить закон Йеркса-Додсона, що встановив залежність ефективності діяльності від сили мотивації. З цього випливає, що чим вищою є сила мотивації, тим вищою є результативність навчальної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників. Доцільно сказати, що всі мотиви вибору професії можна поділити на: 1) внутрішні та 2) зовнішні. 1. Внутрішні мотиви вибору професії діляться на: 1.1) внутрішні індивідуально значущі мотиви; 1.2) внутрішні соціально значущі мотиви.

Зовнішні мотиви вибору професії розподіляються на: 2.1) зовнішні позитивні мотиви; 2.2) зовнішні негативні мотиви. Внутрішні мотиви вибору певної професії – це її суспільна й особиста значущість; задоволення, що приносить професійна діяльність завдяки її творчому характеру; можливість спілкування; керівництво над іншими людьми тощо. Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини, тому на її основі людина виконує функціональні обов'язки із задоволенням, без зовнішнього тиску. Зовнішні мотиви – це заробіток, прагнення до престижу, боязнь осуду, невдачі тощо. Зовнішні мотиви можна поділити на позитивні та негативні. Позитивні мотиви передбачають матеріальне стимулювання, можливість просування по службі, схвалення колективу, престиж, тобто стимули, заради яких людина вважає за потрібне докласти зусилля. Негативні мотиви передбачають вплив на особистість шляхом тиску, покарань, критики, осуду та інші санкції негативного характеру

Так, визначено недостатній рівень розвитку внутрішніх індивідуально-значущих мотивів, а саме показників соціального та пізнавального мотивів: спілкування та взаєморозуміння з друзями, колегами; пізнання, творчість. (Табл. 2.5).

*Таблиця 2.5*

**Розподіл досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників за рівнями розвитку внутрішніх індивідуально-значимих мотивів,**

**показників соціального та пізнавального мотивів (спілкування та взаєморозуміння з друзями, колегами; пізнання, творчість)**

Рівні розвитку внутрішніх індивідуально-значимих мотивів	Кількість досліджуваних, у %
низький	56,4
середній	31,3
високий	12,3

Насамперед за даною методикою визначено недостатній рівень розвитку внутрішніх індивідуально-значимих мотивів, а саме показників соціального та пізнавального мотивів (спілкування та взаєморозуміння з друзями, колегами; пізнання, творчість).

Зокрема, низький рівень розвитку внутрішніх індивідуально-значимих мотивів показників соціального та пізнавального мотивів (спілкування та взаєморозуміння з друзями, колегами; пізнання, творчість) виявлений у 56,4% досліджуваних. Вони характеризуються низьким рівнем комунікативності, взаєморозуміння з друзями, колегами; пізнання та творчості. Також простежується низький рівень інтересу до обраної професії, а також саморозвитку.

Середній рівень даних показників спостерігається у 31,3% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників. Вони характеризуються середнім рівнем комунікативності, взаєморозуміння з друзями, колегами; пізнання творчістю. Також простежується середній рівень інтересу до обраної професії, а також саморозвитку.

Зауважимо, що високий рівень внутрішніх індивідуально-значимих мотивів, а саме показників соціального та пізнавального мотивів (спілкування та взаєморозуміння з друзями, колегами; пізнання, творчість) виявлено у 12,3% досліджуваних. Вони характеризуються високим рівнем комунікативності, взаєморозуміння з друзями, колегами; високим рівнем

пізнання та творчості. Також простежується високий рівень інтересу до обраної професії, а також саморозвитку.

На рис 2.2 показано загальний вибір досліджуваних по компонентах за методикою «Мотиви вибору професії».

Як видно з діаграми 2.2 загальний вибір досліджуваних мотивів професійного самовизначення показав, що на вибір професії впливають: внутрішні індивідуально-значимі мотиви (26%); зовнішні негативні мотиви (18%); внутрішні соціально-значимі мотиви (9%); зовнішні позитивні мотиви (47%).

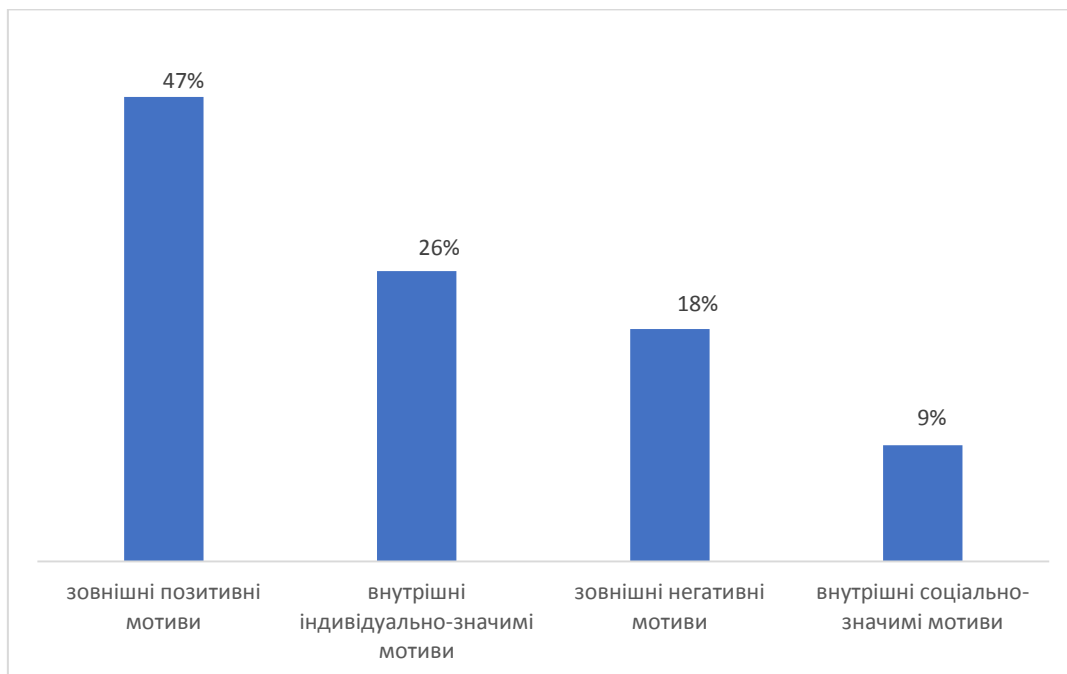


Рис. 2.2 Загальний вибір досліджуваних мотивів професійного самовизначення

Зазначимо, що крім внутрішніх індивідуально-значимих мотивів (які було взято за основу і вже охарактеризовано) мають вплив на майбутню професію, згідно отриманих даних, зовнішні негативні мотиви. Це в першу чергу те, що майбутні кваліфіковані робітники, враховуючи сучасну економічну ситуацію, не завжди можуть обрати професію за власним покликанням та соціальним престижем. Загальні результати показали, що домінуючими є зовнішні позитивні мотиви. Це означає, що для майбутніх

кваліфікованих працівників важливим є матеріальне стимулювання, можливість просування по службі, схвалення колективу, престиж, тобто стимули, заради яких людина вважає за потрібне докласти зусилля.

Таким чином, поведінка особистості, тим більше в ситуації вибору ніколи не визначається одним мотивом. Вона є результатом дії складної системи мотивів, тобто, будь-яка конкретна потреба особистості може бути задоволена за допомогою різних мотиваційних утворень.

Отже, в досліджуваних домінують у поєднанні мотиви, що спрямовані на реалізацію людини себе як особистості, робітника - професіонала та на задоволення соціальних і матеріальних потреб. Зазначимо, що найбільш ефективною, з точки зору задоволеності та продуктивності, вважають комбінацію, де переважають внутрішні мотиви та позитивна зовнішня мотивація.

Отримані результати узгоджуються з даними отриманими за методикою «Вивчення мотивів навчальної діяльності» А. Реан, В. Якунін в модифікації Н. Бадмаєвої (Додаток Б.3), які свідчать про недостатній рівень розвитку мотивів навчальної діяльності (пізнавального та соціального мотивів) майбутніх кваліфікованих робітників на етапі професійного навчання (табл. 2.6).

Зазначимо, що пізнавальні мотиви виявляються у пробудженні пізнавальних інтересів і реалізуються шляхом отримання задоволення від самого процесу пізнання та його результатів. Пізнавальна діяльність людини є провідною сферою її життєдіяльності. Тому формування та розвиток у майбутніх кваліфікованих робітників пізнавальних мотивів — це важливий фактор успішності навчально-професійної діяльності. Соціальні мотиви мають широкий спектр свого прояву. Передусім це прагнення особистості шляхом навчання утвердити свій соціальний статус — у суспільстві, в певному соціальному колективі (родині, класі тощо.).

*Таблиця 2.6*

**Розподіл досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників за рівнями розвитку мотивів навчальної діяльності**

Рівні розвитку мотивів навчальної діяльності, зокрема пізнавального та соціального мотивів	Кількість досліджуваних, у %
низький	48,7
середній	36,1
високий	15,2

Як видно з таблиці 2.6 високий рівень розвитку мотивів навчальної діяльності (пізнавального та соціального мотивів) виявлений у 15,2% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників. Досліджувані характеризуються високим рівнем потреби отримувати нові знання; засвоєнням самостійних способів здобування знань; високим інтересом до знань; вираженою потребою в саморегулюванні навчальної роботи, високим прагненням до самоосвіти, високим пізнавальним інтересом; високим прагненням до пізнання, творчістю. А також прагненням отримувати знання на основі усвідомлення соціальної необхідності, щоб бути корисним суспільству; вираженою потребою в спілкуванні, соціальної взаємодії з іншими людьми; прагненням зайняти високу позицію, у відношеннях з оточуючими, отримати їх схвалення, заслужити їх авторитет; ініціативністю; прагненням до колективної роботи; високим рівнем переключення з індивідуальної роботи на колективну.

Середній рівень даних показників спостерігається у 36,1% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників. Вони характеризуються середнім рівнем вираження потреби отримувати нові знання; засвоєння самостійних способів здобування знань; ситуативним інтересом до знань; помірною потребою в саморегулюванні навчальної роботи, посереднім прагненням до самоосвіти, ситуативним пізнавальним інтересом; помірним прагненням до пізнання, посереднім проявом творчості. А також помірним

прагненням отримувати знання на основі усвідомлення соціальної необхідності, щоб бути корисним суспільству; посередньою потребою в спілкуванні, соціальної взаємодії з іншими людьми; ситуативним прагненням зайняти високу позицію, у відношеннях з оточуючими, отримати їх схвалення, заслужити їх авторитет; середнім рівнем ініціативності; помірним прагненням до колективної роботи; посереднім переключенням з індивідуальної роботи на колективну.

Зазначимо, що низький рівень розвитку мотивів навчальної діяльності (пізнавального та соціального мотивів) виявлений у 48,7% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників. В них відсутня потреба отримувати нові знання; засвоювати самостійні способи здобування знань; відсутній інтерес до знань; невизначена потреба в саморегулюванні навчальної роботи, низький рівень прагнення до самоосвіти, низький пізнавальний інтерес; відсутність прагнення до пізнання, низький рівень прояву творчості. А також відсутність прагнення отримати знання на основі усвідомлення соціальної необхідності, щоб бути корисним суспільству; низький рівень потреби в спілкуванні, соціальної взаємодії з іншими людьми; невизначене прагнення зайняти високу позицію, у відношеннях з оточуючими, отримати їх схвалення, заслужити їх авторитет; низький рівень ініціативності; відсутність прагнення до колективної роботи; важкість переключення з індивідуальної роботи на колективну.

На рис 2.3 показано загальний вибір майбутніх кваліфікованих робітників за критеріями мотивів навчальної діяльності.

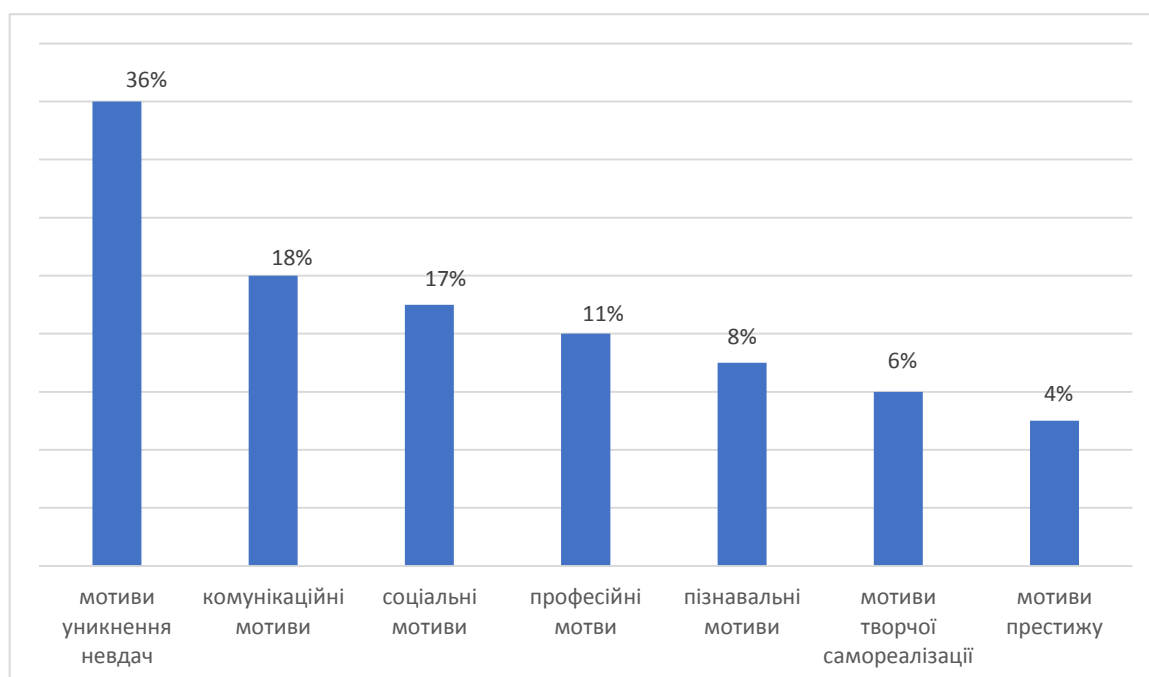


Рис 2.3. Результати дослідження мотивації професійного навчання майбутніх кваліфікованих робітників

Результати дослідження мотивів навчальної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників на етапі професійного навчання показали, що: комунікаційні мотиви властиві для 18% досліджуваних; мотиви творчої самореалізації – 6%; пізнавальні мотиви – 8%; мотиви престижу – 4%; соціальні мотиви – 17%; професійні мотиви – 11%; мотиви уникнення невдач – 36%. Такі результати засвідчують, що пізнавальний та соціальний мотиви мають низький рівень вираженості у досліджуваних, а провідним мотивом навчальної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників є мотив уникнення невдач, тобто майбутні кваліфіковані робітники орієнтовані не на успіх, а на уникнення невдач. У таких особистостей часто спостерігається високий рівень тривожності. Вони сумніваються в своїх силах, не впевнені в здатності самостійно вирішувати проблеми, а будь-яка непередбачувана складність знижує ефективність їх роботи.

За узагальненням результатів даних двох методик визначено рівні розвитку мотивів навчальної діяльності на етапі професійного навчання в цілому (табл. 2.7). Високий рівень даної складової виявлений лише у 13,5% досліджуваних, які виявляють високий рівень вираження внутрішніх

індивідуально-значимих мотивів, а також пізнавального та соціального мотивів.

*Таблиця 2.7*

**Розподіл досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників за рівнями розвитку мотивів навчальної діяльності на етапі професійного навчання**

Рівні розвитку мотивів навчальної діяльності на етапі професійного навчання	Кількість досліджуваних, у %
низький	52,2
середній	34,3
високий	13,5

Як видно із табл. 2.7, до групи із середнім рівнем розвитку мотивів навчальної діяльності етапу професійного навчання увійшло 34,3% майбутніх кваліфікованих робітників. Такі досліджувані мають недостатньо виражений рівень внутрішніх індивідуально-значимих мотивів, а також пізнавального та соціального мотивів.

Групу із низьким рівнем зазначеної складової мотивації професійного становлення склали 52,2% досліджуваних, які мають низький рівень вираження внутрішніх індивідуально-значимих мотивів, а також пізнавального та соціального мотивів.

Отже і мотиви навчальної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників, що входять до етапу професійного навчання потребують розроблення програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, розвитку в них внутрішніх індивідуально-значимих мотивів, а також пізнавального та соціального мотивів.

Зауважимо, що простежуються взаємозв'язки недостатнього рівня вираженості показників внутрішніх індивідуально-значущих мотивів та пізнавального, соціального мотивів, зокрема пояснення рівнів цих

показників: потреби отримувати нові знання; засвоєнням самостійних способів здобування знань; інтересом до знань; потребою в саморегулюванні навчальної роботи, високим прагненням до самоосвіти, проявом пізнавального інтересу; прагненням до пізнання, творчістю. А також прагненням отримувати знання на основі усвідомлення соціальної необхідності, щоб бути корисним суспільству; потребою в спілкуванні, соціальної взаємодії з іншими людьми; прагненням зайняти позицію, у відношеннях з оточуючими, отримати їх схвалення, заслужити їх авторитет; ініціативністю; прагненням до колективної роботи; рівнем переключення з індивідуальної роботи на колективну.

На третьому підетапі емпіричного дослідження вивчалися рівні розвитку мотивів професійної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників, що відносяться до етапу професійної адаптації. Насамперед за методикою «Мотиви досягнення та уникнення невдач» Т. Елерс, А. Мехраб'ян (Додаток Б.4), визначено недостатній рівень розвитку мотивів досягнення у безпечному навчально-професійному середовищі майбутніх кваліфікованих робітників (табл. 2.8).

Слід зазначити, що ми розглядаємо успішну професійну адаптацію в системі рівнів розвитку мотивів професійної діяльності, зокрема мотивів досягнення у безпечному навчально-професійному середовищі – як головного і самого важливого показника даної складової.

*Таблиця 2.8*

**Розподіл досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників за рівнями розвитку мотивів професійної діяльності**

Рівні розвитку мотивів професійної діяльності (мотивів досягнення)	Кількість досліджуваних, у %
низький	57,2
середній	30,3
високий	12,5

Так, з даних, наведених у таблиці 2.8 видно, що високий рівень розвитку мотивів професійної діяльності, зокрема показника мотивів досягнення у безпечному навчально-професійному середовищі виявлений лише у 12,5% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників, які здатні на глибоке усвідомлення залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролю й самовдосконалення; прагнення до досконалості; правильно поставлені цілі; установка на досягнення; честолюбство в його позитивному значенні; сприятливий соціально психологічний клімат; усвідомлення своєї корисності. Тут яскраво виявлені потреби, пов'язані з особистісним зростанням: підвищувати рівень майстерності й компетентності, забезпечувати собі матеріальний комфорт, розвивати свої сили й здібності. Для них характерна наявність сили волі, самовладання, самоконтролю й відповідальності за свої дії, що неодмінно підвищує їхню успішність під час вирішення пізнавальних і професійних завдань; низький рівень показника мотивів уникнення невдач.

До групи із середнім рівнем розвитку мотивів професійної діяльності, зокрема показника мотивів досягнення у безпечному навчально-професійному середовищі входять 30,3% досліджуваних. Вони характеризуються частковим усвідомленням залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролю й самовдосконалення; помірним прагненням до досконалості, установою на досягнення, частковим усвідомлення своєї корисності; середнім рівнем активності, ініціативності; помірним прагненням опанувати знання й навички; працювати організовано й докладати зусиль для досягнення бажаного результату.

Переважає кількість досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників характеризується низьким (57,2%) рівнем розвитку мотивів професійної діяльності, зокрема показника мотивів досягнення у безпечному навчально-професійному середовищі. В них простежується відсутність усвідомлення залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролю й самовдосконалення; відсутність прагнення до досконалості,

установки на досягнення, невизначене усвідомлення своєї корисності; низький рівень активності, ініціативності; особистісні професійно значущі якості виявляються слабо й не завжди їх можна виявити, мотив характеризується через усвідомлення «потрібно». Він, як правило, пов'язаний із зовнішньою стороною процесу, орієнтований на формальний успіх, досягнення оцінного результату; високий рівень показника мотивів уникнення невдач.

Так, на рис 2.4. показано загальний вибір майбутніх кваліфікованих робітників за критеріями мотивів професійної діяльності (мотивів досягнення успіху та уникнення невдач).

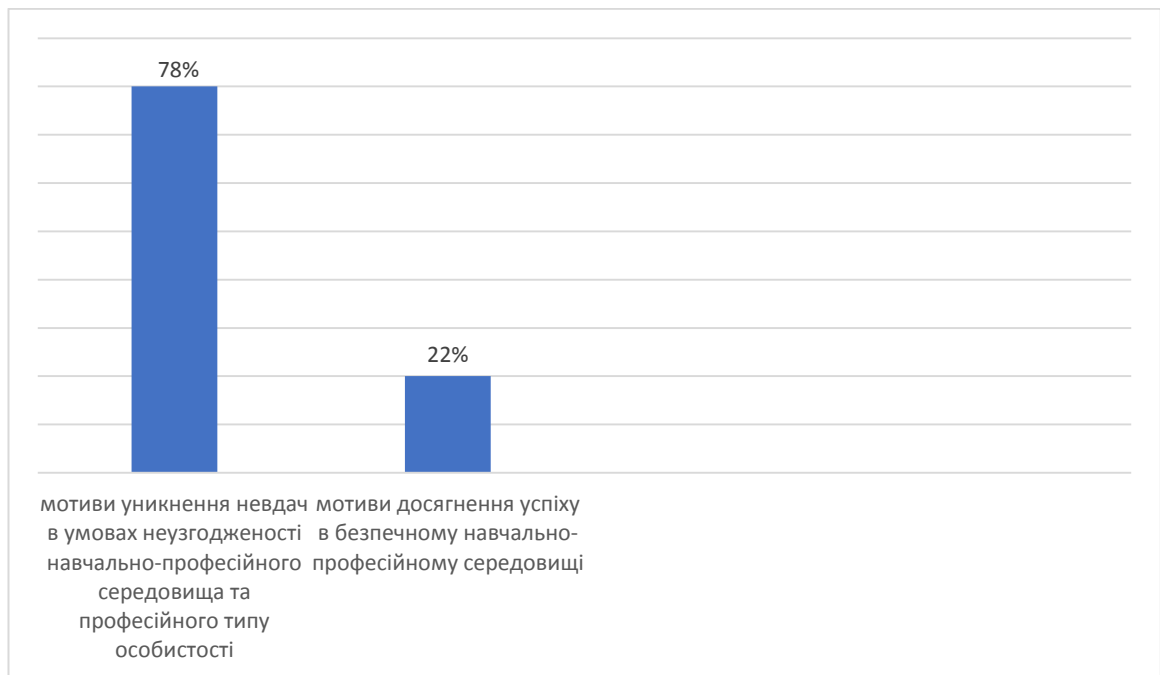


Рис 2.4. Загальний вибір майбутніх кваліфікованих робітників за критеріями мотивів професійної діяльності (мотивів досягнення успіху та уникнення невдач)

Зазначимо, що мотивація досягнення майбутніх кваліфікованих робітників визначається як прагнення досягти успіху у професійній діяльності [131].

Необхідно сказати, що досягнення успіху у безпечному навчально-професійному середовищі розглядається як наявність безпечних умов навчання та праці, комфортну міжособистісну взаємодію, що досягається перебуванням майбутніх кваліфікованих робітників у відповідному професійному середовищі, а саме – реалістичному. Так, реалістичне професійне середовище характеризується тим, що предметом праці тут є конкретні реальні речі, матеріальні об'єкти (інструменти, матеріали, машини та механізми тощо). Для цього середовища характерна сфера виробництва, використання різних матеріальних цінностей і засобів. Для виконання робіт необхідна вправність, рухливість, наполегливість, фізична сила. Переважають психомоторні навички. Характер завдань, що отримує працівник, конкретний і чіткий. Результат передбачуваний і матеріальний. Бажане оточення: природа, сільська місцевість; організації, що вимагають жорсткої ієрархії; фірми, що виробляють конкретні продукти; транспорт, інженерні, технічні, енергетичні підприємства. Прогнозований високий показник адаптації в реалістичному середовищі має саме реалістичний тип.

Зазначимо, що мотивація досягнення успіху у безпечному навчально-професійному середовищі має позитивний характер. Під час такої мотивації дії майбутніх кваліфікованих робітників спрямовані на те, щоб досягти конструктивних, позитивних результатів. Вони, мотивовані на успіх, ставлять перед собою головну позитивну мету, досягнення якої розглядатиметься ними як успіх. Для них властиве очікування успіху, вони впевнені в ньому. Професійна діяльність у майбутніх кваліфікованих робітників буде викликати позитивні емоції.

Необхідно звернути увагу на те, що у значної більшості досліджуваних (78%) переважають мотиви уникнення невдач в умовах неузгодженості навчально-професійного середовища та професійного типу особистості. Зауважимо, що мотивація уникнення невдач належить до негативної сфери. За такого типу мотивації майбутні кваліфіковані робітники прагнуть,

насамперед, уникнути осуду, покарання. Очікування неприємних наслідків – ось що визначає їх діяльність.

Так, мотивація уникнення невдач в умовах неузгодженості навчально-професійного середовища та професійного типу особистості розуміється як відносно стійке намагання особистості уникнути невдач у ситуаціях, пов'язаних з професійною діяльністю, з оцінкою результатів діяльності іншими людьми; орієнтованістю на уникнення завдань, які є складними та вимагають зусиль, спрямованих на подолання труднощів. В даному аспекті рівень прояву мотивів уникнення невдач залежать від рівня адаптації професійних типів у реалістичному середовищі.

Також доцільно звернути увагу на те, що відслідковуються взаємозв'язки домінування мотивів уникнення невдач у складових професійного навчання та професійної адаптації майбутніх кваліфікованих робітників.

За узагальненням результатів даної методики «Мотиви досягнення та уникнення невдач» визначено рівні розвитку мотивів професійної діяльності, що входять у етап професійної адаптації. До групи з високим рівнем розвитку зазначеної складової увійшло лише у 12,5% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників; середній рівень мають 30,3% досліджуваних. У переважної більшості майбутніх кваліфікованих робітників (57,2%) визначено низький рівень розвитку мотивів професійної діяльності.

Отримані дані свідчать про актуальну потребу розвитку мотивів професійної діяльності, що сприятиме успішній професійній адаптації майбутніх кваліфікованих робітників.

На четвертому підетапі емпіричного дослідження вивчалися рівні розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку, що входять до етапу професійної реалізації. Насамперед за методикою «Ціннісні орієнтації» М. Рокича (Додаток Б.5); визначено недостатній рівень розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку, зокрема показників професійних цінностей (табл. 2.9). Необхідно сказати, що М. Рокич визначає цінності, як

стійке переконання в тому, що певний спосіб поведінки чи кінцева мета існування має потенційне значення з особистого погляду, на відміну від протилежного чи зворотного способу поведінки або кінцевої мети існування. А професійні цінності розглядаються як орієнтири, що стають основою вибору, освоєння та виконання своєї професійної діяльності, а також засоби, що забезпечують особистісний соціально значущий результат будь-якої професійної діяльності [180].

*Таблиця 2.9*

**Розподіл досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників за рівнями розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку, зокрема показника професійні цінності**

Рівні розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку, зокрема показника професійні цінності (матеріальні засоби; визнання, повага; стабільність та доступність професії на сучасному ринку праці)	Кількість досліджуваних, у %
низький	50,1
середній	38,2
високий	11,7

Так, з даних, наведених у таблиці 2.9 видно, що високий рівень професійних цінностей виявлений лише у 11,7% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників.

Переважає кількість досліджуваних характеризується середнім (38,2%) та низьким (50,1%) рівнями професійних цінностей показника мотивів особистісно-професійного саморозвитку.

Слід зазначити, що для визначення рівнів розвитку професійних цінностей було додано рангову систему. А також система професійних цінностей розглядається у гендерному вимірі, тому результати ранжування

були співставлені окремо у групі юнаків і у групі дівчат, що представлено у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

**Результати дослідження професійних цінностей майбутніх  
кваліфікованих робітників**

Пріоритет	Групи цінностей			
	Термінальні цінності		Інструментальні цінності	
	Юнаки	Дівчата	Юнаки	Дівчата
<b>Високий 1-6 ранги</b>	здоров'я, матеріально забезпечене життя, свобода, вірні, гарні друзі, любов	любов, матеріальне забезпечене життя, цікава робота, щасливе сімейне життя, вірні, гарні друзі	незалежність, освіченість, уміння розумно і логічно мислити, життєрадісність	освіченість, акуратність,
<b>Середній 7-12 ранги</b>	життєва мудрість, фізична і духовна досконалість, цікава робота, розваги, суспільне визнання, продуктивне життя, активне, діяльне життя	розваги, свобода, краса природи та мистецтва, активне, діяльне життя, суспільне визнання, творчість, фізична і духовна досконалість,	відповідальність, вихованість, тверда воля, стриманість, чесність, працьовитість, дисциплінованість, толерантність, дбайливість	вихованість, чесність, дбайливість, відповідальність, життєрадісність, дисциплінованість, незалежність, високі запити, тверда воля
<b>Низький 13-18 ранги</b>	пізнання навколишнього світу, інтелектуальний розвиток, щастя інших, людства в цілому, творчість	пізнання навколишнього світу, інтелектуальний розвиток, щастя інших, людства в цілому	широта поглядів, непримиренність до недоліків у собі й інших, високі запити	працьовитість, непримиренність до недоліків у собі й інших, толерантність, широта поглядів

Аналіз отриманих результатів дає підстави стверджувати наступне. По-перше, якщо диференціювання термінальних та інструментальних цінностей

у досліджуваних не викликало великих ускладнень, то пояснення того або іншого вибору викликали у досліджуваних певні труднощі. Так, у юнаків більше ускладнень виникало при поясненні вибору термінальних цінностей, а у дівчат – інструментальних. Пояснення такому феномену ми вбачаємо у тому, що юнаки більш орієнтуються на засоби досягнення цілей, вибору значимого способу поведінки. Дівчата, переважно, орієнтовані на кінцеві цілі та вбачають саме в них сенс свого існування. Причина такого ставлення, як ми вважаємо, полягає ще й у тому, що цінності-засоби мають істотно практичне втілення, вони є більш реальними на відміну від цінностей-цілей, яким притаманний дещо віртуальний характер. Тобто юнаки виявляються більш прагматичними й практичними, ніж дівчата.

По-друге, як видно з табл. 2.10 найбільш важливою цінністю-ціллю майбутні кваліфіковані робітники-юнаки вважають «здоров'я», а випробувані-дівчата – «любов». На другому місці виявилися цінності-цілі «матеріально забезпечене життя». На третьому місці – цінність-ціль «свобода» – у юнаків і цінність-ціль «цікава робота» – у дівчат. З найменшим «рейтингом» у юнаків виявилися термінальні цінності «творчість» і «щастя інших, людства в цілому», а у дівчат «щастя інших, людства в цілому» та «пізнання навколишнього світу, інтелектуальний розвиток».

По-третє, у групі інструментальних цінностей найбільш значущими у випробуваних-юнаків виявилися цінності «незалежність» та «освіченість». У випробуваних-дівчат – «освіченість» та «акуратність».

Стосовно найменш значущих цінностей констатуємо, що в юнаків виявлені більш виражені інструментальні цінності «високі запити» та «непримиренність до недоліків у собі й інших». У дівчат – «широта поглядів» і «толерантність» зазначити, що гендерні відмінності мають місце і за рівнем розсіювання результатів.

Треба зазначити, що гендерні відмінності мають місце і за рівнем розсіювання результатів. У юнаків повторюваність однакових рангових місць (мода) у термінальних цінностях складає більше 50%, а у інструментальних

– більше 70%. У дівчат – більше 60% та менше 50% відповідно. Це є додатковим підтвердженням того, що юнаки більше орієнтуються на засоби досягнення цілей (інструментальна ціннісна орієнтація), а дівчата на кінцеві цілі (термінальна ціннісна орієнтація).

Необхідно звернути увагу на те, що у дослідженні як у юнаків, так і у дівчат була виявлена емпірична заниженість оцінок суспільно бажаних цінностей («щастя інших, людства в цілому», «суспільне визнання», «високі запити», «непримиренність до недоліків у собі й інших», «толерантність») та «цінності творчості» й «широта поглядів». Водночас спостерігається підвищена оцінка індивідуалістичних цінностей («матеріально забезпечене життя», «свобода», «щасливе сімейне життя», «освіченість», «незалежність»).

Ми вважаємо, що це може свідчити про певні «викривлення» у системі цінностей майбутніх кваліфікованих робітників.

Отже, на нашу думку, варто сприяти розвитку професійних цінностей як важливого критерію мотивів особистісно-професійного саморозвитку, що забезпечить успішну професійну реалізацію майбутніх кваліфікованих робітників.

Отримані результати узгоджуються з даними отриманими за методикою «Самоактуалізаційний тест» Е. Шострома (Додаток Б.6), які свідчать про недостатній рівень розвитку самоактуалізації: самодетермінації професійного становлення; саморозвитку – показника мотивів особистісно-професійного саморозвитку майбутніх кваліфікованих робітників (табл.2.11).

Зазначимо, що самоактуалізація – це прагнення особистості до якомога повнішого виявлення та розвитку своїх особистісних можливостей. Термін самоактуалізація вперше запропонував відомий американський психолог Абрахам Маслоу. Він визначив самоактуалізацію як бажання людини стати тим, ким вона може стати, прагнення повністю реалізувати свої таланти, здібності та можливості, досягти вершини свого потенціалу [140]. Доцільно сказати, що самоактуалізованим особистостям, притаманні такі важливі якості, як зрілість почуттів та емоцій, креативність і здатність

концентруватися на проблемі, незалежність у поглядах і оцінках, вміння протистояти соціальному тиску, впевненість у собі і ще ціла купа надзвичайно позитивних рис. Особливо вирізняє самоактуалізованих людей усвідомлення свого покликання, відданість своїй справі. Також важливо наголосити, що самоактуалізацію слід розуміти не як кінцевий результат, а як процес. Це – постійний пошук і постійна праця над собою. Зокрема, як свідчить досвід, особистості, що самоактуалізуються, досягають значно більших успіхів у професійній діяльності, ніж інші люди. Тому проблема самоактуалізації є важливою для майбутніх кваліфікованих робітників.

*Таблиця 2.11*

**Розподіл досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників за рівнями розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку**

Рівні розвитку самоактуалізації: самодетермінації професійного становлення; саморозвитку	Кількість досліджуваних, у %
низький	52,2
середній	34,7
високий	13,1

Так, з даних, наведених у таблиці 2.11 видно, що високий рівень розвитку самоактуалізації: самодетермінації професійного становлення; саморозвитку виявлений лише у 13,1% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників, які проявляють незалежність у своїх вчинках у виборі, прагнення керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками та принципами, відсутність ворожості до оточуючих та конфронтації з груповими нормами; не схильність до зовнішнього впливу; висока здатність людини цінувати свої переваги, позитивні якості характеру, поважати себе та інших; високий рівень сформованості ціннісних орієнтацій та професійних цінностей; висока рівень виразності прагнення до пізнання

знань про навколишній світ; висока здатність людини до швидкого встановлення глибоких, тісних та емоційно насичених контактів із людьми; високий рівень креативності.

Середній рівень розвитку самоактуалізації: самодетермінації професійного становлення; саморозвитку виявлений у 34,7% досліджуваних. Вони характеризуються частковою незалежністю у своїх вчинках у виборі, прагненням керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками та принципами, в більшості ситуацій проявляється відсутність ворожості до оточуючих та конфронтації з груповими нормами; середній рівень схильності до зовнішнього впливу; здатність людини, в залежності від ситуації, цінувати свої переваги, позитивні якості характеру, поважати себе та інших; середній рівень сформованості ціннісних орієнтацій та професійних цінностей; середній рівень виразності прагнення до пізнання знань про навколишній світ; здатність людини до швидкого встановлення глибоких, тісних та емоційно насичених контактів із людьми; середній рівень креативності.

До групи з низьким рівнем розвитку самоактуалізації: самодетермінації професійного становлення; саморозвитку увійшло 52,2% досліджуваних, які мають високий рівень залежності, конформності, несамостійності особистості; присутність ворожості до оточуючих та конфронтації з груповими нормами; високий рівень схильності до зовнішнього впливу; нездатність людини цінувати свої переваги, позитивні якості характеру, поважати себе та інших; низький рівень сформованості ціннісних орієнтацій та професійних цінностей; відсутність прагнення до пізнання навколишнього світу; нездатність людини до швидкого встановлення глибоких, тісних та емоційно насичених контактів із людьми; низький рівень креативності.

Так, на рис 2.5 показано загальний вибір майбутніх кваліфікованих робітників за показником самоактуалізації: самодетермінації професійного становлення; саморозвитку.

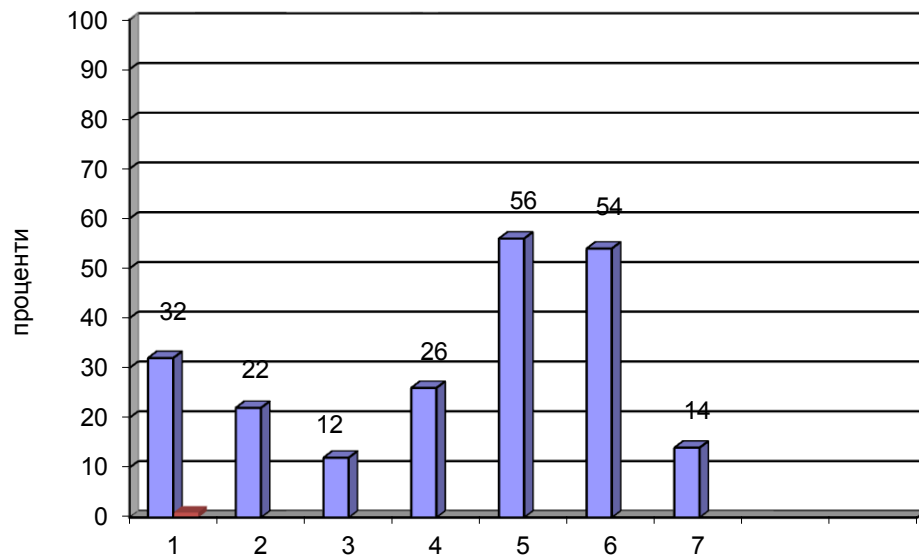


Рис. 2.5 Загальний вибір майбутніх кваліфікованих робітників за показником самоактуалізації: самодетермінації професійного становлення; саморозвитку.

На діаграмі числами позначено: 1 — шкала «Опора на себе», 2 — шкала «Орієнтація у часі, 3 — шкала «Пізнавальні потреби», 4 — шкала «Контактність, 5 — шкала «Самоповаги», 6 — шкала «Ціннісні орієнтації», 7 — шкала «Креативність».

Методика «Самоактуалізаційний тест» Е. Шострома була спрямована на визначення мотивів особистісно-професійного саморозвитку, зокрема показника самоактуалізації (самодетермінація професійного становлення, саморозвиток). Самодетермінація професійного становлення розуміється як здатність до самостійного вибору напрямку саморозвитку у процесі професійного становлення.

Самоактуалізація як процес всебічного й постійного розвитку потенціалу особистості, її прагнення до реалізації своїх можливостей, адекватного сприйняття навколишнього світу й свого місця в ньому розглядається Е. Шостромом як генералізований фактор двох основних векторів — «орієнтації в часі» й «опори на себе» [247]. Ці вектори визначають показник рівня спрямованості особистості на самоактуалізацію. Крім основних шкал «опори на себе» та «орієнтації у часі», з переліку

допоміжних шкал тесту Е. Шострома нами були обрані для діагностики такі фактори: «ціннісні орієнтації», «пізнавальні потреби», «самоповага», «контактність», «креативність».

Результати дослідження за показником самоактуалізації: самодетермінації професійного становлення; саморозвитку розподілилися наступним чином: шкала «Опори на себе» (32%), шкала «Ціннісні орієнтації», (54%), шкала «Пізнавальні потреби» (12%), шкала «Контактність» (26%), шкала «Самоповаги» (56%).

Так, досліджувані майбутні кваліфіковані робітники характеризуються невираженим виявом основних характеристик зрілої особистості; схильністю бути під впливом інших людей; відносним усвідомленням цінностей самоактуалізації – істини, добра, краси, справедливості; недостатністю впевненості в собі, самоповаги і самоприйняття; невисокою спрямованістю на цілісне сприйняття світу, встановлення контактів і творчого ставлення до свого життя.

За узагальненням результатів даних двох методик визначено рівні розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку майбутніх кваліфікованих робітників в цілому (табл. 2.12). Високий рівень даної складової виявлений лише у 12,2% досліджуваних, які виявляють високий рівень розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку.

*Таблиця 2.12*

**Розподіл досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників за рівнями розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку на етапі професійної реалізації.**

Рівні розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку: професійних цінностей та самоактуалізації	Кількість досліджуваних, у %
низький	51,3
середній	36,5

високий	12,2
---------	------

Як видно із табл. 2.12, до групи із середнім рівнем розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку: професійних цінностей та самоактуалізації увійшло 36,5% майбутніх кваліфікованих робітників.

Групу із низьким рівнем зазначеної складової мотивації професійного становлення склали 51,3% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників.

Отже і мотиви особистісно-професійного саморозвитку майбутніх кваліфікованих робітників потребують розроблення програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, зокрема розвитку в них професійних цінностей: матеріальні засоби; визнання, повага; стабільність та доступність професії на сучасному ринку праці; самоактуалізації: самодетермінації професійного становлення; саморозвитку.

Зауважимо, що простежуються взаємозв'язки недостатнього рівня вираженості показників: професійні цінності та ціннісні орієнтації; пізнавального мотиву, пізнавальних потреб та внутрішніх індивідуально-значимих мотивів; соціального мотиву, контактності та внутрішніх індивідуально-значимих мотивів; самоактуалізації та внутрішніх індивідуально-значимих мотивів.

При цьому порівняльний аналіз рівнів розвитку складових мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників відповідно до етапів засвідчив про їх недостатній розвиток (табл. 2.13).

*Таблиця 2.13*

**Розподіл досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників за складовими розвитку мотивації професійного становлення**

Складові розвитку мотивації професійного становлення	Рівні прояву, Кількість досліджуваних, у %		
	низький	середній	високий

Мотиви професійного вибору ( етап формування професійних намірів)	41,7	40,2	18,1
Мотиви навчальної діяльності (етап професійне навчання)	52,2	34,3	13,5
Мотиви професійної діяльності (етап професійна адаптація)	57,2	30,3	12,5
Мотиви особистісно- професійного саморозвитку (етап професійна реалізація)	51,3	36,5	12,2

Як бачимо з даних табл. 2.13 за першою складовою мотиви професійного вибору переважна більшість досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників (41,7%) характеризуються низьким рівнем її розвитку, а високий рівень розвитку виявлений лише у 18,1% досліджуваних.

Щодо складової мотивації професійного становлення – мотивів навчальної діяльності, то низький рівень розвитку якої виявлений у 52,2% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників, а високий – тільки у 13,5% досліджуваних.

Низький рівень розвитку мотивів професійної діяльності виявлений у 57,2% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників, а високий рівень лише у 12,5% досліджуваних.

А низький рівень розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку визначено у 51,3% досліджуваних; високий рівень – лише у 12,2% досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників.

Недостатній рівень усіх (мотивів професійного вибору, мотивів навчальної діяльності, мотивів професійної діяльності, мотивів особистісно-професійного саморозвитку) складових мотивації професійного становлення засвідчив доцільність розробки програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

### **2.3. Регресійний аналіз загального рівня мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників за показниками використаних психодіагностичних методик**

Розглядаючи розвиток мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників як деяким чином самодетермінований процес, що може розгортатися у двох планах: зовнішньопрофесійному (досягнення значущих здобутків у різних аспектах навчально-професійної діяльності) та внутрішньопрофесійному (професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей), а також відповідно до отриманих результатів констатувального експерименту нами були виділені основні ознаки сформованої мотивації професійного становлення:

1. Внутрішньопрофесійний план: потреба у професійному вдосконаленні, проект професійного розвитку особистості, задоволення своїми навчально-професійними досягненнями, побудова нових навчальних та професійних цілей, створення оптимального та психологічно безпечного навчально-професійного середовища.

2. Зовнішньопрофесійний план: досягнення поставлених навчально-професійних цілей, визнання та використання досягнень майбутнього кваліфікованого робітника іншими, реалізація особистісних потреб у навчально-професійній діяльності таких, як потреба у пізнанні та творчості.

В процесі лінійного регресійного аналізу були визначені психологічні умови розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників. Статистична обробка показала, що деякі шкали самоактуалізаційного тесту Е. Шострома містять показники, які за результатами регресійного аналізу можна розглядати в якості необхідних психологічних умов розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників. Відповідно до цього було розроблено регресійну модель. Регресійна модель загального рівня мотивації професійного

становлення з показниками самоактуалізаційного тесту Е. Шострома представлена у таблиці 2.14

Таблиця 2.14

**Регресійна модель загального рівня мотивації професійного становлення за показниками самоактуалізаційного тесту Е. Шострома**

<b>Модель</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
Контактність	0,59	0,43
Контактність, аутентичність	0,81	0,57
Контактність, аутентичність, орієнтація у часі	0,84	0,64
Контактність, аутентичність, орієнтація у часі, креативність	0,89	0,87
Контактність, аутентичність, орієнтація у часі, креативність, самоактуалізація	0,95	0,93

Як видно на графіку 2.6 у цій моделі показник САТ за шкалою контактності має коефіцієнт множинної кореляції 0,59 та кількість пояснювальної дисперсії 0,43 щодо загального рівня розвитку мотивації професійного становлення. Відповідно цей показник за такими шкалами САТ, як аутентичність, орієнтація у часі, креативність, самоактуалізація має коефіцієнти множинної кореляції: 0,81; 0,84; 0,89; 0,95 та кількість пояснювальної дисперсії 0,57; 0,64; 0,87; 0,93 щодо загального рівня розвитку професійного становлення.

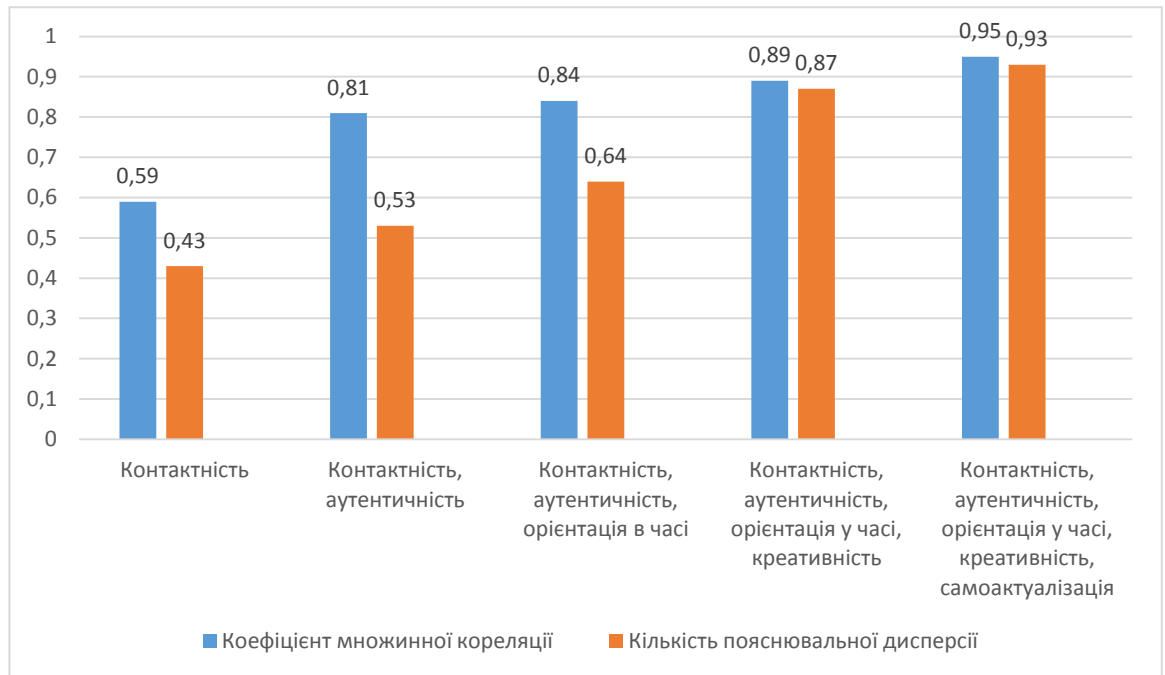


Рис. 2.6 Регресійна модель загального рівня мотивації професійного становлення за показниками самоактуалізаційного тесту Е. Шострома

Отже, в якості найбільш значущих психологічних умов загального рівня розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників визначені: контактність, аутентичність, орієнтація у часі, креативність, самоактуалізація.

Відповідно до змістовної інтерпретації шкали контактності, що виявилася найбільш значущою психологічною умовою загального рівня розвитку мотивації професійного становлення серед інших показників САТ, досягнення майбутніми кваліфікованими робітниками високого його рівня зумовлено їх здатністю до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених контактів, до суб'єкт-суб'єктного спілкування в процесі навчально-професійної діяльності.

Далі за значущістю розташований показник шкали аутентичності, що визначає, якою мірою людина віддає собі звіт у своїх потребах і почуттях, наскільки добре відчуває і рефлексує їх. А також розвиток мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників зумовлюється: наявністю у них здатності жити теперішнім часом, відчуваючи нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього (шкала

«орієнтація у часі»), творчою спрямованістю особистості (шкала «креативності») та прагненням до самоактуалізації.

Регресійна модель загального рівня мотивації професійного становлення за показниками досліджуваних параметрів у таблиці 2.15

*Таблиця 2.15*

**Регресійна модель загального рівня мотивації професійного становлення за показниками досліджуваних параметрів**

<b>Модель</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
Усвідомленість професійного вибору	0,61	0,59
Пізнавальний мотив навчальної діяльності	0,82	0,77
Мотив досягнення	0,84	0,78
Прагнення до самоактуалізації	0,95	0,93
Адекватна самооцінка та самоусвідомлення	0,97	0,94
Сформована ціннісно-смилова система	0,99	0,97

Як видно на графіку 2.7 у моделі загального рівня мотивації професійного становлення шкала усвідомленість професійного вибору має коефіцієнт множинної кореляції 0,61 та кількість пояснювальної дисперсії 0,59. Відповідно шкала пізнавального мотиву навчальної діяльності має коефіцієнт 0,82, а кількість пояснювальної дисперсії 0,59. Щодо мотиву досягнення, то коефіцієнт множинної кореляції дорівнює 0,84, а кількість пояснювальної дисперсії 0,78. Шкали прагнення до самоактуалізації, адекватної самооцінки та самоусвідомлення, ціннісно-смилової системи мають коефіцієнти 0,96, 0,97, 0,99. Відповідно кількість пояснювальної дисперсії 0,93, 0,94, 0,97.

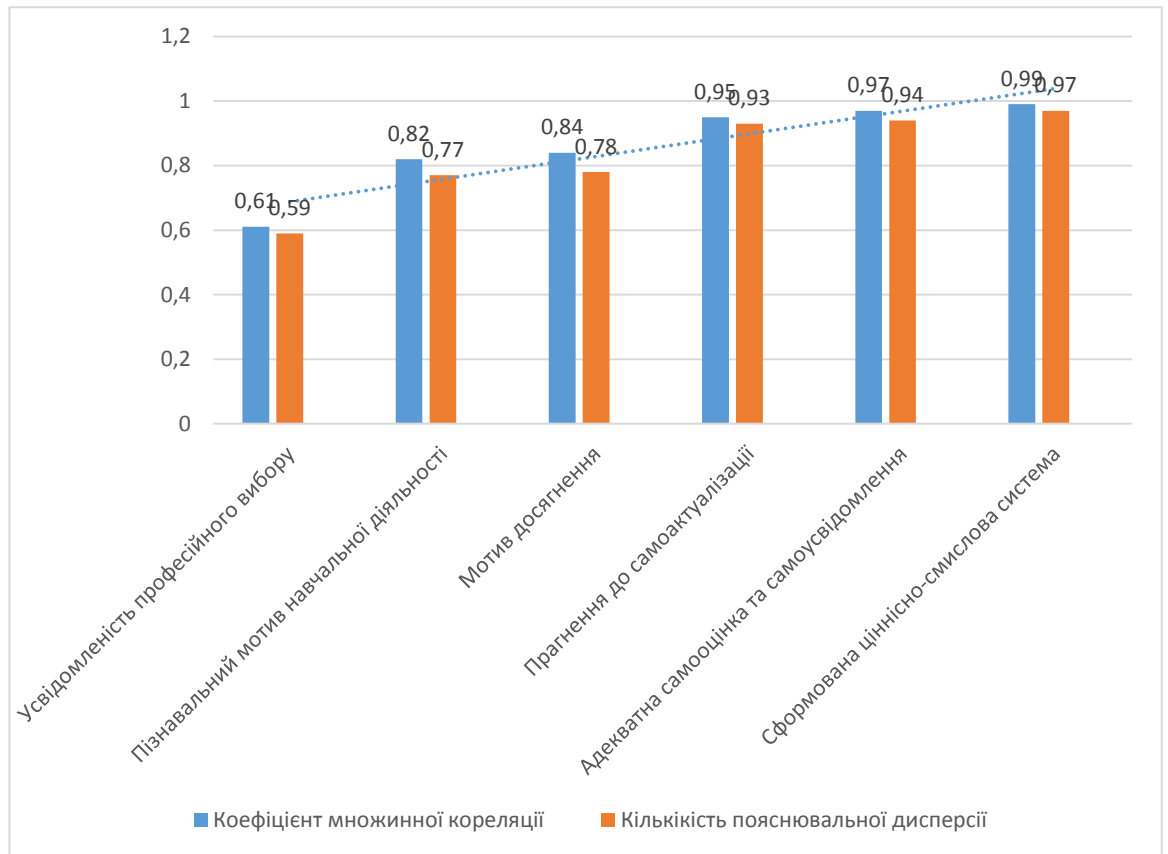


Рис. 2.7 Регресійна модель загального рівня мотивації професійного становлення за показниками досліджуваних параметрів

Отже, в якості найбільш значущих психологічних складових загального рівня розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників визначені: сформована ціннісно-смилова система; адекватна самооцінка та самоусвідомлення; прагнення до самоактуалізації; мотив досягнення; пізнавальний мотив навчальної діяльності.

Відповідно до змістовної інтерпретації шкали сформованої ціннісно-смилової системи що виявилася найбільш значущою психологічною складовою загального рівня розвитку мотивації професійного становлення, досягнення майбутніми кваліфікованими робітниками високого його рівня орієнтирів, що стають основою свідомого вибору освоєння та виконання своєї професійної діяльності, що зумовлено їх здатністю отримувати особистісний соціально значущий результат професійної діяльності.

Далі за значущістю розташований показник адекватної самооцінки та самоусвідомлення, що визначає, рівень самосвідомості, оцінки самого себе як особи, власних здібностей, етичних якостей і вчинків; поведінки; взаємин людини з її оточенням, її критичності, вимогливості до себе, відношення до успіхів і невдач та рівень усвідомлення себе (своїх думок, почуттів, вчинків), своєї поведінки і всього того, що відбувається у конкретний момент часу. А також показник прагнення до самоактуалізації: проявлення незалежності у своїх вчинках та виборі, прагнення керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками та принципами; висока здатність цінувати свої переваги, позитивні якості характеру, поважати себе та інших.

Щодо мотиву досягнення, то він визначає здатність на глибоке усвідомлення залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролю й самовдосконалення; прагнення до досконалості; правильно поставлені цілі; установка на досягнення; честолюбство в його позитивному значенні; сприятливий соціально психологічний клімат; усвідомлення своєї корисності. Тут яскраво виявлені потреби, пов'язані з особистісним зростанням: підвищувати рівень майстерності й компетентності, забезпечувати собі матеріальний комфорт, розвивати свої сили й здібності. Для них характерна наявність сили волі, самовладання, самоконтролю й відповідальності за свої дії, що неодмінно підвищує їхню успішність під час вирішення пізнавальних і професійних завдань.

Далі за значущістю розташований показник – пізнавальний мотив навчальної діяльності, що визначає рівень потреби отримувати нові знання; засвоєння самостійних способів здобування знань; інтерес до знань; виражену потребу в саморегулюванні навчальної діяльності, прагнення до самоосвіти, рівень пізнавального інтересу; прагнення до пізнання, рівень творчості.

Отже, регресійний аналіз був спрямований на з'ясування психологічних умов, які забезпечують розвиток мотивації професійного

становлення особистості. Такими умовами виступили: усвідомленість професійного вибору, виражений пізнавальний мотив навчальної діяльності, мотив досягнення, прагнення до самоактуалізації; адекватна самооцінка та усвідомлення своїх якостей і вимог професії, вміння зіставити їх та поставити перед собою завдання з особистісно-професійного саморозвитку; сформована ціннісно-смилова основа професійного становлення, відповідальність за досягнення результатів у професійному навчанні та професійній діяльності; впевненість у потребі особистісно- професійного самовдосконалення.

### **ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ**

Результати констатувального етапу емпіричного дослідження дозволили виявити рівні розвитку провідних мотивів на етапах професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників. Так, за першою складовою мотиви професійного вибору майже половина досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників характеризуються низьким рівнем її розвитку, а високий рівень розвитку виявлений лише у незначній кількості досліджуваних. Подібні тенденції характерні для складової мотивації професійного становлення – мотивів навчальної діяльності, де низький рівень розвитку якої виявлений, також, у половини досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників, а високий – у незначній кількості досліджуваних. Низький рівень розвитку мотивів професійної діяльності виявлений у більшій половини досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників, а високий рівень у невеликій кількості досліджуваних. А низький рівень розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку визначено, також, приблизно у половини досліджуваних; в той же час, високий рівень – лише у деяких досліджуваних майбутніх кваліфікованих робітників.

Здійснено статистичний аналіз результатів дослідження мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, за яким низький рівень розвитку мотивації професійного становлення мають більше

половини майбутніх кваліфікованих робітників, середній рівень визначено у третини досліджуваних, а високий рівень мотивації професійного становлення констатовано у незначній кількості майбутніх кваліфікованих робітників.

Визначено особливості провідних мотивів на кожному з етапах професійного становлення. На етапі формування професійних намірів – мотиви вибору професії, а саме усвідомленість професійного вибору прагнення обрати професію, отримати відповідну освіту; свідоме позитивне ставлення до майбутньої професії. А також рівень сформованості загальноосвітніх та професійних інтересів, а також професійної обізнаності щодо специфіки обраної професії. Переважаючі професійні типи (соціальний, в меншій мірі артистичний) не відповідають по критеріям реалістичному професійному середовищі. Рівень адаптації цих типів у реалістичному професійному середовищі – низький.

Згідно отриманих результатів, на етапі професійного навчання, особливостями мотивів навчальної діяльності виступають внутрішні індивідуально-значимі мотивів, а саме рівнем комунікативності, взаєморозуміння з друзями, колегами; рівнем пізнання та творчості, а також рівнем інтересу до обраної професії, а також саморозвитку. Зазначимо, що крім внутрішніх індивідуально-значимих мотивів (які було взято за основу і вже охарактеризовано). мають вплив на майбутню професію, згідно отриманих даних, зовнішні негативні мотиви. Це в першу чергу те, що майбутні кваліфіковані робітники, враховуючи сучасну економічну ситуацію, не завжди в змозі обрати професію за власним покликанням та соціальним престижем. Загальні результати показали, що домінуючими є зовнішні позитивні мотиви. Це означає, що для майбутніх кваліфікованих працівників важливим є матеріальне стимулювання, можливість просування по службі, схвалення колективу, престиж, тобто стимули, заради яких людина вважає за потрібне докласти зусилля.

Також особливостями мотивів навчальної діяльності виступають пізнавальні (пізнання, творчість) та соціальні мотиви (спілкування та взаєморозуміння з друзями, колегами) та їх показники: рівень потреби отримувати нові знання; засвоєння самостійних способів здобування знань; інтересом до знань; потребою в саморегулюванні навчальної роботи, прагнення до самоосвіти, пізнавальний інтересом; прагнення до пізнання, творчість. А також прагнення отримувати знання на основі усвідомлення соціальної необхідності, щоб бути корисним суспільству; потреба в спілкуванні, соціальної взаємодії з іншими людьми; прагнення зайняти високу позицію, у відношеннях з оточуючими, отримати їх схвалення, заслужити їх авторитет; ініціативність; прагнення до колективної роботи; рівень переключення з індивідуальної роботи на колективну.

Простежуються взаємозв'язки недостатнього рівня вираженості показників внутрішніх індивідуально-значущих мотивів та пізнавального, соціального мотивів, зокрема пояснення рівнів цих показників: потреби отримувати нові знання; засвоєнням самостійних способів здобування знань; інтересом до знань; потребою в саморегулюванні навчальної роботи, високим прагненням до самоосвіти, проявом пізнавального інтересу; прагненням до пізнання, творчістю. А також прагненням отримувати знання на основі усвідомлення соціальної необхідності, щоб бути корисним суспільству; потребою в спілкуванні, соціальної взаємодії з іншими людьми; прагненням зайняти позицію, у відношеннях з оточуючими, отримати їх схвалення, заслужити їх авторитет; ініціативністю; прагненням до колективної роботи; рівнем переключення з індивідуальної роботи на колективну.

На етапі професійної адаптації особливостями мотивів професійної діяльності є мотив досягнення у безпечному навчально-професійному середовищі, що характеризується здатністю глибокого усвідомлення залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролем й самовдосконаленням; прагнення до досконалості; правильно поставленими цілями; установкою на досягнення; честолюбством в його позитивному

значенні; сприятливим соціально психологічний кліматом; усвідомленням своєї корисності; потребами, що пов'язані з особистісним зростанням: підвищенням рівня майстерності й компетентності, забезпеченням матеріального комфорту, розвитком своїх сил та здібностей; силою волі, самовладанням, самоконтролем й відповідальністю.

Необхідно звернути увагу на те, що у значної більшості досліджуваних переважають мотиви уникнення невдач в умовах неузгодженості навчально-професійного середовища та професійного типу особистості. Зауважимо, що мотивація уникнення невдач належить до негативної сфери. За такого типу мотивації майбутні кваліфіковані робітники прагнуть, насамперед, уникнути осуду, покарання. Очікування неприємних наслідків – ось що визначає їх діяльність. В даному аспекті рівень прояву мотивів уникнення невдач залежать від рівня адаптації професійних типів у реалістичному середовищі.

Відслідковуються взаємозв'язки, щодо домінування мотивів уникнення невдач та адаптації майбутніх кваліфікованих робітників в професійної реалістичному середовищі. Якщо професійний тип не відповідає даному середовищу, то в досліджуваних переважають мотиви уникнення невдач. При таких умовах мотиви досягнення перебувають на низькому рівні.

На етапі професійної реалізації провідними особливостями мотивів особистісно професійного саморозвитку виступають: професійні цінності, зокрема матеріальні засоби; стабільність та доступність професії на сучасному ринку праці; визнання, повага. А також самоактуалізація: самодетермінація професійного становлення, саморозвиток: незалежність у своїх вчинках у виборі, прагнення керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками та принципами, відсутність ворожості до оточуючих та конфронтації з груповими нормами; не схильність до зовнішнього впливу; висока здатність людини цінувати свої переваги, позитивні якості характеру, поважати себе та інших; високий рівень ціннісних орієнтацій та професійних цінностей; висока рівень виразності прагнення до пізнання знань про навколишній світ; висока здатність людини

до швидкого встановлення глибоких, тісних та емоційно насичених контактів із людьми.

Регресійний аналіз загального рівня мотивації професійного становлення був спрямований на з'ясування психологічних умов, які забезпечують розвиток мотивації професійного становлення особистості. Такими умовами виступили: усвідомленість професійного вибору, виражений пізнавальний мотив навчальної діяльності, мотив досягнення, прагнення до самоактуалізації; адекватна самооцінка та усвідомлення своїх якостей і вимог професії, вміння зіставити їх та поставити перед собою завдання з особистісно-професійного саморозвитку; сформована ціннісно-сміслова основа професійного становлення, відповідальність за досягнення результатів у професійному навчанні та професійній діяльності; впевненість у потребі особистісно- професійного самовдосконалення.

### **РОЗДІЛ III**

#### **РОЗВИТОК МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ**

*У третьому розділі визначено, умови проведення й мету формувального експерименту, спрямованого на розвиток мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників; здійснено кількісний та якісний аналіз результатів формувального впливу розробленої*

*й апробованої програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.*

### **3.1. Мета та умови проведення формувального експерименту розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників**

Теоретичний аналіз наукових джерел та констатувальний етап емпіричного дослідження дозволили виявити показники низького рівня розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників. Так здобувачам професійно-технічної освіти властиві: перевага мотивів власного благополуччя, відсутність прагнення до спільної діяльності; невизначеність в професійному виборі, перевага соціального мотиву у професійному навчанні або відсутність пізнавального мотиву, вираженість мотиву уникнення невдач, відсутність прагнення до самоактуалізації; неадекватне уявлення про перспективи особистісно- професійного розвитку, недостатня вираженість ознак особистісної зрілості.

В умовах реального часу виникає потреба в організації спеціально організованого навчання, що сприятиме розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, що забезпечить здатність до успішного професійного становлення, успішної самореалізації.

Виявлення особливостей розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників вказують на необхідність створити спеціальні психологічні вимоги задля її формування. З метою розв'язання цієї проблеми нами проводився формувальний експеримент, спрямований на розвиток мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, пошук психологічних умов її розвитку.

**Метою** формувального експерименту стала розробка та експериментальна перевірка ефективності програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників задля досягнення ними успішного професійного становлення.

Задля досягнення визначеної мети формувального експерименту були окреслені і виконані у певній послідовності наступні **завдання** цього етапу емпіричного дослідження:

1. Розробити і впровадити програму, яка сприятиме розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

2. Розвиток у майбутніх кваліфікованих робітників мотивації професійного вибору, мотивації навчальної діяльності, мотивації професійної діяльності, зокрема мотивів професійного вибору, пізнавального мотиву, мотиву досягнення. Розвиток в майбутніх кваліфікованих робітників мотивації професійного і особистісного становлення: адекватної самооцінки та усвідомлення своїх якостей і вимог професії, вміння зіставити їх та поставити перед собою завдання з особистісно-професійного саморозвитку; сформовану ціннісно-смыслову основу професійного становлення, відповідальність за досягнення результатів в професійному навчанні та професійній діяльності; впевненість у потребі особистісно-професійного самовдосконалення; прагнення до самоактуалізації.

3. Експериментально апробувати розроблену програму мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Розроблена концептуально-психологічна модель мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників дозволила визначити психологічний зміст її структури та виявити внутрішні і зовнішні умови її формування. Основними *стадіями* мотивації професійного становлення особистості майбутніх кваліфікованих робітників виступають: формування професійних намірів (мотиви професійного вибору – як один з найважливіших процесів у виборі професії), професійне навчання (формування мотивів навчальної діяльності – як активні спонуки, що безпосередньо впливають на свідомий вибір особистістю професії), професійна адаптація (мотиви професійної діяльності – як активні спонуки, що безпосередньо впливають на процес професійної діяльності), професійна

самореалізація (мотиви особистісно-професійного саморозвитку – як досягнення відповідного рівня професійно значимих якостей, зрілості особистості, кінцева мета професійної діяльності).

Психологічними умовами, які забезпечують розвиток мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників виступили: достатня міра вираженості пізнавального мотиву, мотиву досягнень, прагнення до самоактуалізації; адекватна самооцінка та усвідомлення своїх якостей і вимог професії, вміння зіставити їх та поставити перед собою завдання з особистісно-професійного саморозвитку; сформована ціннісно-сміслова основа професійного становлення, відповідальність за досягнення результатів в професійному навчанні та професійній діяльності; впевненість у потребі особистісно-професійного самовдосконалення.

Спираючись на думку Л. С. Колмогорової, згідно з якою, професійне становлення майбутнього фахівця включає не тільки певний зміст професійної підготовки, але і психологічний аналіз професійної практичної діяльності, необхідний для її освоєння, ми виділили ряд *підходів* в організації формувального експерименту [221]: (Рис. 3.1).

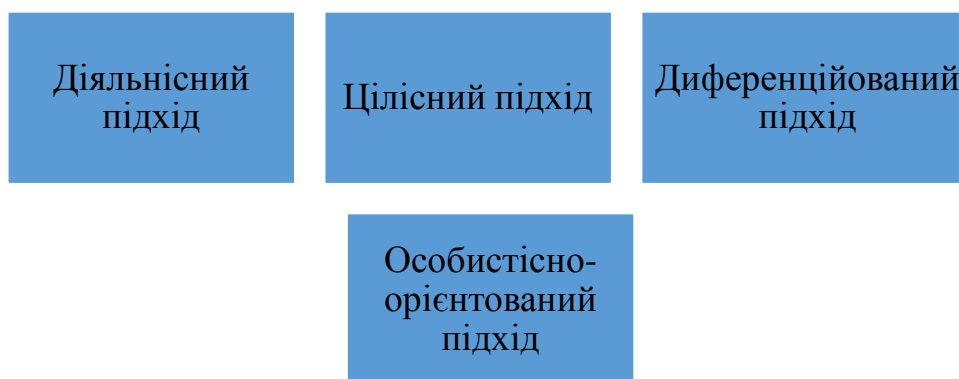


Рис. 3.1 Підходи в організації формувального експерименту

*Діяльнісний підхід* виявляється у включенні здобувачів ПТО у різні види діяльності, в оволодінні «психологічним ядром» діяльності, у наданні всім видам діяльності в процесі професійної підготовки практичної і соціально-психологічної спрямованості.

*Цілісний підхід* до формування мотиваційної спрямованості і готовності майбутніх кваліфікованих робітників до діяльності, суть якого полягає в

тому, що предметом вивчення педагога, майстра і психолога стає особистість учня і його практична діяльність як реальний і цілісний процес.

*Диференційований і особистісно-орієнтований підходи* реалізуються на основі результатів психологічної діагностики процесу професійного становлення особистості здобувача ПТО, його професійних інтересів, схильностей, суб'єктивного професійного визначення, і які обумовлюються впровадженням технологій просвіти і спеціального активного і розвивального навчання.

Створення таких умов в закладах професійно-технічної освіти здійснюється шляхом впровадження в процес професійної підготовки програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, побудованої на таких основних *принципах*: *індивідуального підходу*; *діяльнісного підходу* (виявляється у включенні учнів у різні види діяльності, в оволодінні «психологічним ядром» діяльності, у наданні всім видам діяльності в процесі професійної підготовки практичної і соціально-психологічної спрямованості); *цілісного підходу* до формування мотиваційної спрямованості і готовності учнів до діяльності (суть якого полягає в тому, що предметом вивчення педагога, майстра і психолога стає особистість учня і його практична діяльність як реальний і цілісний процес); *диференційованого і особистісно-орієнтованого підходу* (реалізуються на основі результатів психологічної діагностики процесу мотивації професійного становлення особистості учня, його професійних інтересів, схильностей, суб'єктивного професійного визначення, і які обумовлюються впровадженням технологій просвіти і спеціального активного і розвивального навчання); *урахування потреб особистості* у самовизначенні і саморозвитку; *рефлексивності*; *цілеспрямованості*; *креативності*; *активності*; *науковості* [218].

Серед *напрямів* розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників виокремлено: (Рис. 3.2).

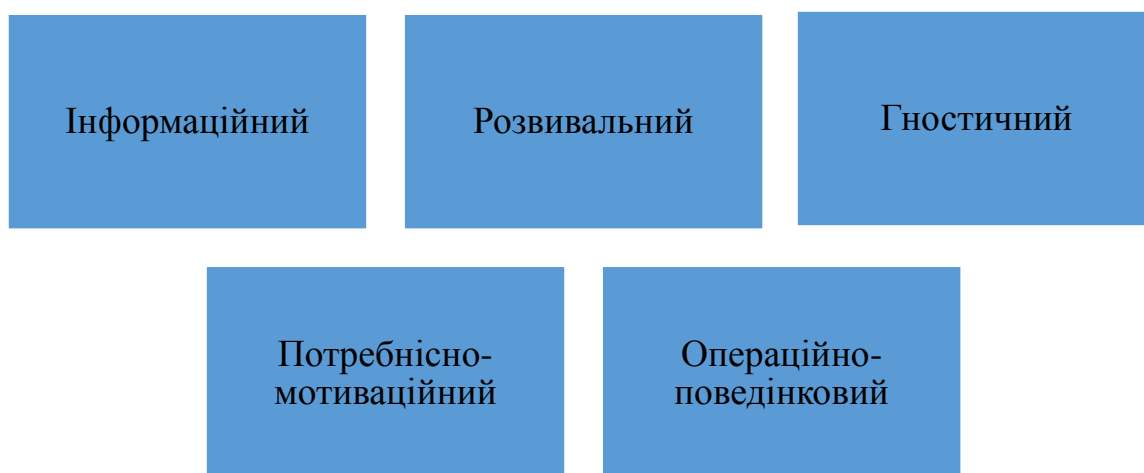


Рис. 3.2 Напрями розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників

*Інформаційний* (спрямований на інформування здобувачів ПТО, щодо сутності мотивації яка впливає на процес професійного становлення особистості; її ролі у майбутній професійній діяльності);

*Розвивальний* (діяльність, щодо поглиблення обізнаності щодо суті мотивації, шляхів її розвитку та ролі у майбутній професійній діяльності; формування ціннісного ставлення до мотивації та її розвитку, яка безпосередньо впливає на процес професійного становлення);

*Гностичний* (визначає спрямування професійного навчання майбутніх кваліфікованих робітників на набуття умінь аналізувати, самооцінювати, систематично самоудосконалювати свої професійні знання);

*Потребнісно-мотиваційний* (забезпечує усвідомлення, розвиток та динаміку мотивів, бажань, переконань та оцінних компонентів, що спонукають особистість до навчальної та професійної діяльності);

*Операційно-поведінковий* (формує у майбутніх кваліфікованих робітників нові засоби виконання соціальних та професійних дій і забезпечує розвиток практичних умінь та навичок).

Особливістю навчально-розвивальної програми є забезпечення можливості кожному здобувачу ПТО — суб'єктові освітнього процесу, здійснити власну траєкторію розвитку мотивації професійного становлення:

підвищити адаптаційні можливості, розвинути необхідний для успішної навчальної та професійної діяльності рівень мотивації, професійну спрямованість і професійно важливі якості, виробити соціально-особистісну готовність до практичної професійної діяльності.

Зміст навчально-розвивальної програми мотивації професійного становлення особистості майбутніх кваліфікованих робітників включає теоретичні положення, категорії і дослідницькі позиції, а також компоненти концептуальної моделі мотивації професійного становлення особистості кваліфікованих робітників ПТО: формування професійних намірів (мотиви професійного вибору); професійне навчання (мотиви навчальної діяльності: пізнавальний та соціальний мотиви); професійна адаптація (мотиви професійної діяльності: мотив досягнення успіху у безпечному навчально-професійному середовищі, уникнення невдач в умовах неузгодженості навчально-професійного середовища та професійного типу особистості); професійна реалізація (мотиви особистісно-професійного саморозвитку, професійні цінності, самоактуалізація).

Програма «Розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників» дозволяє вирішити комплекс проблем щодо розвитку провідних мотивів на різних етапах професійного становлення здобувачів ПТО.

Тематичні напрями навчально-розвивальної програми реалізується за допомогою здійснення організаційних психолого-педагогічних *форм роботи*: лекційні і практичні заняття, груповий тренінг, індивідуальне психологічне консультування. Темі лекційних занять дозволили розширити освітній простір майбутніх кваліфікованих робітників ПТО. Традиційні методи викладання знань поєднувались з використанням на заняттях ігрових ситуацій, дискусій, а також спеціально підготовлених активуючих питань, які мають ефект незакінченої дії.

Організація практичних занять включала створення умов для вироблення індивідуального професійного стилю, усвідомлення своїх

професійних можливостей, визначення шляхів професійного росту, активізації процесів розвитку професійного мислення. Формами проведення практичних занять виступали інформаційні, аналітичні та установочні групові і індивідуальні бесіди, психологічний моніторинг.

### **3.2. Програма розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.**

Розроблена структурно-функціональна модель професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників дозволила визначити психологічний зміст її структури та виявити внутрішні і зовнішні умови її формування. Основними стадіями професійного становлення особистості майбутніх кваліфікованих робітників виступають: формування професійних намірів, професійне навчання професійна адаптація, професійна реалізація.

При проведенні констатувального експерименту первинні дослідницькі пошуки були спрямовані на з'ясування психологічних умов, які забезпечують розвиток професійного становлення особистості. Такими умовами виступили: формування здатності майбутніх кваліфікованих робітників до свідомого вибору професії; професійна визначеність під час навчання за обраним фахом; усвідомлення професійного плану; самореалізація; розвиток якостей та основних рис особистісної зрілості в процесі професійного становлення.

Отже, констатувальний експеримент дозволив виявити ступінь вираженості в майбутніх кваліфікованих робітників наступних основних складових професійного становлення особистості: 1) мотиви професійного вибору; 2) мотиви навчальної діяльності; 3) мотиви професійної діяльності; 4) мотиви особистісно-професійного саморозвитку.

Психологічний аналіз процесів професійного становлення показав, що центральною ланкою їх виступає активна діяльність особистості, спрямована на самореалізацію і втілення обраних цінностей. Така діяльність здійснюється через самоактуалізацію особистості, розвиток її якостей,

розв'язання мотиваційних протиріч тощо. Зовнішньою умовою, згідно О. Леонт'єва [97], виступила певним чином побудована навчально-професійна діяльність майбутніх кваліфікованих робітників, зокрема, особистісно-розвивальна технологія.

Таким чином, формувальний експеримент полягав у застосуванні програми розвитку професійного становлення особистості — комплексного, спеціально організованого експериментального теоретичного та практичного навчання. При розробці програми ми спиралися на наступні методологічні положення.

Співвідношення навчання і розвитку необхідно здійснювати з позиції дослідження закономірностей розвитку діяльності людини, всередині якої формується свідомість і особистість. На думку О. Леонт'єва, усвідомлення конкретного змісту залежить від того місця, яке воно займає в діяльності. Метою навчальної діяльності учня виступає формування певних здібностей, знань, умінь та навичок, тому вони повинні усвідомлюватись учнем як безпосередня мета його діяльності. Тому, узагальнюючи зазначене, метою навчально-професійної діяльності учнів повинна виступати зміна самого суб'єкта навчання, формування в ньому певних якостей і їх подальший розвиток [127].

Процес мотивації професійного становлення особистості майбутніх кваліфікованих робітників носить фундаментальний характер, оскільки він зачіпає загальну проблему мотивації життєвого становлення особистості. Проблема мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників — це, перш за все, проблема розвитку їх як активних суб'єктів навчальної і трудової діяльності і спілкування. Адже мотивація розглядається нами як спонука до активної навчальної та професійної діяльності, професійного становлення та самореалізації. Загальнопсихологічне трактування поняття «активність», простежується в роботах С. Д. Смирнова та П. Шавіра [212; 242], де показано, що активність — або сторона взаємодії, або дії, або сам процес, характер якого визначається переважанням

внутрішньої детермінації над зовнішньою і виявляється в їх самообумовленості та самозміні. У загальній психології активність логічно пов'язана з поняттям «мотивації» і є його інтегральною характеристикою. Саме як активний суб'єкт діяльності людина здатна здійснювати свідомі дії і вчинки, здійснювати самостійний вибір, планувати свою діяльність — ставити цілі, визначати шляхи і засоби їх досягнення [161].

Виходячи з вищесказаного, спонукання до активного професійного становлення особистості розглядається нами як цілеспрямована зміна самого себе, що включає процеси:

- самопізнання власних схильностей, інтересів, мотиваційної спрямованості;
- самооцінювання, тобто механізму переробки знань про себе, розвиненості образу «Я»;
- саморозвитку, тобто дієвого ставлення кваліфікованого робітника до самого себе, побудованого на уявленні про себе як суб'єкта професійної діяльності.

Дві виділені форми активності майбутніх кваліфікованих робітників — зміни себе і ситуації, що складається в період професійного становлення, є взаємозв'язаними. Це обумовлено тим, що мотивація професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників значною мірою підвищується при створенні спеціальних умов навчання і взаємодії, а також самоактивності самих здобувачів ПТО.

Грунтуючись на розглянутих підходах, ми виходили з того, що форми і методи організації навчально-виховної діяльності в умовах ПТО, сприяють розвитку майбутніх кваліфікованих робітників як активного суб'єкта професійного становлення, повинні забезпечувати суб'єкт-суб'єктну взаємодію, спільну діяльність психолога, педагога, майстра і учня. Найбільш успішна суб'єкт-суб'єктна взаємодія може бути реалізована в ході застосування індивідуальних і групових активних методів соціально-психологічного впливу.

Виходячи з зазначеного вище, **мета** програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників така: актуалізація мотивів: мотиву професійного вибору (прагнення обрати професію в обраній сфері); мотивів навчальної діяльності (пізнавального та соціального); мотивів професійної діяльності (мотиву досягнення та уникнення невдач); мотивів особистісно-професійного саморозвитку (професійні цінності, самоактуалізація); за допомогою моделювання ситуацій активного осмислення професії і себе в ній; розвиток професійних інтересів, схильностей, і уявлень особистості, свідоме засвоєння професійних знань; розвиток професійно-важливих якостей особистості, усвідомлення свого професійного вибору.

**Завдання** програми розвитку мотивації професійного становлення особистості майбутніх кваліфікованих робітників полягають у:

1. Створенні сприятливих соціально-психологічних умов для отримання учнями професійної освіти.
2. Розвитку в майбутніх кваліфікованих робітників мотивів (мотиву професійного вибору; мотивів навчальної діяльності; мотивів професійної діяльності; мотивів особистісно-професійного саморозвитку).
3. Накопичення психологічних знань, необхідних для здійснення творчого самоаналізу і адекватної поведінки у професійному, міжособистісному та соціальному оточенні.
4. Розвитку здатності майбутніх кваліфікованих робітників до професійного самовизначення та професійної самореалізації.

Особливістю програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників є забезпечення можливості кожному здобувачу ПТО — суб'єктові освітнього процесу, здійснити власну траєкторію розвитку мотивації професійного становлення: підвищити адаптаційні можливості, розвинути необхідний для успішної навчальної та професійної діяльності рівень мотивації, професійну спрямованість і

професійно важливі якості, виробити соціально-особистісну готовність до практичної професійної діяльності.

Зміст програми розвитку мотивації професійного становлення особистості майбутніх кваліфікованих робітників включає теоретичні положення, категорії і дослідницькі позиції. Компоненти концептуальної моделі мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників: формування професійних намірів (мотиви професійного вибору); професійне навчання (мотиви навчальної діяльності: пізнавальний та соціальний мотиви); професійна адаптація (мотиви професійної діяльності: мотив досягнення успіху, уникнення невдач); професійна реалізація (мотиви особистісно-професійного саморозвитку, професійні цінності, самоактуалізація). Професійна самореалізація — визначає етапність і спрямованість соціально-психологічного активного навчання, забезпечує створення умов для формування і розвитку особистості здобувачів ПТО, успішного формування тих якостей, які найбільш значущі в професійній діяльності; забезпечує розвиток мотивів навчально-професійної діяльності; дозволяє активізувати саморозвиток і самовиховання в процесі професійного навчання — розвиток професійних інтересів, мотивів навчально-професійної діяльності, професійної спрямованості особистості і, як результат, створює передумови для професійного самовизначення та професійної самореалізації.

Реалізація програми розвитку мотивації професійного становлення особистості майбутніх кваліфікованих робітників здійснювалася відповідно до інформаційно-організаційного, науково-методичного, практичного, системно-узагальнюючого рівнів. Етапи реалізації програми передбачають опис основних напрямів і послідовності її здійснення й передбачають: індивідуальні, групові і корекційно-розвивальні форми і методи, які передбачають розвиток основних структурних компонентів мотивації професійного становлення особистості майбутніх кваліфікованих робітників, а саме: мотивів навчально-професійної діяльності (мотиву саморозвитку,

ідентифікації, самоствердження, пізнавального та соціального мотиву, мотиву досягнення, мотивів особистісно-професійного саморозвитку).

Програма розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників складалася з трьох етапів: перший етап – розвиток мотивів професійного вибору спрямований на поглиблення обізнаності, щодо мотивів професійного вибору; траєкторію успішного професійного вибору професії; шляхів їх розвитку та ролі у майбутньому професійному становленні. Другий етап – розвиток мотивів навчальної та професійної діяльності. Цей етап спрямований на формування та розвиток мотивів навчальної діяльності, зокрема мотиву пізнавальної діяльності та розвиток мотивів професійної діяльності, зокрема мотиву досягнення. Розвиток даних складових має безпосередній вплив на успішне професійне становлення майбутніх кваліфікованих робітників. Третій етап – розвиток мотивів особистісно-професійного саморозвитку спрямований на розвиток мотивів особистісно-професійного саморозвитку, зокрема професійних цінностей та самоактуалізації. Розвиток даних складових має безпосередній вплив на успішну професійну самореалізацію майбутніх кваліфікованих робітників.

Етапи здійснення розвивальної програми співпадали з активним включенням здобувачів ПТО у реальну професійну підготовку і практичну діяльність з оволодіння практичними навиками й уміннями здобуття фахової майстерності. Така діяльнісна і практична включеність дозволила розкрити власні резерви майбутніх кваліфікованих робітників, визначити стратегії професійного і особистісного розвитку, поступово формувати індивідуальний потенціал майбутнього фахівця.

Отже, розвивальну програму можна визначити як цілісну дослідно-розвивальну технологію, яка реалізується в спеціально організованому професійно-навчальному середовищі. Ця технологія спрямована на забезпечення умов особистісного і професійного розвитку здобувачів ПТО і, як результат допомагає оптимізувати процес мотивації професійного становлення особистості майбутніх кваліфікованих робітників .

Тематичні напрями розвивальної програми реалізується за допомогою здійснення організаційних психолого-педагогічних форм роботи: лекційні і практичні заняття, груповий тренінг, індивідуальне психологічне консультування.

Організаційно-тематична структура розвивальної програми включає розподіл навчальних годин, виходячи з тематичного плану навчання здобувачів ПТО, з вказівкою етапів, напрямів, і організаційної форми побудови занять.

Методичний матеріал розвивальної програми розвитку професійного становлення особистості майбутніх кваліфікованих робітників включає визначення мети кожного напрямку відповідного етапу дослідження, опис конкретних вправ, їх спрямованості і підходів до здійснення рефлексії тих завдань, які вирішуються в ході заняття.

Методичний матеріал програми:

### **Етап перший Розвиток мотивів професійного вибору.**

#### **Напрямок 1. Особиста професійна перспектива.**

Тема заняття: «Особиста професійна перспектива». Заняття проводиться у формі соціально-розвивального психологічного впливу.

Заняття 1.

Тема: Особиста професійна перспектива.

Мета: вивчення схеми особистої професійної перспективи.

Вправа 1: Образ особистої професійної перспективи.

Мета: формування індивідуального образу професійної перспективи.

Майбутні кваліфіковані робітники аналізують 12 компонентів типової схеми особистої професійної перспективи. Завдання учасникам полягає у формулюванні індивідуальних запитань до кожного компоненту запропонованої схеми. Далі майбутні кваліфіковані робітники зачитують свої запитання, а група повинна визначити, до якого компоненту схеми це запитання відноситься.

Обговорення: Для яких компонентів схеми особистої професійної перспективи було найважче придумати запитання.

Вправа 2: Зоряний час.

Мета: допомогти здобувачам ПТО краще усвідомити основні особистісні смисли тієї або іншої професійної діяльності.

Майбутні кваліфіковані робітники повинні представити і описати найприємніші хвилини в житті представника своєї професії — зафіксувати «зоряний годинник» цієї професії. Це уявлення відображає суб'єктивне ставлення майбутніх кваліфікованих робітників до професії, яку вони обрали. Здобувачі ПТО повинні визначити 3–5 найбільш цікавих для даної професії моментів (заради чого представники цієї професії взагалі працюють, що для них є самим головним в ній). Необхідно навчити майбутніх кваліфікованих робітників самостійно знаходити та конструювати приклади, коли людині вдається навіть в зовні непривабливій, не престижній професії знаходити для себе важливі і благородні смисли, розвивати і реалізовувати кращі можливості свого життя.

Обговорення: у некритичній обстановці відбувається аналіз сконструйованих уявлень учнів про гідність своєї професії.

Заняття за темами: «Збір і аналіз інформації про професії», «Світ професій і вимоги до професіонала», «Уявлення про обрану професію і спосіб саморозвитку» проводяться у формі лекційної і практичної роботи.

## **Напрямок 2. Формула вибору професії.**

Теми: «Вибір професії. Технології вибору професії», «Чинники, що впливають на професійний самовибір» — проводиться у формі соціально-розвивального психологічного впливу.

Заняття 1.

Тема: Три простори вибору професії: «Хочу стати», «Можу бути», «Треба вибрати».

Мета: актуалізація бажань, інтересів; здібностей здобувачів ПТО; усвідомлення потреб суспільства.

Вправа 1. Мої професійні бажання.

Мета: усвідомлення своїх професійних бажань; встановлення зв'язку своїх професійних бажань з місцем навчання; оволодіння інструментом самоусвідомлення і самодіагностики.

Із запропонованих в роздаткових матеріалах 19 незакінчених пропозицій майбутні кваліфіковані робітники повинні обрати п'ять пропозицій, що стосуються особистих професійних бажань, і дописати їх. Відповідають на додаткові питання.

Обговорення: свої відповіді майбутні кваліфіковані робітники обговорюють в довільно обраних трійках або в групі.

Вправа 2. Естафета мотивів.

Мета: допомогти майбутнім кваліфікованим робітникам на практиці зрозуміти особливості усвідомленого вибору професії.

З запропонованого списку 16 мотивів майбутнім кваліфікованим робітникам необхідно вибрати найбільш значущий для кожного мотив вибору професії. Для цього влаштовується змагання мотивів по олімпійській системі — в кінці визначається мотив-переможець. В процесі диференційованого вибору мотивів учні визначають три найбільш значущі мотиви.

Обговорення: співвідносять мотиви вибору професії з конкретною професією, яка їм найбільшою мірою відповідає. Обговорюються отримані результати в довільно створених парах.

Вправа 3. Ринок праці та професійні компетенції.

Мета: усвідомлення потреби ринку в різних професіях і формування уявлення про професійні компетенції.

Із списку професій і спеціальностей майбутнім кваліфікованим робітникам необхідно вибрати дві професії: одну, яка їм подобається, а іншу — ту, про яку вони знають більше всього. Потім в групі проводиться групова дискусія на тему: «Вживання на безлюдному острові». Здобувачі ПТО повинні знайти рішення наступних завдань: скласти загальний список професій, вибраних раніше; скласти список завдань, рішення яких необхідне для вживання; які професії дозволяють ці завдання вирішувати; які три професії виявилися найкориснішими; які три професії виявилися непотрібними на безлюдному острові.

Обговорення: аналіз корисності професій і проблем професійного самовизначення.

Заняття 2.

Тема: Професійний самовибір.

Мета: аналіз різних чинників, що допомагають або заважають професійному самовибору.

Вправа 1. Силове поле вибору професії.

Мета: визначення ступеня впливу чинників на професійний самовибір.

Майбутні кваліфіковані робітники відзначають в запропонованому списку чинників ті, які виконують позитивну роль і ті, які грають негативну роль.

Потім учасникам пропонується намалювати силове поле свого вибору. На намальований овал із словами «Моя професія», стрілками показано сили: внизу — позитивні, а вгорі — негативні. Розміри стрілок: довжина, товщина повинні позначати інтенсивність сил. Стрілки необхідно підписати.

Обговорення: чи складно було розібратися з впливом чинників? Яких сил у вас вийшло більше: позитивних чи негативних? Як можна долати негативні сили? Які чинники завжди розглядаються як позитивні?

Опрацювання тем: «Протиріччя у виборі професії», «Самоствердження в професійному виборі» проводяться у формі лекційної і практичної роботи.

### **Напрямок 3. Моделювання професійної діяльності.**

Теми занять: «Алгоритм ухвалення професійного рішення», «Формування професійного інтересу» — проводяться у формі соціально-розвивального психологічного впливу.

Заняття 1.

Тема: Алгоритм ухвалення професійного рішення.

Мета: ознайомлення з різними алгоритмами ухвалення рішення, пов'язаного з вибором професії.

Вправа 1. Ухвалення рішення.

Мета: створити візуальний образ алгоритму рішення.

Навчальна група ділиться на дві команди. Кожна команда бере по одному варіанту алгоритму ухвалення рішення, пов'язаного з вибором професії.

Потім підгрупа створює символічний алгоритм. Коли алгоритм побудований, інша підгрупа використовує його для ухвалення рішення.

Обговорення: наскільки складно використовувати створений символічний алгоритм? Як підтримувати творчий ентузіазм при вирішенні проблеми?

Вправа 2. Ланцюжок професій.

Мета: розвиток умінь майбутніх кваліфікованих робітників виділяти загальне в різних видах трудової діяльності.

Учасники стають у коло. По колу вибудовується ланцюжок професій. Називається професія, наступний учасник називає схожу професію, пояснюючи в чому полягає їх схожість. Остаточне рішення про те, вдало названа професія чи ні, приймає група.

Обговорення: слід звернути увагу учасників, що між дуже різними професіями можна виявити цікаві лінії схожості. Ці несподівані зв'язки свідчать про можливість різноманіття профвибору і дозволяють розвивати креативність особистості.

Заняття 2.

Тема: Формування професійного інтересу.

Мета: усвідомлення необхідності підтримки з боку партнера по взаємодії в ситуації вибору.

Вправа 1: Порадник.

Мета: отримання здобувачами ПТО рекомендацій про своє професійне майбутнє.

Майбутні кваліфіковані робітники кожному учасникові групи пишуть на окремих картках свої поради щодо їх професійного майбутнього, пояснюючи свою пораду вагомими аргументами.

Обговорення: чи приймається порада здобувачами ПТО? Які підстави дозволяють аргументувати своє бачення майбутньої перспективи іншого?

Вправа 2. Зняття внутрішніх обмежень.

Мета: оволодіння технологією покрокового зняття внутрішніх обмежень.

Учні вводяться в проблематику існування зовнішніх і внутрішніх перешкод, що стоять на шляху досягнення мети. Пропонуються шляхи подолання

внутрішніх обмежень — методом покрокового їх аналізу: від «не можу» — «до хочу і легко можу».

Обговорення: чи можлива трансформація побоювань і обмежень в бажання?

Наскільки легко її здійснювати?

Вправа 3. Професіограма.

Мета: усвідомлення вимог професії до особистості здобувача ПТО.

Майбутні кваліфіковані робітники повинні створити професіограму обраної ними професії. При цьому повинні врахувати ті риси, які їм необхідно розвинути в собі, удосконалити або змінити.

Обговорення: Чи всі вимоги професії приймаються здобувачами ПТО? Що майбутні кваліфіковані робітники повинні в собі удосконалити і змінити для успішного оволодіння професією?

Заняття за темами: «Моделювання практичної діяльності», «Професійно-важливі якості, умови їх прояву та розвитку» проводяться у формі лекційної і практичної роботи.

## **Етап другий Розвиток мотивів навчальної та професійної діяльності.**

### **Напрямок 4. Мотиваційна основа професійного становлення.**

Теми занять: «Перетворення мрії на мету», «Цілепокладання», «Розвиток пізнавального мотиву», «Розвиток мотиву досягнення», «Життєвий успіх» — проводяться у формі соціально-розвивального психологічного впливу.

Заняття 1.

Тема: Співвідношення мрії і мети.

Мета: визначення конкретних кроків перетворення мрії на мету.

Вправа 1. Дорожня карта.

Мета: усвідомлення проміжних етапів і можливих шляхів досягнення своєї професійної мети.

Майбутнім кваліфікованим робітникам пропонується сформулювати свою професійну мету, розглядаючи її по окремих елементах: вступ до ПТО; закінчення ПТО і отримання спеціальності; влаштування на конкретне місце роботи; конкретне професійне досягнення, включаючи побудову кар'єри і

отримання нагород і премій. Після цього вони повинні визначити свою кінцеву професійну мету; продумати і записати проміжні ланки мети.

Обговорення: проводиться у формі групової дискусії, визначаючи при цьому ті чи інші можливі варіанти досягнення професійної мети. Важливо наблизити майбутніх кваліфікованих робітників до правильного розуміння ролі праці та відношення до неї як життєвої цінності особистості.

## Заняття 2.

Тема: Цілепокладання.

Мета: Актуалізувати у майбутніх кваліфікованих робітників розвиток цілепокладання.

Вправа 1: Підтримка.

Мета: розвиток позитивної мотивації до процесу самопізнання в системі співвіднесення себе з іншими, формування уважного ставлення до партнера по взаємодії.

Навчальна група ділиться на підгрупи по 3-4 особи по критерію особистої привабливості. Кожен учасник складає і записує 5-6 подій, які повинні, на його думку, змінити його життя на краще. Потім записані події обговорюються учнями в своїй підгрупі за наступним планом: Як ви дізнаєтеся, що зміна відбулася? Які критерії? Які ви бачите перешкоди на шляху досягнення своєї мети? Як їх долатимете? Яким буде ваш перший крок? Коли ви його зробите? Яку підтримку ви б хотіли отримати від своєї підгрупи? У чому вона повинна полягати? Коли вам знадобиться така підтримка?

Обговорення: Як ви розумієте слово «підтримка»? Яку підтримку вам доводилося отримувати в житті? Від кого? Кому доводилося надавати підтримку? Яку саме?

Вправа 2. Прогулянка в гори.

Мета: сформувати емоційне і ціннісне ставлення до подій, що відбулися у вашому житті.

Навчальна група ділиться на пари за принципом довіри. Кожен учасник повинен намалювати на листі своє життя у вигляді гірських вершин — досягнень, які є віддзеркаленням життєвих подій, тих моментів в житті, в

яких учень був найбільш успішний. Далі необхідно написати на листі, яка подія пов'язана з кожною вершиною, таким чином, вершини отримують свої назви. Наступний етап роботи — обговорення особистих малюнків в діадах — здобувач ПТО повинен не просто переказати події, а підкреслити ті відчуття, які він пережив.

Обговорення: обмін враженнями стосовно пережитих відчуттів.

Заняття 3.

Тема: Розвиток пізнавального мотиву

Мета: формування, актуалізація та розвиток у майбутніх кваліфікованих робітників пізнавального мотиву.

Вправа 1: Пізнавальний мотив та позитивні емоції

Мета: Підкріплення мотивації пізнавальної діяльності позитивними емоціями, для успішної навчально-професійної діяльності.

Завдання: Уявіть себе предметом, до якого прагне сформувати інтерес. Опишіть його від першої особи (похваліть самого себе). Опишіть, яким ви є чудовим і корисним, що ви можете дати своєму господареві. Запускайте уяву і творчі здібності; Через деякий час «станьте самим собою» і ще раз розгляньте ваш предмет. Поміркуйте над його перевагами, силою, красою. Помилуйтеся його красою і досконалістю. Чи помітили ви в ньому щось нове і незвичайне для вас? Що хочете йому сказати приємного? Потім знову станьте цим предметом. Ідентифікуйтеся з ним. Усвідомте свої переваги. Похваліться усім прекрасним і корисним, що ви маєте, перед іншими. Спробуйте переконати інших у тому, що ви чудовий, сильний і корисний.

Вправа 2. «Оживлення приємних спогадів»

Мета: Підкріплення мотивації пізнавальної діяльності позитивними емоціями, для успішної навчально-професійної діяльності.

Завдання: Згадайте той період свого життя, коли ви були захоплені діяльністю, коли досягли успіхів, коли щось вдалося зробити. Що саме і чому так легко давалося вам? Виберіть якийсь епізод і спробуйте знову пережити його в деталях. Потім оживіть приємні спогади з інших епізодів. Які були

почуття, враження? Який ефект від виконання вправи? Спробуйте актуалізувати такі почуття зараз і захопитися чимось. Намагайтеся перенести ці почуття з минулого на теперішню діяльність. Спробуйте пов'язати минулі успіхи, похвалу на вашу адресу, натхнення з теперішньою діяльністю. Аналіз. Запишіть свої враження, почуття, міркування. Оцініть ефективність вправи в балах. Якщо не дуже вдало виконали, не зуміли актуалізувати приємні почуття з минулого і перенести їх на теперішню діяльність, поміркуйте: що заважає вам відчувати схожі почуття тепер? Як можна було б удосконалити цю вправу і пристосувати її до своїх психологічних особливостей?

### Вправа 3.

Тема: Пізнавальний мотив та творчість

Мета: розвиток пізнавального мотиву за допомогою творчого ставлення до майбутньої професії.

### Вправа 4. Пізнавальний мотив та творчість.

Мета: усвідомлення творчих складових у своїй майбутній професії.

Майбутнім кваліфікованим робітникам пропонується виділити творчу складову своєї майбутньої професії. Потім подумати і записати які творчі складові вони хотіли б додати в свою навчально-професійну діяльність.

Обговорення: обговорюється творчість та її роль у розвитку пізнавального мотиву, а також результати своїх думок з теми та записів.

### Вправа 5. Пізнавальний мотив та майбутні робітничих професій.

Мета: розвиток пізнавального мотиву за допомогою уявлень про майбутні перспективи своєї професії.

Майбутнім кваліфікованим робітникам пропонується міні-лекція, виступ з презентацією, щодо сучасних та майбутніх перспектив їх професії. Далі відбувається дискусія за даною темою.

Обговорення: дискусія за даною темою.

### Заняття 5.

Тема: розвиток мотиву досягнення.

Мета: формування, актуалізація та розвиток у майбутніх кваліфікованих робітників мотиву досягнення.

Вправа 1. «Створи собі ситуацію успіху»

Мета: сформувати вміння створити собі ситуацію успіху в діяльності.

Навіть невеликий успіх має значний спонукальний вплив, надихає на діяльність. Отже, дуже важливо вміти створити собі ситуацію успіху.

Завдання: сплануйте досягти певної мети. Мету слід вибрати середньої складності. Оскільки здобування легких цілей не переживається як успіх, а досягнення надто складних часто є неможливим; Докладіть усіх зусиль, щоб досягти бодай однієї мети або успішно виконати поставлені перед собою завдання. Чи досягли цієї конкретної мети? Які труднощі відчували? Розбийте мету на ряд конкретних проміжних етапів і усвідомте важливість досягнення кожного з них. Ставте перед собою якомога більше конкретних цілей і прагніть їх. Сформууйте конкретні етапи досягнення мети; Визначте кількість показники, за якими ви могли б фіксувати навіть незначні позитивні зрушення у вашій справі. Це надасть вам азарту і додаткової спонукальної сили; Похваліть самого себе за те, що досягли навіть незначного успіху. Позитивні емоції, пов'язані з досягненням успіхів, ніколи не завадять; Відзначте себе за досягнення навіть незначного успіху, «нагородіть» себе чимось за цей успіх. Який приз чи винагороду ви собі приготували?

Обговорення: обговорення ситуацій успіху в діяльності.

Вправа 2. «Естетичні асоціації»

Мета: перенесення енергії, мотиваційного заряду і позитивних емоцій з приємного для вас об'єкту на предмет вашої діяльності.

Завдання: Спробуйте асоціювати вашу діяльність, її предмет з певним приємним для вас об'єктом. Заплющити очі. Намагайтесь викликати в уяві приємні образи, пов'язані з асоційованим об'єктом, наприклад квіткою. Пізніше запишіть ці образи й асоціації; Потім викличте з пам'яті образи, пов'язані з вашою діяльністю. Намагайтесь асоціювати вашу діяльність з образами, які з'являлись у попередньому завданні. Не оцінюйте ті образи, які

виникають у вас. Нехай вони просто самі собою вільно спливають. Запишіть ті асоціації й образи, які виникли у вас у зв'язку з діяльністю; Спробуйте асоціювати вашу діяльність з іншими символами, об'єктами, істотами та явищами природи; Проведіть аналіз даної вправи. Наскільки було ефективним виконання запропонованих завдань? Які символи, об'єкти найкраще асоціювалися з вашою діяльністю? Запишіть їх і використовуйте в подальшій роботі.

Обговорення: обговорення предмету діяльності.

Заняття за темами: «Відповідальність особистості», «Мета, цінності і пріоритети», «Професійна спрямованість» проводяться у формі лекційної і практичної роботи.

### **Напрямок 5. Рефлексія досвіду.**

Теми занять: «Усвідомлення свого досвіду», «Нові зразки поведінки», «Події твого життя» — проводяться у формі соціально-розвивального психологічного впливу.

Заняття 1.

Тема: Усвідомлення свого досвіду.

Мета: стимулювання учасників до аналізу свого досвіду.

Вправа 1: Продовження казки.

Мета: навчити майбутніх кваліфікованих робітників знаходити свою частку відповідальності за ухвалені рішення.

За допомогою продовження заданої казки, здобувачі ПТО повинні сформулювати своє розуміння відповідальності. Другий етап полягає у визначенні відповідальності за ухвалення рішення, пов'язаного з вибором професії, — визначити хто відповідає за рішення і в якому обсязі: вчителі, батьки, майстри виробничого навчання, друзі, сам учень.

Обговорення: Як визначається відповідальність? Які дії, рішення допомагають особистості обирати оптимальний варіант вибору професії.

Заняття 2.

Тема: Нові зразки поведінки.

Мета: Метафоричне перевтілення, з'ясування наслідків програвання чужої професійної ролі.

Вправа 1: Проектна роль.

Мета: проектне дослідження учнями поняття «професійна роль».

Майбутнім кваліфікованим робітникам пропонується початок історії, в якій героєві доводиться виконувати невластиву йому раніше роль. Учасники повинні продовжити розвиток сюжету. Вправа може проходити і у формі групової дискусії, і у формі драматичного інсценування.

Обговорення: Що відбувається з людьми, коли вони починають виконувати чужу, не характерну для них роль, не опираючись на власні інтереси, схильності і цінності?

Заняття 3.

Тема: Події твого життя.

Мета: сформувані цілеспрямовані бачення свого життя через значимі події.

Вправа 1: Тимчасова перспектива.

Мета: усвідомлення зв'язку подій з оточуючими майбутніх кваліфікованих робітників людьми і визначення характеру цих зв'язків.

Актуалізується тимчасова перспектива здобувачів ПТО: минуле, сьогодення і майбутнє. Їм дається завдання знайти п'ять-сім найважливіших подій всього свого життя. Це, швидше за все, будуть зміни, що відбулися або мають відбутися. Потім учасники по кожній події повинні відповісти на запитання, щодо цих подій: хто більше інших допомагав вам у цьому? Хто більше інших заважав? Кого ви цим найсильніше порадували? Кого ви цим найсильніше засмутили? Підраховуються згадані імена. Це можуть бути: родичі, друзі, сусіди, одногрупники, герої художніх творів, історичні особи.

Обговорення: Хто найбільше впливає на події у вашому житті, від кого залежить ваше бачення подій, їх результативності і значущості?

Заняття за темами: «Розвиток самопізнання», «Адекватна оцінка своїх професійних можливостей» проводяться у формі лекційної і практичної роботи.

## **Етап третій. Розвиток мотивів особистісно-професійного саморозвитку.**

### **Напрямок 6. Формування ціннісних орієнтацій.**

Теми занять: «Ціннісні орієнтації»; «Життєвий успіх».

#### **Заняття 1.**

Тема: Ціннісні орієнтації.

Мета: поглибити розуміння про ціннісні орієнтації; визначити особисті цінності та розуміти їх вплив на своє життя.

#### **Вправа 1. Ціннісні орієнтації**

Мета: визначити особисті цінності і поглибити розуміння цінностей інших членів групи.

Майбутні кваліфіковані робітники визначають поняття «цінності», «ціннісні орієнтації». Групова дискусія завершується, коли прийняте групою визначення близьке значенню: «Цінність — це переконання або набуття того, що є значущим. Це може бути ідея, лінія поведінки, професійне заняття. Цінність базується на особистісному виборі і регулярно реалізується в житті індивіда, який керується своїми цінностями у власному житті». Далі кожен учасник із запропонованого списку індивідуально визначає «Що я ціную?»

Обговорення: зіставлення цінностей, яким учасники віддали перевагу.

Розглядаються шляхи власного удосконалення, відповіді учнів на запитання «Що важливо для мене сьогодні? До чого буду прагнути у своєму житті?»

#### **Вправа 2. Цінності професійного життя.**

Мета: побудова цілісного образу повноцінного професійного життя на основі ухвалення або неприйняття декларованих цінностей професії.

Майбутнім кваліфікованим робітникам пропонується визначити своє ставлення до запропонованих 10 цінностей за принципом «Це важливо для мене». Потім учні повинні визначити певне місце кожної цінності в своєму професійному житті, надаючи їм певний ранг за шкалами: «Це важливо для мене» і «Це буде у мене».

Обговорення: аналізується адекватність уявлень учнів про своє професійне життя і наскільки розвинена самостійність мислення майбутніх кваліфікованих робітників у побудові індивідуального образу професії.

## Заняття 2.

Тема: Життєвий успіх.

Мета: усвідомлення майбутніми кваліфікованими робітниками свого власного ставлення до життєвого успіху сформуванню уявлення про свій життєвий успіх; сформуванню траєкторію власного життєвого успіху.

Вправа 1. Що таке життєвий успіх?

Мета: вибудовування суб'єктивної ієрархії способів досягнення успіху.

Здобувачам ПТО роздається роздатковий матеріал з шістнадцятьма різними формулюваннями життєвого успіху. Завдання учасників проранжувати весь список, виходячи з своїх власних уявлень про успіх. Потім в групі проводиться групова дискусія з питання пріоритету тих або інших поглядів на життєвий успіх — групове ранжирування формулювань життєвого успіху. Наступний етап роботи — індивідуальне і групове ранжирування способів досягнення успіху.

Обговорення: проводиться у формі групової дискусії про життєвий успіх і шляхи його досягнення. Окремо обговорюється роль батьків у досягненні успіху дітьми.

Вправа 2. «Ветеран» і «Нероба».

Мета: сформуванню відповідальне ставлення майбутніх кваліфікованих робітників до особистісного професійного самовизначення, самореалізації в реальному житті.

Майбутні кваліфіковані робітники уявляють, що знаходяться в 2050 році. Вибираються два учасники на активну роль. Один — «Ветеран праці», заслужена людина. Інший — видатна «Нероба». Існують різні долі. Завдання учнів — навчитися правильно оцінювати ці долі. Отже, «Ветеран» і «Нероба» зараз подумують про своє життя; потім кожен стисло розповість про свою долю і відповість на ваші питання, пов'язані з їх щастям, особистим життям, найзначнішими спогадами, їх улюбленими заняттями, як саме вони обирали собі професію, повторили б вони своє життя знову.

Обговорення: порядок обговорення припускає опору на схему особистого професійного плану, коли з'ясовується, яким чином досягалися різні етапи професійної долі «Ветераном» або через невиконання яких

позицій особистого професійного плану «Неробою». Кому вдалося довести, що він прожив щасливе життя? Визначити, чим принципово відрізняється людина праці від нероби. Виділяються критерії відмінності: здатність людини повноцінно реалізувати себе, не розтрачувати свої сили даремно, не одурювати саму себе.

Заняття за темами: «Відповідальність особистості», «Мета, цінності і пріоритети», «Професійна спрямованість» проводяться у формі лекційної і практичної роботи.

### **Напрямок 7. Формування професійної самосвідомості. «Карта життя» і образ світу.**

Теми занять: «Конструювання і формулювання мети життя». «Особисті і життєві плани у професійній кар'єрі»; Цілісна картина майбутнього» — проводяться у формі соціально-розвивального психологічного впливу.

#### **Заняття 1.**

Тема: Конструювання і формулювання мети життя.

Мета: рефлексія життєвих цілей, розвиток самопрогнозування, здібності до побудови реалістичних планів.

#### **Вправа 2. Конструювання мети життя.**

Мета: впорядкування свого життя через ясне уявлення про свої цілі, про те, чого хочеться і що є реально досяжним, відмова від декларованих цілей.

Як сконструювати свою мету життя? Визначення життєвих цілей, з'ясування критерію, згідно з яким можна визначити, що мета досягнута. Яка ціна за досягнення мети? Визначення тимчасових перспектив досягнення мети. Щоденне, поетапне просування до поставленої мети. Мозковий штурм: «Як би я провів найближчі три роки в умовах фінансової свободи?» Чи є речі, які для вас важливі, але ви ними не займаєтеся зараз через недолік часу?

Обговорення: Чи дійсно це моя мета? Чи є ця мета чесною по відношенню до всіх зацікавлених осіб? Чи наблизить це мене до основних життєвих прагнень? Чи настроєний я внутрішньо до того, щоб почати цей проект? Чи можу я уявити себе особистістю, що реально досягнула своєї мети?

### Вправа 3. Граничні сенси.

Мета: сформувати в майбутніх кваліфікованих робітників уявлення про вищі цілі і сенси своєї життєдіяльності; показати зв'язок поточних і глобальних цілей і сенсів.

Майбутнім кваліфікованим робітникам необхідно на окремих листах послідовно відповісти на запитання. Спочатку на першому листі необхідно записати відповідь на запитання: «Для чого ви вчитеся в ПТО? Що ви хочете тут отримати?» Потім на другому листі необхідно написати: «Навіщо особисто вам це потрібно?». На третьому листі відповісти на запитання: «Навіщо саме вам потрібно те, що написано на першому листі?»

Обговорення: проаналізувавши відповіді, записані на перших і третіх листах, група знаходить більшу кількість відмінностей на останніх.

### Заняття 2.

Тема: Особисті і життєві плани у професійній кар'єрі.

Мета: усвідомлення своїх особистих ресурсів і намірів.

#### Вправа 1. Тролейбусна зупинка.

Мета: виявлення найближчих і віддалених очікувань і намірів учнів.

Навчальна група ділиться на три підгрупи, кожна з яких повинна розробити якомога більше варіантів закінчення речень запропонованих експериментатором.

Зупинка 5. Щоб потрапити сюди, мені потрібно... Зупинка 4. Щоб потрапити сюди, мені необхідно... Зупинка 3. Щоб потрапити сюди, я маю... Зупинка 2. Щоб потрапити сюди, я повинен... Зупинка 1. Щоб потрапити сюди, мені треба...

Обговорення: прочитуються пропозиції підгруп, набрані методом мозкового штурму і задаються запитання «на розуміння».

#### Вправа 3. Диференціація цілей.

Мета: забезпечення ясності в тому, чого і як майбутній кваліфікований робітник хоче досягти.

Група індивідуально повинна диференціювати свої життєві цілі за тимчасовими критеріями. У заготовлені формуляри вписуються всі бажані

цілі на найближче і віддалене майбутнє: довгострокові життєві цілі; середньострокові — на 5 років; короткострокові — на найближчі 12 місяців; професійні цілі — довгострокові; професійні середньострокові; професійні короткострокові.

Обговорення: Що потрібно для того, щоб досягти успіху в житті? З'ясовується, що дійсно хочуть учні і як вони спрямовують на це свої зусилля. Що таке випадковості долі і як не бути від них залежними?

Вправа 4. Ділові якості.

Мета: розвиток мотивів самоактуалізації.

Навчальна група утворює шість підгруп — по числу запропонованих карток з життєписом знаменитих людей. Підгрупи представляють всій групі основні факти біографії знаменитої людини і виділяють ті якості, які забезпечили успіх цієї людини.

Обговорення: які якості необхідні для того, щоб бути успішним? Відповіді записуються на дошці, потім визначається загальногруповий рейтинг особистісних якостей.

Заняття 2.

Тема: Цілісна картина майбутнього.

Мета: співвідношення базових цінностей майбутніх кваліфікованих робітників з імовірнісними перспективами.

Вправа 1: Карта життя.

Мета: формування в учнів метафоричного цілісного образу свого життя.

Здобувачі ПТО створюють образ життя, відштовхуючись від чотирьох найбільш значущих для них базових цінностей, які розміщуються на карті як сторони світу. Замість топографічних зображень геологічних об'єктів, на карті життя учасники повинні зобразити їх символічну асоціацію: річки — стратегії життя; гірські вершини — досягнення тощо. Наступний етап роботи — створення індивідуальних карт життя з використанням тих символів — асоціацій, які учасникові найбільш прийнятні.

Обговорення: знайдіть те місце на карті життя, де ви знаходитесь зараз, де були два роки назад, куди сподіваєтеся потрапити через п'ять років.

Заняття за темами: «Професійна компетентність», «Психологічна готовність до змін як розвиток мобільності особистості», «Навики планування кар'єри», «Професійна самореалізація», «Образ професійного успіху», «Поняття "зріла особистість"» проводяться у формі лекційної і практичної роботи.

Таблиця 3.1

### Тематичний план програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників

Етап	Напрямок	№	Тема	Форми роботи			
				Тренінг	Теоретичні заняття	Практичні заняття	Консультація
Перший	1. Особиста професійна перспектива	1	Світ професій і вимоги до професіонала		1		
		2	Збір і аналіз професійної інформації			1	
		3	Уявлення про обрану професію і спосіб саморозвитку			1	
		4	Особиста професійна перспектива	2			1
	2. Формула вибору професії	5	Вибір професії. Технології вибору професії	4			
		6	Протиріччя у виборі професії.		1		
		7	Чинники, що впливають на професійний самовибір	1			
		8	Самоствердження в професійному виборі			1	1
	3. Моделювання професійної діяльності	9	Моделювання практичної діяльності			1	
		10	Алгоритм ухвалення професійного рішення	2			
		11	Формування професійного інтересу	4			
		12	Професійно-важливі якості, умови їх прояву та розвитку		1		1
Другий	4. Мотиваційна основа професійного становлення	13	Перетворення мрії на мету	1			
		14	Цілепокладання і усвідомлення своїх цінностей	2			
		15	Розвиток пізнавального мотиву	1		1	
		16	Життєвий успіх	2			
		17	Розвиток мотиву досягнення	1	1		1
		18	Мета, цінності і пріоритети		1		
	5. Рефлексія досвіду	19	Усвідомлення свого досвіду	1			
		20	Нові зразки поведінки	2			
		21	Події твого життя	1			
		22	Розвиток самопізнання			1	
Третій	6. Формування ціннісних орієнтацій	23	Адекватна оцінка своїх професійних можливостей		1		1
		24	Ціннісні орієнтації	3		1	
		25	Професійна компетентність				1
		26	Життєвий успіх	4			
		27	Психологічна готовність до змін — як розвиток мобільності особистості		1		

Етап	Напря́м	№	Тема	Форми роботи			
				Тренінг	Теоретичні заняття	Практичні заняття	Консультація
		28	Навики планування кар'єри			1	
7. Формування професійної самосвідомості, «Карта життя» і образ світу		29	Конструювання і формулювання мети життя	2			
		30	Професійна самореалізація		1		
		31	Цілісна картина майбутнього	2			
		32	Особисті і життєві плани у професійній кар'єрі			1	1
		33	Образ професійного успіху		1		
			Разом	35	9	9	7
			Всього	60			

У таблиці 3.1 представлений тематичний план програми розвитку мотивації професійного становлення особистості майбутніх кваліфікованих робітників.

Викладена програма розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників дозволяє відзначити, що логіка її побудови передбачала визначення проблематики, традиційних і соціально-психологічних методів здійснення групових тренінгових, лекційних і практичних занять, зміст яких обумовлює мотивацію професійне становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Формами проведення практичних занять виступали інформаційні, аналітичні та установочні групові і індивідуальні бесіди, психологічний моніторинг.

Зміст ситуацій розвитку складала активні тренінгові вправи, практичне освоєння знань і просвітницькі, інформаційні заняття.

Отже, відповідно до гіпотези дослідження, формувальний експеримент мав на меті моделювання ситуацій, що забезпечують ефективність цілеспрямованого професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників в умовах навчання в ПТО, результативність якого перевірялася на наступному етапі нашого дослідження.

### **3.3. Аналіз результатів формувального впливу на розвиток мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.**

Апробацію програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників проведено протягом 2014-2016 років на базі Хорольського училища професійної перепідготовки звільнених у запас військовослужбовців. У дослідженні взяли участь 54 майбутніх кваліфікованих робітників, з яких 28 склали експериментальну групу і 26 – контрольну.

В експериментальній групі реалізація програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників проводилась відповідно до психологічних умов відповідно до психологічних умов, принципів, методів і технік практичної роботи, що забезпечували цілісну ц системну роботу, спрямовану на розвиток мотивації професійного становлення учасників експериментальної групи та її складових.

У контрольній групі заняття здійснювалися традиційно згідно вимог освітньо-професійної програми і навчального плану професійної підготовки майбутніх фахівців при цьому було проведено лише два зрізи до і після формувального експерименту.

І в експериментальній і в контрольній групах зрізи проводилися за тими самими методиками, що й на констатувальному етапі емпіричного дослідження. Для статистичної обробки даних і графічної презентації результатів використовувався критерій  $\chi^2$  для порівняння результатів між експериментальною та контрольною групами і G-критерій знаків для оцінювання статистичної значущості динаміки результатів окремо в експериментальній і контрольній групах.

Аналіз результатів програми засвідчив її ефективність у контексті розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Так, зокрема порівняльний аналіз результатів діагностичних зрізів до і після формувального експерименту в експериментальній групі зафіксував статистично значущі відмінності ( $p$  менше 0,01), які відображають зниження кількості здобувачів з низьким (з 62% до 35%) та підвищення кількості учасників експерименту з високим (з 12% до 38%) рівнями розвитку мотивації професійного становлення.

Щодо контрольної групи, то за результатами першого та другого зрізів констатовано незначну розбіжність між даними які не є статистично значущими та в цілому не змінюють ситуацію, щодо розвитку мотивації професійного становлення.

*Таблиця 3.2*

**Розподіл досліджуваних експериментальної та контрольної груп за рівнями розвитку мотивації професійного становлення до та після формувального експерименту**

Рівень розвитку	Групи, кількість досліджуваних у %			
	До формувального експерименту (I зріз)		Після формувального експерименту (II зріз)	
	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група
Низький	60	62	38,5	8*
Середній	32	32	50,0	60*
Високий	8	6	11,5	32*

\*- відмінності статистично значущі на рівні  $p \leq 0,05$

Так, якщо на початку формувального експерименту високий рівень мотивації професійного становлення було виявлено лише в 6% учасників експериментальної групи, то після формувального експерименту їх стало уже 32%. Натомість кількість досліджуваних з експериментальної групи з низьким рівнем мотивації професійного становлення зменшилась з 62% до 8%. Разом з тим у контрольній групі

статистично значущу динаміку рівнів, показників, складових не зафіксовано. (див. табл. 3.2).

При цьому за G-критерієм знаків були виявлені статистично значущі відмінності у показниках мотивації професійного становлення, так і їх складових в учасників експериментальної групи.

Натомість у контрольній групі позитивної динаміки показників і рівнів мотивації професійного становлення та їх складових не зафіксовано. За результатами першого та другого зрізів констатовано незначні розбіжності, які в цілому не позначаються на рівнях мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Таким чином, можна констатувати, що при апробації програми формувального експерименту збільшилася кількість майбутніх кваліфікованих робітників з високим рівнем мотивації професійного становлення та зменшилась кількість досліджуваних із низьким рівнем. У результаті досліджувані з експериментальної групи відрізнялися вищим рівнем розвитку мотивації як важливого чинника професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Такі ж результати були виявлено при порівняльному аналізі рівні всіх складових, за яким констатовано позитивні статистично значущі зміни у рівнях складових розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Зокрема констатовано позитивну статистично значущу динаміку рівнів мотивів професійного вибору складової розвитку мотивації професійного становлення учасників експериментальної групи після проведення формувального експерименту (табл. 1.16).

*Таблиця 3.3*

**Розподіл досліджуваних експериментальної та контрольної груп за рівнями розвитку мотивів професійного вибору, етапу формування професійних намірів до та після формувального експерименту**

Рівень розвитку	Групи, кількість досліджуваних у %			
	До формувального експерименту (I зріз)		Після формувального експерименту (II зріз)	
	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група
Низький	37,3	41,7	38,5	16,2*
Середній	41,4	40,2	50,0	51,4*
Високий	19,3	18,1	11,5	32,4*

\*- відмінності статистично значущі на рівні  $p \leq 0,05$

Як видно з даних наведених у таблиці 3.3 в учасників експериментальної групи були зафіксовані статистично значущі відмінності у рівнях мотивів професійного вибору – складової розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників між результатами першого та другого зрізів.

Зокрема йдеться про збільшення кількості досліджуваних з високим рівнем розвитку зазначеної складової з 18,1% до 32,4% та зменшення з низьким рівнем з 41,7% до 16,2% ( $p \leq 0,05$ ). Натомість у контрольній групі за результатами першого та другого зрізів констатовано незначні розбіжності, які в цілому не позначаються на рівнях рівнів мотивів професійного вибору – складової розвитку мотивації професійного становлення учасників експериментальної групи.

Також констатовано позитивну динаміку рівнів розвитку мотивів навчальної діяльності – складової мотивації професійного становлення учасників експериментальної групи після формувального експерименту.

*Таблиця 3.4*

**Розподіл досліджуваних експериментальної та контрольної груп за рівнями розвитку мотивів навчальної діяльності, етапу професійного навчання до та після формувального експерименту**

Рівень	Групи, кількість досліджуваних у %			
--------	------------------------------------	--	--	--

розвитку	До формувального експерименту (I зріз)		Після формувального експерименту (II зріз)	
	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група
Низький	58,4	52,2	48,5	12,4*
Середній	32,4	34,3	40,0	55,2*
Високий	9,2	13,5	11,5	32,4*

\*- відмінності статистично значущі на рівні  $p \leq 0,05$

Як видно з даних наведених у таблиці 3.4 в учасників експериментальної групи були зафіксовані статистично значущі відмінності у рівнях мотивів навчальної діяльності – складової розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників між результатами першого та другого зрізів.

Зокрема йдеться про збільшення кількості досліджуваних з високим рівнем розвитку зазначеної складової з 13,5% до 32,4% та зменшення з низьким рівнем з 52,2% до 12,4% ( $p \leq 0,05$ ). Натомість у контрольній групі за результатами першого та другого зрізів констатовано незначні розбіжності, які в цілому не позначаються на рівнях рівнів мотивів навчальної діяльності – складової розвитку мотивації професійного становлення учасників експериментальної групи.

Слід зазначити, що констатовано позитивну динаміку рівнів розвитку мотивів професійної діяльності на етапі професійної адаптації учасників експериментальної групи після формувального експерименту.

Таблиця 3.5

**Розподіл досліджуваних експериментальної та контрольної груп за рівнями розвитку(мотивів професійної діяльності, етапу професійної адаптації до та після формувального експерименту**

Рівень розвитку	Групи, кількість досліджуваних у %			
	До формувального експерименту (I зріз)		Після формувального експерименту (II зріз)	
	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група
Низький	55,3	57,2	52,5	22,4*
Середній	35,4	30,3	38,0	45,4*

Високий	9,3	12,5	9,5	32,2*
---------	-----	------	-----	-------

\*- відмінності статистично значущі на рівні  $p \leq 0,05$

Як видно з даних наведених у таблиці 3.5 в учасників експериментальної групи були зафіксовані статистично значущі відмінності у рівнях мотивів професійної діяльності – складової розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників між результатами першого та другого зрізів.

Зокрема йдеться про збільшення кількості досліджуваних з високим рівнем розвитку зазначеної складової з 12,5% до 32,2% та зменшення з низьким рівнем з 57,2% до 22,4% ( $p \leq 0,05$ ). Натомість у контрольній групі за результатами першого та другого зрізів констатовано незначні розбіжності, які в цілому не позначаються на рівнях рівнів мотивів навчальної діяльності – складової розвитку мотивації професійного становлення учасників експериментальної групи.

Необхідно сказати, що констатовано позитивну динаміку рівнів розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку на етапі професійної реалізації учасників експериментальної групи після формувального експерименту.

Таблиця 3.6

**Розподіл досліджуваних експериментальної та контрольної груп за рівнями розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку, етапу професійної реалізації до та після формувального експерименту**

Рівень розвитку	Групи, кількість досліджуваних у %			
	До формувального експерименту (I зріз)		Після формувального експерименту (II зріз)	
	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група
Низький	48,3	51,3	46,1	24,4*
Середній	40,4	36,5	41,7	41,1*
Високий	11,3	12,2	10,2	34,5*

\*- відмінності статистично значущі на рівні  $p \leq 0,05$

Як видно з даних наведених у таблиці 3.6 та в учасників експериментальної групи були зафіксовані статистично значущі відмінності у рівнях мотивів особистісно-професійного саморозвитку – складової розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників між результатами першого та другого зрізів.

Зокрема йдеться про збільшення кількості досліджуваних з високим рівнем розвитку зазначеної складової з 12,2% до 34,5% та зменшення з низьким рівнем з 51,3% до 24,4% ( $p \leq 0,05$ ). Натомість у контрольній групі за результатами першого та другого зрізів констатовано незначні розбіжності, які в цілому не позначаються на рівнях рівнів мотивів навчальної діяльності – складової розвитку мотивації професійного становлення учасників експериментальної групи.

Отже, аналіз результатів впровадження розробленої програми в експериментальній та контрольній групах свідчить про високу результативність розробленої програми «Розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників», а також можливість її використання в процесі підготовки майбутніх кваліфікованих робітників задля розвитку їхньої мотивації професійного становлення.

### **ВИСНОВКИ ДО 3 РОЗДІЛУ**

З урахуванням результатів теоретичного аналізу літератури та констатувальної частини емпіричного дослідження, де виявлено проблеми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, було визначено мету, завдання, принципи, умови проведення формувального експерименту, теоретично обґрунтовано та розроблено відповідну навчально-розвивальну програму «Розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників».

До сприятливих психологічних умов розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників слід віднести: достатню

міру вираженості пізнавального та соціального мотивів, мотиву досягнень, прагнення до самоактуалізації; адекватну самооцінку та усвідомлення своїх якостей і вимог професії, вміння зіставити їх та поставити перед собою завдання з особистісно-професійного саморозвитку; сформовану ціннісно-смыслову основу професійного становлення, відповідальність за досягнення результатів в професійному навчанні та професійній діяльності; впевненість у потребі особистісно-професійного самовдосконалення.

Створення таких умов у професійних (професійно-технічних) закладах освіти здійснюється шляхом впровадження в процес професійної підготовки програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, побудованої на таких основних принципах: індивідуального підходу; діяльнісного підходу; цілісного підходу до формування мотиваційної спрямованості і готовності майбутніх кваліфікованих робітників до діяльності; диференційованого і особистісно-орієнтованого підходах; урахування потреб особистості у самовизначенні і саморозвитку; рефлексивності; цілеспрямованості; креативності; активності; науковості.

Серед основних напрямів розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників виокремлено: інформаційний; розвивальний; гностичний; потребнісно-мотиваційний; операційно-поведінковий.

Програма розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників складалася з трьох етапів: перший етап – розвиток мотивів професійного вибору спрямований на поглиблення обізнаності, щодо мотивів професійного вибору; траєкторію успішного професійного вибору професії; шляхів їх розвитку та ролі у майбутньому професійному становленні. Другий етап – розвиток мотивів навчальної та професійної діяльності. Цей етап спрямований на формування та розвиток мотивів навчальної діяльності, зокрема мотиву пізнавальної діяльності та розвиток мотивів професійної діяльності, зокрема мотиву досягнення. Розвиток даних

складових має безпосередній вплив на успішне професійне становлення майбутніх кваліфікованих робітників. Третій етап – розвиток мотивів особистісно-професійного саморозвитку спрямований на розвиток мотивів особистісно-професійного саморозвитку, зокрема професійних цінностей та самоактуалізації. Розвиток даних складових має безпосередній вплив на успішну професійну самореалізацію майбутніх кваліфікованих робітників.

Порівняльний аналіз результатів апробації навчально-розвивальної програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників до і після формуального експерименту свідчить про позитивну динаміку розвитку складових мотивації професійного становлення та загального її показника в експериментальній групі.

Так, зокрема, підвищення рівня розвитку мотивів професійного вибору – складової розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників проявилось у зростанні показників прагнення обрати професію в обраній сфері та свідомого позитивного ставлення до обраної професійної діяльності.

Зафіксовано позитивну динаміку показників розвитку мотивів навчальної діяльності, зокрема статистично значуще збільшення кількості досліджуваних експериментальної групи з високим рівнем пізнавального мотиву і зменшення з низьким.

Констатовано, також, зростання рівня розвитку мотивів професійної діяльності – складової мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, зокрема мотиву досягнення.

Також зафіксовано зростання рівня розвитку мотивів особистісно-професійного саморозвитку, зокрема професійних цінностей та самоактуалізації.

Натомість у контрольній групі жодних статистично значущих змін протягом часу, коли тривав формувальний експеримент, зафіксовано не було.

Отже, в цілому доведено ефективність навчально-розвивальної програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх

кваліфікованих робітників, про що свідчить статистично значуща позитивна динаміка рівнів мотивації професійного становлення та всіх її складових в учасників експериментальної групи по завершенню формувального експерименту на відміну від контрольної групи.

## ВИСНОВКИ

Узагальнення отриманих у дисертаційному дослідженні результатів дозволило сформулювати такі висновки:

1. Використання у дисертаційному дослідженні інтегрованого підходу ґрунтується на вихідних теоретичних уявленнях про мотивацію професійного становлення особистості: змістовного, в якому акцент зроблено на виявленні та вивченні внутрішніх потреб, мотивів, і процесуального, в якому розкриваються закономірності організації ієрархічної мотиваційної системи з урахуванням взаємодії мотивів з іншими процесами – сприйманням, пізнанням, комунікацією. Сформульовано поняття «мотивація професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників» як багатокомпонентний, багаторівневий, ієрархізований динамічний конструкт структурно-процесуального характеру, що формується та розвивається на підставі реалізації потреб особистості: у безпечному навчально-професійному середовищі; матеріальних засобах; стабільності та доступності професії на сучасному ринку праці; спілкуванні та взаємопорозумінні з друзями, колегами; визнанні, повазі особистості, а також престижності самої професії; пізнанні, творчості, саморозвитку.

2. Теоретичні засади системного, діяльнісного, особистісного, процесуального підходів, а також концепція професійного становлення особистості, що пояснює особливості розвитку мотивів на різних етапах професійного становлення особистості, стали вихідними для створення структурно-функціональної моделі мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників. У змісті розробленої структурно-функціональної моделі відображені етапи мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників, а також мотиви, що є провідними на різних етапах професійного становлення в ієрархічній мотиваційній системі особистості. Мотивація професійного становлення

майбутніх кваліфікованих робітників розглядається як складне психічне утворення, що виникає, розвивається і виявляється на різних етапах: формування професійних намірів; професійного навчання; професійної адаптації; реалізації особистості в праці за фахом.

3. Психологічні особливості мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників у вищих своїх виявах полягають: в успішній адаптації та розвитку особистості майбутнього кваліфікованого робітника до професійного (професійно-технічного) навчання; у внутрішній готовності майбутніх кваліфікованих робітників ставити і досягати цілей майбутньої професійної діяльності, долати труднощі; прагненні самовдосконалюватися і самореалізовуватися. Виявлені психологічні особливості мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників зумовлені як сукупністю взаємопов'язаних особистісних параметрів, так і умовами безпечного освітнього середовища. У такому контексті сформованість та ієрархічність системи мотивів професійного становлення майбутнього кваліфікованого робітника визначається здатністю особистості визначати хід власного життя, керуючись рішеннями, що ґрунтуються на власних цінностях, поглядах і переконаннях, а не ситуативними чи зовнішніми чинниками. Така здатність зумовлює зростання автономності особистості, аутентичності, цілісності власного Я, осмисленості власного життя, задоволеності самореалізацією в процесі професійного становлення.

4. Ефективність розробленої, апробованої й впровадженої в процес професійної підготовки програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників полягає у підвищенні рівнів усвідомленості професійного вибору, пізнавального мотиву навчальної діяльності, мотиву досягнення, прагненні до самоактуалізації; формуванні адекватної самооцінки, усвідомленні своїх якостей і вимог професії, вмінні ставити перед собою завдання з особистісно-професійного саморозвитку; становленні системи професійних цінностей та смислів, формуванні

відповідальності за досягнення результатів у професійному навчанні, прагненні до самовдосконалення.

Тематичні напрями навчально-розвивальної програми реалізовані за допомогою здійснення організаційних психолого-педагогічних форм роботи: лекційні і практичні заняття, груповий тренінг, індивідуальне психологічне консультування.

Отримані дані не вичерпують усіх аспектів досліджуваної проблеми. Перспективу подальших наукових розвідок ми вбачаємо у дослідженні психологічних основ профорієнтаційного інжинірингу – створення індивідуально-особистісних професійних конструкцій, зокрема робітничих професій.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии / Альфред Адлер; [пер. с нем. А. Боковик]. – М.; СПб.: Питер, 2003. – 148 с.
2. Александровский Ю. А. Состояние психической дезадаптации и их компенсация / Ю. А. Александровский; Ин-т психологии. – М.: Наука, 1976. – 272с.
3. Алексеєва С.В. Формування готовності учнівської молоді до вибору і реалізації професійної кар'єри: від теорії до практики /Світлана Алексеєва // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 5 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Вид-во ІПТО НАПН України, 2013. – С.73 – 79.
4. Алишев Н. В. Общие основы построения исследования / Н. В. Алишев // Профориентация и профотбор молодежи на рабочие профессии / под. ред. Н. В. Алишева, В. Д. Широкова. – М., 1987. – С. 91-97.
5. Альбуханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / Ксения Александровна Альбуханова-Славская. – М.: Наука, 1980. –335 с.
6. Альбуханова-Славская К. А., Стратегия жизни / Ксения Александровна Альбуханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299, [2] с.
7. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: в 2 т. / Борис Герасимович Ананьев; под ред. А. А. Бодалева. – М.: Педагогика, 1980. – Т. 2. – 1980. – 287 с.
8. Ананьев Б. Г. К онтопсихологии человека / Б. Г. Ананьев // Теоретическая и прикладная психология в ЛГУ: тез. докл. науч. конф., посвящ. 150-летию Ленинградского ун-та. – Л., 1969. – С. 45-46.
9. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания / Борис Герасимович Ананьев; Ин-т психологии. – М.: Наука, 1977. – 380 с.

10. Анциферова Л. И. К психологии личности как развивающейся системы / Л. И. Анциферова // Психология формирования и развития личности: [сб. науч. тр.], Ин-т психологии. – М., 1981. – С. 3-19.
11. Асмолов А. Г. Психология личности: принципы общепсихологического анализа: учеб. для вузов по спец. «Психология» / Александр Григорьевич Асмолов. – М.: МГУ, 1990. – 367 с.
12. Афанасьева Т. М. Ранняя ориентация или поздний самоанализ / Тамара Михайловна Афанасьева. – М.: Молодая гвардия, 1972. – 158 с.
13. Базиль Л. О., Орлов В. Ф. Методологія формування кар'єрних орієнтацій і досягнення професійного успіху / Людмила Базиль, Валерій Орлов // Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи / за ред. Кременя В. Г., Ничкало Н. Г.; укл. Аніщенко О. В., Лук'янова Л. Б. - Київ Знання України, 2018 - С. 330 – 337
14. Балл Г. О. Психолого-педагогічні засади організації профільної допрофесійної підготовки школярів / Г. О. Балл, П. С. Перепелиця // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 1998. – № 5. – С. 49-51.
15. Бардин Ю. Б. Социальная зрелость личности: дис. ... канд. филос. наук: 09.00.02 / Бардин Юрий Борисович. — Харьков, 1986.— 196 с.
16. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання: наук.-метод. посіб. / І. Д. Бех; Ін-т змісту і методів навчання. – К., 1998. – 203 с.
17. Бондар В. Еволюція мотивації як функції управління [Текст] / В. Бондар // Наукові записки. Серія «Культура та соціальні комунікації» / За заг. ред. канд. філос. наук, доц. Л.В. Квасюк. – Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2010. – Вип. 2. – С. 175–185.
18. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте: психол. исследования / Л. И. Божович. – М.: Просвещение, 1968. – 464 с.
19. Божович Л. И. Развитие мотивов учения у советских школьников / Л. И. Божович, Н. Г. Морозова, А. С. Славина // Известия АПН РСФСР. – 1957. – Вып. 36. – С. 45-53.

20. Божович Л. И. Этапы формирования личности в онтогенезе / Л. И. Божович // Вопросы психологии. – 1979. – № 4. – С. 23-34.
21. Бойчук Ю., Таймасов Ю. Компетентнісна парадигма в сучасній вищій професійній освіті. Новий колегіум: наук. інф. журн. 2015. С. 38–44.
22. Бондаревская Е. В. Воспитание как возрождение человека культуры и нравственности / Евгения Васильевна Бондаревская. – Ростов-н/Д: Рост. гос. пед. ин-т, 1991. – 140 с.
23. Бондарчук О. І. Психологічна безпека освітнього середовища: сутність та умови створення / О. І. Бондарчук: спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. – К., 2018. – 24 с.
24. Бордовская Н. В. Педагогика: [учеб. пособие для студ. вузов] / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. – СПб.: Питер, 2000. – 299 с.
25. Борис І. Мотиваційна сфера як проблемний чинник поведінки / І. Борис // Психологія і суспільство. – 2002. – №2. – С. 48-57.
26. Бородулькіна Т.О. Образ професії як чинник професійного становлення особистості / Т.О. Бородулькіна / «Наукові записи Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України» / За ред. С.Д. Максименка. – К. : Міленіум, 2006. – Вип. 31. – С.181–191.
27. Ботякова О. В. Интересы и выбор профессии / О. В. Ботякова // Школа и выбор профессии: сб. науч. трудов / [под. ред. А. Е. Голомштока и др.] – М., 1969. – С. 115-123.
28. Василюк Ф. Е. Психология переживания: анализ преодоления критических ситуаций / Федор Ефимович Василюк. – М.: МГУ, 1984. – 200 с.
29. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / Витис Казиса Вилюнас. – М.: МГУ, 1986. – 206, [2] с.
30. Вилюнас В. К. Психология эмоциональных явлений / Витис Казиса Вилюнас. – М.: МГУ, 1976. – 142 с.
31. Вікова психологія: навч. посіб. для студ. пед. вузів що навчаються по спец. “Психологія” / [за ред. Т. С. Костюка]. – К.: Рад. школа, 1976. – 269 с.

32. Вінник Н.Д. Розвиток особистісно-професійних якостей учнів ПТНЗ: компетентнісний аспект: посібник. – К.: ІОД, 2014. – 96 с.
33. Вінник Н. Д. Дослідження особистісної зрілості студентів як умови успішної професійної самореалізації. Педагогічний процес: теорія і практика. Науковий журнал. – К.: Едельвейс, 2018. №3 (62). – С. 16-20.
34. Вінник Н. Д. Проблематика концепцій ключових кваліфікацій і компетенцій у професійній освіті. Соціальна психологія. 2008. № 1. С. 149-157.
35. Вінник Н.Д. Професійна самореалізація як головний феномен особистісної зрілості. Профорієнтація: стан і перспективи розвитку/ збірник матеріалів VII психолого-педагогічних читань, присвячених пам'яті Б. О. Федоришина, м. Київ, 17 травня 2018 р. [за ред. О.М. Ігнатович] Київ: ДКС «Центр», 2018. С. 48-51.
36. Вінник Н.Д. Розвиток особистісної зрілості майбутніх фахівців. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Психологія та педагогіка: необхідність впливу науки на розвиток практики в Україні» 23-24 лютого 2018 р., м. Львів, Л.: Львівська педагогічна спільнота, 2018. – Ч. 1. – С. 9-12.
37. Вінник Н. Д. Розвиток особистісно-професійних якостей учнів професійно-технічних навчальних закладів у процесі підготовки до діяльності в сфері послуг: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07/Вінник Наталія Дмитрівна. —К., 2009. — 214 с.
38. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01/Вірна Жанна Петрівна. —К., 2004. — 382 с.
39. Выготский Л. С. История развития высших психических функций / Лев Соломонович Выготский // Развитие высших психических функций: из неопубликованных трудов / Ин-т психологии. – М., 1960. – С. 13-229.
40. Выготский Л. С. Проблемы возрастной периодизации детского развития / Л. С. Выготский. // Вопр. психологии. – 1972. – № 2. – С. 114-123.

41. Выготский Л. С. Собрание сочинений: в 6-и т. / Л. С. Выготский; под ред. Д. Б. Эльконина. – М.: Педагогика, 1984. –Т. 4.– 1984. – 433 с.
42. Власова О.І. Дослідження чинників розвитку потенціалу соціальних здібностей молоді студентського віку Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки Збірник наукових праць, 2005. – 94-104.
43. Геллерштейн С. Г. Психотехника / С. Г. Геллерштейн. – М.: Новая Москва, 1926. – 240 с. – (Б-ка Моск. проф. обл. совета).
44. Герасіна С. В. Психологічні умови формування готовності до трудової діяльності учнів професійно-технічних навчальних закладів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07/Герасіна Світлана Вікторівна. —К., 2009. — 206 с.
45. Гинзбург М. Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема / М. Р. Гинзбург // Вопр. психологии – 1988. – № 2. – С. 19-26.
46. Гончаренко С. У. Методика як наука. Неперервна проф. освіта: теорія і практика. 2001. № 2 (1). С 86–95. 95
47. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Елена Ивановна Головаха; АН УССР, Ин-т философии. – К.,1986. – 142 с.
48. Головаха Е. И. Психология человеческого взаимопонимания / Е. И. Головаха, Н. В. Панина. – К.: Политиздат Украины, 1989. – 189 с.
49. Горностай П. П. Формирование психологической готовности старшеклассников к педагогической деятельности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Горностай Павел Петрович. – К., 1988. – 149 с.
50. Готовність учня до профільного навчання / упоряд.: В. Рибалка; [за заг. ред. С. Максименка, О. Главник]. – К.: Мікрос – СВС, 2003. – 112 с.
51. Грищук О. П. Оптимізація самоставлення особистості в умовах учбової діяльності / О. П. Грищук. // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. – № 8. – С. 19-25.
52. Гуманистическая и трансперсональная психология: хрестоматия / [сост. К. В. Сельчёнок]. - Мн.: Харвест, М.: АСТ, 2000. – 592 с.

53. Гундарь О. Н. Социальная зрелость личности как проблема теории научного социализма: дис. ... канд. филос. наук: 09.00.02 / Гундарь Ольга Николаевна. – Ростов н/Д., 1990. – 148 с.
54. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / Константин Маркович Гуревич. – М.: Наука, 1970. – 272 с.
55. Гусева Т. Н. Формирование гражданской зрелости учащейся молодежи: дис. ... канд филос. наук: 09.00.02. / Гусева Тамара Николаевна. – М., 1991. – 182 с.
56. Гут М. М. Динамика информационно-психологического созревания личности / М. М. Гут. // Соционика, ментология и психология личности. – 1997. – № 5. – С. 61-66.
57. Демидова Т. П. Психологическое сопровождение профессионально-личностного становления обучающихся в средних профессиональных учебных заведениях: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Демидова Татьяна Петровна. — М., 2005.— 172 с.
58. Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття). – К.: Райдуга, 1994. – 61 с.
59. Державна програма «Вчитель» // Всеукраїнський з'їзд працівників освіти, 7-9 жовт. 2001 р. – К., 2001. – С. 175-200.
60. Дрозіч І. А. Формування фахової компетентності майбутніх кухарів у професійно-технічних навчальних закладах: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Хмельницький, 2018. – 23 с
61. Дубровина И. В. Психологическая служба образования / И. В. Дубровина // Психологическая наука и образование. – 2001. – № 2. – С. 83-93.
62. Дубровина И. В. Рабочая книга школьного психолога / [И. В. Дубровина, М. К. Акимова, Е. И. Борисова и др.]. – М.: Междунар. пед. академия, 1995. – 372, [2] с.
63. Додонов Б. И. Структура и динамика мотивов деятельности // Вопросы психологии. — 1984. — № 4. — С. 126-130.

64. Дунець Л. М. Психологічні аспекти професійної мотивації особистості. філософія, соціологія, психологія / Л. М. Дунець // Збірник наукових праць. – Івано-Франківськ: Плай, 2003. – Вип. 8. – ч. 2. – С.120-128.
65. Дунець Л. М. Формування професійних інтересів у майбутніх фахівців / Лілія Дунець // Рідна школа. – 2001. – № 1. – С. 48-49.
66. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України [за гол. ред. В.Г. Кременя]. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
67. Єрохін С. А. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці / С. А. Єрохін, Ю. В. Нікітін, І. В. Нікітіна // Юридична наука. - 2011. - № 1(1). - С. 20-27.
68. Єршова Л. Трансформація системи цінностей учнівської і студентської молоді в контексті реформування вітчизняної професійної освіти. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. Київ, 2018. № 16. С. 162-168.
69. Жигірь В. Дидактичні особливості формування кар'єрної компетентності майбутніх фахівців в процесі їх професійної підготовки. Молодь і ринок. 2016. № 6 (137). С. 18 – 22.
70. Жидецький Ю. Ступенева професійна освіта: спроба концептуального підходу / Ю. Жидецький, І. Ковальчук, В. Онищенко // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 1998. – № 5. – С. 89-95.
71. Загіка О., Кочаток Н., Пенделюк Н. Формування в учнів професійного (професійно-технічного) навчального закладу готовності до планування та реалізації професійної кар'єри. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: збірник матеріалів XII звітної Всеукр. наук.-практ. конференції (м. Київ, 5-19 березня 2018 р.) / ІІТО НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ, 2018. С. 54-56.
72. Зязюн І.А. Педагогічна майстерність у закладах професійної освіти : монографія / І.А. Зязюн. – К., 2003. – 246 с.
73. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга / Т. В. Зайцева – [СПБ].: Речь; М.: Смысл, 2002. – 80, [1] с. – (Психологический тренинг).

74. Закатнов Д. Стан і проблеми професійної орієнтації. Професійнотехнічна освіта: інноваційний досвід, перспективи. 2009. № 6. С. 173–179
75. Закон України «Про освіту». – К.: Генеза, 1996. – 36 с.
76. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / С. С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 302, [1] с.
77. Зарочкіна Т. Взаємозв'язок компонентів навчального процесу підготовки студентів до професійної діяльності / Т. Зарочкіна; матеріали III Всеукраїнської. наук.-практ. інтернет-конф. [«Сучасні проблеми професійної підготовки майбутнього фахівця: інноваційний досвід і перспективи»] (Київ, 13- 14 травня. 2010 р.) // ДВНЗ Переяслав-Хм. ДПУ ім. Г. Сковороди. – Переяслав-Хм.: ДВНЗ Переяслав-Хм. ДПУ ім. Г. Сковороди, 2010. – С. 239-240
78. Зеер Э. Ф. Образовательная среда колледжа как фактор формирования развивающего профессионально-образовательного пространства студентов. Мир психологии. 2008. № 2. С. 206–210.
79. Зеер Э. Ф. Профессиональное становление личности инженера педагога / Э. Ф. Зеер. – Свердловск: Уральский ун-т, 1988. – 116, [1] с.
80. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Э.Ф. Зеер. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 240 с
81. Зотова О. И. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации личности / О. И. Зотова, И. К. Кряшева // Психологические механизмы регуляции социального поведения / [отв. ред. М. И. Вобнева, Б. В. Шорохова]. – М., 1979. – С. 219-232.
82. Зязюн І. А. Технологізація освіти як історична неперервність / І. А. Зязюн // Неперервна професійна освіта: теорія і практика зб. наук. пр.: [у 2-х ч.]; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти; за ред. І. А. Зязюна, Н. Г. Ничкало. – К., 2001. – Вип. 1. – С. 15-23.

83. Зязюн І. А. Сучасні дидактичні моделі і логіка учіння/ І. А. Зязюн // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. пр. / [редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін.]. – К.: Вінниця, 2000. – С. 4-7.
84. Зязюн І. А. Інтелектуально-творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти // Неперервна проф. освіта: проблеми, пошуки, перспективи: [монографія] / за ред. І. А. Зязюна. – К.: 2000. – С. 11-57.
85. Зязюн І. А. Світоглядні пріоритети педагогіки / І. А. Зязюн // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. пр.: [у 2-х ч. / редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін.]. – К.: Вінниця, 2002. – Вип. 2, ч. 1. – С.10 – 16.
86. Иващенко Ф. И. Психология трудового воспитания / Фёдор Иванович Иващенко. – Минск: Университетское, 1988. – 159, [1] с.
87. Ільїн Є. П. Мотивація і мотиви / Є. П. Іллін; переклад з рос. мови, передмова та примітки Т. В. Тадеєвої. —Навчальна книга – Богдан, Тернопіль: Сходи психології, 2013. — 512 с.
88. Йовайша Л. А. Проблемы профессиональной ориентации школьников / Ляонас Антонович Йовайша. – М.: Педагогика, 1983. – 129 с.
89. Кайданов Д. П. Актуальные проблемы социологии труда / Д. П. Кайданов, Е. И. Суименко. – М.: Экономика, 1974. – 238 с.
90. Карасева А. В. Активизирующие методы в профориентационной работе / А. В. Карасева. – Барнаул, 2007. – 116 с
91. Кар'єрне консультування: практичний посібник / Заєць І.В., Ігнатович О.М., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М; [за ред. О. М. Ігнатович]. – Київ. – 2019. – 292с
92. Киричук В. О. Система роботи класного керівника з учнівським колективом на засадах психолого-педагогічного проектування особистісного розвитку: Психолого-педагогічна діагностика, аналіз, моделювання,

- програмування, корекційно-виховного процесу / В. О. Киричук, А. М. Романова. – Харків: Веста, 2002. – С. 26-28.
93. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы: к психологическим основам научной организации труда, учения, спорта / Евгений Александрович Климов. – Казань: Казан. ун-т, 1969. – 278 с.
94. Климов Е. А. Как выбирать профессию: кн. для учащихся ст. классов средней школы / Евгений Александрович Климов. – М.: Просвещение 1984. – 160 с.
95. Климов Е. А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания / Евгений Александрович Климов. – М.: Знание, 1986. – 78, [2] с.
96. Климов Е. А. Психология индивидуальных различий / Евгений Александрович Климов. – М.: МГУ, 1982. – 267 с.
97. Климов Е. А. Психология профессионала: избранные психологические труды / Евгений Александрович Климов; Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. – М.: Ин-т практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996. – 400 с.
98. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по спец. 031000, / Евгений Александрович Климов. – Ростов-н/Д.: Феникс, 1996. – 509 с.
99. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности / Василий Иванович Ковалев; отв. ред. А. А. Бодалев; Ин-т психологии. – М.: Наука, 1988. – 191, [2] с.
100. Колмогорова Л. С. Становление психологической культуры школьников / Л. С. Колмогорова // Вопросы психологии. — 1999.— №1.— С. 83–91.
101. Кон И. С. Психология ранней юности: кн. для учителя / Игорь Семёнович Кон. – М.: Просвещение, 1989. – 254, [1] с.
102. Кон И. С. Психология старшеклассника: пособие для учителей / И. С. Кон. – М.: Просвещение, 1980. – 191 с.

103. Кон И. С. Психология юношеского возраста: проблемы формирования личности: учеб. пособие для пед. ин-тов / Игорь Семёнович Кон. – М.: Просвещение, 1979. – 175 с.
104. Кондаков И. М. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития / И. М. Кондаков, А. В. Сухарев // Вопросы психологии. — 1989.— №5.— С. 163.
105. Концепція Державної програми розвитку освіти на 2006-2010 роки. // Урядовий кур'єр. – 2006. – № 142. – С. 12-24.
106. Корнієнко І. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника/І.Корнієнко//Практична психологія та соціальна робота.-2000.-№5.- С.35-38
107. Костюк Г. С. Избранные психологические труды / Григорий Силович Костюк; под. ред. Л.Н. Проколиенко. – М.: Педагогика, 1988. – 301, [2] с.
108. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г. С. Костюк; за ред. Л. Н. Проколієнко – К.: Рад. школа, 1989. – 616 с.
109. Крайг Г. Психология развития / Грейс Крайг; [пер. с англ. Н. Мальчиной; под. общ. науч. ред. А. А. Алексеева]. – 7-е междунар. изд. – СПб.: Питер, 2000. – 987, [1] с.
110. Краткий психологический словарь / [сост. А. А. Карпенко]; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1985. – 432 с.
111. Кремень В. Г. Актуальні проблеми сучасної освіти та виховання учнівської молоді: Інтерв'ю з Міністром освіти і науки України Василем Григоровичем Кременем / Інтерв'ю взяли: О. В. Чубенко, В. Г. Панок // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. – № 5. – С. 2–4.
112. Кругликов Г.И. Методика профессионального обучения: учебное пособие с практикумом / Г.И. Кругликов. – М.: Изд. Центр «Академия», 2008. – 288 с.

113. Крюкова Д. Ф. Теоретические методические аспекты подготовки молодежи к овладению сложными профессиями технического профиля: метод. рек. / Д. Ф. Крюкова. – К.: ИППО АПН Украины. 1998 – 27 с.
114. Крюкова Д. Ф. Психолого-педагогические аспекты совершенствования профессионально-технической подготовки молодежи / Джанита Крюкова // Професійна освіта: педагогіка і психологія: пол.-укр. [щорічник] / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 1999. – Вип. 1. – С. 229-242.
115. Крягдже С. П. Психология формирования профессиональных интересов / Сигитас Пятрович Крягдже. – Вильнюс: Вапгус, 1981. – 196 с.
116. Кудрявцев Т. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения / Т. В. Кудрявцев, А. В. Сухарев // Вопросы психологии. – 1985. – № 1. – С. 86-94.
117. Кудрявцев Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев, В. Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 51-60.
118. Кудрявцев Т. В. Психология профессионального обучения и воспитания / Тоний Васильевич Кудрявцев. – М.: Педагогика, 1986. – 294 с.
119. Кудрявцев Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. – 1981. – № 2. – С. 20-31.
120. Кузьмина Н. В. Педагогическое мастерство учителя как фактор развития способностей учащихся / Н. В. Кузьмина // Вопросы психологии. – 1984. – № 1. – С. 20-27.
121. Кузьмина Н. В. Профессионализм педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина, А. Л. Реан. – СПб.: Питер, 1993. – 267 с.
122. Кулагин Б. В. Типологический подход к исследованию проблем профотбора / Б. В. Кулагин, С. Д. Сергеев // Психологический журнал. – 1989. – Т. 10, № 1. – С. 62–70.
123. Кухарчук А. М. Профессиональное самоопределение учащихся / А. М. Кухарчук, А. Б. Ценципер. — Минск: Народна асвета, 1976.— 128 с.

124. Кэлвин Х. Теория личности / Х. Кэлвин, Г. Линдсей; пер. с англ – М.: ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс, 1999. – 592 с.
125. Левитан К. М. Профессиональное развитие личности педагога в послевузовский период: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Левитан Константин Михайлович. – Екатеринбург, 1993. – 356 с.
126. Левитов Н. Д. Психотехника и профессиональная пригодность / Н. Д. Левитов. – М.: Новая Москва, 1928. – 246 с.
127. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Алексей Николаевич Леонтьев. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.
128. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения: в 2 т. / Алексей Николаевич Леонтьев; под. ред. В. В. Давидова. – М.: Педагогика, 1983. – Т. 1. – 1983. – 391 с.
129. Литвинова Н. І. Психологічні передумови визначення професійної спрямованості учнівської молоді / Н. І. Литвинова // Педагогічний процес: теорія і практика: зб. наук. пр. / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України; Благод. фонд ім. А. С. Макаренка. – К., 2004. – № 2. – С. 190-198.
130. Лозовецька В. Т. Кар'єрні орієнтації сучасної особистості [Електронний ресурс] //В. Лозовецька - Режим доступу до ресурсу [http://lib.iitta.gov.ua/10169/1/Лозовец\\_ка.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/10169/1/Лозовец_ка.pdf) 5.
131. Лозовецька В. Т. Методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців / Валентина Лозовецька // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць : Вип. 8 / Інст-т проф.-тех.освіти НАПН України; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – С.21–27.
132. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : [монографія] / В. Т. Лозовецька. – Київ : 2015. – С. 209 – 211.
133. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов; Ин-т психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.

134. Максименко С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження / С. Д. Максименко. – К.: НДП, 1990. – 240 с.
135. Манукян В. Р. Изучение закономерностей взрослого развития // Ананьевские чтения: тез. науч.-практ. конф.: Ананьевские чтения – 2001 / под общ. ред. А. А. Крылова, В. А. Якунина; Сан.-Петербург. ун-т. – СПб., 2001. – С. 340-342.
136. Маркіян Войтович Профтехосвіта: виживання або смерть [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу [Leopolis.news](http://Leopolis.news) / Маркіян Войтович Профтехосвіта: виживання або смерть.- Львів, 2017
137. Маркова А. К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя / А. К. Маркова // Педагогика. – 1995. – № 6. – С. 55-63.
138. Маркова А. К. Психология труда учителя / Аэлита Капитоновна Маркова. – М.: Педагогика, 1993. – 243 с.
139. Мартенс В. К. Оценка адаптации человека-оператора / В. К. Мартенс, В. Ю. Щаблаков, А. А. Талалаев // Психологический журнал. – 1980. – Т. 1, № 4. – С. 116-122.
140. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности: тексты / Александр Маслоу; под. ред. Ю. Б. Гиппенрейтера, А. А. Пузырева. – М., 1982. – С.108-117.
141. Маслоу А. Мотивация и личность / Александр Маслоу. — СПб., 1999.— 478 с.
142. Матійків І. М. Психологічні умови формування професійної компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів сфери обслуговування: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07/Матійків Ірина Миколаївна.— К., 2008. — 232 с.
143. Михайлов И. В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д. Е. Сьюпера / И. В. Михайлов // Вопросы психологии. – 1975. – № 5. – С. 110-122.
144. Моргун В. Ф. Монистическая концепция многомерного развития личности / В. Ф. Моргун; Полтавский держ. пед. ин-т. – Полтава, 1989.

– 121 с.

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

146. Мошкова И. Н. Психология производственного обучения / Ирина Николаевна Мошкова, Сергей Лолиевич Маслов. – М.: Высш. школа, 1990. – 206, [1] с.

147. Мудрик В. Ф. Современный старшеклассник: проблемы самоопределения / В. Ф. Мудрик. – М.: Знание, 1977. – 64 с.

148. Національна доктрина розвитку освіти // II Всеукраїнський з'їзд працівників освіти, 7-9 жовт. 2001 р. – К., 2001. – С. 137-155.

149. Національна програма «Діти України» // Затверджена Указом Президента України від 18 січня 1996 р. № 63 / 96., 1996.

150. Ничкало Н. Г. Методологічні проблеми безперервної професійної освіти. / Н. Г. Ничкало // Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти: наук.-метод. зб. / [редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін.] – К., 1994. – С. 22-26.

151. Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта як філософська та педагогічна категорія / Неля Ничкало // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2001. – Вип. 1. – С. 9-22.

152. Ничкало Н. Г. Проблема освітньо-виховних цілей у професійному навчанні / Н. Г. Ничкало // Єдність раціонального та емоційно-почуттєвого в освітньо-виховних системах: наук. метод. зб. / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – Харків, 1996. – С. 374-379.

153. Ничкало Н. Г. Проблеми дослідження диференційованого підходу до навчання у закладах професійної освіти / Н. Г. Ничкало // Диференційоване навчання у закладах профтехосвіти: наук. метод. зб. / АПН України. НДІ педагогіки. – К., 1992. – С. 5-15.

154. Ничкало Н. Г. Трансформація професійно-технічної освіти України: монографія / Н. Г. Ничкало. – К. : Пед. думка, 2008. – 200 с.

155. Новейший психологический словарь [сост. В. Б. Шапарь и др.]. – Ростов-н/Д.: Феникс, 2007. – 806 с.
156. Общая психодиагностика / [под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина]. – СПб.: Речь, 2003. – 438, [1] с.
157. Овсянецька Л. П. До питання про психологічні критерії зрілої особистості / Л. П. Овсянецька // Актуальні проблеми психології: [зб. наук. пр.] / за ред. Максименка С. Д.; Ін-т психології імені Г. С. Костюка АПН України. – К., 2001. – Т.1, ч. 2: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – С. 105-110.
158. Овсянецька Л. П. Соціально-психологічне прогнозування професійного ставлення майбутнього спеціаліста: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Овсянецька Людмила Павлівна. – Івано-Франківськ., 1995. – 209 с.
159. Орлов В. Ф. Теоретичні та методичні засади професійного становлення майбутніх учителів мистецьких дисциплін: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04/Орлов Валерій Федорович. — К., 2004. — 375 с.
160. Орлов В. Ф. Формування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ як психолого-педагогічна проблема. [Електронний ресурс]// В. Орлов. - Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/165999/1/OVF.pdf> 4
161. Основи практичної психології: підруч. для студ. вузів / [Панок В. Г., Титаренко Т. М., Чепелева Н. В. та ін.] – К.:Либідь, 1999. – 532, [1] с.
162. Павлютенков Е. М. Профессиональная ориентация учащихся / Е. М. Павлютенков. – К.: Радянська школа, 1983. – 152 с.
163. Павлютенков Е. М. Формирование мотивов выбора профессии / Е. М. Павлютенков; [под ред. Б. А. Федоришина]. – К.: Радянська школа, 1980. – 143 с.
164. Педагогічні основи формування змісту підготовки кваліфікованих робітників за інтегрованими професіями: посібник / С. Г. Кравець, Ю. І. Кравець, Н. П. Дерев'янка, О. Г. Оліферчук. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 152 с

165. Пелех П. М. Спроба побудувати систему психології особистості / П. М. Пелех // Наук. зап. НДІ психології МНО УРСР. – К., 1959. – С. 233-237.
166. Первин Л. Психология личности: теория и исследования: [для использования в учеб. процессе в вузах] / Первин Лоуренс А, Джон Оливер П.; пер. с англ. М.С. Жамкочьян. – М.: Аспект-Пресс, 2001. – 606 с.
167. Петровский А. В. Развитие личности и проблема ведущей деятельности / А. В. Петровский // Вопросы психологии. – 1987. – № 1. – С. 15-26.
168. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / Артур Владимирович Петровский. – М.: Политиздат 1982. – 255 с.
169. Петровський А. В., Ярошевський М. Г. Психологія. Словарь. М.: Политиздат, 1990. – с. 167.
170. Пиаже Ж. Избранные психологические труды: психология интеллекта, генезис числа у ребёнка, логика и психология / Жак Пиаже; [пер. с франц. А.М.Пятигорского и др.]. – М.: Междунар. пед. академия, 1994. – 673, [1] с.
171. Пилипенко Н. М. Вплив кризи професійного становлення на саморозвиток особистості / Н. М. Пилипенко // Педагогіка і психологія. – 2005. – № 2. – С. 117-118.
172. Підготовка учнів ПТНЗ до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика : монографія / [Алексеева С. В., Закатнов Д. О., Орлов В.Ф. та ін.]; за заг. ред. Д. О. Закатнова. – К. : Педагогічна думка, 2014. – С. 189 – 191.
173. Платонов К. К. Вопросы психологии труда / К. К. Платонов. – М.: Медицина, 1970. – 264 с.
174. Платонов К. К. Личностной подход как принцип психологии / К. К. Платонов // Методологические и теоретические проблемы психологии: [сб. науч. статей]; Ин-т философии. – М., 1969. – С. 190-217.
175. Платонов К. К. Проблемы способностей / Константин Константинович Платонов. – М.: Наука, 1972. – 312 с.
176. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов; отв. ред. А. Д. Глоточкин; Ин-т психологии. – М.: Наука, 1986. – 254, [1] с.

177. Побірченко Н. А. Формування особистісної готовності учнів загальноосвітньої школи до підприємницької діяльності: [монографія] / Н. А. Побірченко. – К.: Знання, 1999. – 285 с.
178. Помиткін Е.О. Психологія професійного вибору // Психологія і особистість. Національна академія педагогічних наук України, Інститут психології імені ГС Костюка, Полтавський державний педагогічний університет імені ВГ Короленка, 2012, вип. 11– С. 171-172.
179. Проектна діяльність учнів професійно-технічних навчальних закладів: тренінг курс: навчальний посібник [Аніщенко В. М., Артюшина М. В., Герлянд Т. М., Кулалаєва Н. В., Шимановський М. М., Вайнтрауб М. А., Гоменюк Д. В., Пятничук Т. В.], 2018. – 180 с.
180. Професійна орієнтація [Текст] : підручник / [Єгорова Є. В. та ін. ; за ред. О. М. Ігнатович] ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. - Кіровоград : Імекс, 2014. - 239 с.
181. Професійна освіта: словник: навч. посіб. / [уклад.: С. І. Гончаренко, І. А. Зязюн, Н. Г. Ничкало та ін.]; за ред. Н. Г. Ничкало. – К.: Вища шк., 2000. – 381 с.
182. Пряжников Н. С. Личная профессиональная перспектива / Н. С. Пряжников // Школьный психолог. – 2000. – № 16. – С. 12-14.
183. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников; Акад. пед. и соц. наук. Московский психол.-соц. ин-т. – М.: Ин-т практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996. – 256 с. – (Библиотека школьного психолога).
184. Психодіагностичне забезпечення профорієнтації в системі педагогічної освіти [Текст] : посібник / [Є. В. Єгорова та ін. ; за ред. О. М. Ігнатович] ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. - Кіровоград : Імекс, 2014. - 227 с.
185. Психологические основы профессионально-технического обучения / [Т. В. Кудрявцев, Н. И. Крылов, Ф. З. Кабиров и др.; под ред. Т. В. Кудрявцева]. – М.: Педагогика, 1988. – 142, [2] с.

186. Психологическая энциклопедия. 2-е изд. / Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. — СПб.: Питер, 2006. — 1096 с.
187. Психология индивидуальных различий: тексты: учеб. пособие для психол. факультетов / [под ред. Ю. Б. Гиппенрейтера, В. Я. Романова]. — М.: МГУ, 1982. — 319 с.
188. Психология личности: словарь-справочник / [П. П. Горностай, Т. М. Титаренко, С. В. Васькивская и др.]; под. ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. — К.: Рута, 2001. — 318, [1] с.
189. Психология развивающейся личности [под ред. А. В. Петровского]; НИИ общ. и пед. психологии. — М.: Педагогика, 1987. — 238, [1] с.
190. Психологічний словник / [за ред. В. І. Войтко].— К.:Вища школа, 1982.— С. 138-139.
191. Психологічні чинники розвиваючого навчання в різних освітніх системах: навч. посіб. для шкільних психологів / [за заг. ред. акад. С. Д. Максименка]; Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. — К., 2000. — 265 с.
192. Психологія: підруч. для пед. вузів / [за ред. Г. С. Костюка]. — К.: Рад. школа, 1968. — 572 с.
193. Равен Дж. Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы. Измерения и диагностика / Дж. Равен // Школьные технологии. — 1999. — № 1/2. — С. 56, 185.
194. Радкевич В. О. Науково-педагогічний аналіз реформування професійно-технічної освіти на початку незалежності української держави (1991-2000 рр.). Професійна педагогіка. 2019. № 2. С. 142–153.
195. Радкевич В. О. Науково-методичні основи модернізації змісту професійної освіти і навчання. Науковий вісник ІПТО НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць. Інститут проф.-техн. освіти НАПН України. 2011. Вип. 1. С. 57 – 68.
196. Радкевич В. О. Принципи модернізації професійно-технічної освіти. Проблеми підготовки сучасного вчителя: зб. наук. пр. Уманського

- державного педагогічного ун-ту ім. Павла Тичини / [ред. кол.: Побірченко Н.А. (гол. ред.) та інші]. Умань: ПП Жовтий, 2011. Вип. 3. С. 331–337.
197. Радкевич В. О., Лузан П. Г., Кравець С. Г. Стандартизація професійної освіти в контексті євроінтеграційних процесів. Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25- річчя НАПН України: зб. наук. праць. К.: Видавничий дім «Сам», 2017. С. 259–267.
198. Радкевич В. О. Теоретичні та методичні засади розвитку професійної освіти і навчання: результати, проблеми, перспективи. Науковий вісн. Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. пр. / [редкол. : В. О. Радкевич (голова) та ін.] ; Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Київ : Міленіум, 2016. Вип. 11. С. 5–22.
199. Ремех Т., Ляхоцька Л., Цушко І. Професійне самовизначення підлітків // Психолог. – 2005. – № 12. – С. 17-22
200. Ремшмидт Х. Подростковый и юношеский возраст: Проблемы становления личности / Хельмут Ремшмидт; пер. с нем. Г. И. Лойдиной. – М.: Мир, 1994. – 319 с.
201. Рибалка В. В. Особистісний підхід у профільному навчанні старшокласників: [монографія] / [В. В. Рибалка, Г. О. Балл]. – К.: ІПППО АПН України, 1998. – 160 с.
202. Рибалка В. В. Психологія праці особистості: навч. метод. посіб. / Валентин Васильович Рибалка; – К.: КМПУ ім. Б.Д.Грінченка, 2006. – 59 с.
203. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн; отв. ред. Е. В. Шорохова; Ин-т психологии. – М.: Наука, 1976. – 416 с.
204. Рудик П. А. Мотивы поведения деятельности / Пётр Антонович Рудик; АПН СССР. – М.: Физ-ра и спорт, 1988. – 136 с.
205. Садон, Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста [Текст]: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Е. В. Садон. – Владивосток, 2009. – 38 с.

206. Сафин В. Ф. Психология самоопределения личности: учеб. пособие к спецкурсу / Вадим Фатхиевич Сафин. – Свердловск.: Изд-во Свердловского пед. ин-та, 1986. – 141, [2] с.
207. Семиченко В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека: модульный курс психологии / В. А. Семиченко. – К.: Миллениум, 2004. – 521 с.
208. Сериков В. В. Формирование у учащихся готовности к труду / Вадим Владиславович Сериков. – М.: Педагогика, 1988. – 191, [2] с.
209. Система неперервної освіти: здобутки, пошуки, проблеми: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 28-31 жовт. 1996 р.: у 6 кн. / – Чернівець. держ. ун-т ім. Ю. А. Федьковича, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – Чернівці: Митець, 1996. – Кн. 4.: Проблема підготовки кадрів (допрофесійна – професійна (вузівська) – післядипломна освіта). – 1996. – 247 с.
210. Скрипкина Т. П. Психология доверия / Т. П. Скрипкина. – М.: Академия, 2000. – 264 с.
211. Словарь практического психолога / [сост. С. Ю. Головин]. – Минск: Харвест, 1997. – 798, [1] с.
212. Смирнов А. А. Развитие и современное состояние психологической науки / Анатолий Александрович Смирнов. – М.: Педагогика, 1975. – 352 с.
213. Соколова А. С. Профессиональная карьера и подходы к её исследованию отечественными и зарубежными авторами / Александра Сергеевна Соколова // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2013. – № 3 (19). – С. 99–103.
214. Сподін Л. А. Педагогічні умови формування професійної спрямованості особистості студентів вищих аграрних закладів освіти: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04/Сподін Л. А.— К., 2001. — 20 с.
215. Сургунд Н. А. Психодіагностика професійної придатності майбутнього практичного психолога: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Сургунд Наталія Анатоліївна. – К., 2003. – 246 с.

216. Сушенцева Л. Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика : монографія / Л. Л. Сушенцева; за ред. Н. Г. Ничкало; Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. – Кривий Ріг: Видавничий дім, 2011. – 439 с.
217. Сыманюк Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э. Э. Сыманюк. – М.: МОДЭК, 2004. – 320 с.
218. Теорія і практика впровадження інноваційних технологій навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників: монографія / [Лузан П. Г., Манько В. М., Нестерова Л. В, Романова Г. М.]; за заг. ред. Г. М. Романової. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 216 с.
219. Титаренко Т. М. Життєві кризи особистості / Т. М. Титаренко // Основи практичної психології: підруч. для студ. вищ. навч. закл. – К., 1999. – С. 155-168.
220. Титма М. Х. Выбор профессии как социальная проблема / Микк Харриевич Титма. – М.: Мысль, 1975. – 166 с.
221. Турбан В.В. Становлення та професійне самовизначення особистості / В.В. Турбан // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2019. – Т. X, вип. 33. – С. 223-235.
222. Турбан В. В. Компетентність у часі в структурі феномена самодетермінації розвитку особистості / // Психологічні технології само детермінації розвитку особистості: монографія / Л.З. Сердюк, І.В. Данилюк, В.В. Турбан, О.І. Пенькова, Н.Д. Володарська [та ін.] ; за ред. Л. З. Сердюк. – К.: Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. – С. 110-131.
223. Турбан В.В. Проблема становлення поняття «особистість» в українській психології другої половини ХІХ – початку ХХІ ст. / В. В. Турбан // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту

психології імені Г. С. Костюка. Загальна психологія. Історія психології. Етнічна психологія. – Київ; Ніжин : ПП Лисенко, 2018. – Т. IX, вип. 11. – 679 с. С. 204-215.

224. Федоришин Б. О. Методика виявлення і оцінка загальних інтересів особистості учнів (ОДАНІ-2): метод. рек. / Б. О. Федоришин. – К.: Центр Міжрег. освіти, 1998. – 24 с.

225. Федоришин Б. О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. / Федоришин Борис Олександрович. – К., 1996. – 383 с.

226. Федосенко Е. В. Особенности психологического сопровождения учащихся в учреждениях начального профессионального образования: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07/Федосенко Екатерина Владимировна. — Санкт-Петербург, 2007.— 220 с.

227. Фельдштейн Д. И. Психология становления личности / Давид Иосифович Фельдштейн. – М.: Междунар. пед. академия, 1995. – 192 с.

228. Фидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Елена Васильевна Фидоренко. — Санкт-Петербург: Речь, 2000.— 350 с.

229. Физиологические и психологические основы труда / [науч. ред. В. И. Дорогайченко]. – М.: Профиздат, 1974. – 231 с.

230. Филипов Ф. Р. Социально-профессиональная ориентация школьников / Фридрих Рафаилович Филипов. – М.: Знание, 1986. – 64 с.

231. Формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри: посібник / [Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Вовковінський М. І. та ін.]; за ред. Д. О. Закатнова. – К.: ІПТО НАПН України, 2015. – 188 с.

232. Фрейд З. Психология бессознательного: сборник произведений / З. Фрейд; сост., науч. ред. М. Г. Ярошевский. – М.: Просвещение, 1989. – 447, [1] с.

233. Фрейджер Р. Личность: теории, эксперименты, упражнения / Роберт Фрейджер, Джеймс Фэйдимен. – СПб.: Пройм – Еврознак, 2004. – 608 с.

234. Фресс П. Экспериментальная психология: [сб. статей] / ред.-сост. Поль Фресс, Жан Пиаже; общ. ред. А. Н. Леонтьева. – М.: Прогресс, 1975. – Вып. 5. – 284 с.
235. Фромм Э. Человек для себя: исслед. психол. проблем этики / Эрих Фромм; пер. с англ. Л. А. Чернышовой. – Мн.: Коллегиум, 1992. – 253 с.
236. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: [в 2 т.]. / Хайнц Хекхаузен; [пер. с нем.]. – М.: Педагогика, 1986. – Т. 1. – 1986. – 406, [1] с.
237. Хухлаева О. В. Программа профилактики нарушений психологического здоровья / Ольга Владимировна Хухлаева. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2000. – 45 с.
238. Хухлаева О. В. Психология развития: молодость, зрелость, старость: учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по спец. 031000/ Ольга Владимировна Хухлаева. – М.: Академия, 2001. – 202, [2] с.
239. Чамата П. Р. Самосвідомість та її розвиток у дітей / П. Р. Чамата. – К.: Знання, 1965. – 48 с.
240. Черный Е. В. Профессиональная идентичность практического психолога / Е. В. Черный // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. – № 8. – С. 36-39.
241. Чуднова О. А. Психологическое сопровождение личностно-профессионального самоопределения студентов агроинженерного профиля: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07/Чуднова Ольга Анатольевна. — М., 2008.— 196 с.
242. Шавир П. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: учеб. пособие для спецкурса / Пётр Абрамович Шавир. – М.: Знание, 1981. – 96 с.
243. Шадриков В. Д. Деятельность и способности / Владимир Дмитриевич Шадриков. – М.: Логос, 1994. – 320 с.
244. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / Владимир Дмитриевич Шадриков. – М.: Наука, 1982. – 185 с.

245. Шалимов В. П. Формирование профессиональных интересов школьников в условиях УПК: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Шалимов Владимир Петрович. – Казань, 1987. – 221 с.
246. Шевченко Н. Ф., Сурякова М. В. Практикум з розвитку професійної кар'єри майбутнього фахівця. Практична психологія та соціальна робота. 2010. № 6 (135). С. 49–62.
247. Шемелюк І. Я. Короткий індекс самоактуалізації та шкала якості Я-концепції як показники особистісної зрілості / І. Я. Шемелюк // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. – № 6. – С. 26-27.
248. Шишкина Л. И. Социально-правовые вопросы профориентации молодежи / Людмила Ивановна Шишкина; Ленингр. гос. ун-т им. А. А. Жданова. – Л.: Ленингр. ун-т, 1976. – 62 с.
249. Эльконин Д. Б. Избранные психологические труды / Даниил Борисович Эльконин; под. ред. В. В. Давыдова – М.: Педагогика, 1989. – 554, [1] с.
250. Эльконин Д. Б. К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте / Д. Б. Эльконин // Хрестоматия по возрастной и педагогической психологии: работы советских психологов периода 1946-1980 гг. / под. ред. И. И. Ильясова. – М., 1981. – С. 26-31.
251. Эльконин Д. Б. Психология игры / Даниил Борисович Эльконин. – М.: Педагогика, 1978. – 304 с.
252. Эриксон Э. Жизненный цикл: Эпигенез идентичности / Э. Эриксон // Теория личности в западноевропейской и американской психологии: Хрестоматия по психологии личности. — Самара: Бахрах, 1996. — 286 с.
253. Юпитов А. В. Проблематика и особенности психологического консультирования в ВУЗе / А. В. Юпитов // Вопросы психологии. – 1995. – № 4. – С. 50-56.
254. Юрьева А. Н. Кризисные ситуации: [монография] / А. Н. Юрьева. – Днепропетровск.: Арт-пресс, 1998. – 164 с.
255. Якобсон П. М. Психологические проблемы мотивации поведения человека, Ин-т психологии. - М.: Просвещение, 1969. - 317 с

256. Якунин В. А. Обучение как процесс управления: психологические аспекты / В. А. Якунин; Ленингр. гос. ун-т. им. А. А. Жданова. – Л.: Ленингр. ун-т, 1988. – 159, [1] с.
257. Buhler Ch. Meaning ful Living in the Mature Years // A hind and Leisure. N. Y., 1961. – 387 p.
258. Erikson E. N. Identity. Youth and crisis. N. Y., 1968.
259. Holland J. Exploraitions of a theory of vocational choice // J. Appl. Psychol. 1968. V. 52. N 1.
260. Holland J. L. Haking vocational choice: A theory of careers. N. Y., 1973.
261. Shostrom E. L. An Inventory for the Measurement of Self-Actualization // Educational and Psychological Measurement. — 1964. — Vol. 24, no. 2. — P. 207—218.
262. Super D. E. Occupational psychology / D. E. Super, M. V. Bohn. – London: Favistock, 1971.
263. Super D. E. The psychology of careers. N. Y., 1957.
264. Super D. E. Vocation development. N. Y., 1957.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Авторські методики

#### Додаток А.1

#### Анкета «Професійна обізнаність»

**Шановний друже!** Сподіваємося, що працюючи з цією анкетою, Ви серйозно замислитесь над проблемою професійного самовизначення.

Просимо уважно прочитати питання і дати на них відверті відповіді. Номери та варіанти відповідей, що співпадають з Вашою думкою, обведіть кружечком, або, якщо є така необхідність, напишіть відповіді самі.

#### 1.Прізвище, ім'я, по батькові.

---

#### 2.Яку професію Ви обрали?

---

#### 3.Хто чи що найбільше вплинуло на вибір Вами професії?

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| 3.1 Уроки в школі                  | 3.8. Власне рішення                      |
| 3.2. Представник професії          | 3.9. Інформація центрів зайнятості       |
| 3.3 Класний керівник, вчитель      | 3.10. Друзі, знайомі                     |
| 3.4 Психолог, профконсультант      | 3.11. Інформація пунктів профорієнтації  |
| 3.5. Батьки або родичі             | 3.12. Реклама, оголошення в пресі, радіо |
| 3.6. Перегляд фільмів, телепередач | 3.13. Інше _____                         |
| 3.7. Обставини життя               |  |

## 4.

<b>Що Ви знали про свою професію до того, як її обрали?</b>	знав добре	Знав недостатньо	Нічого не знав
4.1 Зміст праці			
4.2 Знаряддя праці			
4.3 Умови праці			
4.4 Вимоги професії до спеціаліста			
4.5. Де навчатись?			
4.6. Де працювати?			
4.7. Про потребу в спеціалістах обраної професії			

**5. Зазначте, в якій сфері Ви хотіли б працювати після закінчення училища? (1-3 сфери найбільш привабливі).**

5.1. Промисловість	5.14. Юриспруденція (адвокат, юрист)
5.2. Будівництво	5.15. Державне управління
5.3. Зв'язок	5.16. Військова справа
5.4. Охорона здоров'я	5.17. Наука
5.5. Сфера обслуговування	5.18. Інформатика
5.6. Сфера обслуговування (побут)	5.19. Культура
5.7. Засоби масової інформації	5.20. Мистецтво
5.8. Фінанси (банківська справа)	5.21. Спорт
5.9. Торгівля (державна)	5.22. Підприємництво
5.10. Сільське господарство	5.23. Комерційна діяльність
5.11. Громадське харчування	5.24. Індивідуально-трудова діяльність
5.12. Освіта	5.25. Немає значення в якій сфері працюю
5.13. Охорона суспільного порядку (міліція)	5.26. Інше

**6. Чи хотіли б Ви змінити свою професію на іншу?**

6.1. Так

6.2. Ні

6.3. Не знаю

**7. Що Вас приваблює в обраній професії?**

7.1. Творчий характер праці	7.8. Можливість стати керівником
7.2. Перспектива професійного росту	7.9. Можливість виїзду за кордон
7.3. Умови праці	7.10. Можливість постійного спілкування з людьми
7.4. Відповідність професії інтересам	7.11. Можливість без проблемного працевлаштування
7.5. Престижність роботи	7.12. Інше
7.6. Можливість швидко досягти матеріального достатку	



**Дякуємо за участь у нашій спільній роботі та зичимо Вам успіхів!**

### **Додаток А.2**

#### **Анкета «Професійна обізнаність» (відповіді досліджуваних)**

«Хто чи, що найбільше вплинуло на вибір Вами професії»	«Власне рішення» - 80% «Батьки або родичі» - 17% «Обставини життя» - 3%
Що Ви знали про свою професію до того, як її обрали»	«Зміст праці» 65% «Знаряддя праці» 80% «Умови праці» 52% «Вимоги професії до спеціаліста» 55% «Де навчатись» – 30% «Де працювати» – 68%, «Про потребу в спеціалістах обраної професії» – 25%.
«Зазначте, в якій сфері Ви хотіли б працювати після закінчення навчання у закладі ПТО»	«Підприємництво» 64% «Громадське харчування» 38%, «Промисловість» 25% «Сфера обслуговування» 18% «Охорона суспільного порядку» 15%. «Мистецтво» 36%. «Спорт» 32%.
«Чи хотіли б Ви змінити свій професійний вибір»	«Так» 10%, «Ні» – 35%, «Не знаю» – 55%.
«Що Вас приваблює в обраній професії»	«Творчий характер праці» – 16%, «Перспективи професійного росту» – 22%, «Відповідність професії інтересам» – 28%, «Можливість працювати разом з друзями» – 72%, «Можливість стати керівником» – 14%, «Можливість виїзду за кордон» – 45%, «Можливість постійного спілкування з людьми» – 64%, «Можливість безпроблемного працевлаштування» – 23%.
«Де б Ви хотіли працювати після закінчення училища»	«Де зможу влаштуватися» – 33%, «Мати власний бізнес» – 71%, «На державному підприємстві» – 54%, «На орендному підприємстві» – 14%, «У фермерському господарстві» – 6%.
«Якщо Вам знову прийшлося вибирати професію, то Ви вибрали б...»	«Ту ж саму» – 35% «Іншу» – 55%, «Іншу, але робітничу» – 10%.
«Які труднощі Ви відчували при виборі професії»	«Недостатньо знав свої можливості, нахили» – 60%, «Не мав впевненості у престижності і актуальності професії у майбутньому» – 40%.

«Чи схвалюють твій вибір професії батьки»	«Схвалюють» – 95%, «Байдуже» – 5%.
«Чого Ви очікуєте після закінчення училища»	«Робота за спеціальністю» – 38%, «Можливість продовжувати освіту» – 42%, «Оволодіти декількома професіями» – 3%, «Можливість виявлення своїх знань, умінь» – 14% , «Можливість поєднувати роботу з навчанням» – 23%.
«Чи впевнені Ви, що набуваєте бажану професію»	«Впевнений» – 65%, «Не зовсім» – 30%, «Не знаю» – 5%.

## Додаток Б

### Методики дисертаційного дослідження

#### Додаток Б.1

#### Опитувальник професійної спрямованості особистості ОПС (Дж. Голланд)

Методика Дж. Голланда визначає ступінь зв'язку типу Вашої особистості зі сферою професійної діяльності, до якої у Вас є природні нахили.

**Інструкція:** Нижче наведено 42 пари різних професій. Кожна спеціальність помічена певною літерою (кодом-шифром). З кожної пари необхідно обрати одну спеціальність, яка Вам більше подобається та з якою Ви краще впораєтесь. Позначте свій вибір кольором, іншим знаком. Вибір є обов'язковим. Бажаємо плідної праці.

<i>№ пари</i>	<i>Професія</i>	<i>Код</i>	<i>Професія</i>	<i>Код</i>
1	Будівельник	Р	Політолог	І
2.	Перукар	Р	Консультант	С
3.	Мерчендайзер	Р	Оператор зв'язку	К
4.	Режисер	А	Директор магазину	П
5	Перекладач текстів	К	Дизайнер	А
6.	Лінгвіст	І	Програміст	К
7.	Вчений	І	Бухгалтер	К
8.	Генетик	І	Адвокат	С
9.	Інженер-технолог	Р	Флорист	А
10.	Страховий агент	С	Ландшафтний дизайнер	А
11.	Офіціант	С	Менеджер з	П

12.	Менеджер з персоналу	С	реклами Журналіст	А
13	Нотаріус	К	Підприємець	П
14	Спеціаліст ІТ-технологій	К	Артист	А
15	Політичний діяч	П	Письменник	А
16	Садівник	Р	Синоптик	К
17	Водій	Р	Медична сестра	С
18	Електрозварник	Р	Фізик-ядерщик	І
19	Фахівець з ремонту приміщень	Р	Декоратор	А
20	Біолог/мікробіолог	І	Екскурсовод	С
21	Продюсер	П	Фотограф	А
22	Брокер (посередник між продавцем та покупцем)	П	Фармацевт	К
23	Лікар	І	Менеджер з маркетингу	П
24	Мистецтвознавець	І	Архітектор	А
25	Поліцейський	С	Аудитор (ревізія бухгалтер. документів)	К
26	Учитель	С	Спеціаліст з управління проектами	П
27	Вихователь дитячого садку	С	Художник	А
28	Менеджер по туризму	П	Економіст	К
29	Бізнес-тренер/коуч	І	Системний адміністратор (комп.мережа)	К
30	Бренд-менеджер	І	Музикант	А
31	Автослюсар	Р	Секретар	К
32	Еколог	Р	Фахівець з нанотехнологій	І
33	Кухар	Р	Фермер	П
34	Закрійник	Р	Організатор заходів (свят)	А
35	Археолог	І	Директор театру	П
36	Спеціаліст музейної справи	І	Продавець-консультант	С

37	Аналітик	<b>I</b>	Ювелір	<b>A</b>
38	Працівник соціальної служби	<b>C</b>	Коректор	<b>K</b>
39	Соціолог	<b>C</b>	Дипломат	<b>П</b>
40	Банківський працівник	<b>K</b>	Трейдер (торги на біржових ринках)	<b>П</b>
41	Енергетик (теплове та енергетичне обладнання)	<b>P</b>	Психолог	<b>C</b>
42	Механік (ремонт технічних засобів)	<b>P</b>	Логістик (упр. потоками на основі оптимізації)	<b>П</b>

### **Обробка і оцінка результатів:**

9 –14 балів свідчить про дуже великий інтерес до професій цього напрямку. Можливо, саме з цими спеціальностями буде пов'язане ваше майбутнє.

7 –8 балів свідчить про підвищений інтерес. Будьте уважні до характеристики та вимог цього професійного середовища –у вас є до нього певне тяжіння.

5 –6 балів –інтерес середній. Мабуть і задоволення від роботи в умовах цього професійного середовища буде посереднім.

4 та нижче балів –у вас не виявлено зацікавленості працювати в умовах цього професійного середовища.

**Підприємницький тип.** Підприємницький тип вибирає цілі, цінності і задачі, які дозволяють йому проявити енергію, ентузіазм, імпульсивність, домінантність. Підприємницький тип віддає перевагу керівним ролям, в яких він може задовольнити свої потреби в домінантності та визнанні. Для цього професійного типу характерна дуже широка сфера діяльності. Віддає перевагу невизначеним вербальним задачам, які пов'язані з керівництвом, високим статусом та владою. Підприємницьке професійне середовище характеризується виконанням завдань різноманітного характеру, що вимагають особистої ініціативи, вміння керувати та соціальних навичок. Ви –організатор, орієнтований на активну творчу діяльність. Ви віддаєте перевагу роботі, яка дає відносну свободу, самостійність, що забезпечує положення в суспільстві, перевагу над іншими, матеріальне благополуччя; роботу азартну та ризикову, що вимагає ініціативності, заповзятливості, волі, уміння брати відповідальність на себе. Важливо вміти розбиратися в мотивах поведінки різних людей. При спілкуванні з представниками різних типів і в різних ситуаціях важливі комунікабельність та промовистість. Результат роботи не завжди передбачуваний, але реалістичний. Приклади професій: менеджер (управлінець), підприємець, комерційний директор, менеджер з реклами, менеджер з туризму тощо.

**Соціальний тип.** Цей тип характеризується високим рівнем комунікативних здібностей. Соціальні професії пов'язані із різними видами соціальної роботи, сферою обслуговування, педагогікою, психологією, медициною. Робота з людьми вимагає постійного міжособистісного спілкування, вміння контактувати з людьми, переконувати, вислуховувати, виховувати, допомагати, конструктивно вирішувати конфліктні ситуації, стресостійкості. Соціальний тип передбачає наявність вмінь розбиратися у поведінці людей, організовувати та навчати інших. Характер знань різноманітний. Результат праці

не завжди можна передбачити. Характер роботи: соціально-психологічна допомога та підтримка, турбота про розвиток людини. Сфери: соціальна робота, педагогіка та виховання, інформаційно-комунікаційна сфера, психологія, соціологія, сфера обслуговування. Приклади професій: педагог, викладач, психолог, соціолог, юрист, консультант, працівник інформаційної служби тощо.

**Реалістичний тип.** Це тип характерний тим, що предметом праці тут є конкретні реальні речі. Це може бути сфера виробництва, використання різних матеріальних цінностей та засобів. Для виконання робіт необхідна наявність чітких навиків, наполегливості, витривалості. Його представники займаються конкретними об'єктами і їх практичним використанням: інструментами, машинами. Комунікація здійснюється у межах конкретної задачі та спрямована на досягнення результату у вирішенні поставленого завдання. Характер завдань, які отримує працівник – конкретний та чіткий. Результат передбачуваний та матеріальний. Приклади професій: інженер, енергетик, будівельник, механік тощо.

**Конвенційний тип.** Віддає перевагу чітко структурованій діяльності, керується стандартними, стереотипними, усталеними, регламентованими підходами до вирішення завдання. Конвенційний тип характеризується вирішенням завдань, що вимагають здібностей до обробки знакової інформації. Це в основному конкретна, рутинна робота з документами, цифрами, фактами, банками даних тощо. Робота вимагає точності, ретельності. Математичні здібності розвинуті дуже добре. Приклади професій: всі професії, що пов'язані із розрахунками, обробкою статистичних даних, канцелярією (економіст, статистик, працівник банківської сфери, аудитор, фінансист, аудитор, тощо).

**Інтелектуальний тип.** Інтелектуальний тип –орієнтований на розумову працю. Інтелектуальний тип завжди надає перевагу роздумам над проблемою, йому подобається вирішувати завдання, що вимагають абстрактного мислення, інтелектуал надає перевагу науковим професіям. Інтелектуальні професії пов'язані з діяльністю аналітичного та дослідницького характеру. Метою інтелектуальних професій є вивчення явищ, подій, об'єктів у науковому аспекті. Професійно важливі якості: високий рівень інтелекту, розвинене абстрактне мислення, наявність пізнавального інтересу та творчих здібностей. Характер роботи: збір, аналіз та узагальнення інформації, висування гіпотез, виведення закономірностей, створення концепцій, розробка нових технологій. Сфери: сфера наукових досліджень (фундаментальних чи прикладних), сфера викладання у вищій школі, розробка нових технологій, інформаційно-аналітична сфера. Приклади професій: всі професії наукової сфери (наприклад, вчений, математик, фізик, хімік, нанотехнолог, генетик, мистецтвознавець, лінгвіст, тощо).

**Артистичний тип.** Люди артистичного типу ухиляються від чітко структурованих проблем та видів діяльності. У спілкуванні з оточуючими опираються на свої безпосередні почуття, емоції, інтуїцію та уяву. Їм притаманні складні погляди на життя, незалежність рішень, це оригінальний тип. Артистичне професійне середовище характеризується вирішенням проблем і завдань, що передбачають наявність художнього смаку, уяви. Більш складні задачі вирішуються за допомогою фантазії, інтуїції. Всі свої знання, емоційну сторону життя, свою суть представники цього типу прагнуть присвятити досягненню конкретної мети – *реалізувати себе*. Характер завдань різноманітний, результат непередбачуваний. Характер роботи: самовираження за допомогою творчості, втілення власної індивідуальності в результатах роботи.

**Професії:** всі професії сфери мистецтва (музикант, художник, актор, скульптор тощо), дизайнер, архітектор, декоратор, флорист, мистецтвознавець, культуролог, режисер тощо.

## Додаток Б.2

### Методика «Мотиви вибору професії» Р. Овчарова

Дана методика дозволяє визначити провідний тип мотивації при виборі професії. Текст опитувальника складається з двадцяти тверджень, що характеризують будь-яку професію. Необхідно оцінити, якою мірою кожне з них вплинуло на вибір професії. За допомогою методики можна виявити переважний вид мотивації (внутрішні індивідуально-значимі мотиви, внутрішні соціально-значимі мотиви, зовнішні позитивні мотиви і зовнішні негативні мотиви).

Інструкція: нижче наведені твердження, що характеризують будь-яку професію. Прочитайте і оцініть, якою мірою кожне з них вплинуло на ваш вибір професії. Назвіть цю професію, спеціальність. Відповіді можуть бути 5 видів:

«Дуже сильно вплинуло» - 5 балів

«Сильно вплинуло» - 4 бали

«Середньо вплинуло» - 3 бали

«Слабо вплинуло» - 2 бали

«Ніяк не вплинуло» - 1 бал.

Поставте навпроти кожного твердження відповідає вашому відповіді бал.

#### Бланк для відповідей

№ твердження	оцінка
1 Вимагає спілкування з різними людьми	
2 подобається батькам	
3 Передбачає високе почуття відповідальності	
4 Вимагає переїзду на нове місце проживання	
5 Відповідає моїм здібностям	
6 Дозволяє обмежитися наявним обладнанням	
7 Дає можливість приносити користь людям	
8 Сприяє розумовому і фізичному розвитку	
9 є високооплачуваною	
10 Дозволяє працювати близько від дому	
11 є престижною	
12 Дає можливість для зростання професійної майстерності	
13 Єдино можлива в обставинах, що склалися	
14 Дозволяє реалізувати здібності до керівної роботи	
15 є привабливою	
16 Близька до улюбленого шкільного предмету	
17 Дозволяє відразу отримати хороший результат праці для інших	
18 Обрана моїми друзями	
19 Дозволяє використовувати професійні вміння поза роботою	
20 Дає великі можливості проявити творчість	

#### Обробка даних

Внутрішні індивідуально значущі мотиви: 1, 5, 8, 15, 20.

Внутрішні соціально значущі мотиви: 3, 7, 12, 14, 17.

Зовнішні позитивні мотиви: 4, 9, 10, 16, 19.

Зовнішні негативні мотиви: 2, 6, 11, 13, 18.

Внутрішні мотиви вибору тієї чи іншої професії - її громадська і особиста значимість- задоволення, яке приносить робота завдяки її творчому характеру- можливість спілкування, керівництва іншими людьми тощо. Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини, тому на її основі людина трудиться з задоволенням, без зовнішнього тиску. Зовнішня мотивація - це заробіток, прагнення до престижу, боязнь осуду, невдачі тощо. Зовнішні мотиви можна розділити на позитивні і негативні. До позитивних мотивів належать: матеріальне стимулювання, можливість просування по службі, схвалення колективу, престиж, тобто стимули, заради яких людина вважає за потрібне докласти свої зусилля. До негативних мотивів відносяться впливу на особистість шляхом тиску, покарань, критики, осуду і інших санкцій негативного характеру. Дослідження показують, що переважання внутрішніх мотивів найбільш ефективно з точки зору задоволеності працею і його продуктивності. Те ж саме можна сказати і щодо позитивної зовнішньої мотивації.

### Додаток Б.3

#### Методика для діагностики учебной мотивации студентов (А.А.Реан и В.А.Якунин, модификация Н.Ц.Бадмаевой)

Методика разработана на основе опросника А.А. Реана и В.А. Якунина. К 16 утверждениям вышеназванного опросника добавлены утверждения, характеризующие мотивы учения, выделенные В.Г. Леонтьевым, а также утверждения, характеризующие мотивы учения, полученные Н.Ц. Бадмаевой в результате опроса студентов и школьников. Это коммуникативные, профессиональные, учебно-познавательные, широкие социальные мотивы, а также мотивы творческой самореализации, избегания неудачи и престижа.

#### **Инструкция:**

Оцените по 5-балльной системе приведенные мотивы учебной деятельности по значимости для Вас: 1 балл соответствует минимальной значимости мотива, 5 баллов – максимальной.

#### **Тест**

1. Учусь, потому что мне нравится избранная профессия.
2. Чтобы обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности.
3. Хочу стать специалистом.
4. Чтобы дать ответы на актуальные вопросы, относящиеся к сфере будущей профессиональной деятельности.

5. Хочу в полной мере использовать имеющиеся у меня задатки, способности и склонности к выбранной профессии.
6. Чтобы не отставать от друзей.
7. Чтобы работать с людьми, надо иметь глубокие и всесторонние знания.
8. Потому что хочу быть в числе лучших студентов.
9. Потому что хочу, чтобы наша учебная группа стала лучшей в институте.
10. Чтобы заводить знакомства и общаться с интересными людьми.
11. Потому что полученные знания позволят мне добиться всего необходимого.
12. Необходимо окончить институт, чтобы у знакомых не изменилось мнение обо мне, как способном, перспективном человеке.
13. Чтобы избежать осуждения и наказания за плохую учебу.
14. Хочу быть уважаемым человеком учебного коллектива.
15. Не хочу отставать от сокурсников, не желаю оказаться среди отстающих.
16. Потому что от успехов в учебе зависит уровень моей материальной обеспеченности в будущем.
17. Успешно учиться, сдавать экзамены на «4» и «5».
18. Просто нравится учиться.
19. Попав в институт, вынужден учиться, чтобы окончить его.
20. Быть постоянно готовым к очередным занятиям.
21. Успешно продолжить обучение на последующих курсах, чтобы дать ответы на конкретные учебные вопросы.
22. Чтобы приобрести глубокие и прочные знания.
23. Потому что в будущем думаю заняться научной деятельностью по специальности.
24. Любые знания пригодятся в будущей профессии.
25. Потому что хочу принести больше пользы обществу.
26. Стать высококвалифицированным специалистом.
27. Чтобы узнавать новое, заниматься творческой деятельностью.
28. Чтобы дать ответы на проблемы развития общества, жизнедеятельности людей.

29. Быть на хорошем счету у преподавателей.
30. Добиться одобрения родителей и окружающих.
31. Учусь ради исполнения долга перед родителями, школой.
32. Потому что знания придают мне уверенность в себе.
33. Потому что от успехов в учебе зависит мое будущее служебное положение.
34. Хочу получить диплом с хорошими оценками, чтобы иметь преимущество перед другими.

### ***Обработка и интерпретация результатов теста***

- Шкала 1. Коммуникативные мотивы: 7, 10, 14, 32.
- Шкала 2. Мотивы избегания: 6, 12, 13, 15, 19.
- Шкала 3. Мотивы престижа: 8, 9, 29, 30, 34.
- Шкала 4. Профессиональные мотивы: 1, 2, 3, 4, 5, 26.
- Шкала 5. Мотивы творческой самореализации: 27, 28.
- Шкала 6. Учебно-познавательные мотивы: 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24.
- Шкала 7. Социальные мотивы: 11, 16, 25, 31, 33.

При обработке результатов тестирования необходимо подсчитать средний показатель по каждой шкале опросника.

### **Додаток Б.4**

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

Інструкція: 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 відкладати 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 добріший 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 невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Інша робота приваблює мене більше тієї, якої я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше похвали.
15. Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.
16. Подолання перешкод сприяє тому, що мої рішення стають більш категоричними.
17. На моєму честолюбстві легко зіграти.
18. Якщо я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті небагато речей важливіше грошей.
23. Якщо мені треба буде виконати важливе завдання, я ніколи не думаю ні про що інше.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Якщо я розташований до роботи, роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, здатними наполегливо працювати.
28. Коли у мене немає роботи, мені не по собі.
29. Відповідальну роботу мені доводиться виконувати частіше за інших.
30. Якщо мені доводиться приймати рішення, намагаюся робити це якомога краще.

31. Іноді друзі вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від колег.
33. Протидіяти волі керівника безглуздо.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Якщо у мене щось не ладиться, я стаю нетерплячим.
36. Зазвичай я звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Якщо я працюю разом з іншими, моя робота більш результативна, ніж у інших.
38. Чи не доводжу до кінця багато, за що беруся.
39. Заздрю людям, які не завантаженим роботою.
40. Чи не заздрю тим, хто прагне до влади мати високе положення в суспільстві.
41. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

*Ключ опитувальника Т. Елерса. Розрахунок значень.*

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

і "немає" - на наступні: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39.

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

*Інтерпретація методики мотивації до успіху (норми тесту Елерса):*

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

Від 1 до 10 балів - низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів - середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів - помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бала - дуже високий рівень мотивації до успіху.

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

слабкій мотивації до успіху. До того ж, людям, мотивованим на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику. Ті, хто сильно мотивований на успіх і мають високу готовність до ризику, рідше потрапляють в нещасні випадки, ніж ті, які мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач. І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (орієнтація на захист), то це перешкоджає мотиву до успіху - досягненню мети.

### Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан)

#### Инструкция

Вам предлагается ряд утверждений, определяющих отношение человека к некоторым жизненным ситуациям. Оцените степень своего согласия или несогласия с каждым из утверждений. Для каждого утверждения проставьте отметку в колонке, соответствующей вашему выбору:

- +3 – полностью согласен;
- +2 – согласен;
- +1 – скорее согласен, чем не согласен;
- 0 – нейтрален;
- -1 – скорее не согласен, чем согласен;
- -2 – не согласен;
- -3 – полностью не согласен.

Не тратьте время на обдумывание, давайте тот ответ, который первым приходит в голову, поскольку при обработке результатов производится подсчет баллов по определенной системе, а не содержательный анализ ответов по отдельным пунктам. Каждое следующее утверждение читайте только после того, как оценили предыдущее, постарайтесь ничего не пропускать. Свободно и искренне выражайте свое мнение.

№п/п	Утверждение	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
1	Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой							
2	Если бы я должен был выполнять сложное, незнакомое задание, то предпочел бы сделать его вместе с кем-нибудь, чем трудиться над ним в одиночку							
3	Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за легкие, которые, знаю, решу							
4	Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности							
5	Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что может хорошо получиться							
6	Я предпочел бы работу, в которой мои функции четко определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой должен сам определять свою роль							
7	Я трачу больше времени на чтение специальной							

	литературы, чем художественной								
8	Я предпочел бы важное, трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но нетрудному								
9	Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим								
10	Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого возникают трения с товарищами								
11	Если бы я собрался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в игру трудную, требующую размышлений								
12	Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где силы всех участников приблизительно равны								
13	В свободное от работы время я овладеваю какой-нибудь игрой скорее для развития своего умения, чем для отдыха и развлечения								
14	Я скорее предпочту сделать какое-то дело так, как считаю нужным, пусть даже с 50% риска ошибиться, чем делать его, как мне советуют другие								
15	Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 1000 у. е. и размер ее может оставаться таким неопределенное время, чем работу, где начальная зарплата равна 500 у. е. и есть гарантия, что не позже чем через 2 года буду получать более 1500 у. е.								
16	Я скорее бы стал играть в команде, чем соревноваться один на один								
17	Я предпочитаю работать, не щадя сил, пока меня полностью не удовлетворит полученный результат, чем стремиться закончить дело быстро и с меньшим напряжением								
18	На экзамене я предпочел бы конкретные вопросы по пройденному материалу вопросам, требующим для ответа высказывания своего мнения								
19	Я скорее бы выбрал дело, в котором имеется некоторая вероятность неудачи, но есть и возможность достичь высоких результатов, чем такое, в котором мое положение не ухудшится, но и существенно не улучшится								
20	После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну (пронесло!), чем порадуюсь хорошей оценке								

21	Если бы я мог вернуться к одному из незавершенных дел, то скорее вернулся бы к делу трудному, чем к легкому								
22	При выполнении контрольного задания я больше беспокоюсь о том, как бы не допустить какую-нибудь ошибку, чем думаю о том, как правильно его решить								
23	Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-либо за помощью, чем стану сам продолжать искать выход								
24	После неудачи я скорее становлюсь еще более собранным и энергичным, чем теряю всякое желание продолжать дело								
25	Если есть сомнение в успехе какого-либо начинания, то я скорее не стану рисковать, чем приму в нем участие								
26	Когда я берусь за трудное дело, то скорее опасаясь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь на его успешное завершение								
27	Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность								
28	Мне больше нравится выполнять сложное, незнакомое задание, чем задание знакомое, в успехе которого я уверен								
29	Я работаю продуктивнее над заданием, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять, чем когда формулируют задачу лишь в общих чертах								
30	Если бы я успешно решил какую-то задачу, то с большим удовольствием взялся бы еще раз решить аналогичную ей, чем перешел бы к задаче другого типа								
31	Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство								
32	Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить								
<b>Сумма баллов</b>									

## Тест мотивации достижения/Бланк для ответов (Форма Б)

### Бланк для ответов (форма Б)

\_\_\_\_\_  
Фамилия, имя, отчество

№п/п	Утверждение	+3	+2	+1	0	-	-	-
						1	2	3
1	Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой							

2	Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверена, что смогу их решить, чем за легкие, которые, знаю, решу								
3	Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения в успехе которого уверена, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности								
4	Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложила бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешла бы к тому, что может хорошо получиться								
5	Я предпочла бы работу, в которой мои функции четко определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, где сама должна определять свою роль								
6	Более сильные переживания у меня вызываются скорее страхом неудачи, чем надеждой на успех								
7	Научно-популярную литературу я предпочитаю литературе развлекательного жанра								
8	Я предпочла бы важное трудное дело, где вероятность неудачи равна 50%, делу достаточно важному, но нетрудному								
9	Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим								
10	Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого возникают трения с товарищами								
11	После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну («пронесло!»), чем порадуюсь хорошей оценке								
12	Если бы я собралась играть в карты, то скорее бы сыграла в развлекательную игру, чем в игру трудную, требующую размышлений								
13	Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где силы всех участников приблизительно равны								
14	После неудачи я становлюсь еще более собранной и энергичной, чем теряю всякое желание продолжать дело								
15	Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость успехи								
16	В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникают волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство								
17	Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо, хотя оно может плохо получиться, чем стану готовить привычное блюдо, которое обычно хорошо выходило								
18	Я скорее займусь чем-то приятным и								

	необременительным, чем стану выполнять что-то, как мне кажется, стоящее, но не очень увлекательное								
19	Я скорее затратю все свое время на осуществление одного дела, чем постараюсь выполнить за это же время два-три дела								
20	Если я заболела и вынуждена остаться дома, то использую время скорее для того, чтобы расслабиться и отдохнуть, чем почитать и поработать								
21	Если бы я жила с несколькими девушками в одной комнате и мы решили устроить вечеринку, то предпочла бы сама организовать ее, вместо того, чтобы это сделала какая-нибудь другая								
22	Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-то за помощью, чем стану сама искать выход								
23	Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникают интерес и азарт, чем тревога и беспокойство								
24	Когда я берусь за трудное дело, то скорее опасюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь на его успешное завершение								
25	Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность								
26	Мне больше нравится выполнять сложное, незнакомое задание, чем задание знакомое, в успехе которого я уверена								
27	Если бы я успешно решила какую-то задачу, то с большим удовольствием взялась бы решать еще раз аналогичную, чем перешла бы к задаче другого типа								
28	Я работаю продуктивнее над заданием, когда задачу формулируют лишь в общих чертах, чем когда мне конкретно указывают, что и как выполнять								
29	Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку, то чаще теряюсь и впадаю в отчаяние, вместо того, чтобы быстро взять себя в руки и попытаться исправить положение								
30	Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить								
<b>Сумма баллов</b>									

За каждый ответ испытуемый получает определенное количество баллов. Подсчет баллов производится с помощью ключей простым суммированием. К каждой форме опросника прилагается собственный ключ.

### Ключ к форме А

№ п/п	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
1	7	6	5	4	3	2	1

2	1	2	3	4	5	6	7
3	7	6	5	4	3	2	1
4	1	2	3	4	5	6	7
5	7	6	5	4	3	2	1
6	1	2	3	4	5	6	7
7	7	6	5	4	3	2	1
8	7	6	5	4	3	2	1
9	1	2	3	4	5	6	7
10	7	6	5	4	3	2	1
11	1	2	3	4	5	6	7
12	1	2	3	4	5	6	7
13	7	6	5	4	3	2	1
14	7	6	5	4	3	2	1
15	1	2	3	4	5	6	7
16	1	2	3	4	5	6	7
17	7	6	5	4	3	2	1
18	1	2	3	4	5	6	7
19	7	6	5	4	3	2	1
20	1	2	3	4	5	6	7
21	7	6	5	4	3	2	1
22	1	2	3	4	5	6	7
23	1	2	3	4	5	6	7
24	7	6	5	4	3	2	1
25	1	2	3	4	5	6	7
26	1	2	3	4	5	6	7
27	1	2	3	4	5	6	7
28	7	6	5	4	3	2	1
29	1	2	3	4	5	6	7
30	1	2	3	4	5	6	7
31	7	6	5	4	3	2	1
32	1	2	3	4	5	6	7

### Ключ к форме Б

№ п/п	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
1	7	6	5	4	3	2	1
2	7	6	5	4	3	2	1

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

### **Интерпретация результатов**

Методика измеряет результирующую тенденцию мотивации, то есть степень преобладания одного из указанных мотивов — стремление к достижению успеха или избегание неудачи. Высокие показатели по тесту означают, что стремление к достижению успеха выражено в большей степени, чем избегание неудачи, низкие — наоборот.

Баллы всех испытуемых выборки ранжируют и выделяют две конкретные группы: верхние 27% выборки характеризуются мотивом стремления к успеху, а нижние 27% – мотивом избегания неудачи.

Так же можно воспользоваться следующей суммарной шкалой:

- Если эта сумма оказалась в интервале от 165 до 210, то делают вывод о том, что в мотивации достижения успехов у данного испытуемого доминирует стремление к успеху.
- Если эта сумма баллов оказалась в пределах от 76 до 164, то делают вывод о доминировании стремления избегать неудачи.
- Если сумма баллов оказалась в пределах от 30 до 75, то никакого определенного вывода о доминировании друг над другом мотивации достижения успехов или избегания неудач сделать нельзя.

### **Додаток Б.5**

#### **Методика «Ціннісні орієнтації» Рокича**

Респонденту пред'явлені два списки цінностей (по 18 у кожному), або на аркушах паперу в алфавітному порядку, або на картках. У списках випробуваний присвоює кожній цінності ранговий номер, а картки розкладає по порядку значущості. Остання форма подачі матеріалу дає більш надійні результати.

Спочатку пред'являється набір термінальних, а потім набір інструментальних цінностей.

#### **Інструкція до тесту**

"Зараз Вам буде пред'явлений набір з 18 карток з позначенням цінностей. Ваше завдання - розкласти їх по порядку значимості для Вас як принципів, якими Ви керуєтеся у Вашому житті. Уважно вивчіть таблицю і, вибравши ту цінність, яка для Вас найбільш значима, помістіть її на перше місце. Потім виберіть другу за значимістю цінність і помістіть її слідом за першою. Потім виконайте те ж з усіма рештою цінностями. Найменш важлива залишиться останньою і займе 18 місце. Робіть все не поспішаючи, вдумливо. Кінцевий результат повинен відбивати Вашу справжню позицію".

#### **Тестовий матеріал**

Список А (термінальні цінності):

1. активна діяльна життя (повнота та емоційна насиченість життя);
2. життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом);
3. здоров'я (фізичне і психічне);
4. цікава робота;
5. краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі і в мистецтві);
6. любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною);
7. матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів);

8. наявність хороших і вірних друзів;
9. суспільне покликання (повага оточуючих, колективу, товаришів по роботі);
10. пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальне розвиток);
11. продуктивна життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей);
12. розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення);
13. розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків)
14. свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)
15. щасливе сімейне життя
16. щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому)
17. творчість (можливість творчої діяльності)
18. впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч; сумнівів).

#### Список Б (інструментальні цінності):

1. акуратність (охайність), вміння тримати в порядку речі, порядок у справах;
2. вихованість (гарні манери);
3. високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання);
4. життєрадісність (почуття гумору);
5. старанність (дисциплінованість);
6. незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче);
7. непримиренність до недоліків у собі та інших;
8. освіченість (широта знань, висока загальна культура);
9. відповідальність (почуття боргу, вміння тримати своє слово);
10. раціоналізм (вміння тверезо і логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення);
11. самоконтроль (стриманість, самодисципліна);
12. сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів;
13. тверда воля (вміння настояти на своєму, не відступати перед труднощами)
14. терпимість (до поглядів і думок інших, вміння прощати іншим їхні помилки та омани)
15. широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички)
16. чесність (правдивість, щирість)
17. ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі)
18. чуйність (дбайливість)

#### **Інтерпретація результатів тесту**

Аналізуючи ієрархію цінностей, слід звернути увагу на їх угруповання випробуванням у змістовні блоки по різних підставах. Так, наприклад, виділяються "конкретні" і "абстрактні" цінності, цінності професійної

самореалізації й особистого життя і т. д. Інструментальні цінності можуть групуватися в етичні цінності, цінності спілкування, цінності справи; індивідуалістичні і конформістські цінності, альтруїстичні цінності; цінності самоствердження і цінності прийняття інших і т. д. Це далеко не всі можливості суб'єктивного структурування системи ціннісних орієнтацій. Психолог повинен спробувати вловити індивідуальну закономірність. Якщо не вдається виявити жодної закономірності, можна припустити несформованість у респондента системи цінностей або навіть нещирість відповідей.

### КЛЮЧ

Система цінностей		Список А Термінальні цінності						Список Б Інструментальні цінності					
1	Особистісні	2а	3а	6а	12а	15а	18а	16	26	46	96	116	166
	Суспільні	1а	5а	8а	13а	14а	16а	66	76	126	146	156	186
	Професійні	4а	7а	9а	10а	11а	17а	36	56	86	106	136	176
	(відображують самореалізацію суб'єкта)												
2	Самоствердження	2а	3а	9а	12а	16а	18а	36	66	86	116	126	166
	Спілкування	1а	5а	6а	8а	13а	15а	16	46	76	146	156	186
	Справи	4а	7а	10а	11а	14а	17а	26	56	96	106	136	176
	(дані корелюють із вектором спрямованості)												
3	Індивідуалістичні	1а	3а	9а	12а	14а	17а	36	66	96	126	136	166
	Конформістські	4а	6а	7а	8а	13а	18а	26	46	56	86	116	176
	Альтруїстичні	2а	5а	10а	11а	15а	16а	16	76	106	146	156	186
(спрямованість в системі міжособистісних відносин)													

### Додаток Б.6

#### Самоактуалізований тест Шострома

Інструкція: В кожному пункті цього тесту містяться два висказування «А» і «Б». Внимательно прочтите каждое из них и отметьте на опросном листе то из них, которое в большей степени соответствует Вашей точке зрения.

- а) Я верю в себя только тогда, когда чувствую, что могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.  
б) Я верю в себя даже тогда, когда чувствую, что не могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.
- а) Я часто внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.  
б) Я редко смущаюсь, когда мне говорят комплименты.
- а) Мне кажется, что человек может прожить свою жизнь так, как ему хочется.  
б) Мне кажется, что человек вряд ли может прожить свою жизнь так, как ему хочется.
- а) Я всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.

- б) Я далеко не всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.
5. а) Я чувствую в себе угрызения совести, когда сержусь на тех, кого люблю.  
б) Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю.
6. а) В сложных ситуациях надо действовать уже испытанными способами, так как это гарантирует успех.  
б) В сложных ситуациях надо искать принципиально новые решения.
7. а) Для меня важно, разделяют ли другие люди мою точку зрения.  
б) Для меня не слишком важно, разделяют ли другие люди мою точку зрения.
8. а) Мне кажется, что человек должен спокойно относиться к тому неприятному, что он может услышать о себе от других.  
б) Мне понятно, когда люди обижаются, услышав что-то неприятное о себе.
9. а) Я могу без всяких угрызений совести отложить на завтра то, что я должен сделать сегодня.  
б) Меня мучают угрызения совести, если я откладываю на завтра то, что я должен сделать сегодня.
10. а) Я иногда бываю так зол, что мне хочется наброситься на людей.  
б) Я никогда не бываю зол настолько, что мне хочется наброситься на людей.
11. а) Мне кажется, что в будущем меня ждет много хорошего.  
б) Мне кажется, что мое будущее сулит мне мало хорошего.
12. а) Человек должен всегда оставаться честным во всем и всегда.  
б) Бывают ситуации, когда человек имеет право быть нечестным.
13. а) Взрослые никогда не должны сдерживать любознательность ребенка, даже если ее удовлетворение может иметь отрицательные последствия.  
б) Не стоит поощрять излишнее любопытство ребенка, когда оно может привести к дурным последствиям.
14. а) У меня часто возникает потребность найти обоснование тем своим действиям, которые я совершаю потому, что мне этого хочется.  
б) У меня никогда не возникает потребности в обосновании тех своих действий, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется.
15. а) Я всячески стараюсь избегать огорчений.  
б) Я не считаю нужным для себя избегать огорчений.
16. а) Я часто испытываю чувство беспокойства, думая о будущем.  
б) Я редко испытываю чувство беспокойства, думая о будущем.
17. а) Я не хотел бы отступить от своих принципов ради того, чтобы со временем нечто полезное, за что люди были бы благодарны мне.  
б) Я хотел бы совершить нечто полезное, за что люди были бы благодарны мне, даже если бы ради этого нужно было бы несколько отойти от своих принципов.
18. а) Мне кажется, что большую часть времени я не живу, а как бы готовлюсь к тому, чтобы по-настоящему начать жить в будущем.  
б) Мне кажется, что большую часть времени я не готовлюсь к будущей «настоящей жизни», а живу по-настоящему уже сейчас.
19. а) Обычно я высказываю и делаю то, что считаю нужным, даже если это грозит осложнениями в отношениях с близкими.  
б) Я стараюсь не говорить и не делать того, что может грозить осложнениями в отношениях с близкими.
20. а) Люди, которые проявляют интерес ко всему на свете, всегда вызывают у меня симпатию.  
б) Люди, которые проявляют интерес ко всему на свете, иногда меня раздражают.
21. а) Мне не нравится, когда люди проводят много времени в бесплодных мечтаниях.  
б) Мне кажется, что нет ничего плохого в том, что люди тратят много времени на бесплодные мечтания.
22. а) Я часто задумываюсь о том, правильно ли я вел себя в тех или иных ситуациях.

- б) Я редко задумываюсь о том, правильно ли я вел себя в той или иной ситуации.
23. а) Мне кажется, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь.  
б) Я не думаю, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь.
24. а) Главное в нашей жизни — творить, создавать что-то новое.  
б) Главное в нашей жизни — приносить пользу.
25. а) Мне кажется, что было бы лучше, если бы у большинства мужчин преобладали традиционно мужские черты характера, а у женщин — традиционно женские.  
б) Мне кажется, что было бы лучше, если бы и мужчины, и женщины совмещали в себе и традиционно мужские, и традиционно женские свойства характера.
26. а) Два человека лучше ладят между собой, когда каждый из них старается прежде всего доставить удовольствие другому в противовес свободному выражению своих чувств.  
б) Два человека лучше ладят между собой, когда каждый из них старается прежде всего выразить свои чувства в противовес стремлению доставить удовольствие другому.
27. а) Жестокие и эгоистичные поступки, которые совершают люди, являются естественными природными проявлениями их человеческой породы.  
б) Жестокие и эгоистичные поступки, которые совершают люди, не являются естественными природными проявлениями их человеческой породы.
28. а) Я уверен в себе.  
б) Я не уверен в себе.
29. а) Осуществление моих планов в будущем во многом зависит от того, будут ли у меня близкие друзья.  
б) Осуществление моих планов в будущем лишь незначительно зависит от того, будут ли у меня близкие друзья.
30. а) Мне кажется, что наиболее ценным для человека является любимая работа,  
б) Мне кажется, что наиболее ценным для человека является семейная жизнь.
31. а) Я никогда не сплетничаю.  
б) Мне иногда приятно посплетничать
32. а) Я мирюсь с противоречиями в самом себе.  
б) Я не могу мириться с противоречиями в самом себе.
33. а) Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я чувствую себя обязанным ему.  
б) Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я не чувствую себя обязанным ему.
34. а) Иногда мне трудно быть искренним, даже тогда, когда мне этого хочется.  
б) Мне всегда удается быть искренним, когда мне этого хочется.
35. а) Меня иногда (редко) беспокоит чувство вины.  
б) Меня часто беспокоит чувство вины.
36. а) Я чувствую себя ответственным за то, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.  
б) Я не чувствую себя ответственным за то, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.
37. а) Мне кажется, что каждому человеку необходимо иметь представление об основных законах физики.  
б) Мне кажется, что многие люди могут обойтись без знания законов физики.
38. а) Я считаю необходимым следовать правилу «не трать время даром».  
б) Я не считаю необходимым следовать правилу «не трать время даром».
39. а) Критические замечания в мой адрес снижают мою самооценку.  
б) Критические замечания в мой адрес не снижают мою самооценку.
40. а) Я часто переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего замечательного.

- б) Я редко переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего замечательного.
41. а) Я предпочитаю оставлять приятное на потом.  
б) Я не оставляю приятное на потом.
42. а) Я часто принимаю спонтанные решения.  
б) Я редко принимаю спонтанные решения.
43. а) Я стараюсь выражать открыто свои чувства, даже если это может привести к неприятностям.  
б) Я стараюсь не выражать открыто своих чувств в тех случаях, когда это может привести к неприятностям.
44. а) Я не могу сказать, что я себе нравлюсь.  
б) Я могу сказать, что я себе нравлюсь.
45. а) Я часто вспоминаю о неприятных для меня вещах.  
б) Я редко вспоминаю о неприятных для меня вещах.
46. а) Мне кажется, что люди открыто должны проявлять в отношениях с другими недовольство ими.  
б) Мне кажется, что в общении с другими людьми нужно скрывать свое недовольство ими.
47. а) Мне кажется, что я могу судить о том, как должны вести себя другие люди.  
б) Мне кажется, что я не могу судить о том, как должны вести себя другие люди.
48. а) Мне кажется, что углубление в узкую специализацию является необходимым для настоящего ученого.  
б) Мне кажется, что углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным.
49. а) При определении того, что хорошо, а что плохо, для меня важно мнение других людей.  
б) Я стараюсь сам определить, что хорошо, а что плохо.
50. а) Мне бывает трудно отличить любовь от простого сексуального влечения.  
б) Я легко отличаю любовь от простого сексуального влечения.
51. а) Я постоянно стремлюсь к самосовершенствованию.  
б) Меня мало волнует проблема самосовершенствования.
52. а) Достижение счастья не может быть целью человеческих отношений.  
б) Достижение счастья — это главная цель человеческих отношений.
53. а) Мне кажется, что я могу вполне доверять своим собственным оценкам.  
б) Мне кажется, что я не могу в полной мере доверять своим собственным оценкам.
54. а) При необходимости человек может достаточно легко освободиться от своих привычек.  
б) Человеку крайне трудно освободиться от своих привычек.
55. а) Мои чувства иногда приводят в недоумение меня самого.  
б) Мои чувства никогда не повергают меня в недоумение.
56. а) В некоторых случаях я считаю себя вправе дать человеку понять, что он мне кажется глупым и неинтересным.  
б) Я никогда не считаю себя вправе дать человеку понять, что он кажется мне глупым и неинтересным.
57. а) О том, насколько счастливо складываются отношения между людьми, можно судить, наблюдая со стороны.  
б) Наблюдая со стороны, нельзя сказать, насколько удачно складываются отношения между людьми.
58. а) Я часто перечитываю понравившиеся мне книги по несколько раз.  
б) Я думаю, что лучше прочесть какую-нибудь новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанному.

59. а) Я очень увлечен своей работой.  
б) Я не могу сказать, что увлечен своей работой.
60. а) Я недоволен своим прошлым.  
б) Я доволен своим прошлым.
61. а) Я чувствую себя обязанным всегда говорить правду.  
б) Я не чувствую себя обязанным всегда говорить правду.
62. а) Существует очень мало ситуаций, в которых я могу позволить себя дурачить.  
б) Существует множество ситуаций, в которых я могу позволить себя дурачить.
63. а) Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают бестактны.  
б) Стремление разобраться в характере и чувствах окружающих естественно для человека и потому может оправдать бестактность.
64. а) Обычно я расстраиваюсь из-за потери или поломки, нравящейся мне вещи.  
б) Обычно я не расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей.
65. а) По возможности я стараюсь делать то, что от меня ждут окружающие.  
б) Обычно я не задумываюсь над тем, соответствует ли мое поведение тому, что от меня ждут.
66. а) Интерес к самому себе всегда необходим человеку.  
б) Излишнее самокопание иногда имеет дурные последствия.
67. а) Иногда я боюсь быть самим собой.  
б) Я никогда не боюсь быть самим собой.
68. а) Большая часть того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.  
б) Лишь небольшое из того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.
69. а) Лишь тщеславные люди думают о своих достоинствах и не думают о недостатках.  
б) Не только тщеславные люди не думают о своих недостатках.
70. а) Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили.  
б) Я вправе ожидать от других, чтобы они оценили то, что я делаю для них.
71. а) Человек должен раскаиваться в своих поступках.  
б) Человек совсем не обязательно должен раскаиваться в своих поступках.
72. а) Мне необходимы обоснования для принятия моих чувств.  
б) Обычно мне не нужны никакие обоснования для принятия моих чувств.
73. а) В большинстве ситуаций я прежде всего стараюсь понять, чего хочу я сам.  
б) В большинстве ситуаций я прежде всего стараюсь понять, чего хотят окружающие.
74. а) Я стараюсь никогда не быть «белой вороной».  
б) Я позволяю себе быть «белой вороной».
75. а) Когда я нравлюсь сам себе, мне кажется, что я нравлюсь всем окружающим.  
б) Даже когда я нравлюсь сам себе, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен.
76. а) Мое прошлое в значительной мере определяет мое будущее.  
б) Мое прошлое очень слабо определяет мое будущее.
77. а) Часто бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.  
б) Довольно редко бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.
78. а) Усилия и затраты, которых требует познание истины, стоят того, так как они приносят пользу людям.  
б) Усилия и затраты, которых требует постижение истины, стоят того, так как они доставляют человеку эмоциональное удовольствие.
79. а) Мне всегда необходимо, чтобы другие одобрили то, что я делаю.  
б) Мне не всегда необходимо, чтобы другие одобрили то, что я делаю.
80. а) Я не доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно.  
б) Я доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно.
81. а) Пожалуй, я могу сказать, что я живу с ощущением счастья.  
б) Пожалуй, я не могу сказать, что живу с ощущением счастья.

82. а) Довольно часто мне бывает скучно.  
б) Мне никогда не бывает скучно.
83. а) Я часто проявляю свое расположение к человеку, не будучи уверенным, что оно взаимно.  
б) Я редко проявляю свое расположение к человеку, не будучи уверенным, что оно взаимно.
84. а) Я легко принимаю рискованные решения.  
б) Обычно мне бывает трудно принять рискованные решения.
85. а) Я стараюсь во всем и всегда поступать честно.  
б) Иногда я считаю возможным смошенничать.
86. а) Я готов примириться со своими ошибками.  
б) Мне бывает трудно примириться со своими ошибками.
87. а) Если я делаю что-то исключительно в своих интересах, то это обычно вызывает у меня чувство вины, даже если мои действия не вредят никому.  
б) Я никогда не испытываю чувство вины, даже если делаю что-то исключительно для себя.
88. а) Дети должны понимать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых.  
б) Детям не обязательно осознавать, что у них нет прав и привилегий взрослых.
89. а) Я хорошо понимаю, какие чувства я способен испытывать, а какие — нет.  
б) Я еще не понял до конца, какие чувства я способен испытывать, а какие — нет.
90. а) Думаю, что большинству людей можно верить.  
б) Я думаю, что без крайней необходимости людям доверять не стоит.
91. а) Прошлое, настоящее и будущее представляются мне единым целым.  
б) Мое настоящее представляется мне слабо связанным с прошлым и будущим.
92. а) Я предпочитаю проводить отпуск путешествуя, даже если это сопряжено с большими затратами и неудобствами.  
б) Я предпочитаю проводить отпуск спокойно, в комфортных условиях.
93. а) Бывает, что мне нравятся люди, чье поведение я не одобряю.  
б) Мне почти никогда не нравятся люди, чье поведение я не одобряю.
94. а) Людям от природы свойственно понимать друг друга.  
б) По природе своей человеку свойственно заботиться о своих собственных интересах.
95. а) Мне никогда не нравятся сальные шутки.  
б) Мне иногда нравятся сальные шутки.
96. а) Меня любят потому, что я сам способен любить.  
б) Меня любят потому, что мое поведение вызывает любовь ко мне.
97. а) Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке не противоречат друг другу.  
б) Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке противоречат друг другу.
98. а) Я чувствую себя уверенно в отношениях с другими людьми.  
б) Я чувствую себя неуверенно в отношениях с другими людьми.
99. а) Защищая собственные интересы, люди часто игнорируют интересы окружающих.  
б) Защищая собственные интересы, люди часто не забывают интересы окружающих.
100. а) Я всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.  
б) Я не всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.
101. а) Я считаю, что способность к творчеству — природное свойство человека.  
б) Я считаю, что далеко не все люди одарены природной способностью к творчеству.
102. а) Обычно я не расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в том, что я делаю.

- б) Я часто расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в том, что я делаю.
103. а) Иногда я боюсь показаться слишком нежным.  
б) Я никогда не боюсь показаться слишком нежным.
104. а) Мне легко смириться со своими слабостями.  
б) Мне трудно смириться со своими слабостями.
105. а) Мне кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.  
б) Мне не кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.
106. а) Мне часто приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.  
б) Мне редко приходится оправдывать перед собой свои поступки.
107. а) Выбирая для себя какое-либо занятие, человек должен считаться с тем, насколько оно необходимо.  
б) Человек должен заниматься только тем, что ему интересно.
108. а) Я могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю.  
б) Я не могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю.
109. а) Иногда я не против того, когда мной командуют.  
б) Мне никогда не нравится, когда мной командуют.
110. а) Я не стесняюсь обнаруживать свои слабости перед друзьями.  
б) Мне нелегко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями.
111. а) Я часто боюсь совершить какую-нибудь оплошность.  
б) Я не боюсь совершить какую-нибудь оплошность.
112. а) Наибольшее удовольствие человек получает, добившись желаемого результата в работе.  
б) Наибольшее удовольствие человек получает в самом процессе работы.
113. а) О человеке никогда с уверенностью нельзя сказать, добрый он или злой.  
б) Обычно о человеке можно сказать, добрый он или злой.
114. а) Я почти всегда чувствую в себе силы поступить так, как я считаю нужным, несмотря на последствия.  
б) Я далеко не всегда чувствую в себе силы поступить так, как считаю нужным, несмотря на последствия.
115. а) Люди иногда раздражают меня.  
б) Люди редко раздражают меня.
116. а) Мое чувство самоуважения во многом зависит от того, чего я достиг.  
б) Мое чувство самоуважения в небольшой степени зависит от того, чего я достиг.
117. а) Зрелый человек должен всегда осознавать причины каждого своего поступка.  
б) Зрелый человек совсем не обязательно должен осознавать причины каждого своего поступка.
118. а) Я воспринимаю себя таким, каким меня видят окружающие.  
б) Я вижу себя совсем не таким, каким видят меня окружающие.
119. а) Бывает, что я стыжусь своих чувств.  
б) Я никогда не стыжусь своих чувств.
120. а) Мне нравится участвовать в жарких спорах.  
б) Я никогда не любил участвовать в жарких спорах.
121. а) У меня не хватает времени, чтобы следить за новыми событиями в мире искусства и литературы.  
б) Я постоянно слежу за новыми событиями в мире искусства и литературы.
122. а) Мне всегда удается руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями.  
б) Мне нечасто удается руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями.

123. а) Я часто руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении моих личных проблем.

б) Я редко руководствуюсь в решении моих личных проблем общепринятыми представлениями.

124. а) Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человек должен обладать определенными знаниями в этой области.

б) Мне кажется, что для того чтобы заниматься творческой деятельностью, человеку не обязательно обладать определенными знаниями в этой области.

125. а) Я боюсь неудач.

б) Я не боюсь неудач

126. а) Меня часто беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.

б) Меня не беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.

Ключ к самоактуализованному тесту

Шкала «Ориентация во времени»: 11а, 16б, 18б, 21а, 29б, 38б, 40б, 41б, 45б, 60б, 64б, 71б, 76б, 82б, 91б, 106б, 126б.

Шкала «Поддержка»: 1б, 2б, 3а, 4а, 5б, 7б, 8а, 9а, 10а, 12б, 14б, 15б, 17а, 19а, 22б, 23а, 25б, 26б, 27б, 28а, 32б, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 39б, 42а, 43а, 44б, 46а, 47б, 49б, 50б, 51б, 52а, 53а, 55а, 56а, 57а, 59а, 61б, 62б, 65б, 66а, 67б, 68а, 69б, 70а, 72б, 73а, 74б, 75б, 77а, 80а, 81а, 83а, 85б, 86а, 87б, 88б, 89б, 90а, 93а, 94а, 95б, 96а, 97а, 98а, 99б, 100а, 102а, 103б, 104а, 105б, 108б, 109а, 110а, 111б, 113а, 114а, 115а, 116б, 117б, 118а, 119б, 120а, 122а, 123б, 125б.

Шкала «Ценностные ориентации»: 17а, 28а, 42а, 49б, 50б, 53а, 56а, 59а, 67б, 68а, 69б, 74б, 80а, 81а, 90а, 93а, 97а, 113а, 114а, 122а.

Шкала «Гибкость поведения»: 3а, 9а, 12б, 33б, 36б, 38б, 40б, 47б, 50б, 51б, 61б, 62б, 65б, 68а, 70а, 74б, 82б, 85б, 95б, 97а, 99б, 102а, 105б, 123б.

Шкала «Сензитивность»: 2б, 5б, 10а, 43а, 46а, 55а, 73а, 77а, 83а, 89б, 103б, 119б, 122а.

Шкала «Спонтанность»: 5б, 14б, 26б, 42а, 62б, 67б, 74б, 77а, 80а, 81а, 83а, 95б, 114а.

Шкала «Самоуважение»: 2б, 3а, 7б, 23а, 28а, 44б, 53а, 66а, 69б, 98а, 100а, 102а, 106б, 114а, 122а.

Шкала «Самопринятие»: 1б, 8а, 14б, 22б, 31б, 32а, 34а, 39б, 53а, 61б, 71б, 75б, 86а, 87б, 104а, 105б, 106б, 110а, 111б, 116б, 125б.

Шкала «Взгляд на природу человека»: 23а, 25б, 27б, 50б, 66а, 90а, 94а, 97а, 99б, 113а.

Шкала «Синергичность»: 50б, 68а, 91б, 93а, 97а, 99б, 113а.

Шкала «Принятие агрессии»: 5б, 8а, 10а, 15б, 19а, 28а, 39б, 43а, 46а, 56а, 57а, 67б, 85б, 93а, 94а, 115а.

Шкала «Контактность»: 5б, 7б, 17а, 23а, 26б, 36б, 46а, 65б, 70а, 73а, 74б, 75б, 79б, 96а, 99б, 103б, 108б, 109а, 120а, 123б.

Шкала «Познавательная потребность»: 13а, 20б, 37а, 48а, 63б, 66а, 78б, 82б, 92а, 107б, 121б.

Шкала «Креативность»: 6б, 24а, 30а, 42а, 54а, 58а, 59а, 68а, 84а, 101а, 105б, 112б, 123б, 124б.

Характеристика шкал, що використовувалися у дослідженні.

1. Шкала «Орієнтація у часі» вказує на спрямованість людини на існування «тут і тепер», здатність жити «зараз», не порівнюючи актуальний момент з минулим і не знецінюючи його мріями про майбутнє.

2. Шкала «Підтримка» виявляє спрямованість особистості на себе та спрямованість на інших, тобто, чи керується в житті людина своїми власними цілями, переконаннями, установками і принципами, чи вона піддається впливу зовнішніх сил і т.д.

3. Шкала «Ціннісні орієнтації» виявляє значущість для особистості цінностей самоактуалізації, до яких А. Маслоу відносить такі, як істина, добро, краса, цілісність, унікальність, справедливість, простота, порядок.

4. Шкала «Спонтанність» вимірює якість, що витікає із упевненості у собі і відчуття довіри до оточуючого світу. Здатність до спонтанної поведінки вважається важливою рисою, притаманною особистості, що самоактуалізується.

5. Шкала «Самоповага» вимірює здатність людини поважати себе за свою силу, приймати себе такою, яка вона є — з усіма своїми недоліками і слабостями.

6. Шкала «Самосприйняття» вимірює здатність людини безоцінково позитивно ставитись до себе, незважаючи на існуючі недоліки.

7. Шкала «Синергічність» характеризує здатність особистості до цілісного сприйняття світу та людей, до розуміння взаємопов'язаності суперечностей.

8. Шкала «Контактність» характеризує здатність особистості до швидкого встановлення глибоких тісних контактів з людьми.

9. Шкала «Креативність» виявляє прагнення до творчості, творче ставлення до життя, творчий потенціал.