

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»
Навчально-науковий інститут психології**

Кафедра психології

Трофименко Анна Ярославівна

УДК 005.32:159-051]“364”

Кваліфікаційна робота

Особливості мотивації вибору професії психолога під час війни

053 «Психологія»

«Організаційна психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____А.Я. Трофименко

Науковий керівник

Сингаївська Ірина Валентинівна, кандидат
психологічних наук, професор, професор кафедри

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	Ошибка! Закладка не определена.
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПСИХОЛОГА ПІД ЧАС ВІЙНИ	6
1.1 Особливості діяльності психолога під час війни	6
1.2 Методи діяльності сучасного психолога	8
1.3 Причини вибору професії психолога	16
Висновки до розділу 1 :	23
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ПСИХОЛОГА ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	25
2.1 Організація та методики дослідження.....	25
2.2. Результати дослідження особливостей мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів.....	29
Висновки до розділу 2.....	47
РОЗДІЛ 3 РЕКОМЕНДАЦІЇ З ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ПСИХОЛОГА ПІД ЧАС ВІЙНИ	49
3.1 Тренінг з вибору професії психолога під час війни.....	49
3.2 Рекомендації щодо вибору професії психолога під час війни	57
Висновки до розділу 3.....	58
ВИСНОВКИ	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	63
ДОДАТКИ.....	70

ВСТУП

Уже більше двох років українці живуть із постійним відчуттям страху. Його посилюють звуки повітряних тривог, вибухів, обстрілів і залпів артилерії. Це активує реакцію на виживання в складних умовах, відому як "бийся, тікай або завмири". Реакція регулюється різними гілками нервової системи: симпатичною – вона відповідає за "бийся або тікай" – і парасимпатичною – "сповільнюйся й завмири". Обидві системи створені для того, аби тримати людину в балансі під час стресів та нормалізації стану.

Під час війни картина змінюється: стрес зашкалює, баланс у мозку порушується й починає переважати парасимпатична система. Вона призводить до появи змін у поведінці, "вимикаючи" усі емоції. Це необхідно для того, щоб людина могла ефективно функціонувати задля виживання. Результати досліджень науковців із медичної школи в Єрусалимі свідчать, що під час війни реакція психіки людини буває різною: від помірного і тимчасового стресу, до важких психічних травм, які мають негативні наслідки для здоров'я, включаючи депресію, зловживання психотропними речовинами і посттравматичний стресовий розлад (ПТСР). Дослідження, проведене науковцями із США, доводить, що травматичні події війни можуть мати довгостроковий вплив на здоров'я та благополуччя.

Згідно з останніми статистичними дослідженнями кількість людей, які звертаються за допомогою до професійних психологів, незмінно зростає в усьому світі. Частково причинами цього є глибокі геополітичні та соціальні зміни, під впливом яких перебуває сучасний світ, в якому конфлікти та воєнні події залишаються вкрай актуальними. Враховуючи реалії сьогодення в Україні, а саме війну, робота психолога стає надзвичайно необхідною частиною життя. Сучасна Українська психологія зараз вперше функціонує під час війни, тому вкрай необхідним є аналіз діяльності психологів під час воєнного конфлікту. Незалежно від тривалості війни та її характеру, вона завжди негативно впливає на психологічний стан кожної конкретної людини

та суспільства в цілому та є неймовірно важким випробуванням. Війна завжди вимагає не лише фізичної витривалості, але й емоційної стійкості та психологічної підтримки, яку люди можуть отримувати в першу чергу у професійних психологів, чия діяльність під час війни стає просто життєвою необхідністю.

В дипломній роботі буде досліджено різні аспекти роботи психологів в контексті воєнних подій, окреслено ключові завдання, які стоять перед представниками професії психологів в даних умовах, визначено важливість їхньої ролі. Також будуть розкриті декілька найбільш затребуваних напрямків роботи психологів під час війни. Але головне – буде досліджена мотивація вибору професії психолога під час війни.

Мета: теоретично проаналізувати та емпірично дослідити особливості мотивації вибору професії психолога під час війни.

Завдання роботи:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз особливостей діяльності психолога під час війни.
2. Проаналізувати причини вибору професії психолога.
3. Здійснити емпіричне дослідження особливостей мотивації вибору професії психолога.
4. Сформулювати рекомендації щодо вибору професії психолога під час війни.

Об'єкт дослідження: діяльність психолога під час війни.

Предмет дослідження: мотивація вибору професії психолога під час війни.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, моделювання) і емпіричні (методика «Мотивація навчання у ВНЗ» Т. Ільїна, методика «Мотивація професійної діяльності» (методика Замір в модифікації Реана), «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Е. Мільман, методика «Якоря кар'єри» Е.Шейн).

Наукова новизна: Робота полягає у всебічному дослідженні

специфічних мотиваційних факторів, які впливають на вибір професії психолога в умовах війни. Вперше здійснено порівняльний аналіз мотиваційних пріоритетів студентів та професіоналів, що почали свою кар'єру під час війни. Досліджено вплив соціально-економічних умов та особистого досвіду травматичних подій на рішення вибрати професію психолога. Проведено емпіричні дослідження, які дозволили ідентифікувати нові мотиваційні типи та психологічні профілі фахівців, залучених до цієї діяльності під час війни

Практичне значення: дослідження полягає у можливості використання його результатів для вдосконалення системи підготовки та підтримки психологів в умовах війни. Зокрема, рекомендації щодо адаптації навчальних програм та професійного відбору дозволять залучити до професії найбільш мотивованих та підготовлених фахівців. Розроблені підтримуючі програми для практикуючих психологів допоможуть знизити рівень професійного вигорання та підвищити ефективність їхньої роботи. Результати дослідження також можуть бути використані державними органами та неурядовими організаціями для розробки та впровадження програм підтримки психологів, що сприятиме покращенню якості психологічної допомоги населенню, постраждалому від війни.

Апробація роботи. Результати дослідження опубліковані в тезах Міжнародної наукової конференції: Трофименко А. Я., Сингаївська І. В. Причини вибору професії. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей V Міжнародної конференції (Київ, 7 грудня 2023 р.). Київ: Університет "КРОК", 2023. <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2023/paper/view/1847>

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (69 найменування) та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 105 сторінок, основний обсяг – 70 сторінок. Робота містить 14 таблиць, 3 рисунків, 6 додатки (на 20 сторінках).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО-ПСИХОЛОГА ПІД ЧАС ВІЙНИ

1.1 Особливості діяльності психолога під час війни

Сучасна українська психологія ще ніколи не функціонувала в умовах війни. Її організаційна структура, тематика фундаментальних і прикладних досліджень, організація упровадження одержаних наукових результатів у суспільну практику були налаштовані на функціонування в умовах миру і відносної соціально-політичної стабільності. У багатьох аспектах предмет психологічних досліджень зараз не схожий на довоєнний. Звідси – необхідність психологічного осмислення чинників такого явища, як «війна», на індивідуальному, груповому і масовому рівнях та реорганізація (оновлення) змісту, структури, методології психологічних досліджень відповідно до реалій війни.

Метою роботи є формулювання бачення шляхів подальшого розвитку психологічних досліджень в умовах російсько-української війни. У результаті теоретичного аналізу першоджерел та практики надання психологічної допомоги визначено найбільш актуальні проблеми, що потребують дослідження. Наголошено на необхідності першочергового розгортання прикладних експериментальних досліджень. Змістовлено розбіжності між фундаментальними і прикладними дослідженнями та експериментальними розробками. Визначено методологічні підвалини прикладного дослідження та можливості застосування проєктно-технологічного підходу в цій царині. Запропоновано критерії визначення ефективності впровадження результатів досліджень в освітянську і соціальну практику.

1. У сучасних умовах широкомасштабної війни суспільна практика і насамперед освіта, потребують великої кількості конкретних результатів прикладних психолого-педагогічних досліджень. Тобто – конкретних методик і технологій роботи педагогічних працівників, практичних психологів,

соціальних педагогів. Отже, як показала практика, у період війни актуальність психологічних досліджень є надзвичайно високою.

2. Актуальними потрібно визнати передусім такі проблеми, які мають стати предметом психологічних досліджень: психоемоційні розлади та реактивні стани в учасників війни залежно від індивідуально-психологічних особливостей та міри залученості до бойових дій; зміни в когнітивній сфері особистості під впливом негативних емоційних факторів та ресурсні можливості до навчальної (освітньої) діяльності; особливості динаміки ціннісної сфери, змін у життєвих планах і перспективах, баченні власного майбутнього, психології колабораціонізму; феномен раннього дорослішання у дітей та особливості вікового розвитку в умовах війни та інші.

3. Далі – проблеми методології психологічних досліджень. Найперше необхідно зазначити, що у практиці наукового дослідження часто є неузгодженість між розумінням специфіки фундаментальних і прикладних досліджень та наукових (науково-технічних) розробок. Останнім часом помітне відставання вітчизняних науковців у рівні дослідницької культури від зарубіжних колег, зокрема, що стосується формулювання теми дослідження, його об'єкта, предмета, завдань, обґрунтування методів і методик дослідження, інтерпретації одержаних результатів.

4. Важливим на сьогодні є проведення експериментальних досліджень – як фундаментальних, так і прикладних, адже тільки валідні експериментальні дані дадуть змогу побудувати моделі поведінки окремої особистості й різного роду соціальних груп в умовах війни. Вихід нашої науки на рівень кращих європейських зразків ускладнюється незнанням переважної більшості науковців англійської мови. Наслідком цього є відсутність обізнаності із сучасним рівнем зарубіжних досліджень з обраної тематики.

5. Діяльність з упровадження результатів наукових досліджень, як фундаментальних, так і прикладних, потрібно розглядати як окремий специфічний вид професійної активності, який має свою методологію, мету і

завдання та може ґрунтуватися на методології проєктно-технологічного підходу. Її можна верифікувати як «науково-технічні (експериментальні) розробки», а її ефективність потрібно оцінювати за окремими критеріями.

1.2 Методи діяльності сучасного психолога

Сучасна психологія є багатогранною та постійно розвиваючоюся галуззю науки, яка вивчає різні аспекти людської психіки та поведінки. Методи діяльності сучасного психолога охоплюють різноманітні підходи та техніки, що застосовуються для дослідження психічних процесів, розв'язання психологічних проблем та покращення якості життя людей.

Методи психології доцільно розділити на дві групи: пізнавальні (дослідницькі) методи; методи активного впливу на особистість.

Розглянемо першу групу методів. Процес психологічного дослідження складається з ряду етапів: підготовки, збирання, обробки, інтерпретації фактичних даних та формулювання висновків.

На підготовчому етапі вивчається стан досліджуваної проблеми, проводяться попередні спостереження, бесіди, анкетування, визначаються мета й завдання дослідження. Важливим елементом цього етапу стає гіпотеза — уявлення про очікуваний результат дослідження.

Усі вихідні моменти зумовлюють планування дослідження, вибір контингенту і кількість піддослідних, місця та часу проведення дослідів, технічне оснащення, отримання попередніх експериментальних даних, форми протоколів, план кількісної (статистичної) та якісної обробки й інтерпретації даних.

На етапі збирання фактичних даних використовуються емпіричні методи (експеримент, спостереження, тестування, бесіди тощо). Експериментальні дані фіксуються в протоколі, що має бути достатньо повним і цілеспрямованим, включаючи реєстрацію усіх необхідних параметрів експериментальної ситуації та психічних властивостей.

Етап обробки даних передбачає кількісний та якісний аналіз і синтез

зафіксованих даних.

На останньому етапі дослідження здійснюються інтерпретація даних та формулювання висновків, встановлюється їхня відповідність чи невідповідність вихідній гіпотезі, виявляються нові питання та проблеми, на основі яких формується програма дослідження.

Відповідно до етапів психологічного дослідження доцільно розрізнити чотири групи методів:

Організаційні, Емпіричні, Методи обробки даних, Інтерпретаційні методи.

Організаційні методи включають:

1. Порівняльний метод, який реалізується зіставленням груп піддослідних, що відрізняються за віком, видом діяльності тощо;
2. Лонгітюдний метод, який виявляється у багаторазових обстеженнях тих самих осіб протягом тривалого часу;
3. Комплексний метод, коли той самий об'єкт вивчається різними засобами й представниками різних наук, що дає змогу з різних боків характеризувати особистість.

Лонгітюдний (від лат. тривалість) метод характеризується тим, що протягом тривалого часу послідовно вивчаються ті самі досліджувані. При цьому можуть застосовуватися найрізноманітніші методи збору фактичного матеріалу, але вони скеровані на той самий об'єкт дослідження.

Деякі дослідження особливостей особистості тривали десятиліттями.

За порівняльного методу паралельно та одночасно вивчаються різні об'єкти дослідження, хоча при цьому визначаються єдиний предмет і загальне завдання дослідження. Це можуть бути дослідження особливостей психіки школярів різного віку (порівняльно-онтогенетичне дослідження), психіки здорових і психічно хворих досліджуваних (порівняльно-патологічне дослідження), вивчення досліджуваних, які знаходяться в різних соціальних чи педагогічних умовах (порівняльно-соціальне, порівняльно-педагогічне дослідження).

До групи емпіричних методів входять:

Спостереження і самоспостереження, експериментальні методи, психодіагностичні методи (тести, анкети, опитувальники, соціометрія, референтометрія, інтерв'ю, бесіда), аналіз продуктів діяльності, біографічний метод, трудовий метод.

Методи обробки даних - це кількісні та якісні методи. До кількісних методів належать, наприклад, визначення середніх величин та міри розсіювання, коефіцієнтів кореляції, факторний аналіз, побудова графіків, гістограм, схем, таблиць, матриць тощо. Якісний метод передбачає аналіз і синтез отриманих даних, їх систематизацію та порівняння з результатами інших досліджень.

До інтерпретаційних методів належать генетичний метод аналізу психологічних даних у процесі розвитку - з виділенням стадій, критичних моментів, суперечностей тощо, а також структурний, системний метод, який передбачає встановлення зв'язків між усіма психічними якостями індивіда. Останній полягає у реалізації особистісного підходу, кили. всі психічні властивості розглядаються у цілісній системі.

Розглянемо емпіричні методи отримання фактичних даних про психіку.

Метод спостереження полягає в тому, що експериментатор збирає інформацію, не втручаючись у ситуацію. Існує принципова відмінність наукового спостереження від життєвого, яке обмежується реєстрацією фактів і має випадковий, неорганізований характер. На противагу йому наукове спостереження базується на певному плані, програмі, фіксації фактів та особливостей ситуації, на аналізі та інтерпретації. Для наукового спостереження характерні перехід від опису фактів до пояснення їхньої суті, формування психологічної характеристики особистості.

У науковій психології використовується також метод самоспостереження, який виступає як засіб вивчення, аналізу та синтезу власних учинків і дій, порівняння своїх думок з думками інших людей. У процесі самоспостереження людина спирається на рефлексію, тобто на

розмірковування та переживання щодо власних психічних станів і якостей особистості. Однак при цьому слід ураховувати схильність людини до суб'єктивізму і додатково застосовувати інші методи.

Головним методом психологічного пізнання вважається експеримент. Дослідник активно втручається у діяльність та поведінку піддослідного для створення необхідних умов, за яких виявляються ті чи інші психологічні факти, явища, якості. В експериментальному дослідженні має бути обов'язковий контроль за умовами перебігу експерименту, за подразниками, що діють на людину, за її реакціями на них. Для встановлення загальних закономірностей розвитку та функціонування психіки до експерименту залучається велика кількість піддослідних. Практикується й експеримент з однією особою.

Залежно від рівня втручання дослідника у перебіг психічних явищ експеримент може бути констатуючим, коли вивчаються наявні психічні особливості без зовнішнього втручання, та формуючим, коли психічні властивості особистості вивчаються в процесі "штучного" цілеспрямованого розвитку з використанням засобів навчання й виховання людини.

За схемою констатуючого експерименту можна також вивчати природу психічних властивостей у процесі їхнього розвитку, для чого застосовуються так звані поперечні та поздовжні зрізи. При поперечному зрізі одночасно порівнюються психічні властивості кількох груп піддослідних, які відрізняються за віком, щоб розкрити динаміку вікового розвитку досліджуваної психічної властивості. Однак при такому підході залишаються поза увагою індивідуальні особливості розвитку психіки.

При поздовжньому зрізі простежуються зміни у психічних властивостях певних людей протягом тривалого часу (місяці й роки). Це допомагає вивчати розвиток особистості в її цілісності.

За наявністю оснащення психологічний експеримент може бути лабораторним і природним. При лабораторному експерименті використовується спеціальна апаратура, наприклад тахістоскоп - при

обстеженні обсягу уваги - або комп'ютер - для пред'явлення тесту. Дії піддослідного регламентуються інструкцією. Природному експерименту властиві звичайні умови, коли піддослідний не здогадується про власну участь у досліді, а експериментальні умови обмежуються замаскованим включенням дій дослідника або його асистента у спільну з піддослідним поведінку (скажімо, у гру дітей у дитсадку).

Значного поширення набули тести, які використовуються для визначення властивостей особистості, вимірювання рівня розвитку порівняно зі стандартом.

Метод тестів. Вони призначені для того, щоб установити наявність чи відсутність уже відомих психологічних особливостей у тих чи інших досліджуваних.

Тести мають відповідати таким вимогам:

1. Це стандартизовані випробування. Стандартизація досягається за рахунок того, що тестом те чи інше дослідження стає після багаторазової його перевірки на великій кількості досліджуваних.
2. Кожен тест повинен давати всім досліджуваним однакові можливості для проявлення наявних у них психологічних особливостей.

Виконання цієї вимоги досягається за рахунок того, що в кожному тесті вміщено різні за змістом і формою подачі завдання, завдяки чому в одних досліджуваних з'являються можливості виконати одні завдання, а в інших - інші.

Інтерпретація результатів виконання тесту

Тести - це найчастіше разові випробування, вони дозволяють зробити зріз, зафіксувати те, що є на даний момент.

Тому не можна на основі результатів тесту будувати прогнози, передбачати можливості чи міру успішності подальшого психічного розвитку.

У психології широко відомі три види тестів:

1. Тести визначення здібностей дозволяють провести відносні виміри рівня розвитку психічних властивостей (наприклад, властивостей

пам'яті, мислення, уяви тощо), які визначають успіх діяльності.

2. Тести успішності дають можливість визначити ступінь готовності до певної діяльності, тому що заміряють рівень засвоєння знань і навичок, необхідних для тієї чи іншої діяльності,

3. Проективні тести найчастіше скеровані на те, щоб встановити наявність певних психічних властивостей у даної людини. Проективними вони називаються тому, що складаються з таких стимулів, реагуючи на які людина проектує (виявляє) властивості, притаманні її особистості. Для цього, скажімо, пропонується тлумачення події, відновлювати ціле за деталями, надавати сенс неоформленому матеріалові, створити оповідання за малюнком із невизначеним змістом.

Тест складається із завдань або запитань, що добираються за критеріями валідності (відповідності психічній якості, котра виявляється за його допомогою), надійності (сталості результатів вимірювання), стандартизованості (налагодженості в процесі перевірки на великій кількості піддослідних з визначенням достатнього рівня чутливості) тощо. Інколи тест для свого створення та апробування потребує багато років. За допомогою тестів - а їх уже налічується кілька тисяч - психологи мають змогу перевіряти здібності, навички, уміння, риси характеру й інші якості особистості з метою відбору, контролю, прогнозу, навчання тощо.

Застосування анкет (опитувальників) допомагає збирати фактичний матеріал, що стосується характеру, змісту та спрямованості думок, оцінок, настроїв людей. Недоліком цього методу є певний суб'єктивізм, неможливість контролювати щирість респондентів (тих, хто відповідає на запитання анкети). Для підвищення рівня вірогідності результатів опитування доцільно додатково застосовувати інші методи.

Соціометричний та референтометричний методи забезпечують вивчення стосунків між членами груп, виявляють їхню структуру (лідерів, аутсайдерів тощо) на основі відносно простої процедури вибору одними членами групи інших за параметрами симпатії-антипатії, референтності

(стосовно певних цінностей).

Інтерв'ю та бесіда як методи здобуття інформації про особистість, її погляди, самооцінку, ціннісні установки, психічні властивості спираються на попередньо розроблену програму, гнучку стратегію формування запитань залежно від очікуваних та отриманих відповідей. Вони вимагають значної підготовки інтерв'юера, певної майстерності, зокрема здатності викликати довіру до себе, налаштувати людину на відвертість тощо.

Аналіз продуктів діяльності як метод дослідження можливий за наявності об'єктивних (матеріальних або матеріалізованих) наслідків діяльності людини, таких як архівні матеріали, чернеткові записи, щоденники, креслення, варіанти ескізів та малюнків, їх аналіз дає підстави ретроспективно відтворювати закономірності психічної діяльності особистості, її психічні властивості. Прикладом застосування цього методу є вивчення психологом Б. М. Кедровим наукового архіву Д. І. Менделєєва часів створення ним періодичної системи хімічних елементів та побудова на цій основі психологічної теорії наукового відкриття.

Для біографічного методу характерні використання матеріалів, що стосуються особливостей життя людини, її розвитку як особистості, аналіз важливих подій у її дитинстві, юнацтві, навчанні та трудовій діяльності, внаслідок чого реконструюються характерні риси особистості.

Трудовий метод передбачає включення дослідника у конкретну діяльність (професійну, громадську тощо), оволодіння її технологією, входження у відповідну роль з метою вивчення ніби зсередини її закономірностей. Ефективність трудовою методу залежить від здатності дослідника до перенавчання, перевтілення, певного артистизму, рефлексії, об'єктивної фіксації дослідних даних тощо.

Методи активного впливу на особистість. Сучасній науковій психології властиві не лише великі методичні можливості у пізнанні закономірностей психіки, а й здатність при потребі активно впливати на психічні властивості особистості. Потреба у цьому виникає, коли людина потрапляє у

психотравмуючі ситуації - внаслідок міжособистісних конфліктів, стихійного лиха або техногенної катастрофи тощо. У цих випадках застосовуються методи активного психологічного впливу на людину з метою поліпшення її стану, подолання негативних наслідків для психіки. Ці методи може застосовувати тільки професійно підготовлений психолог.

Назвемо деякі з цих методів.

Психологічна консультація проводиться з метою надання людині психологічної допомоги. Під час спеціально організованого спілкування можуть бути актуалізовані додаткові психологічні можливості виходу людини з важкої життєвої ситуації. Психологічна консультація будується за певним планом, який передбачає виявлення причин виникнення проблеми, шляхів та прийомів її вирішення і здатності до цього людини.

Психологічна корекція передбачає подолання певних відхилень у поведінці та діяльності людини засобами вивчення індивідуальних особливостей особистості, їх відповідності вимогам навколишнього соціального та природного середовища, виявлення і подолання існуючих суперечностей, формування нових цілей, цінностей, мотивацій поведінки, розробки програми зміни способу життя, перетворення в ході самопізнання і самовиховання, розвитку здатності до саморегуляції тощо.

Психологічний тренінг (вправи, ділові ігри) застосовується для розвитку здібностей, наприклад, уваги, пам'яті, мислення, уяви тощо. Зокрема, соціально-психологічний тренінг спрямований на розвиток комунікативних, перцептивних, інтеракційних здібностей, що поліпшує здатність людини до міжособистісного спілкування, забезпечує її особистісне зростання. Цей тренінг виконується за певним сценарієм у так званих групах дискусій, Т-групах тощо.

Психологічна терапія та реабілітація - це система спеціальних психологічних методів оздоровчого впливу на людину для нормалізації її психічного стану - під час перебування у важкому стресі, при психогеніях (непатологічних станах психіки). У процесі психологічної терапії та

реабілітації широко застосовуються техніка гіпнозу, аутогенного тренування, арттерапія (оздоровлення мистецтвом), терапія творчим самовираженням, трудотерапія тощо.

Отже, сучасна наукова психологія має в своєму розпорядженні широкий арсенал методів активного дослідження, пізнання та впливу на психіку людини, щоб допомогти їй у складних умовах нинішнього напруженого, динамічного життя. Тому психологія займає гідне місце серед інших наук про людину.

За своїми методами психологія суттєво відрізняється від інших наук. Специфіка психічної дійсності вимагає розробки й застосування спеціальних методів її пізнання та формування.

Методи психології доцільно розділити на дві групи: пізнавальні (дослідницькі) методи; методи активного впливу на особистість. Процес психологічного дослідження складається з ряду етапів: підготовки, збирання, обробки, інтерпретації фактичних даних та формулювання висновків.

Сучасній науковій психології властиві не лише великі методичні можливості у пізнанні закономірностей психіки, а й здатність при потребі активно впливати на психічні властивості особистості.

Потреба у цьому виникає, коли людина потрапляє у психотравмуючі ситуації - внаслідок міжособистісних конфліктів, стихійного лиха або техногенної катастрофи тощо. У цих випадках застосовуються методи активного психологічного впливу на людину з метою поліпшення її стану, подолання негативних наслідків для психіки. Ці методи може застосовувати тільки професійно підготовлений психолог.

1.3 Причини вибору професії психолога

Проблемою вибору професії займалося багато психологів. Із відомого розмаїття підходів у визначенні чинників вибору професії особливої уваги, на нашу думку, заслуговує класифікація за якою соціальні дії розмежовуються на цілераціональні соціально-професійні вибори, в основі яких лежить

очікування певної поведінки, предметів зовнішнього світу та інших людей і які використовують певні «вимоги» та «засоби» для досягнення раціонально визначеної та добре продуманої мети, та цілісно-раціональні вибори, що ґрунтуються на цінності певної поведінки, незалежно до чого вона призведе. Цілераціональні вибори мотивуються майбутнім, перспективами та конкретними цілями людини, тоді як ціннісно-раціональний вибір є лише засобом досягнення інших цілей. Запропонована Вебером класифікація соціальної дії, звичайно, не дає всіх варіантів орієнтації дій.

Умовою цілеспрямованості є диференційоване ставлення до світу. У разі цілераціонального вибору інформація обробляється з урахуванням наміченої мети. Така обробка інформації залежить від конкретного мотиву. В ситуації професійного вибору смисловий мотив спрямовує інформацію або в русло «переваг» професії та її можливостей, або в русло відповідності своїх, суб'єктивно оцінюваних здібностей та якостей зі змістом професії. У разі ціннісно-раціонального вибору для людини значущі ті відомості про об'єкт, які підтверджують, що вибір не буде перебувати у суперечності з іншими, домінуючими цінностями. Сама ситуація вибору активує пошук інформації, способи отримання інформації стають дедалі суб'єктивнішими. Цілеспрямовані вибори відрізняються активною роллю суб'єкта в пошуках інформації, а інформаційне насичення залежить від ступеня вираженості, інтенсивності мотивів, до яких би мотивів вони не належали – до мотивів-стимулів чи до смислоутворюючих мотивів. Таким чином, в індивідуальній свідомості реальність формує різні спрямування діяльності, різні цілі, бажання, мотиви.

Значний вплив на вибір професії має інформаційне поле, в якому перебуває конкретна людина. А мотиви виборів, своєю чергою, впливають на активність суб'єкта в пошуках інформації. Сама здатність людини виділяти в оточуючому світі сукупність значущих об'єктів та ситуацій дає змогу успішно здійснювати ситуацію вибору: зовнішній світ конкретизується, утворює індивідуальний світ на основі сформованих потреб, які і є причинами

вибору. Сформовані потреби поширюють свою значущість на різні об'єкти (ситуації, події), і тому людина може задовольнити одну й ту саму потребу за рахунок різних об'єктів середовища та в різних ситуаціях. Багаточисленні вибори, які здійснює Людина, є вибором засобів і способів для задоволення потреб. Мотив формується на основі актуальних потреб та особливості ситуації. Сукупність потреб особистості і реальних ситуативних умов є тим основним фактором, який впливає на вибір діяльності суб'єкта. Вибір життєвого шляху обмежується реальними обставинами, людина далеко не завжди приймає рішення вільно, буває так, що те чи інше рішення вона має робити під тиском обставин. Ступінь вільного особистісного вибору пов'язаний із рівнем суспільного розвитку.

Антонова Н.[4] зазначає, що сформованість потреб індивіда реалізується в конкретних умовах його життя. Самоформування потреб пов'язано з особливостями життєдіяльності людини, з ними пов'язана і їх реалізація, але обмежує певною мірою їх пошук. Суб'єктивні наміри та переважання людини реалізуються в межах певної технологічної соціально-економічної системи. Тобто соціокультурна система, в якій перебуває Людина, задає орієнтири її діяльності. Сукупність потреб особистості в реальних ситуаційних умовах є тим основним фактором, який впливає на вибір діяльності суб'єкта, але для ініціації поведінки недостатньо мати актуалізовану потребу, мало мати предмет потреби, необхідна наявність багатьох внутрішніх і зовнішніх факторів з тим, щоб поведінка виникла й успішно завершилась.

Розглядаючи різні фактори впливу на професійне самовизначення, слід виділити фактори, що змушують здійснювати ті чи інші вибори, діяти певним чином.

У ситуації професійного вибору такими факторами є насамперед матеріальні, економічні залежності людини, але сюди треба віднести і дії інших обставин у житті людини. В умовах жорсткого впливу зовнішніх умов (сюди можна віднести і фізичний стан, і можливості людини)

цілераціональні вибори або пов'язані з цілями, бажаннями, завданнями, не відображаючими смислової сутності предмету вибора, або вони стають вибором «не зважаючи ні на що», вибором, коли мета депривована умовами їх реалізації.

Наразі на систему цінностей, вибір типу життєвої кар'єри, бажаності або доступність того чи іншого статусу став впливати сильний і універсальний регулятор зміна соціальних умов. У ситуації погіршення матеріальних умов молодь дедалі більшого значення надає умовам життя, що можливо зрозуміти, враховуючи рівень статків та комфорту. З цих позицій оцінюється і майбутня професія. Так, у дослідженнях в мотивах вибору професії проглядається образ бажаного майбутнього, який тісно пов'язаний з таким мотивом, як «велика зарплата». Оцінке підкріплення вибору пов'язано не тільки з індивідуальним досвідом, але й з оцінками, які входять у фонд культури суспільства. Емоції виконують не лише індивідуально-оцінну, а й соціально-регулятивну функцію. Людина в своєму виборі орієнтується на очікування соціуму, на оцінки інших людей, на їхнє схвалення, в будь-якому випадку будь-яка дія, всякий вибір на тому чи іншому етапі отримує оцінку з боку суспільства, тому стратегія поведінки будується і з урахуванням оцінок інших людей. Ці оцінки впливають на індивідуальні оцінки варіантів вибору. В ситуації професіонального вибору одним із головних об'єктів оцінки є статус, який займає певна професія в соціальній структурі [26].

Для пояснення градації мотивації вибору професії, як вважає Бондарчук О[11] потрібно звертатися до вивчення впливу мотиваційних факторів, які визначають внутрішню бажаність чи розумну необхідність певного вибору. Зокрема, вони виділяють внутрішні фактори, до яких відносять: власне професійні фактори (предмет праці, процес праці, результат праці), умови праці (соціальні, організаційні, територіально-географічні, фізичні), можливості, що надаються професійною сферою для реалізації позапрофесійної мети (спілкування, психічний розвиток, збереження та зміцнення здоров'я, відпочинок і розваги, отримання матеріальних благ,

досягнення бажаного соціального статусу, суспільна робота тощо).

До зовнішніх мотиваційних факторів автори відносять: фактори тиску (вимоги об'єктивного характеру, рекомендації, поради), фактори притягування-відштовхування (приклади, звичні еталони «соціальної престижності»), фактори інерції (звичні заняття, стереотипи наявних соціальних ролей).

Успішність професійного становлення визначається характеристиками сформованості мотивації, якими є сила і стійкість структурних мотивів. Під «силою» мотивів розуміється глибина їх усвідомленості (розуміння, прийняття) потреби і самого мотиву. Стійкість мотиву оцінюється за його наявністю в різних видах діяльності і за збереженням його впливу на поведінку та діяльність у різних ситуаціях. Тому, на думку Валюнас В.[22], мотивація вибору професії повинна мати дворівневу структуру, а саме рівень мотивів професійної підготовки та рівень мотивів професійної діяльності.

Причому, перший рівень повинен підпорядковуватися другому. У протилежному разі, якщо виникають мотиваційні кризи особистості, які призводять до зниження ефективності навчання та перебудови мотивації особистості. У тих випадках, коли професійне самовизначення сприймається людиною як необхідність, а вибір професії детермінується зовнішніми мотиваційними факторами, надалі професійна діяльність виявляється відстороненою від внутрішніх структур особистості. Це характеризує зниження активності й спричинює внутрішньоособистісні конфлікти.

У ситуації професійного вибору одним із головних впливів оцінювання є статус, який займає професія у соціальній структурі. Це такий спеціальний термін як «деліберация» для визначення процесу формування професійної спрямованості. На етапі професійного пізнання людина обмірковує свій вибір, формує свої уявлення про престижність професії, яка розглядається як один із феноменів суспільної свідомості, що має вплив на професійний вибір, професійне становлення, на соціальну мобільність людини у сфері трудової зайнятості [18].

У соціологічній літературі описана ієрархія престижу професій в суспільній свідомості, залежність шкали престижу від соціально-демографічних факторів, висунута проблема змісту престижу професій. На престиж професії впливають інтелектуальний зміст і творча сутність, перспективність вдосконалення освіти, саморозвиток, кваліфікація, матеріальне забезпечення, санітарногігієнічні та соціально-психологічні умови, за яких спеціаліст виконує свої функції. Етап професійної підготовки у ВНЗ як складний перехід від професійних очікувань до «ревізії» раніше сформованих уявлень про обрану професію. Самосусвідомлювання виникає в ході розвитку свідомості особистості, мірою того як вона стає самостійним суб'єктом. Самостійність суб'єкта виражається у можливості самостійно ставити перед собою цілі та задачі, спрямовувати свою діяльність. Розвиток самосвідомості проходить низку етапів, від «наївного неусвідомлення» до «поглибленого самопізнання», яке поєднується із самооцінкою. Складні психічні якості людини створюють дві основні групи: характерологічні якості та здібності. Перша пов'язана із спонукальною (мотиваційною) стороною діяльності, друга з організаційно-виконавчою стороною регуляції поведінки. Професійні вибори певною мірою містять такі самооцінки, які вказують людині на можливі та неможливі для неї вибори, формують апріорне уявлення людини про «ціну» свого вибору. Питання про внутрішню зумовленість вибору – це питання, в першу чергу, про здібності. Здібності людини, перебуваючи в певній залежності від зовнішніх умов, від досвіду життєдіяльності, не є просто відображенням цих умов, не є накопиченими знаннями та вміннями. Від зовнішніх умов здібності залежать тому, що перші допомагають або творять перепони для їх розвитку, впливають на динаміку їх прояву.

Ставлячи знак рівняння між термінами «правильний» вибір і «свідомий» вибір, виокремлюють три умови, на які слід зважати при виборі професії. Це «потрібний», «здібний» і «схильний». Урахування кожної з цих умов, звичайно, не гарантує правильного вибору професії, але слід брати до

уваги всі три умови разом.

Варто зазначити, що в момент вступу до ВНЗ в абітурієнтів немає досвіду професійної діяльності, немає повної інформації про професію, немає можливості об'єктивно співвіднести свої можливості та вимоги професії. Як на головний фактор, що обмежує можливість існування свідомого вибору на етапі професійного самовизначення, можна вказати відсутність повної, об'єктивної, адекватної інформації про зміст сутності професії, її можливості щодо особистісного потенціалу людини та її потреб. Формування мотивів професійного самовизначення, мотивів вступу до ВНЗ відбувається на цьому фоні. Як зазначається, одним із головних джерел помилок у виборі професії є нечітка мета, що призводить до перебування мотивації в динаміці.

Отже, доходимо висновку, що вибір професії, з психологічної точки зору, тісно пов'язаний з наявністю внутрішньої мотивації вибору. Виходячи з із зазначеного, для переведення зовнішньої мотивації на внутрішній рівень важливим завданням є вивчення особливостей формування мотивації вибору професії і факторів впливу на вказаний процес.

Мотивація вибору професії формується під впливом соціальних та внутрішніх факторів, вона здійснюється з урахуванням минулого досвіду та з позицій очікуваного майбутнього, в її побудові значну роль відіграють емоційні, пізнавальні та вольові компоненти. Значення дослідження особливостей формування мотивації обґрунтовується положеннями про взаємозв'язок мотивації з професійним навчанням та процесами професіоналізації особистості і спрямовується на виділення тих факторів, які забезпечують ефективність даних процесів з метою впливу й управління їх формуванням під час професійної орієнтації. [38]

Саму ж послідовність етапів вибору професії можна подати таким чином:

1. Виникнення проблеми, її суб'єктивне розуміння та ставлення до неї.
2. Оцінювання можливих варіантів її розв'язання.
3. Вибір оптимальної альтернативи та визначення її суб'єктивних

афективно-когнітивних критеріїв.

4. Формування психологічної готовності до її прийняття, що забезпечує узгодження внутрішніх структур і зовнішньої необхідності.

5. Здійснення вибору.

Психологічний механізм детермінації вибору професії, таким чином, представлено через співвіднесення мотиву й мети. Оскільки мета є особистісним утворенням, пов'язаним із мотивами, здібностями людини та вимогами, що поставлені перед нею, при перевазі компонентів «треба» вона буде нечіткою, недостатньо конкретно чи неповною. Це впливає з того, що наявні якісна своєрідність мотивації, сила, стійкість, залишатимуться низькими, оскільки дане досягнення не є внутрішньо необхідним.

Висновки до розділу 1

В даному розділі ми здійснили теоретичний аналіз діяльності сучасного психолога під час війни. Таким чином, ми визначили особливості діяльності сучасного психолога. Сучасний психолог, працюючи під час війни, зазвичай займається допомогою людям, які потерпіли від травматичних подій. Він надає психологічну підтримку, допомагає в розумінні та примиренні зі стресом, травмами, посттравматичними симптомами. Також психолог може працювати з військовими та їхніми сім'ями, розробляючи стратегії адаптації до військового життя та підтримуючи їх у важких емоційних ситуаціях. Також ми розібрали методи діяльності сучасного психолога та причини вибору професії психолога.

Методи діяльності сучасного психолога під час війни можуть включати: Проведення індивідуальних консультацій та терапій з постраждалими від травматичних подій. Організація групових сесій для спільного обговорення та розуміння емоційних реакцій на стрес. Проведення тренінгів зі стратегій копіngu та зниження стресу. Розробка програм психосоціальної підтримки для військових, ветеранів та їхніх сімей. Проведення наукових досліджень з метою вдосконалення методів

психологічної допомоги в умовах війни. Причини вибору професії психолога можуть бути різними для кожної людини, але деякі загальні мотиви включають: Бажання допомагати іншим людям з розв'язанням їхніх проблем та покращенням якості їхнього життя. Інтерес до функціонування людського розуму, емоцій та поведінки. Здатність слухати, розуміти та співпереживати іншим людям. Бажання вивчати та розвивати нові методи та техніки в галузі психології. Мотивація зробити світ кращим для всіх, починаючи з психологічного благополуччя людей.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ПСИХОЛОГА ПІД ЧАС ВІЙНИ

2.1 Організація та методики дослідження

Для досягнення мети необхідно такі завдання:

1. Описати психодіагностичні методики , щоб визначити мотивацію майбутніх психологів, описати та проаналізувати результати дослідження.
2. Представити якісні результати проведеного дослідження та зробити висновки.

Дослідження проводилось з студентами-психологами 1 та 2 курсу університету “КРОК”. В процесі дослідження брали участь 30 респондентів. Робота проводилася з дотриманням морально-етичних норм, всі результати були конфіденційними. В результаті теоретичного аналізу ми визначили, що мотивація навчання у вищому навчальному закладі виявляється через систему ціннісних орієнтацій та особистісних цілей. Ці орієнтації і цілі можуть бути спрямовані як на навчальну діяльність безпосередньо, так і на самореалізацію в обраній професії. Крім того, мотивація професійної діяльності майбутніх професіоналів та їх кар'єрні орієнтації є інтегральними характеристиками особистості, що визначають систему їхніх мотиваційних цілей, потреб та ставлень. Наше дослідження також охопило аналіз мотиваційного профілю респондентів."

Такий підхід до обґрунтування процедури та використання психодіагностичного інструментарію базується на розумінні складності та динамічності мотиваційної сфери особистості, її багаторівневості та багатомірності. У зв'язку з цим, наша мета у проведенні експериментального діагностичного дослідження професійної мотивації майбутніх психологів полягала в застосуванні системного підходу до вивчення психологічних явищ. Ми ставили за мету встановлення та опис змістово-динамічних характеристик мотиваційних утворень, а також їх якісних та кількісних особливостей.

Для включення до психодіагностичного комплексу дослідження були використані методики, які відповідали таким критеріям: висока валідність та психометрична надійність.

Табл. 2.1.

Перелік психодіагностичних методик, що були використані для вирішення завдань дослідження.

Досліджувані властивості	Діагностична методика
Ставлення студентів до майбутньої Професійної діяльності	Анкета для визначення ставлення та планів студентів щодо майбутньої професійної діяльності
Мотивація навчальної діяльності в університеті	Мотивація навчання у ВНЗ
Мотивація професійної діяльності	Мотивація професійної діяльності (методика К. Замір в модифікації А. Реана)
Мотиваційна структура особистості	Мотивація професійної діяльності (методика К. Замір в модифікації А. Реана)
Кар'єрні орієнтації особистості	Опитувальник кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» (Е. Шейна, переклад і адаптація В.А.Чікер, В.Е.Вінокурова)

Перший інструментом дослідження авторська анкета, яка використовувалася для визначення ставлення та планів студентів щодо їх майбутньої професійної діяльності. Анкета складалася з 10 запитань, на які студентам пропонувалися чотири варіанти відповідей: "Так", "Скоріше так, ніж ні", "Скоріше ні, ніж так", "Ні" (див. Додаток А).

Другий інструмент - методика "Мотивація навчання у ВНЗ" Т. Ільїної, яка складалася з 50 запитань, на які студенти мали відповісти короткими відповідями "так" або "ні". Інтерпретуючи отримані результати, ми виділили три шкали:

1. «Набуття знань»: прагнення до отримання знань, допитливість;

2. «Оволодіння професією»: прагнення опанувати професійними знаннями і навичками, формування професійно важливих якостей;

3. «Отримання диплому»: здачі іспитів і заліків прагнення до пошуку обхідних шляхів, бажання отримати диплом при формальному засвоєнні знань.

Третя методика, розроблена К. Заміром та модифікована А. Реаном, призначена для вивчення мотивації у професійній діяльності. Вона базується на концепції внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Внутрішня мотивація виникає, коли сама діяльність є важливою для особистості. У випадку, коли мотивація професійної діяльності ґрунтується на прагненні задовольнити зовнішні потреби, такі як матеріальне забезпечення або соціальний статус, мова йде про зовнішню мотивацію. Зовнішні мотиви поділяються на позитивні та негативні, причому позитивні мотиви є більш привабливими та ефективними.

Методика включає сім основних мотивів професійної діяльності, які оцінюються за п'ятибальною шкалою:

1. Мотив грошового забезпечення.
2. Прагнення до кар'єрного зростання.
3. Прагнення уникнення критики від керівництва чи колег.
4. Прагнення уникнення покарання чи неприємностей.
5. Потреба у досягненні соціального престижу та поваги.
6. Задоволення від процесу та результатів роботи.
7. Можливість максимальної самореалізації через цю діяльність.

Під час обробки даних розраховуються показники внутрішньої, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації відповідно до наступних формул:

- Внутрішня мотивація: $(\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7}) / 2$
- Зовнішня позитивна мотивація: $(\text{оцінка пункту 1} + \text{оцінка пункту 2} + \text{оцінка пункту 5}) / 3$
- Зовнішня негативна мотивація: $(\text{оцінка пункту 3} + \text{оцінка пункту 4}) / 2$

4) / 2

Отримані значення кожного типу мотивації лежать в межах від 1 до 5.

Четвертою методикою, що використовувалася у нашому дослідженні, є методика вивчення структури мотивації особистості В.Є. Мільмана. Ця методика дозволяє виявити наступні тенденції особистості:

- Мотивація забезпечення життєзабезпечення (Ж).
- Мотиви комфорту та безпеки (К).
- Статусно-престижна мотивація (С).
- Мотивація спілкування (О).
- Мотивація загальної активності (Д).
- Мотивація творчої активності (ДР).
- Мотивація соціальної (громадської) корисності (ОД).

Складається з 14 тверджень, що стосуються життєвих прагнень і деяких сторін о способу життя. Досліджуваному потрібно висловити ставлення до них по кожному з 8 варіантів відповідей (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставивши у відповідних клітинах бланка відповідей одну з наступних оцінок кожного твердження: «Так, 32 згоден», «Мабуть згоден», «Коли як, згоден в деякій мірі», «Ні, не згоден», «Не знаю». П'ятою методикою в нашому дослідженні є Опитувальник кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» (Е. Шейна, переклад і адаптація В.А.Чікер, В.Е.Вінокурова). Методика складається з 40 тверджень. Під час проходження методики до 1-21 тверджень респондент має поставити запитання «Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень?» та оцінити по шкалі від 1 до 10, де 1 - абсолютно не важливо, 10 - винятково важливо. До тверджень 22-40 потрібно поставити інше запитання, а саме «Наскільки Ви згодні з кожним з наступних тверджень?», де 1 - абсолютно не згоден, 10 - повністю згоден. Обробка результатів здійснюється за допомогою обчислення кількості балів за кожною із дев'яти кар'єрних орієнтацій: професійна компетентність; менеджмент; автономія (незалежність); стабільність роботи; стабільність місця проживання; служіння; виклик; інтеграція стилів життя; підприємництво. Для цього необхідно, користуючись

ключем, порахувати суму балів з кожної орієнтації й отримане число поділити на кількість запитань. Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація - кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді жодна з орієнтацій не досягає рівня провідної, у такому випадку робиться висновок про те, що кар'єра не займає провідного місця у житті людини.

2.2. Результати дослідження особливостей мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів

Для досягнення основної мети нашої роботи, яка полягала у вивченні психологічних особливостей професійної мотивації майбутніх психологів, ми провели емпіричне дослідження. У дослідженні взяли участь 30 респондентів - студенти другого курсу спеціальності 053 "Психологія" КРОК.

Для виявлення психологічних особливостей навчальної мотивації студентів ми вважали за доцільне застосувати методiku "Мотивація навчання у ВНЗ" Т. Ільїної. Ця методика включає три шкали:

1. "Набуття знань" (прагнення до отримання знань, допитливість).
2. "Оволодіння професією" (прагнення оволодіти професійними знаннями та сформуванню професійно важливих якостей).
3. "Отримання диплома" (прагнення отримати диплом при формальному засвоєнні знань, прагнення до пошуку обхідних шляхів при складанні іспитів та заліків).

У результаті проведеного дослідження були визначені результати, які представлені на рис.2.1.

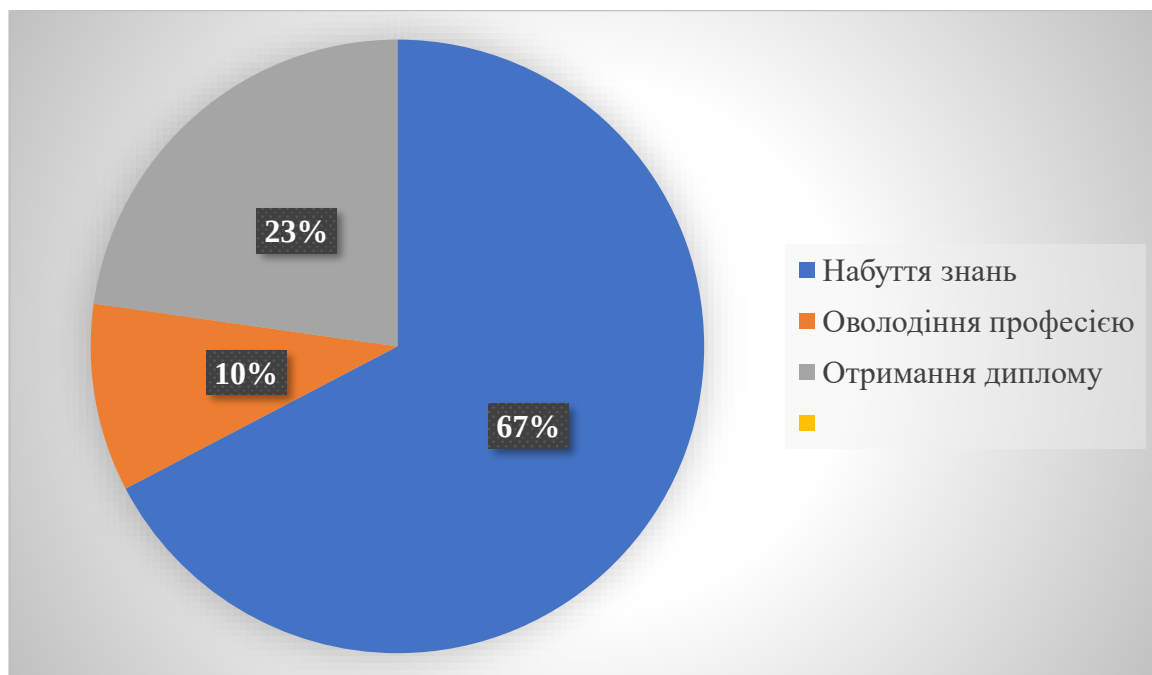


Рис.2.1. Показники мотивації навчання у ВНЗ за методикою Т. Ільїної

У структурі мотивації навчальної діяльності студентів-психологів переважає мотив "Набуття знань", який виявлений у 67% респондентів. Інші два мотиви - "Оволодіння професією" і "Отримання диплому" - менш поширені, відповідно у 10% і 23% студентів.

Більшість студентів (67%) виявляють високий інтерес до процесу навчання та отримують задоволення від здобуття знань та навичок. Вони також мають прагнення розвивати свої професійні здібності і набувати важливі навички в ході отримання освіти. Зауважимо, що мотивація до оволодіння професією може бути ще не повністю сформована через те, що студенти досліджувалися на другому курсі.

Для меншої частини респондентів (23%) головним стимулом є отримання диплому, що свідчить про їхній фокус на кінцевому результаті навчання, а не на самому процесі. Це може бути пов'язано з вибором спеціальності під впливом зовнішніх чинників, таких як соціальний тиск. Отримані результати свідчать про те, що для більшості студентів-психологів головним мотивом є бажання навчатися, що в подальшому сприятиме їхній успішній кар'єрі в галузі психології.

Наступною методикою, що була запропонована досліджуваним являється методика на визначення мотивації до професійної діяльності К. Заміра в модифікації А. Реана. Узагальнені результати діагностики за даною методикою подано на рис. 2.2

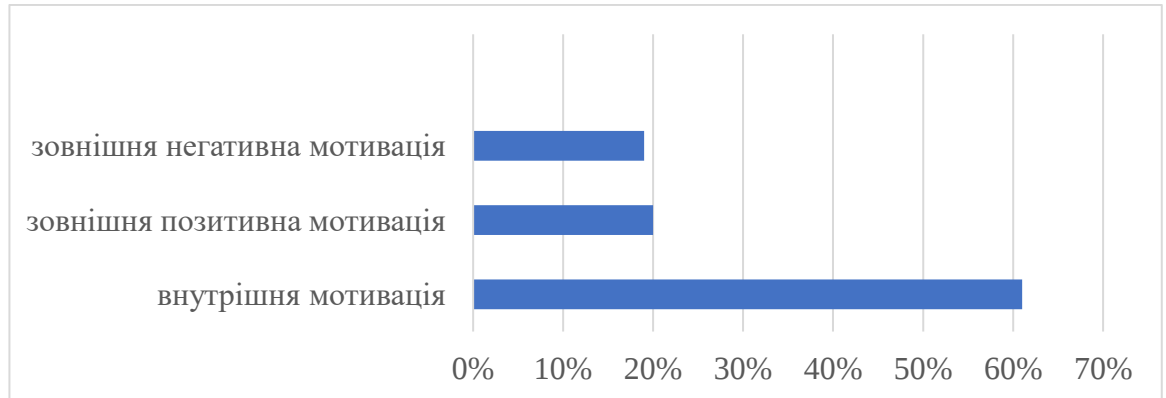


Рис.2.2. Показники мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів за методикою К. Заміра в модифікації А. Реана.

Для визначення відсоткового співвідношення було враховано 30 показники, оскільки у двох респондентів спостерігалася домінантність одразу двох мотивів: внутрішньої мотивації та зовнішньої негативної мотивації. За отриманими даними можна визначити, що у більшості (61%) переважає внутрішня мотивація. У 20% випадків виявлена зовнішня позитивна мотивація, що є стимулом для діяльності. У 19% респондентів спостерігається переважання зовнішньої негативної мотивації, що свідчить про те, що їхні дії більше мотивуються зовнішніми негативними чинниками.

Таким чином, більшість респондентів мають стимул до професійної діяльності від внутрішньої мотивації, яка передбачає задоволення від самого процесу праці, розвиток позитивних результатів і можливість самореалізації. Четверта частина респондентів знаходить мотивацію у зовнішніх факторах, таких як підвищення заробітної плати, кар'єрний ріст, а також потреба у соціальному престижі і повазі серед оточуючих. Також є невелика частина досліджуваних, які реагують на зовнішню негативну мотивацію, тобто прагнуть уникнути неприємностей або критики.

Загалом отримані результати підтверджують, що більшість студентів-психологів обрану професію сприймають як ціль у собі, а не засіб для досягнення інших цілей. Для них професійна діяльність є самоціллю, що позитивно впливає на їхні пізнавальні процеси і стимулює вибір складніших завдань.

Для визначення особливостей мотиваційної структури особистості ми використовували методику вивчення структури мотивації особистості В.Є.Мільмана. Отримані результати подаємо у вигляді профілю групи представлених на рис.2.3

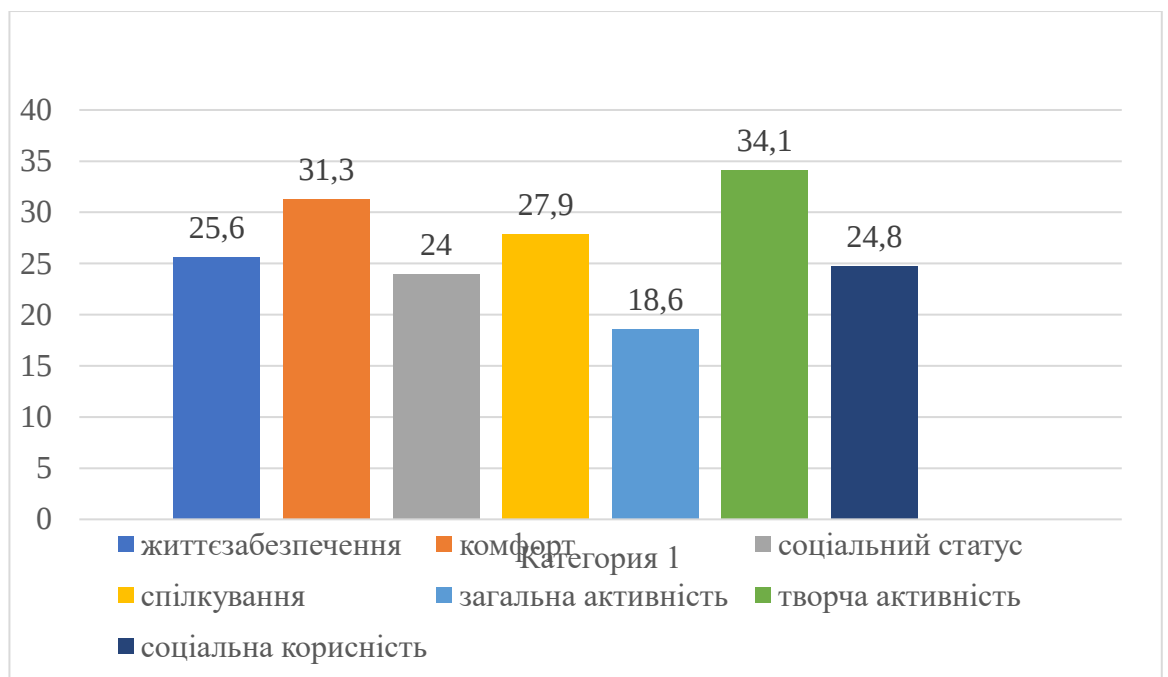


Рис.2.3. Середні значення показників мотиваційної структури особистості

Табл. 2.2.

Показники мотиваційної структури особистості В. Е. Мільмана

Ранг	Показники мотиваційної структури	Середні значення
1	творча активність	34,1
2	комфорт	31,3
3	спілкування	27,9
4	життєзабезпечення	25,6
5	Соціальна корисність	24,8
6	соціальний статус	24
7	загальна активність	18,6

Отримані результати свідчать про те, що у студентів, які взяли участь в дослідженні, в більшій мірі домінують такі шкали як: творча активність, комфорт та спілкування.

Найвищий показник за шкалою творча активність (34,1), тобто серед респондентів переважають особистості для яких креативна діяльність, винайдення нестандартних рішень виходу із ситуації є мотиваційним підкріпленням для розвитку в своїй галузі професійної діяльності, можемо припустити, що здатність студентів до творчої активності, уміння продукувати оригінальні ідеї та знаходити способи розв'язати проблему, використовуючи нестандартне мислення будуть ефективними у майбутній практичній діяльності.

Шкала комфорту (31,3) також відрізняється високим показником, що свідчить про те, що турбота про засоби існування та вдосконалення їх приносить задоволення та мотивують наших досліджуваних. Студентам важливо мати особистий простір для фізичного і морального відпочинку, крім того робота має проходити у спокійній, тихій атмосфері, де буде підтримуватись чистота, а речі будуть мати своє місце. На нашій погляд, дана мотиваційна структура буде дотримана у професійній діяльності психолога, так як робочий кабінет має чимало вимог, дотримання яких є обов'язковим.

Мотивація спілкування (27,9) – приєднання до групи, пристосування до соціальних норм третя за силою прояву в групі наших респондентів, що буде сприяти просуванню в професійній діяльності психолога, адже комунікативні якості є одними з професійно важливих.

Життєзабезпечення (25,6) шкала, яка займає середню позицію, дана характеристика вказує та важливість нормальних умов проживання для забезпечення ефективної професійної діяльності та існування особистості в цілому.

Шкала соціальний статус (24) проявлена не в значній мірі у наших респондентів, тобто позиція у групі, рівень багатства і доходів, владні повноваження, доступ до політики не є сильним стимулом для

досліджуваних.

Низький показник (24,8) за шкалою – соціальна користь, що свідчить про низьку мотивацію стосовно спрямованості на соціальну діяльність студентів.

Найнижчий прояв зафіксовано за ознакою – загальна активність (18,6), тобто у досліджуваних низька інтенсивність взаємодії з середовищем, не достатній обсяг комунікації з людьми, можемо припустити, що причиною цього є складна геополітична ситуація, пандемія і як наслідок відсутність аудиторного навчання, можемо спрогнозувати, що з початком очного навчання, відвідування університету загальна активність студентів зросте.

Пропонуємо розглянути результати четвертої методики обраної нами, а саме опитувальника кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» (Е. Шейна, переклад і адаптація В.А.Чікер, В.Е.Вінокурова), який спрямований на визначення особливостей ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, які в свою чергу є соціально обумовленими спонуканнями до діяльності та утворюють кар'єрні орієнтації людини. Даний тест дозволяє виявити наступні кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Отримані в ході дослідження результати подаємо у вигляді профілю групи в таблиці 2.2.

Табл. 2.3.

Середні значення кар'єрних орієнтацій за методикою «Якоря кар'єри» Е. Шейна

	Кар'єрні орієнтації	Середні значення
1	служіння	7,92
2	стабільність роботи	7,75
3	інтеграція стилів життя	7,52
4	автономія	7,3
5	менеджмент	6,67
6	стабільність місця проживання	6,12
7	професійна компетентність	5,96
8	виклик	5,64
9	підприємство	5,22

Аналіз показників профілю наших досліджуваних показав, що найбільш важливою ціннісною орієнтацією в кар'єрі для них є служіння (7,92). Це свідчить про те, що більшість досліджуваних мають сильне бажання втілювати в своїй роботі основні цінності, такі як допомога іншим. Вони віддають перевагу особистісним цінностям над матеріальними і шукають роботу, яка дозволить їм приносити користь суспільству, навіть якщо це не завжди виражається в грошовому еквіваленті.

Крім того, високі бали отримано за показниками стабільності роботи (7,75) і інтеграції стилів життя (7,52), що свідчить про те, що ця група схильна обирати довгострокову, стабільну роботу і важлива для них гармонія між особистим життям і кар'єрою.

Середні показники отримано за шкалами автономії (7,3), менеджменту (6,67), стабільності місця проживання (6,12) і професійної компетентності (5,96), що свідчить про те, що досліджувана група також цінує свободу в роботі, вміє керувати іншими, але не проявляє особливого інтересу до управління. Вони також прагнуть до стабільності в житті та в роботі.

Низькі показники отримано за шкалами виклику (5,64) і підприємництва (5,22), що свідчить про те, що ця група можливо ще не готова до вирішення складних завдань або розв'язання нерозв'язних проблем. Вони не проявляють особливого інтересу до конкурентної боротьби або створення власного бізнесу, але це може змінитися з часом після набуття досвіду роботи.

Перейдемо до аналізу результатів авторської анкети, що спрямована на визначення ставлення та ланів студентів щодо майбутньої професійної діяльності.

Далі наводимо діаграми з відсотковим відношенням відповідей майбутніх психологів групи (рис.2.4).

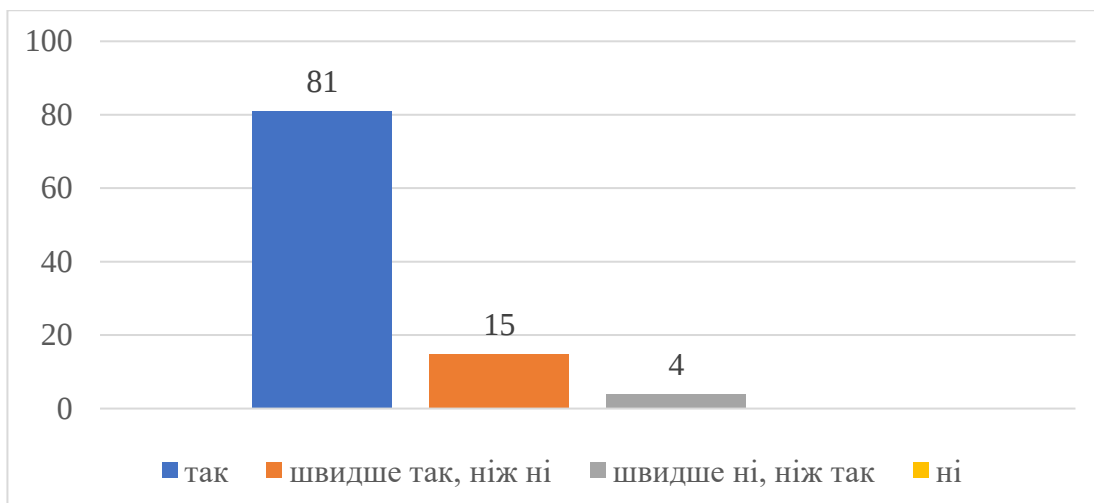


Рис. 2.4. Відповідь на перше питання авторської анкети – «Чи є у вас прагнення застосувати свої знання, досвід, здібності отримані під час навчання у ЗВО в галузі обраної професії після закінчення університету?»

Більшість опитаних (81,0%) відповіли позитивно або "швидше так, ніж ні" (15,0%) на запитання про те, чи мають вони намір застосовувати свої знання, досвід і здібності, набуті під час навчання в університеті, у своїй майбутній професійній діяльності. Це свідчить про те, що майже всі респонденти планують використовувати отримані знання у практиці після закінчення університету.

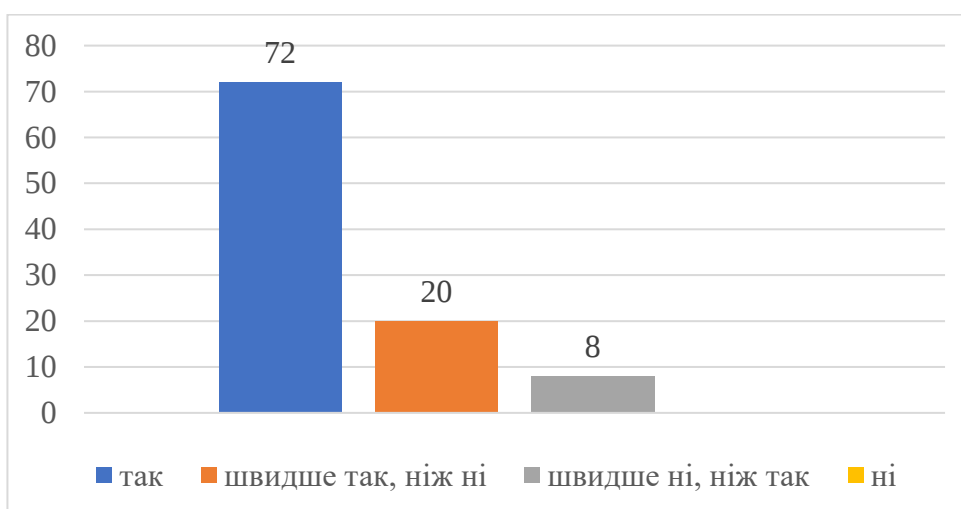


Рис. 2.5. Відповідь на друге питання авторської анкети – «Чи є у вас прагнення вдосконалювати свою кваліфікацію після закінчення закладу вищої освіти?»

Аналіз відповідей на друге запитання показав, що більшість респондентів (72%) виразили бажання підвищувати свою кваліфікацію після закінчення університету, що стане для них перевагою на ринку праці. Ще 20% схиляються до вдосконалення своєї кваліфікації, але ще не прийняли остаточного рішення. Тим часом, 8% студентів не планують займатися підвищенням своєї кваліфікації після закінчення навчання.

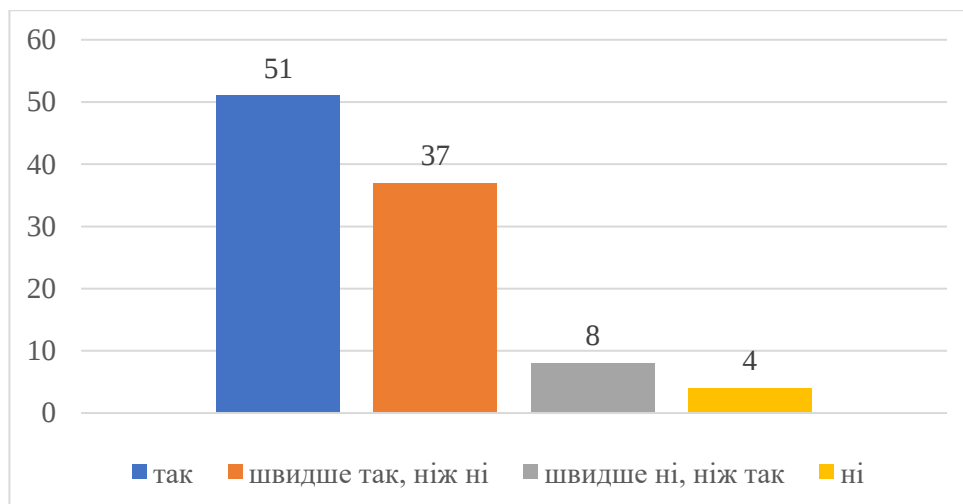


Рис. 2.6. Відповідь на третє питання авторської анкети – «Чи можете ви чітко дати відповідь на питання «Чому я хочу працювати психологом?»»

Половина опитаних вже мають свої мотиви для вибору професії психолога. Для них розуміння цінності їхньої роботи для себе та користі для клієнтів є основним стимулом для постійного розвитку та вдосконалення своїх навичок, що є надзвичайно важливим у психологічній сфері (51%). Меншість схиляються до позитивної відповіді «так» на це запитання, проте ще не впевнені у своїй відповіді (37%). Невелика частка відповіли «ні» (4%) або «швидше ні, ніж так» (8%). Можливо, наступні два роки навчання в обраній спеціальності допоможуть цим студентам краще розуміти цінність та важливість обраної спеціальності в сучасному світі.

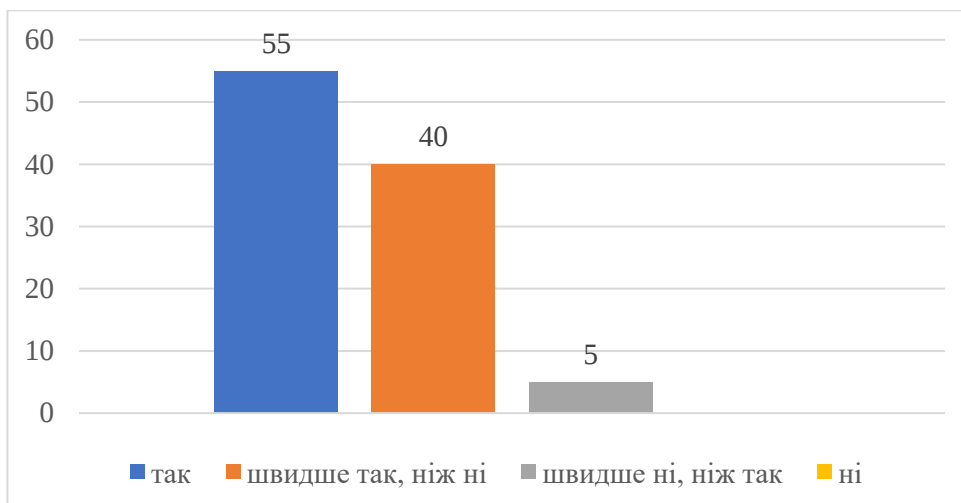


Рис. 2.7. Відповідь на четверте питання авторської анкети – «Чи під час навчання в університеті у вас виникало бажання практикуватися в обраній галузі?»

У більшості опитаних студентів під час навчання виникало бажання практикувати отримані знання та навички на практиці (55%). Третина респондентів схиляється до того, що прагнення були, але не впевнені у своїй відповіді (40%). Не значний відсоток студентів вказали, що швидше бажання використовувати отримані компетенції під час навчання не з'являлось (5%), проте вони не впевнені в своїй відповіді.

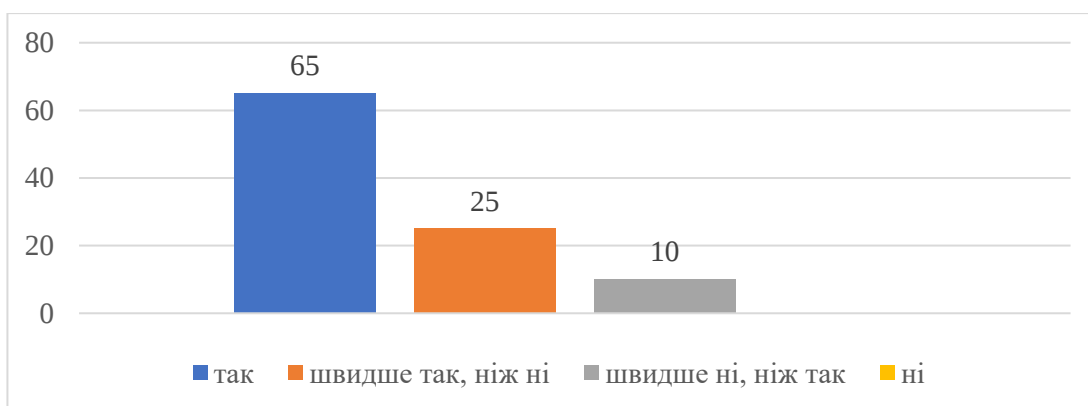


Рис. 2.8. Відповідь на п'яте питання авторської анкети – «Чи є у вас розуміння та внутрішнє сприйняття цілей і завдань майбутньої професійної діяльності?»

Більше половини опитаних вже мають чітке уявлення про свої цілі та

завдання у майбутній професійній діяльності (65%). Розуміння цих цілей та завдань допомагає їм зберігати позитивну мотивацію і ентузіазм навіть у випадках невдач, що в свою чергу сприяє їхньому професійному розвитку. Чверть респондентів (25%) не впевнені у чіткому розумінні своїх цілей та завдань у майбутній професійній діяльності, проте схиляються до позитивної відповіді "так". Зовсім невеликий відсоток опитаних (10%) обрали варіант "швидше ні, ніж так".

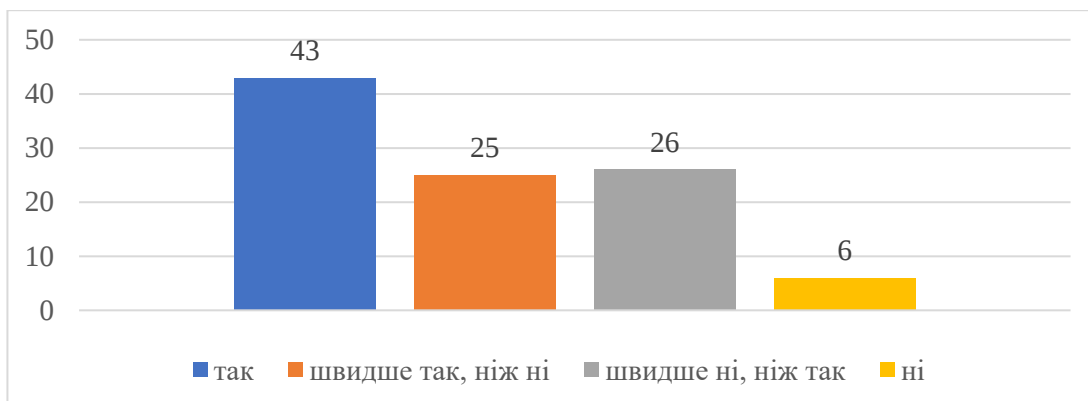


Рис. 2.9. Відповідь на шосте питання авторської анкети – «Чи задоволені ви власними досягнутими результатами під час навчання (отриманими знаннями, особистісним досвідом, розвитком особистісних якостей)?»

Трошки менше половини учасників дослідження відповіли позитивно на запитання щодо задоволення власними досягненнями під час навчання (43%). Чверть респондентів вважають свої результати повністю задовільними (25%), ще одна чверть схиляється до того, що вони скоріше не задоволені, ніж навпаки (26%). Зовсім невеликий відсоток опитаних (6%) відчуває повне незадоволення отриманими знаннями, особистісним досвідом і розвитком особистісних якостей. Такий результат можна вважати позитивним, оскільки критичне оцінювання власних досягнень і високі вимоги до себе сприяють подальшому розвитку та удосконаленню результатів.

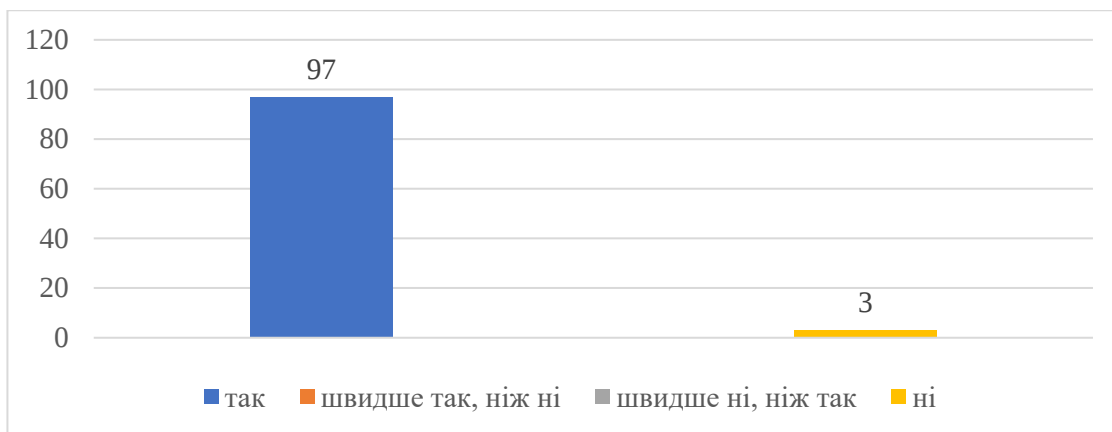


Рис. 2.10. Відповідь на сьоме питання авторської анкети – «Чи усвідомлюєте ви, що обрана вами галузь навчання є значущою в суспільстві?»

Майже всі учасники опитування усвідомлюють, що їхнє вибране навчання у галузі психології має значення для суспільства. Працювати і розвивати свої навички в цій сфері, яку вони вважають важливою і цікавою, має позитивний вплив на їх емоційний стан, оскільки розуміння того, що їхня діяльність корисна для інших, підвищує мотивацію до роботи (97%). Один респондент вказав, що поки не усвідомлює значущості психології (3%), але можна припустити, що зміни, що відбуваються в наш час, сприятимуть розумінню студентами необхідності психологічної допомоги людям і важливості високої професійної підготовки фахівців у цій галузі.

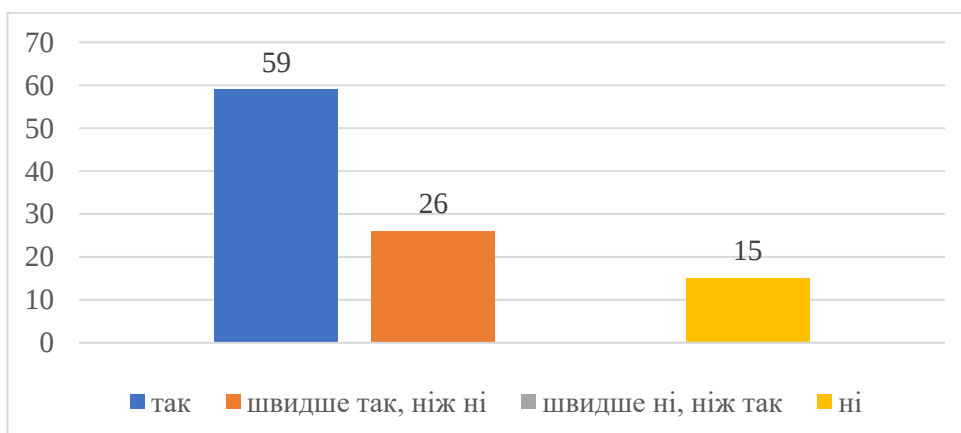


Рис. 2.11. Відповідь на восьме питання авторської анкети – «Чи вдалося вам швидко та без значних зусиль адаптуватися до...

дистанційного навчання? Ви почали виконувати завдання без затримок? Ваші оцінки не знизилися після початку дистанційного навчання?»

Щодо восьмого запитання, більшість респондентів (59%) стверджують, що вони швидко та без значних зусиль адаптувалися до дистанційного навчання. Вони виконували завдання без затримок, і їх оцінки не знизилися після переходу на дистанційну форму навчання. П'ята частина опитаних схиляється до позитивної відповіді, але не повністю впевнена (26%), а невеликий відсоток (15%), три особи, відповіли "ні", що свідчить про труднощі у адаптації до дистанційного навчання. Швидка адаптація є важливою психологічною характеристикою для фахівців у галузі психології, оскільки сучасний світ характеризується постійними змінами і розвитком. Щоб залишатися конкурентоспроможним, важливо вміти швидко реагувати на зміни та шукати шляхи їх вирішення. Така швидка адаптація сприятиме розвитку в професійній діяльності психолога.

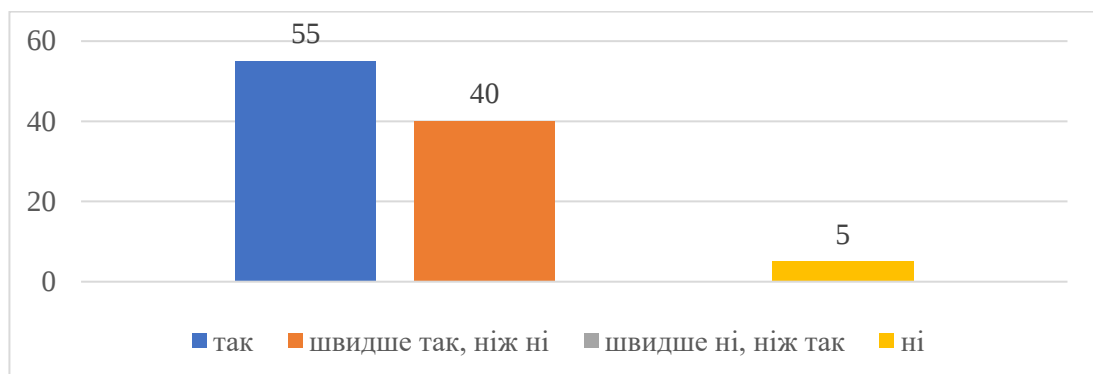


Рис. 2.12. Відповідь на дев'яте питання авторської анкети – «Чи вдається вам від час війни зберігати спокій, допомагати та підтримувати близьких вам людей?»

Аналіз відповідей респондентів на дев'яте запитання показав, що більшість (55%) виявила здатність зберігати спокій та надавати підтримку своїм близьким. Меншість (40%) визнали, що не завжди можуть зберігати спокій та турбуватися про інших, в той час як лише одна людина з 30 (5%) визнала, що не здатна зберігати спокій і піддається паніці та переживанням

під час стресових ситуацій. Здатність зберігати холодний розум та аналізувати ситуації є важливими для психолога, оскільки це дозволяє надати клієнтові ефективну підтримку, особливо коли люди переживають емоційні та стресові ситуації.

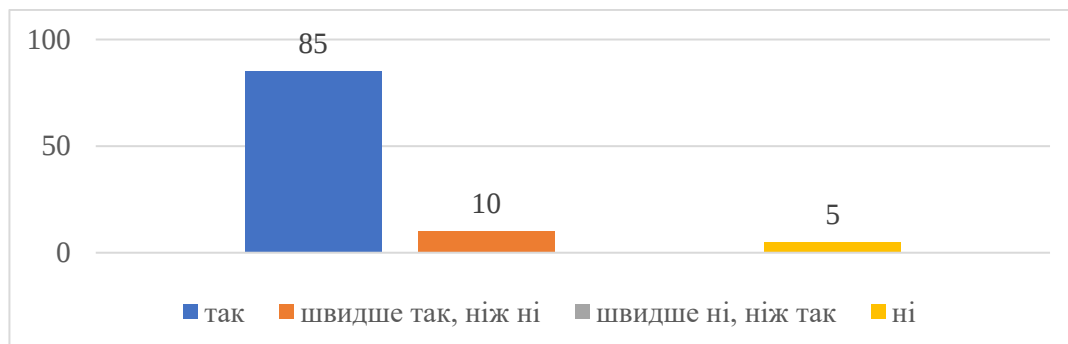


Рис. 2.13. Відповідь на десяте питання авторської анкети – «Чи ведете ви діалог з собою, аналізуючи власні емоції, почуття, ставлення та реакції в ситуаціях, що відбулися?»

У заключному питанні анкети більшість студентів позитивно відгукнулися, підтвердивши нашу гіпотезу. Це означає, що більшість студентів активно ведуть внутрішній діалог, розглядаючи свої емоції, почуття, уявлення та реакції на події (85%). Завдяки цій рефлексії вони можуть вирішувати проблеми, аналізувати свій досвід і здобути нові знання. Це особливо важливо для психологів, оскільки внутрішній світ людини стає полем для їхньої професійної діяльності. Деякі студенти (10%) відчувають невпевненість у відповіді, а одна особа (5%) навіть не веде самоаналіз у формі рефлексії.

Для визначення зв'язку між мотивацією навчання у вищому навчальному закладі (ЗВО), мотивацією професійної діяльності та кар'єрними орієнтаціями студентів ми використали математичну обробку за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Спірмена. Для цього ми скористалися програмою для обробки даних SPSS 21.0. Результати цієї обробки представлені в Додатку В. Наступним кроком було графічне зображення отриманих результатів кореляційних зв'язків, яке представлено на рисунку 2.2.1.



Рис.2.2.1. Кореляційні зв'язки мотивації до навчальної діяльності у ВНЗ з мотиваційними структурами особистості та кар'єрними орієнтаціями студентів психологів.

З отриманих даних можна зробити такі висновки:

Існує позитивний кореляційний зв'язок на рівні значущості $p \leq 0,05$ між мотивацією до придбання знань та автономією. Це означає, що студенти, яких мотивує саме набуття знань, схильні до прояву свободи та незалежності. Їм подобається виконувати роботу власним способом та темпом. Ця особливість може сприяти отриманню задоволення від навчання та стати важливою під час професійної діяльності, оскільки нестандартні рішення та оригінальні ідеї приваблюють роботодавців.

Існує негативний кореляційний зв'язок на рівні значущості $p \leq 0,05$ між мотивацією до оволодіння професією та соціальним статусом. Це означає, що студенти, які прагнуть оволодіти професією, менше цінують бажання забезпечити собі соціальний статус. Це може свідчити про те, що респонденти не вбачають професію психолога як засобу забезпечення соціального статусу.

або фінансової стабільності.

Ці висновки можуть бути пов'язані з недостатньою обізнаністю респондентів щодо можливостей приватної практики в психології та можливостей кар'єрного зростання в інших сферах, таких як корпорації.

Ці висновки вказують на важливі аспекти мотивації студентів у навчанні та їх уявлень про майбутню професійну діяльність.

Для аналізу результатів за методикою «Мотивація професійної діяльності» К. Замір в модифікації А.Реана нами також був застосований коефіцієнта рангової кореляції Спірмена. Графічне зображення кореляційних зв'язків представлено на рис. 2.2.2



Рис.2.2.2. Кореляційні зв'язки мотивації професійної діяльності з мотиваційними структурами особистості та кар'єрними орієнтаціями майбутніх психологів.

Можемо підсумувати, що між внутрішньою мотивацією та кар'єрними орієнтаціями, такими як служіння та автономія, існує додатний кореляційний зв'язок на рівні значущості $p \leq 0,05$. Це означає, що внутрішня мотивація взаємопов'язана з виявленням себе через власні ідеали та цінності, а також бажанням мати вільну та незалежну діяльність.

Кар'єрна орієнтація у служінні характерна для людей, які долучаються до діяльності з особистого бажання реалізувати свої головні цінності, надавати користь суспільству та бачити результати своєї праці. Це особливо важливо у сфері психології, де професійна діяльність спрямована на допомогу іншим.

Кореляційний зв'язок між внутрішньою мотивацією та автономією є важливим для студентів-психологів. Бажання мати вільну та незалежну роботу, разом із вмінням ефективно поєднувати ці якості з професійною діяльністю, може призвести до новаторських підходів у методах психокорекції та створенні креативних ідей для розвитку сфери психології.

Було виявлено додатній кореляційний зв'язок на рівні значущості $p \leq 0,05$ між зовнішньою негативною мотивацією та кар'єрною орієнтацією у стабільності місця проживання. Це свідчить про те, що для осіб, які відчують негативний тиск, важливим є стабільність у житті, мінімальні зміни у місці проживання та уникання несподіваних ситуацій.

Також було виявлено від'ємний кореляційний зв'язок на рівні значущості $p \leq 0,05$ між зовнішньою негативною мотивацією та інтеграцією стилів життя. Це означає, що для таких осіб важливо зберігати гармонію між особистим життям та кар'єрою, де кар'єра повинна відображати їхні особисті цінності та вирішувати проблеми, які виникають у їхньому особистому та сімейному житті.

Було також проведено порівняння результатів отриманих за допомогою методики "Діагностика мотиваційної структури особистості" В. Е. Мільмана та опитувальника кар'єрних орієнтацій "Якоря кар'єри". Результати представлені на рисунку 2.2.3.



Рис.2.2.3. Кореляційні зв'язки між кар'єрними орієнтаціями та мотиваційними структурами майбутніх психологів.

Підсумовуючи аналіз результатів, можемо встановити наявність додатного кореляційного зв'язку на рівні значущості $p \leq 0,05$ між характеристикою "стабільність місця проживання" та загальною активністю людини. Люди, які приділяють велику увагу стабільності свого місця проживання, зазвичай залишаються активними і можуть стати ініціаторами змін у взаємодії з навколишнім світом.

Їхня активність проявляється у творчості, спілкуванні та вольових зусиллях, а також у принциповості та послідовності відстоювання своїх поглядів. Це поєднання характеристик є дуже корисним для психолога, оскільки постійні переїзди або зміни місця проживання можуть заважати у взаємодії з клієнтами, які потребують тривалої підтримки. Однак прояв творчості та активне спілкування можуть компенсувати віддалену роботу з клієнтами та забезпечити успішну практику.

Також під час математичної обробки було встановлено додатній кореляційний зв'язок на рівні значущості $p \leq 0,05$ між ціннісною орієнтацією "виклик" та мотиваційною структурою "творча активність". Студенти, які

віддають перевагу цінності "виклик", мають схильність долати перешкоди, розв'язувати складні завдання, ставити перед собою виклики, конкурувати та досягати перемог. Для цього у професії психолога важливим є прояв творчості.

Такий зв'язок підтверджує, що серед наших респондентів є особистості з великим потенціалом та задатками для успішної професійної діяльності в галузі психології.

Ми виявили два кореляційні зв'язки між ціннісною орієнтацією "менеджмент" і двома мотиваційними структурами. Перший зв'язок виявлено з мотиваційною структурою "соціальний статус" на рівні значущості $p \leq 0,05$, а другий зв'язок з мотиваційною структурою "життєзабезпечення" на рівні значущості $p \leq 0,01$.

Високі результати за шкалою "менеджмент" вказують на бажання особи керувати людьми та проектами, лідерство, відчуття відповідальності і бажання будувати кар'єру. Ми відзначили зв'язок з мотиваційною структурою "життєзабезпечення", що свідчить про те, що студенти, які цінують кар'єрний зріст, також вважають важливим забезпечення високого рівня життя та комфортних умов проживання.

Кореляційний зв'язок між ціннісною орієнтацією "менеджмент" та мотиваційною структурою "соціальний статус" можна пояснити тим, що лідери, люди, які займають керівні посади, мають вищий статус у суспільстві та отримують більшу винагороду за свою професійну діяльність. Їхня відповідальність за кінцевий результат і управління колективом також приносить їм соціальне визнання та статус.

Студенти розуміють цей феномен, тому ми спостерігаємо зв'язок між показниками результатів за цими характеристиками - "менеджмент" та "соціальний статус".

Висновки до розділу 2

Після завершення нашого емпіричного дослідження ми прийшли до важливих висновків щодо ролі професійної мотивації у формуванні майбутніх

фахівців у галузі психології. Отримані результати свідчать про те, що професійна мотивація виявляє суттєвий вплив на професійний, соціальний та особистісний розвиток студентів.

У нашому дослідженні ми виявили, що більшість студентів, які навчаються на спеціальності "Практична психологія" факультету лінгвістики та соціальних комунікацій, мають позитивні навчальні мотиви. Вони вважають придбання знань основною метою своєї навчальної діяльності. Крім того, виявлено, що внутрішня мотивація є найпоширенішою серед студентів у відношенні до їхньої професійної діяльності, а лише частина студентів використовує зовнішні позитивні мотиви, такі як заохочення, похвала та підтримка.

За допомогою методики "Діагностика мотиваційної структури В.Е. Мільмана" ми встановили, що серед респондентів переважають такі шкали, як творча активність, комфорт та спілкування. Аналіз результатів за методикою "Якоря кар'єри" показав, що найвищим показником ціннісних орієнтацій в кар'єрі є служіння, а також виявлені високі показники за шкалами стабільності роботи та інтеграції стилів життя.

Кореляційний аналіз показав зв'язки між різними аспектами мотивації та ціннісними орієнтаціями. Зокрема, було встановлено, що є позитивний зв'язок між мотивацією до придбання знань та шкалами "автономія" та "виклик", а також між мотивацією до оволодіння професією та шкалою "соціальний статус". Також були виявлені зв'язки між внутрішньою мотивацією та ціннісними орієнтаціями "служіння" та "автономія", а зовнішньою негативною мотивацією встановлено кореляцію з результатами за шкалами "інтеграція стилів життя" та "стабільність місця проживання".

На основі отриманих результатів була розроблена авторська тренінгова програма з метою підвищення рівня професійної мотивації студентів-психологів. Ця програма передбачає проведення десяти зустрічей та призначена для груп до 30 осіб.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ З ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ПСИХОЛОГА ПІД ЧАС ВІЙНИ

3.1 Тренінг з вибору професії психолога під час війни

Тренінг - це запланований процес, спрямований на оновлення навичок та знань, а також перевірку ставлення, ідей та поведінки з метою їх зміни й покращення. Він містить широкий спектр навчальних завдань - від формування технічних навичок (наприклад, робота з комп'ютером) до складніших комплексів, що можуть повністю змінити або посилити шкалу оцінок і цінностей.

Під час тренінгів постійно використовуються методи активного навчання, оскільки саме завдяки ним з'являються або поновлюються вміння та навички, розвиваються позитивні якості особистості, формується система ставлень до навчання та пізнання, активізується взаємодія між учасниками занять.

Це система концептуально, логічно, тематично та структурно пов'язаних занять, під час яких широко застосовуються методи активного навчання, а основною методикою яких є формування або оновлення системи ставлень, професійних умінь і навичок, розвиток у педагогів необхідних для здійснення особистісно зорієнтованої освіти якостей.

Зауважимо, що тренінгова діяльність, як і будь-яке викладання, складається з таких головних компонентів: підготовка до проведення тренінгу, сам тренінг та постійне фахове самовдосконалення в цій галузі.

Нові методичні форми дозволяють активізувати профілактичний процес, внести значні зміни в просвітницьку й виховну роботу. Серед них особливу роль відіграє соціально-психологічний тренінг (англ. го ігаін – навчати, тренувати).

Загальна мета тренінгу:

- підвищення компетентності в спілкуванні та набуття життєво

необхідних навичок,

- може бути конкретизована в таких завданнях:
- набуття знань;
- формування умінь, навичок;
- розвиток установок, що визначають поведінку в спілкуванні;
- корекція й розвиток системи відносин особистості.

Тренінг як форма організації процесу навчання має свої особливості:

- наявність постійної групи учасників;
- дотримання певних принципів групової роботи;
- певні організаційні умови, за яких проходять заняття;
- використання інтерактивних методів роботи;
- використання особистого досвіду та знань учасників.

Тренінговий процес реалізується в межах шести основних, тісно пов'язаних між собою компонентів: методи, учасники, тренер, рамкові умови, матеріальне забезпечення, місце. Кожен елемент тренінгу, кожна тема та заняття, кожний вид роботи мають власну мету, які всі разом спрямовані на реалізацію мети тренінгу в цілому. Тому для педагога-тренера як організатора тренінгу при підготовці та проведенні тренінгових занять важливо чітко усвідомлювати мету заняття в цілому та кожної з його частин. Для цього потрібно ставити та давати відповіді на наступні питання:

1. Що має бути результатом тієї чи іншої роботи?
2. Що має прозвучати обов'язково, чому?
3. Які знання, переконання, усвідомлення та навички мають бути надані та реалізовані учасниками в ході виконання ними того чи іншого виду роботи?

Учасники. Цільовою аудиторією тренінгу є підлітки. Кількість учасників групи має бути обмежена 30 особами; малі групи, у які об'єднуються учасники для різноманітних обговорень, творчої роботи, не можуть бути більшими ніж 1-5 осіб. Дуже важливо супроводжувати самостійну роботу учасників в малих групах, вони можуть потребувати

додаткових пояснень, підтримки, що необхідно також і для збереження рівня зацікавленості учасників у роботі на тренінгу.

Рамкові умови

Для успішного проведення тренінгового заняття необхідно забезпечити певні організаційні (або рамові) умови, до них відносяться кількість учасників тренінгу, час та тривалість тренінгу, місце, матеріальне забезпечення тощо. Місцем для проведення тренінгу може бути будь-яке приміщення, у якому можна зручно розташувати: стільці, поставлені по колу (за кількістю учасників тренінгу); столи для роботи учасників у малих групах та розміщення необхідних матеріалів; дошку або фліп-чарт або ж спеціально обладнаний кабінет.

Тренінговий кабінет – це спеціально обладнане приміщення (класна кімната) загальноосвітнього навчального закладу зі створеним навчальним середовищем, оснащеним сучасними засобами навчання, шкільним обладнанням згідно з санітарно-гігієнічними нормами і правилами облаштування.

Основна мета створення полягає у забезпеченні оптимальних умов для формування життєвих компетентностей учнів у процесі навчання та виховання, для розвитку й виховання особистості студента з високою культурою здоров'я, здатної формувати свій життєвий досвід на основі моральних цінностей українського народу та людства в цілому.

Завданням функціонування кабінету є створення передумов для:

- організації колективного, індивідуального та диференційованого навчання;

- реалізації практично-дійової і творчої складових змісту навчання;

Формування в учнів життєвих компетентностей, зокрема свідомого ставлення до власного здоров'я .

- організації позакласної роботи;

- проведення засідань шкільних методичних об'єднань учителів ; н індивідуальної підготовки вчителів до занять, що сприяють підвищенню його

науково-методичного рівня.

Кабінет тренінгових технологій забезпечує науковий, естетичний, навчальний, методичний, виховний рівні викладання.

Крім того, важливо, щоб у приміщенні було достатньо місця для проведення ігор– руханок та інших рухливих форм роботи. Важливо також урахувати, що на стінах мають закріплюватись плакати та різноманітні напрацювання учасників групи.

Матеріальне забезпечення. Для проведення тренінгу необхідно мати: ручки і блокноти або зошити для індивідуальних записів учасників; аркуші паперу форматом А1, А3, А4; роздаткові інформаційні та інші матеріали, дошку або фліп-чарт (спеціальна дошка, на якій кріпляться великі аркуші паперу для записів); маркери або фломастери різних кольорів; кольоровий папір;скотч, кнопки, клей, скріпки; ножиці; бейджі (значки для написання імен учасників); стікери (невеликі аркуші кольорового липкого паперу); папки для роздаткових матеріалів тощо.

Педагог-тренер. Він керує процесом тренінгу, надає інформацію й допомагає учасникам систематизувати свої знання та придбати необхідні навички. Успішного педагога-тренера характеризують:

- активна життєва позиція, бажання займатися просвітницькою діяльністю;
- позитивне ставлення до себе та інших;
- досконале володіння матеріалом, що складає зміст тренінг-курсу;
- володіння навичками ефективного спілкування та роботи з групою;
- постійне вдосконалення своїх знань та вмінь.

Методи є певними способами досягнення мети педагогічного процесу. У ході тренінгу для майбутніх психологів використовуються активні та інтерактивні методи навчання: презентація, індивідуальна робота, робота парами, робота в малих групах, робота по колу, рольова гра, обговорення, «мозковий штурм», анкетування, ігри-розминки та методика Клімова:

Диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів – ДДО (за

Є. Клімовим)

Диференційно-діагностичний опитувальник Є.А. Климова допоможе будь-якій людині визначити свої схильності до різного роду професій, методом обчислення особистісного психотипу. Кожна людина більшою мірою розташований до певного виду діяльності, це пов'язано з нашим способом життя, мисленням, навичками і підсвідомими прагненнями. Для однієї людини важливо реалізувати свій творчий потенціал, для іншого – принести користь громадськості, а третій воліє роботу, націлену на економічний результат.

Покладаючись на дану методику, ви можете дізнатися свій особистісний тип і глибше зрозуміти свої схильності до роду діяльності.

ДДО (за Є. Клімовим) на профорієнтацію підходить для: підлітка-школяра (абітурієнта), який знаходиться у пошуках і думає на кого піти вчитися; студента, якому цікаво осмислити правильність свого вибору; компаній, які ретельно відбирають персонал при прийомі на роботу; людини, яка вже має професію, але бажає перевчитися і думає, яку професію варто вибрати; працівника будь-якої компанії, щоб краще організувати свій робочий процес і направити здібності в правильному ключі.

Карта інтересів Климова була створена видатним російським кандидатом психологічних наук, який спеціалізувався на психології праці і опублікував понад 300 праць та близько 30 посібників і підручників. Одну з книг він присвятив темі професійного самовизначення, в якій детально розповідає про даною методикою (опитувальнику). Автор даного тесту описує п'ять основних груп – схильностей, які характеризують особистість.

Е. А. Клімов виділяє 5 психотипів особистості:

1. Людина – природа – такий тип, характерний людям, що прагнуть поліпшити стан навколишнього середовища, тим, хто легко йде на контакт з природою і тваринами. Це садівники, ландшафтні дизайнери, працівники лісової і садової промисловості, ветеринари і екологи, дослідники флори і фауни, зоологи, ботаніки, а також геологи, картографи та метрологи.

2. людина – Людина – цей тип, як соціальний, схильний до спілкування, допомоги іншим, взаєморозуміння з аудиторією. Таким людям підходить робота, пов'язана з освітою, вихованням, соціальна діяльність, медицина, правова допомога, журналістика, а також адміністративна робота.

3. Людина – художній образ – називає таких людей творчими, схильними до художньої, письменницької, музичної та архітектурної діяльності, і т. п. Така особистість може займатися твором чого-небудь або чинити твори мистецтва (дизайнер, художник, композитор, письменник і режисер). А так само виконувати і виготовляти (оформлювач, музикант, ювелір, актор і так далі) або ж працювати з творами творчості (реставратор, маляр, шліфувальник, майстер розпису).

4. Людина – знакова система – цей тип людей математичного складу розуму. Їм підійдуть такі професії, як програміст, бухгалтер, бібліотекар, економіст, нотаріус, редактор, організатор діловодства, інспектор, історик, математик і тому подібне.

5. Людина – техніка – визначає цей тип, як людей схильних до технічних видів професій, позначає здатність до виготовлення деталей, техніки, механізмів, відновлення і ремонт, винаходи і нововведення, випробувальні та перевірочні роботи.

Структура тренінгового заняття

У загальному вигляді структура тренінгового заняття складається з трьох основних частин: вступної; основної; заключної.

Кожна частина має свої характерні особливості та елементи.

I. Вступна частина складається з таких елементів:

– Відкриття тренінгу, привітання, знайомство – етап, на якому ведучий коротко вітається з учасниками (якщо це перше заняття) та продовжує знайомство учасників тренінгового заняття,

– Прийняття (повторення) правил роботи групи – етап, у ході якого на першому занятті учасники приймають, а надалі повторюють певні норми

поведінки, яких мають дотримуватись під час тренінгового заняття всі його учасники.

- Вступне слово педагога-тренера – етап, у ході якого педагог-тренер повідомляє учасникам про мету й основний зміст тренінгового заняття,

- Очікування – на цьому етапі учасники визначаються щодо своїх очікувань від тренінгового заняття. Важливо, щоб кожний учасник вимовив свої очікування вголос: це дає можливість учасникам усвідомити свої цілі й узяти на себе відповідальність за їх реалізацію. Важливо відмітити, що всі ці етапи (вони мають назву структурних вправ, тому що ніби «утримують» структуру тренінгового заняття) є обов'язковими на кожному занятті й мають проводитися в зазначеній послідовності.

II. Основна частина включає такі етапи: Визначення рівня інформованості та актуалізація проблеми – на цьому етапі педагог-тренер та учасники з'ясовують рівень знань й інформованості за темою, що обговорюється; визначають, чому проблема є актуальною й важливою для них і суспільства. Для цього педагог-тренер може ставити групі запитання, проводити «мозкові штурми», використовувати анкети, вікторини,

Надання інформації – під час проведення заняття інформація надається на різних етапах і в різних формах. Це можуть бути інформаційні повідомлення ведучого, роздаткові матеріали, результати напрацювань учасників у малих групах тощо.

Формування практичних навичок – беручи участь у різноманітних формах роботи в ході тренінгових занять, учасники отримують практичні вміння та навички (комунікативні, прийняття рішень, розв'язання проблем).

III. До заключної частини тренінгу входить: Підведення підсумків – на цьому етапі педагог-тренер та учасники обговорюють результати роботи, діляться думками і враженнями, з'ясовують, чи реалізували вони свої очікування, закріплюють отримані знання. Основні висновки заняття можуть бути зафіксовані письмово на плакаті.

Заключна частина, як і вступна, є обов'язковим елементом кожного

заняття. Оскільки головною ознакою тренінгу є наявність певних принципів, правил, необхідно звернути на них особливу увагу.

Правила групи

Правила – це норми поведінки, про які учасники групи домовляються й за якими живуть під час проведення занять. Правила приймаються всією групою разом із педагогом-тренером на самому початку роботи групи. Вони потрібні для того, щоб кожен учасник:

1. міг відверто висловлюватися й виражати свої почуття й погляди;
2. не боявся стати об'єктом глузування й критики (позитивність);
3. отримував інформацію сам і не заважав отримувати її іншим.

Існує кілька основних правил, що допомагають забезпечити такі умови:

1. Бути позитивними.
2. Бути активними.
3. Говорити тільки за темою.
4. Говорити від свого імені.
5. Не критикувати: кожний має право на власну думку.
6. Говорити те, що думаєте.
7. Говорити коротко й по черзі.
8. Дотримуватися регламенту.

Група, виступаючи суб'єктом педагогічного процесу, проходить упродовж свого існування певні етапи. Врахування особливостей цього процесу створює умови для ефективної та психологічно безпечної роботи з групою.

1 етап.

Знайомство. На цьому етапі учасники знайомляться один з одним, із ведучими, визначаються щодо власних очікувань, приймають правила роботи групи.

2 етап.

Цей етап образно називають «штормом»: кожен член групи визначає своє місце в ній, оцінює свій внесок у результати спільної роботи групи. На

цьому етапі визначаються ролі кожного учасника, що проявляється в активності, бажанні бути лідером, демонстрації компетентності, організаторських здібностей тощо. Саме в цей час яскраво виявляється індивідуальність кожного учасника, що, у свою чергу, може призводити до виникнення певних непорозумінь, конфліктів, спаду активності. Педагогу–тренеру важливо не боятися виникнення такої ситуації, зберігати емоційну рівновагу, заохочувати учасників до спілкування, акцентувати увагу на дотриманні правил і зберігати атмосферу доброзичливості.

3 етап.

Етап унормування та гармонійної співпраці. Учасники вже визначили свої ролі та місце в групі, знають, чого чекати один від одного та від участі в тренінгу взагалі. У стосунках між учасниками переважають довіра, партнерство, прагнення досягти результатів у спільній праці. Ефективно використовуються можливості й здібності кожного.

3.2 Рекомендації щодо вибору професії психолога під час війни

Освіта і підготовка:

Здобуття вищої освіти в галузі психології зі спеціалізацією на кризову психологію, психотравматологію або психологію війни.

Проходження спеціалізованих курсів, семінарів та тренінгів з психології кризових ситуацій та психології війни.

Самопідготовка та саморозвиток:

Постійне підвищення кваліфікації шляхом читання спеціалізованої літератури, вивчення новітніх методик і технік психологічної допомоги в умовах війни.

Участь у міжнародних конференціях, симпозіумах і тренінгах з питань психології війни та кризової психології.

Розвиток емпатії та соціальних навичок:

Вдосконалення здатності до співпереживання та емпатії, що є ключовими якостями для успішної роботи психолога в умовах війни.

Розвиток навичок ефективного спілкування та вміння підтримувати психологічний контакт з людьми, які пережили стресові ситуації.

Стійкість до стресу та емоційне самопідтримання:

Вивчення методів стресостійкості та саморегуляції емоцій.

Практика релаксаційних технік, медитації, йоги або інших методів, що сприяють психологічному відновленню.

Володіння мовами та культурою конфліктних регіонів:

Знання додаткових мов та вивчення культурних особливостей регіонів, де відбувається війна, допоможе психологу легше спілкуватися та розуміти потреби місцевого населення.

Робота в команді та співпраця з іншими спеціалістами:

Здатність до ефективної співпраці з медичними, гуманітарними та правозахисними організаціями для забезпечення комплексної психологічної допомоги.

Розуміння процесів інтердисциплінарної співпраці та можливостей взаємодії з іншими фахівцями.

Відкритість до навчання та адаптації:

Готовність до постійного вдосконалення своїх навичок, адаптації до змін ситуації на місці подій та розвитку нових стратегій психологічної підтримки.

Етичність та конфіденційність:

Суворе дотримання професійних етичних стандартів у всіх взаємодіях з клієнтами, збереження конфіденційності та повага до прав та гідності кожної особи.

Ці рекомендації допоможуть прийняти обґрунтоване рішення щодо вибору професії психолога під час війни та готуватися до викликів, що можуть зустрітися у цій роботі.

Висновки до розділу 3

Вибір професії психолога під час війни є складним та відповідальним кроком, який потребує ретельного обдумування та підготовки. Ось великий

висновок з рекомендаціями щодо цього: Освіта та підготовка: Найважливішим кроком у виборі професії психолога під час війни є здобуття відповідної освіти та підготовки. Вища освіта в галузі психології з узагальненою спеціалізацією на психологію війни, кризову психологію та психотравматологію є ключовим елементом успішної кар'єри в цій галузі. Емпатія та співчуття: Робота психолога в умовах війни вимагає великої емпатії та співчуття до страждаючих. Важливо мати здатність співпереживати та розуміти емоційний стан інших людей, що переживають стресові ситуації. Стійкість до стресу та саморегуляція: Робота в умовах війни може бути дуже виснажливою та стресовою. Психолог повинен бути стійким до стресу та вміти ефективно регулювати свої емоції, щоб продовжувати надавати підтримку іншим. Професійна розвідка та адаптація: Важливо вивчити специфіку конфлікту або війни, в якому ви плануєте працювати, а також особливості культури та мови місцевого населення. Адаптувати свої методи та стратегії роботи до конкретної ситуації. Командна співпраця та міждисциплінарний підхід: Робота психолога в умовах війни часто вимагає співпраці з іншими фахівцями, такими як медичний персонал, соціальні працівники, правозахисники та інші. Важливо вміти працювати в команді та забезпечувати координацію дій для надання комплексної допомоги. Етичність та конфіденційність: Психолог повинен дотримуватися високих етичних стандартів у всіх аспектах своєї роботи, зокрема зберігати конфіденційність клієнтів та поважати їх права та гідність.

ВИСНОВКИ

1. У результаті теоретичного аналізу було впорядковано дослідження особливостей діяльності сучасного психолога під час війни; було виявлено, що ця професія вимагає від спеціалістів високого рівня професійних компетенцій і відповідальності. Основні методи діяльності включають психологічну консультацію, психотерапію, психологічне супроводження військових дій та гуманітарну допомогу. Причини вибору професії психолога в цих умовах можуть бути різними, включаючи бажання допомагати людям у складних ситуаціях, прагнення розуміти та допомагати вирішувати психологічні проблеми та соціальні конфлікти. У цілому, діяльність сучасного психолога під час війни має велике значення для забезпечення психологічної підтримки та допомоги військовослужбовцям, цивільному населенню та управлінням у складних та стресових умовах військового конфлікту.

2. Причини вибору професії психолога в умовах війни є важливим аспектом для розуміння мотиваційних факторів, які впливають на рішення молодих людей та професіоналів стати психологами. Це дослідження дозволяє розробити ефективні стратегії підтримки та розвитку цієї професії в кризових умовах. Основні причини вибору професії психолога під час війни. Альтруїстичні мотиви та бажання допомагати іншим. Війна викликає сильне бажання допомагати тим, хто страждає. Багато людей обирають професію психолога, щоб надавати підтримку тим, хто пережив травматичні події. Психологічна допомога розглядається як можливість зробити важливий внесок у суспільство, полегшуючи страждання і допомагаючи людям відновити своє життя. Особистий досвід травматичних подій. Особисті переживання війни або травматичних подій можуть стати потужним стимулом для вибору професії психолога. Люди, які самі пережили травму, часто відчують бажання допомогти іншим пройти через подібний досвід. Особистий досвід дає унікальне розуміння та емпатію, що є цінними у роботі психолога. Патріотичні почуття та соціальна відповідальність. Учасники

досліджень часто вказують на патріотизм і бажання підтримати свою країну як на один з головних мотивів. Відчуття соціальної відповідальності та обов'язку перед своєю спільнотою мотивує багатьох надавати психологічну допомогу тим, хто постраждав від війни. Професійний інтерес та кар'єрні можливості. Інтерес до психології як до науки та бажання розвиватися в цій галузі також відіграють важливу роль. В умовах війни потреба в кваліфікованих психологах зростає, що відкриває нові можливості для професійного зростання і кар'єрного розвитку. Пошук особистої реалізації та сенсу життя. Війна часто змінює ціннісні орієнтири людей, спонукаючи їх шукати глибший сенс у своїй діяльності. Професія психолога дозволяє знайти особисте задоволення та реалізацію через допомогу іншим, що стає важливим аспектом в умовах кризи. Вплив соціального оточення та приклади з життя. Приклади з життя відомих психологів, волонтерів або людей, які надають допомогу, можуть стати натхненням для вибору цієї професії. Соціальна підтримка з боку родини, друзів та освітніх установ також може стимулювати інтерес до психології. Альтруїстичні мотиви та бажання допомагати іншим є одними з найсильніших чинників вибору професії психолога під час війни. Люди, що обирають цю професію, часто керуються бажанням внести свій внесок у полегшення страждань інших та підтримку тих, хто постраждав. Особистий досвід травматичних подій значно впливає на рішення стати психологом. Ті, хто сам пережив травму, мають глибше розуміння та емпатію, що сприяє їхньому бажанню допомагати іншим.

3. В емпіричному дослідженні особливостей мотивації майбутніх психологів виявлено, що більшість респондентів надають перевагу позитивним навчальним мотивам, зокрема, придбання знань. Внутрішня мотивація є основним стимулом для професійних дій. Зазначено, що найбільші мотивуючі сфери для респондентів творчість, комфорт і спілкування. За методикою "Якоря кар'єри" встановлено, що служіння є найвищим показником ціннісних орієнтацій у кар'єрі. Стабільність роботи та інтеграція стилів життя також важливі для респондентів. З результатів анкети випливає,

що більшість студентів прагне найшвидше застосовувати отримані знання та планує після закінчення університету покращувати свою кваліфікацію. Більшість студентів хоче поєднувати теорію з практикою, а значна частина усвідомлює значення своєї галузі в суспільстві та має розуміння власних цілей. Також виявлено, що більшість студентів проявляють рефлексивність, швидку адаптацію та схильність до емпатії, що корисно для майбутньої професійної діяльності.

4. У світлі складних умов воєнного конфлікту та потреби у психологічній підтримці для військовослужбовців, цивільного населення та управління, вибір професії психолога є важливим та відповідальним кроком. Для майбутніх психологів, які прагнуть працювати в умовах війни, рекомендується проведення тренінгів та навчання, що спрямовані на засвоєння основних принципів та методів роботи психолога під час війни. Такі тренінги можуть включати навчання психологічній консультації в стресових ситуаціях, психотерапії в умовах конфлікту, розвідувальні методики та етичні стандарти професійної діяльності під час війни. Рекомендації щодо вибору професії психолога під час війни також можуть включати дослідження власних мотивів і цілей, оцінку особистих якостей та вмінь, які є важливими для успішної роботи в таких умовах, а також знайомство з реаліями та особливостями психологічної діяльності в умовах війни через літературу, навчальні програми та практичні тренування. Вибір професії психолога під час війни вимагає ретельного обґрунтування та виваженості, але може бути корисним внеском у розв'язання психологічних проблем та підтримку людей у найважчі періоди їхнього життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Альохіна Н. В. Дослідження мотивації навчання у вищому навчальному закладі Проблеми загальної та педагогічної психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. За ред. С. Д. Максименка. Т. XII. Ч. 6. К., 2010. С. 7–14.
2. Банцер В. С. Психологічні чинники формування управлінської творчості керівника: автореф. дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. Одеса, 2010. 17 с.
3. Берестовська А. В., Сингаївська І. В. Група психологічної підтримки для людей, які втратили близьких, як метод психологічної допомоги. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей IV Міжнародної конференції (Київ, 07 грудня 2022 р.). К.: Університет "КРОК", 2022. С. 387–391.
4. Бойченко Т., Колотій Н. Викладання курсу «Основи здоров'я» в загально-освітніх навчальних закладах (Експериментальний навчально-методичний посібник для вчителів). К. : ДІП СМ, УІСД, 2004. 244 с.
5. Боліла А.П., Сингаївська І. В. Професійно-особистісні важливі якості психолога. Актуальні питання сучасної науки та практики: матеріали Науково-практичної конференції (15 листопада 2018 року, м. Київ). К.: Університет «КРОК», 2018. С. 492–494.
6. Бондарчук О. І. Психологія управління в освіті; АПН України, Ун-т менеджм. освіти. К.: УМО АПН України, 2009. 76 с.
7. Боришевський М. Й. Духовні цінності як детермінанта розвитку й саморозвитку особистості. Педагогіка і психологія. Київ: Педагогічна преса. 2008. С. 4957.
8. Вайсман Р.С. Розвиток мотиваційної сфери людини у старшій (студентській) відплаті: автореф дис. канд. психол. наук: 1999. 28с.

9. Василькевич Я.З. Психологічні чинники процесуальної динаміки пошукової активності в умовах професійного навчання : автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец.— загальна психологія, історія психології. К. 2009. 20 с.
10. Ващенко Л. С., Бойченко Т. Є. Основи здоров'я: Книга для вчителя. К.: Генеза, ЮНІСЕФ, 2005. 240 с.
11. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Уклад. голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. 173 с.
12. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога. Луцьк: Волинський державний університет. 2003. 320 с.
13. Вітенко І.С., Борисик А.С., Вітенко Т.І. Соціально-психологічний тренінг: цикл вправ для підготовки лікарівмедичних психологів. Київ. 2006. 128 с.
14. Вітківська О.І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації. Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19. 00. 07. — педагогічна та вікова психологія. Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, Київ.
15. Власова О.І. Педагогічна психологія: навчальний-методичний посібник 2005 |Розділ 5 |2 ПСИХОЛОГІЧНА СЛУЖБА В СИСТЕМІ ОСВІТИ |2.2. Основні напрями роботи психолога освіти 145 с.
16. Воронцова Т. В., Пономаренко В. С. Основи здоров'я: Вправи для учнів. К: Алатон, 2005. 193 с.
17. Воронцова Т. В., Пономаренко В. С. Основи здоров'я: Посібник для вчителя. Алатон, 2005.
18. Галян І. М. Психодіагностика. 2-ге вид., стереотип. К.: Академвидав, 2011. 464 с.
19. Гончарук П.А., Сингаївська І.В. Загальна психологія: Пропедевтика (модульний підхід): Навч. посібник для студ. ВНЗ. К.: Університет економіки та права «КРОК», 2009. 220 с.

20. Горяна Л. І. Педагогічні умови організації навчально-виховного процесу курсу «Основи здоров'я». 2005. С. 61-63.
21. Долинська Л. В. Особливості професійного самовизначення студентів педвузу подвійних спеціальностей Л. В. Долинська Психологія: зб. наук. праць НПУ ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2000.
22. Дуб В. Г. Психологічні особливості становлення ціннісно-сислової сфери майбутніх педагогів у процесі підготовки до професійної діяльності: автореф. дис. канд. психол. наук: спец. – педагогічна та вікова психологія 2015. 20 с.
23. Дуткевич Т. В. Практична психологія: вступ у спеціальність. К: Центр учбової літератури, 2007. 255 с.
24. Енрайт Д., Ірвін і Міріам Польстери. Загальні положення гештальттерапії, Усвідомлення і контакт 405с.
25. Єресько О. В. Особливості змісту шкільного предмета «Основи здоров'я». 2005. С. 56–59.
26. Збірник наукових праць: вип. 8. За ред. В. М. Синьова Кам'янець–Подільський 2016. 362 с.
27. Кияшко М. О. Життєвий вибір як чинник духовного розвитку особистості в юнацькому віці: дис.канд.психол. наук: спец. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. 2012. 193 с.
28. Коваленко Н. П. Мотивація навчальної діяльності як запорука успішної професійної підготовки студента. Сучасний підхід до викладання навчальних дисциплін в контексті підвищення якості вищої освіти: матеріали 50-ї наук.-метод. конф. викладачів і аспірантів . Полтава, 2019. С. 13–16.
29. Кучеренко С.В. Розвиток самосвідомості осіб юнацького віку засобами колірної тренінгу авторефканд.психол. наук. Київ. 2011. 20с.
30. Махиня В. П., Сингаївська І. В. Причини неуспішності студентів та шляхи їх подолання. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: Міжнародна

конференція (21-22 листопада 2019 року, м. Київ). К.: Університет «КРОК», 2019. Ч. 2. С. 454–456.

31. Мохнач Л. Ю., Сингаївська І. В. Особливості соціально-психологічної адаптації людей, які виїхали за кордон та тих, які лишилися в Україні під час війни. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей IV Міжнародної конференції (Київ, 07 грудня 2022 р.). К.: Університет "КРОК", 2022. С. 296–299.

32. Перепелиця П.С., Рибалко В.В. Психологія праці та професійної підготовки особистості. Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості. Хмельницький, 2001. С. 48– 67.

33. Подшивайлова Л. І. Вступ до спеціальності: психологія. Кам'янець-Подільський: ПП Буйницький, 2011. 320 с.

34. Психологічний словник. В. І. Войтка. К. Вища школа, 1982. 216 с.

35. Психологія особистості: словник-довідник за редакцією Т. М. Титаренко. К. Рута, 2001. 320 с.

36. Радчук Г. К. Аксіопсихологія вищої школи: монографія. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. 380 с.

37. Ралітна Ю.О., Сингаївська І.В. Негативні психічні стани особистості в кризових життєвих ситуаціях. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей III Міжнародної конференції (Київ, 02 грудня 2021 р.). К.: Університет "КРОК", 2021. С. 304–308.

38. Романова Ю. В. Ціннісні детермінанти розвитку професійного мислення майбутніх психологів: автореф. дис. канд. психол. наук: педагогічна та вікова психологія. К. 2014. 21 с.

39. Савицька О.В. Статеві та вікові особливості мотивів вибору професії та мотивів навчання студентської молоді. Проблеми сучасної психології: зб. наукових праць К-ПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. 2013 С. 639–646.

40. Сингаївська І. В., Берестовська А. В. Особливості надання психологічної допомоги жінкам, які переживають втрату близької людини під час війни. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2024. № 1 (73).

41. Сингаївська І. В., Іванова О. В. Коучинговий підхід як інструмент для встановлення довірливих стосунків між батьками і підлітками. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2023. № 2 (70). С. 166–172.

42. Сингаївська І.В. Психологічна допомога вимушеним переселенцям під час війни. Підтримка психологічного здоров'я особистості в умовах війни: тези доповідей VI Всеукраїнських психологічних читань (Умань, 21 квітня 2023 р.). Умань : Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, 2023. С. 24–27.

43. Сингаївська І.В. Психологічні рекомендації з самодопомоги вимушеним переселенцям. Теорія та практика психокорекції особистості: електрон. зб. матер. III Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (Умань, 26 жовтня 2023 р.). Умань : Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, 2023. С. 163–166.

44. Ткач Р. М., Сербова О. В. та ін. Юнгіанське консультування: кол. моногр. К. : Талком, 2021. С. 174–177.

45. Фоменко К.І. Губристична мотивація в структурі спрямованості особистості студентів : дис.. канд. психол. наук : 19.00.07 К.І. Фоменко. – Харків, 2011. 239 с.

46. Харченко Н., Дудник О. Особливості я-концепції майбутніх психологів. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2023. № 4 (72). С. 228–234.

47. Хекхаузен Х. Мотивація та діяльність . Харків , 2003. 860 с.

48. Хомич Г. О. Консультативна діяльність психолога у вищих навчальних закладах. Консультативна психологія. Вінниця Нілан ЛТД, 2014. С. 403–410.

49. Чаїнська М.О. Психологічні чинники оптимізації професійного аксіогенезу майбутніх педагогів: автореф. дис. канд. психол. наук: ІваноФранківськ, 2010. 20с.

50. Черепашук А.А. Рівні сформованості та шляхи підвищення мотивації навчально-пізнавальної діяльності студентів технічних спеціальностей. Вісник Черкаського ун-ту ім. Б. Хмельницького. 2008. С. 92–95
51. Яблонський А.І. Психолого-педагогічні умови формування мотиваційної готовності майбутніх учителів до професійної діяльності: автореферат дис. канд. психол. наук. Київ, 2013. 188 с
52. Arthur L., Marland H., Pill A., Rea T. Postgraduate professional development for teachers: motivational and inhibiting factors affecting the completion of awards *Journal of In-service Education*. 2006. Vol. 32.
53. Arkhypova, M. V. (2009) *Doslidnytska kompetentnist maibutnikh inzhenerivpedahohiv* [Research competence of future engineers-teachers]. *Profesiine stanovlennia osobystosti: problem i perspektyvy: materialy Vmizhnar. nauk.-prakt. konf., 22-24 zhovtnia 2009 r. Khmelnyts. nats. un-t, In-tped. Osvity i osvity doroslykh, In-tprof.-tekh. osvity. Khmelnytskyi, S. 144-148.* [in Ukrainian]
54. Bandura A. Self-efficacy *Harvard Health Letter*. 1997. Vol. 13. P. 3–39.
55. Arkhypova, M. V. (2009) *Doslidnytska kompetentnist maibutnikh inzhenerivpedahohiv* [Research competence of future engineers-teachers]. *Profesiine stanovlennia osobystosti: problem i perspektyvy: materialy Vmizhnar. nauk.-prakt. konf. 22–24 zhovtnia 2009 r. Khmelnyts. nats. un-t, In-tped. Osvity i osvity doroslykh, In-tprof.-tekh. osvity. Khmelnytskyi, S. 144-148.* [in Ukrainian]
56. G. Boy. - Boca Raton: CRC Press, 2010. P. 693 – 706.
57. Inquiry professional development for secondary science teachers *Journal of Science Teacher Education*. 2006. Vol. 17. № 3. P. 185 –216.
58. Maksimenko S. Psychological potential of personal self-realization. *Social welfare: Interdisciplinary approach*. Vol.1(6) 2016. P. 92–100.
59. Nagels M. L`auto-efficacite` des apprenants. Pour une ingénierie de l'acquisition des compétences professionnelles. 8e Biennale del'éducation et de la formation, Lyon France. 2006. P. 1–6.

60. Skinner E. A. Perceived control: Motivation, coping, and development. Selfefficacy: Thought control of action. London 1992 P. 91–106.
61. Slider N., Noell G., Williams K. Providing practising teachers classroom management professional development in a brief self-study format Journal of Behavioral Education. 2006. Vol. 15. N° 4. P. 215 – 228.
62. Stoner J. F., Freeman R.E., Gilbert D.R. Kierowanie. Warszawa 1997.
63. Zins J.E., Weissberg R.P., Wang M.C., & Walberg H.J. Building academic success on social and emotional learning: What does the research say? New York : Teachers College Press 2004. 256 p
64. Zins J.E., Weissberg R.P., Wang M.C., & Walberg H.J. Building academic success on social and emotional learning: What does the research say? New York : Teachers College Press 2004. 256 p

Всього джерел –64

Джерел за останні десять років - 15

Джерел зарубіжних авторів за останні десять років – 13
(58,59,60,61,62,63,64,65,66,67,68,69)

Джерел українських авторів за останні десять років – 15
(3,6,25,29,33,35,36,41,42,44,46,47,48,49,50,52,54)

ДОДАТКИ

Додаток А

Текст методики «Мотивація навчання у ВНЗ» Т. Ільїна

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

Текст опитувальника.

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

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

36. Я вчу матеріал, щоб стати професіоналом, а не для іспиту.
37. Мої батьки хороші професіонали, і я хочу бути на них схожим.
38. Для просування по службі мені необхідно мати вищу освіту.
39. Яке з ваших якостей допомагає вам вчитися? Напишіть відповідь поруч.
40. Мені дуже важко змусити себе вивчати як слід дисципліни, прямо не відносяться до моєї майбутньої спеціальності.
41. Мене вельми непокоять можливі невдачі.
42. Краще все я займаюся, коли мене періодично стимулюють, підстобують.
43. Мій вибір даного вузу остаточний.
44. Мої друзі мають вищу освіту, і я не хочу відстати від них.
45. Щоб переконати в чому-небудь групу, мені доводиться самому працювати дуже інтенсивно.
46. У мене зазвичай рівне і гарний настрій.
47. Мене приваблюють зручність, чистота, легкість майбутньої професії.
48. До вступу до вузу я давно цікавився цією професією, багато читав про неї.
49. Професія, яку я отримую, найважливіша і перспективна. 50. Мої знання про цю професію були достатні для впевненого вибору даного вузу.

Текст методики «Мотивація професійної діяльності» (методика к.

Замір в модифікації а. Реана)

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

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

Текст методики «Діагностика мотиваційної структури особистості»**В. Е. Мільман**

Інструкція: Перед вами 14 тверджень, що стосуються ваших життєвих прагнень і деяких сторін вашого способу життя. Просимо вас висловити ставлення до них по кожному з 8 варіантів відповідей (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставивши у відповідних клітинах бланка відповідей одну з наступних оцінок кожного твердження:

«++» - Так, згоден,

«+» - Мабуть згоден,

«=» - Коли як, згоден в деякій мірі, «-» - Ні, не згоден, "?" - не знаю.

Намагайтеся відповідати швидко, не замислюйтесь довго над відповідями, відповідайте на питання послідовно, від 1а до 14з. Слідкуйте за тим, щоб не плутати клітини. На всю роботу у вас повинно піти не більше 20 хвилин.

Опитувальник «діагностика мотиваційної структури особистості»

1. У своїй поведінці в житті потрібно дотримуватися наступних принципів:

а) «час - гроші», потрібно прагнути їх більше заробити;

б) «головне - здоров'я», потрібно берегти себе і свої нерви;

в) вільний час потрібно проводити з друзями;

г) вільний час потрібно віддавати сім'ї;

д) потрібно робити добро, навіть якщо це дорого обходиться;

е) потрібно робити все можливе, щоб завоювати місце під сонцем;

ж) потрібно купувати більше знань, щоб зрозуміти причини і сутність того, що

відбувається навколо;

з) потрібно прагнути відкрити щось нове, створити, винайти.

2. У своїй поведінці на роботі потрібно слідувати таким принципам:

- а) робота - це вимушена життєва необхідність;
- б) головне - не допускати конфліктів;
- в) потрібно прагнути забезпечити себе спокійними зручними умовами;
- г) потрібно активно прагнути до просування по службі;
- д) головне - завоювати авторитет і визнання;
- е) потрібно постійно вдосконалюватися в своїй справі;
- ж) у своїй роботі завжди можна знайти цікаве, то, що може захопити;
- з) потрібно не тільки захопитися самому, але і захопити роботою інших.

3. Серед моїх справ у вільний від роботи час велике місце займають наступні: а) поточні, домашні;

- б) відпочинок, розваги;
- в) зустрічі з друзями;
- г) громадські справи;
- д) заняття з дітьми;
- е) навчання, читання необхідної для роботи літератури; ж) хобі;
- з) підробітку.

4. Серед моїх робочих справ багато місця займають такі:

- а) ділове спілкування (переговори, виступи, обговорення та ін.);
- б) особисте спілкування (на теми, не пов'язані з роботою);
- в) громадська робота;
- г) навчання, підвищення кваліфікації, отримання нової інформації;
- д) робота творчого характеру;
- е) робота, безпосередньо впливає на заробіток (відрядна, додаткова);
- ж) робота, пов'язана з відповідальністю перед іншими;
- з) вільний час, відпочинок, перекури.

5. Якби мені додали додатковий вихідний день, я б, швидше за все, витратив його на те, щоб:

- а) займатися поточними домашніми справами;
- б) відпочивати;
- в) розважатися;
- г) займатися громадською роботою;
- д) займатися навчанням, отримувати нові знання;
- е) займатися творчою роботою;
- ж) робити справу, в якому відчуваєш відповідальність перед іншими;
- з) робити справу, що дає можливість заробити.

6. Якби у мене була можливість повністю по-своєму планувати робочий день, я б став, швидше за все, займатися:

- а) тим, що становить мої основні робочі обов'язки;
- б) спілкуванням з людьми у справах (переговори, обговорення та ін.);
- в) особистим спілкуванням (розмовами, не пов'язаними з роботою);
- г) громадською роботою;
- д) навчанням, отриманням нових знань, підвищенням кваліфікації;
- е) творчою роботою;
- ж) роботою, виконуючи яку відчуваєш відповідальність і користь;
- з) роботою, за яку можна отримати більше грошей.

7. Я часто розмовляю з друзями і знайомими на такі теми:

- а) де що можна купити, як добре провести час;
- б) про спільних знайомих;
- в) про те, що бачу і чую навколо;
- г) як домогтися успіху в житті;
- д) про роботу;
- е) про свої захоплення (хобі);
- ж) про свої успіхи та плани;

з) про життя, книгах, кінофільмах, політиці.

8. Моя робота дає мені, перш за все:

- а) достатні матеріальні засоби для життя;
- б) спілкування з людьми, дружні відносини;
- в) авторитет і повагу оточуючих;
- г) цікаві зустрічі і бесіди;
- д) задоволення безпосередньо від самої роботи;
- е) почуття своєї корисності;
- ж) можливість підвищувати свій професійний рівень;
- з) можливість просування по службі.

9. Найбільше мені хочеться бути в такому суспільстві, де:

- а) затишно, хороші розваги;
- б) можна обговорити хвилюючі тебе питання;
- в) тебе поважають, вважають авторитетом;
- г) можна зустрітися з потрібними людьми, зав'язати корисні відносини;
- д) можна придбати нових друзів;
- е) бувають відомі, заслужені люди;
- ж) всі пов'язані спільною справою;
- з) можна проявити і розвинути свої здібності.

10. Я хотів би на роботі бути поруч з такими людьми:

- а) з якими можна поговорити на різні теми;
- б) яким я міг би передавати свої знання і досвід;
- в) з якими можна більше заробити;
- г) які мають авторитет і вагу на роботі;
- д) які можуть навчити чогось корисного;
- е) які змушують тебе ставати більш активними у роботі;
- ж) які мають багато знань і цікавих ідей;

з) які готові підтримати тебе в різних ситуаціях.

11. До теперішнього часу я маю у своєму житті в достатній мірі:

- а) матеріальне благополуччя;
- б) можливість цікаво розважатися;
- в) хороші умови життя;
- г) хорошу сім'ю;
- д) можливість цікаво проводити час в суспільстві;
- е) повагу, визнання і подяку інших;
- ж) почуття корисності для інших;
- з) створене щось цінне, корисне.

12. Я думаю, що, займаючись своєю роботою, маю на достатньому ступені:

- а) хорошу зарплату, інші матеріальні блага;
- б) хороші умови для роботи;
- в) хороший колектив, дружні взаємини;
- г) певні творчі досягнення в ній;
- д) хорошу посаду;
- е) самостійність і незалежність;
- ж) авторитет і повагу колег;
- з) високий професійний рівень.

13. Найбільше мені подобається, коли:

- а) немає насущних турбот;
- б) колом комфортне, приємне оточення;
- в) колом пожвавлення, весела метушня;
- г) належить провести час у веселому товаристві;
- д) відчуваю почуття змагання, ризику;
- е) відчуваю почуття активного напруги і відповідальності;

- ж) занурений в свою роботу;
- з) включений в спільну роботу з іншими.

14. Коли мене осягає невдача, не виходить те, що дуже хочу:

- а) я засмучуюсь і довго переживаю;
- б) намагаюся переключитися на що-небудь інше, приємне;
- в) гублюся, злюся на себе;
- г) злюся на те, що мені завадило;
- д) намагаюся залишатися спокійним;
- е) перечікую, коли пройде перша реакція, і спокійно аналізую те, що сталося;
- ж) намагаюся зрозуміти, в чому я був винен;
- з) намагаюся зрозуміти причини невдачі і виправити становище.

Текст методики «Якоря кар'єри» (Е.Шейн)

Інструкція. Будь ласка, дайте відповідь на питання тесту. Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень?

Обведіть кружечком кількість балів наскільки, на вашу думку, це твердження для вас є важливим. (від 1 до 10)

№ п/п	Судження	
1	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи технічної сфери	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Здійснювати спостереження і контроль за 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 людьми, впливати на них на всіх рівнях	
3	Мати можливість робити все по- своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Працювати над проблемами, які майже неможливо вирішити	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Створити і побудувати щось таке, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9	Продовжити роботу за спеціальністю, ніж отримати вищу посаду не пов'язану з моєю спеціальністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Бути першим керівником в організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11	Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13	Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14	Змагатися з іншими і перемагати	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15	Будувати кар'єру яка б дозволила мені порушувати свій спосіб життя	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

16	Створити своє комерційне підприємство	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17	Присвятити все життя обраній професії	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18	Отримати високу керівну посаду	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання тощо	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21	Мати можливість використовувати свої вміння й талант для досягнення важливої цілі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Наскільки Ви згодні з кожним з наступних тверджень?

№ п/п	Судження	
	Єдина справжня мета моєї кар'єри — це знаходити та вирішувати складні проблеми, незалежно від того, у якій галузі вони виникли	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23	Я завжди прагну приділяти увагу моїй сім'ї і кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24	Я завжди знаходжусь у пошуку ідей, які дають мені можливість розпочати й побудувати власну справу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25	Я погоджусь на керівну посаду тільки у тому випадку якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26	Я хотів би досягти такого статусу в організації, який би дав можливість спостерігати за роботою інших людей та інтегрувати їх діяльність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27	В моїй професійній діяльності я більш за все турбувався про свою свободу та автономність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28	Для мене важливіше проживати там де й раніше, ніж отримати нове призначення чи нову роботу в іншій місцевості	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29	Я завжди шукав роботу, на якій би міг приносити користь людям	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30	Змагання та виграш — це найбільш цікаві та хвилюючі сторони моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	Кар'єра має сенс лише в тому випадку якщо вона дозволяє вести той спосіб життя, який мені до вподоби	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

32	Підприємництво становить центральну частину моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33	Я скоріше залишив би організацію, ніж почав займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34	Я вважатиму що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35	Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація або світ бізнесу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36	Я надав би перевагу організації, що забезпечує тривалий контракт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної цілі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38	Я почуваю себе успішним тільки тоді, коли постійно залучений в ситуацію вирішення складних проблем і змагання	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39 Обрати та підтримувати певний спосіб життя		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 важливіше, ніж досягати успіхів в кар'єрі
40	Я завжди хотів започаткувати і побудувати власний бізнес	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41	Я надаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Результати дослідження за методикою «Мотивація навчання у ВНЗ» Т. Ільїна

	Придбання знань	Оволодіння професією	Отримання диплому
1.	7,8	1	4
2.	6,6	5	3,5
3.	7,8	5	4
4.	9	6	2,5
5.	6	5	2,5
6.	12,6	3	8,5
7.	7,8	7	4
8.	2,4	4	3,5
9.	10,8	5	2,5
10.	6	4	2,5
11.	12,6	5	4
12.	9	2	8,5
13.	2,4	7	3,5
14.	7,8	5	4
15.	6,6	1	8,5
16.	9	3	2,5
17.	10,8	6	3,5
18.	3,6	2	10
19.	6	1	3,5
20.	2,4	4	10

Результати дослідження за методикою «Мотивація професійної діяльності»

К.Замір в модифікації А.Реана

	Внутрішня Мотивація	Зовнішня позитивна мотивація	Зовнішня негативна мотивація
1.	4	3,3	4
2.	5	3	1
3.	5	3,6	1,6
4.	4	4,3	3
5.	3	4,3	3,5
6.	4,5	5	4,5
7.	4	2,3	5
8.	2,5	2,6	2,5
9.	5	2,3	1
10.	4	3	2
11.	5	3,3	3
12.	4,5	3,6	3
13.	3	2	4
14.	5	4,3	2
15.	5	3	3

16.	5	3	1,6
17.	4	2,6	1
18.	5	3,3	2
19.	4	2	2
20.	4,5	2,3	2

Результати дослідження за методикою «Мотивація мотиваційної структури особистості» В.Е. Мільмана

	Життєзабезпечення	Комфорт	Соціальний статус	Спілкування	Загальна активність	Творча активність	Соціальна користь
1.	41	37	33	32	40	43	40
2.	23	28	17	20	20	43	31
3.	25	26	29	31	5	32	7
4.	29	41	33	40	23	32	25
5.	30	33	23	32	26	18	23
6.	32	41	40	36	17	39	27
7.	14	30	15	19	12	28	17
8.	27	36	27	37	20	35	22
9.	25	28	22	26	21	37	25
10.	23	9	18	20	17	28	25
11.	29	30	23	31	20	32	17
12.	14	26	15	36	26	37	23
13.	41	28	17	26	17	43	25
14.	23	37	29	19	40	28	31
15.	30	41	33	32	21	35	25
16.	27	9	40	37	23	43	25
17.	25	36	18	20	5	18	7
18.	29	33	27	26	12	28	40
19.	32	41	33	32	17	39	22
20.	14	28	22	40	20	32	27

Результати дослідження за методикою «Якоря кар'єри» Е.Шейна, переклад і адаптація В.А.Чікер, В.Е.Вінокурова

	Професійна компетентність	Менеджмент	Автономія	Стабільність роботи	Стабільність місця проживання	Служіння	Виклик	Інтеграція стилів життя	Підприємництво
1.	7,6	7,2	7,6	6,3	7,3	7,4	7,2	7,6	7,4
2.	4,4	4,36	9,6	7,33	4,66	10	10	7,8	7
3.	8,8	5,8	9,4	4,6	4,6	9,8	4,4	8,8	6
4.	6,6	8,8	7,6	9,3	7	8,4	6	8	6
5.	5,2	7,2	6,4	8,66	7,33	4	4,8	7,2	5,2
6.	5,2	9	7,3	10	5	9,2	6,4	4,6	3,6

7.	6	3,6	7,2	9,6	8,3	7,4	3,8	6,6	3,2
8.	4,6	6,4	6,4	8	6,6	6,8	3,4	7,6	7,2
9.	5,2	7,2	7,3	7,33	5	7,4	4,4	7,6	7,6
10.	6	7,2	6,4	6,4	7	6,8	6	7,2	6
11.	4,4	4,36	9,6	6,5	4,66	10	10	8	6,66
12.	7,6	6,8	7,8	6,3	7,3	7,4	7	7,6	7
13.	5,2	7,2	6,4	6,5	7,33	4	4,8	7	5,2
14.	5	4	7	10	8,3	7	4	6	3,6
15.	7	7,2	6,4	6,8	7	6,8	6	7	6,2
16.	6,6	8,8	7,6	9,3	7	8,4	6	8	6
17.	5,2	7	7,3	7,33	5	7,4	4,8	8,2	7,4
18.	5,2	6	9,4	4	5	10	4	9	6
19.	5,4	9	7,3	10	5	9,6	6	4,6	3,33
20.	4,6	6,4	6,4	8,6	6,2	7	3,8	7,6	7,8

Додаток Е

Кореляційний аналіз результатів за методиками «Мотивація навчання у ВНЗ» Т. Ільїна та «Мотивація професійної діяльності» К.Замір в модифікації А.Реана

			Придбання_знань	Оволодіння_професією	Отримання_диплому	Внутрішня_мотивація	Зовнішня_позитивна_мотивація	Зовнішня_негативна_мотивація
Розспирмена	Придбання_знань	Коефіцієнт кореляції	1,000	,131	-,061	,385	,398	-,038
		Знач. (двухстороння)		,583	,799	,094	,082	,872
		N	30	30	30	30	30	30
	Оволодіння_професією	Коефіцієнт кореляції	,131	1,000	-,381	-,203	-,105	-,017
		Знач. (двухстороння)	,583		,097	,390	,659	,943
		N	30	30	30	30	30	30
	Отримання_диплому	Коефіцієнт кореляції	-,061	-,381	1,000	,336	,153	,267
		Знач. (двухстороння)	,799	,097		,147	,521	,256
		N	30	30	30	30	30	30
	Внутрішня_мотивація	Коефіцієнт кореляції	,385	-,203	,336	1,000	,230	-,468*
		Знач. (двухстороння)	,094	,390	,147		,330	,037
		N	30	30	30	30	30	30
	Зовнішня_позитивна_мотивація	Коефіцієнт кореляції	,398	-,105	,153	,230	1,000	,223
		Знач. (двухстороння)	,082	,659	,521	,330		,345

	N	30	30	30	30	30	30
Зовнішня_негативна_мотивація	Коефіцієнт кореляції	-,038	-,017	,267	-,468*	,223	1,000
	Знач. (двухстороння)	,872	,943	,256	,037	,345	
	N	30	30	30	30	30	30
Професійна_компетентність	Коефіцієнт кореляції	,172	-,298	-,009	-,024	,179	,184
	Знач. (двухстороння)	,468	,202	,969	,920	,450	,437
	N	30	30	30	30	30	30
Менеджмент	Коефіцієнт кореляції	,102	-,357	-,382	-,292	,003	,135
	Знач. (двухстороння)	,667	,122	,096	,211	,988	,571
	N	30	30	30	30	30	30
Автономія	Коефіцієнт кореляції	,517*	-,071	,140	,544*	,330	-,265
	Знач. (двухстороння)	,020	,767	,556	,013	,156	,259
	N	30	30	30	30	30	30
Стабільність_роботи	Коефіцієнт кореляції	,130	,162	-,231	-,172	-,026	,113
	Знач. (двухстороння)	,586	,496	,326	,469	,915	,634
	N	30	30	30	30	30	30
Стабільність_місця_проживання	Коефіцієнт кореляції	-,220	,109	-,096	-,436	,048	,557*
	Знач. (двухстороння)	,352	,647	,687	,054	,842	,011
	N	30	30	30	30	30	30

	Служі ння	Коєффіци ент корреляци и	,442	-,120	,202	,556*	,204	-,296
		Знач. (двухсторо ння)	,051	,613	,394	,011	,389	,205
		N	30	30	30	30	30	30
	Викли к	Коєффіци ент корреляци и	,453*	-,294	-,075	,179	,310	,120
		Знач. (двухсторо ння)	,045	,209	,754	,450	,184	,614
		N	30	30	30	30	30	30
	Інтегр ація_с тилів_ життя	Коєффіци ент корреляци и	,175	,126	-,049	,316	,137	-,500*
		Знач. (двухсторо ння)	,461	,595	,837	,174	,564	,025
		N	30	30	30	30	30	30
	Підпр иємни цтво	Коєффіци ент корреляци и	,065	-,137	,064	,142	-,186	-,410
		Знач. (двухсторо ння)	,784	,564	,789	,551	,432	,073
		N	30	30	30	30	30	30
	Життє забезп ечення	Коєффіци ент корреляци и	-,050	-,263	-,093	-,256	,092	,409
		Знач. (двухсторо ння)	,834	,263	,696	,276	,699	,074
		N	30	30	30	30	30	30
	Комфо рт	Коєффіци ент корреляци и	,077	-,188	,181	-,204	,209	,358
		Знач. (двухсторо ння)	,748	,428	,444	,388	,378	,121
		N	30	30	30	30	30	30

	Соціальний_с татус	Коэффициент корреляции	,180	-,496*	,017	,196	,382	,054
		Знач. (двухсторонняя)	,447	,026	,943	,409	,096	,820
		N	30	30	30	30	30	30
	Спілкування	Коэффициент корреляции	-,030	-,424	,064	-,162	,175	,200
		Знач. (двухсторонняя)	,899	,063	,788	,494	,460	,397
		N	30	30	30	30	30	30
	Загальна_активність	Коэффициент корреляции	,120	-,252	-,150	,066	,375	,166
		Знач. (двухсторонняя)	,613	,284	,527	,782	,103	,484
		N	30	30	30	30	30	30
	Творча_активність	Коэффициент корреляции	,040	-,350	-,033	,105	-,213	,051
		Знач. (двухсторонняя)	,867	,131	,891	,660	,367	,831
		N	30	30	30	30	30	30
	Соціальна_користь	Коэффициент корреляции	-,201	-,352	,232	,268	,218	,026
		Знач. (двухсторонняя)	,397	,128	,325	,253	,357	,912
		N	30	30	30	30	30	30

Кореляційний аналіз результатів за методикою методикою «Якоря кар'єри» Е.Шейн

	Професійна_компетентність	Менеджмент	Автономія	Стабільність_роботи	Стабільність_місця_проживання	Служіння	Виклик	Інтеграція_стилів_життя	Підприємство
--	---------------------------	------------	-----------	---------------------	-------------------------------	----------	--------	-------------------------	--------------

[illegible]

	Спілкування	Коефіцієнт кореляції	,186	,517*	-,038	,144	-,050	-,023	,122	,097	,235
		Знач. (двухстороння)	,431	,019	,874	,546	,833	,922	,608	,686	,318
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Загальна_активність	Коефіцієнт кореляції	,079	,162	-,054	,156	,488*	-,286	,277	-,153	,189
		Знач. (двухстороння)	,739	,495	,820	,513	,029	,222	,237	,518	,424
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Творча_активність	Коефіцієнт кореляції	,122	,393	,231	-,011	-,117	,189	,483*	-,140	,129
		Знач. (двухстороння)	,608	,087	,328	,962	,625	,425	,031	,556	,587
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Соціальна_користь	Коефіцієнт кореляції	-,144	,107	,023	-,025	,155	,020	,137	-,107	,091
		Знач. (двухстороння)	,544	,653	,922	,918	,515	,933	,563	,655	,703
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Кореляційний аналіз результатів за методикою «Показники мотиваційної структури особистості» В.Е. Мільмана

			Життєзабезпечення	Комфорт	Соціальний_статус	Спілкування	Загальна_активність	Творча_активність	Соціальна_користь
Росприймає	Придбання_знань	Коефіцієнт кореляції	-,050	,077	,180	-,030	,120	,040	-,201
		Знач. (двухстороння)	,834	,748	,447	,899	,613	,867	,397
		N	30	30	30	30	30	30	30
	Оволодіння_професією	Коефіцієнт кореляції	-,263	-,188	-,496*	-,424	-,252	-,350	-,352

сією	Знач. (двухстороння)	,263	,428	,026	,063	,284	,131	,128
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Коефіцієнт кореляції	-,093	,181	,017	,064	-,150	-,033	,232
Отримання_диплому	Знач. (двухстороння)	,696	,444	,943	,788	,527	,891	,325
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Коефіцієнт кореляції	-,256	-,204	,196	-,162	,066	,105	,268
Внутрішня_мотивація	Знач. (двухстороння)	,276	,388	,409	,494	,782	,660	,253
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Коефіцієнт кореляції	,092	,209	,382	,175	,375	-,213	,218
Зовнішня_позитивна_мотивація	Знач. (двухстороння)	,699	,378	,096	,460	,103	,367	,357
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Коефіцієнт кореляції	,409	,358	,054	,200	,166	,051	,026

Зовнішня_негативна_мотивація	N	30	30	30	30	30	30	30
	Знач. (двухстороння)	,074	,121	,820	,397	,484	,831	,912
	N	30	30	30	30	30	30	30
Професійна_компетентність	Коефіцієнт кореляції	,113	-,060	,257	,186	,079	,122	-,144
	Знач. (двухстороння)	,635	,801	,275	,431	,739	,608	,544
	N	30	30	30	30	30	30	30
Менеджмент	Коефіцієнт кореляції	,606**	,271	,530*	,517*	,162	,393	,107

	Знач. (двухстороння)	,005	,247	,016	,019	,495	,087	,653
	N	30	30	30	30	30	30	30
Авто номі я	Коефіцієнт кореляції	-,043	-,142	,085	-,038	-,054	,231	,023
	Знач. (двухстороння)	,856	,551	,722	,874	,820	,328	,922
	N	30	30	30	30	30	30	30
Стаб ільні сть_ рабо ти	Коефіцієнт кореляції	-,005	,429	,301	,144	,156	-,011	-,025
	Знач. (двухстороння)	,983	,059	,197	,546	,513	,962	,918
	N	30	30	30	30	30	30	30
Стаб ільні сть_ місц я_пр ожив ання	Коефіцієнт кореляції	-,020	,062	-,137	-,050	,488*	-,117	,155
	Знач. (двухстороння)	,935	,797	,564	,833	,029	,625	,515
	N	30	30	30	30	30	30	30

Слу жінн я	Коефіцієнт кореляції	-,005	,015	,226	-,023	-,286	,189	,020
	Знач. (двухстороння)	,983	,951	,338	,922	,222	,425	,933
	N	30	30	30	30	30	30	30
Викл ик	Коефіцієнт кореляції	,311	,039	,155	,122	,277	,483*	,137
	Знач. (двухстороння)	,182	,870	,515	,608	,237	,031	,563
	N	30	30	30	30	30	30	30
Інтег рація _сти лів_	Коефіцієнт кореляції	-,170	-,348	-,046	,097	-,153	-,140	-,107

	житт я	Знач. (двухсто ронняя)	,473	,132	,848	,686	,518	,556	,655
		N	30	30	30	30	30	30	30
	Підп риєм ницт во	Коеффи циент корреля ции	-,235	-,221	-,198	,235	,189	,129	,091
		Знач. (двухсто ронняя)	,319	,348	,403	,318	,424	,587	,703
		N	30	30	30	30	30	30	30
	Жит тезаб езпе ченн я	Коеффи циент корреля ции	1,000	,539*	,574**	,264	,067	,358	,139
		Знач. (двухсто ронняя)		,014	,008	,261	,778	,121	,560
		N	30	30	30	30	30	30	30
	Ком форт	Коеффи циент корреля ции	,539*	1,000	,528*	,160	,121	-,065	,130
		Знач. (двухсто ронняя)	,014		,017	,500	,611	,787	,586
		N	30	30	30	30	30	30	30
	Соці альн ий_с татус	Коеффи циент корреля ции	,574**	,528*	1,000	,496*	,240	,242	,237
		Знач. (двухсто ронняя)	,008	,017		,026	,308	,303	,315
		N	30	30	30	30	30	30	30
	Спіл кува ння	Коеффи циент корреля ции	,264	,160	,496*	1,000	,350	,333	,037
		Знач. (двухсто ронняя)	,261	,500	,026		,130	,151	,877
		N	30	30	30	30	30	30	30
	Зага льна _акт ивніс	Коеффи циент корреля ции	,067	,121	,240	,350	1,000	,235	,398

	ть	Знач. (двухсторонняя)	,778	,611	,308	,130		,318	,082
		N	30	30	30	30	30	30	30
	Творча_активність	Коефіцієнт кореляції	,358	-,065	,242	,333	,235	1,000	,313
		Знач. (двухсторонняя)	,121	,787	,303	,151	,318		,179
		N	30	30	30	30	30	30	30
	Соціально_користь	Коефіцієнт кореляції	,139	,130	,237	,037	,398	,313	1,000
		Знач. (двухсторонняя)	,560	,586	,315	,877	,082	,179	
		N	30	30	30	30	30	30	30

Диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів – ДДО (за Є. Клімовим)

Диференційно-діагностичний опитувальник Є.А. Климова допоможе будь-якій людині визначити свої схильності до різного роду професій, методом обчислення особистісного психотипу. Кожна людина більшою мірою розташований до певного виду діяльності, це пов'язано з нашим способом життя, мисленням, навичками і підсвідомими прагненнями. Для однієї людини важливо реалізувати свій творчий потенціал, для іншого – принести користь громадськості, а третій воліє роботу, націлену на економічний результат.

Покладаючись на дану методику, ви можете дізнатися свій особистісний тип і глибше зрозуміти свої схильності до роду діяльності.

ДДО (за Є. Клімовим) на профорієнтацію підходить для: підлітка-школяра (абітурієнта), який знаходиться у пошуках і думає на кого піти вчитися; студента, якому цікаво осмислити правильність свого вибору; компаній, які ретельно відбирають персонал при прийомі на роботу;

людини, яка вже має професію, але бажає перевчитися і думає, яку професію варто вибрати; працівника будь-якої компанії, щоб краще організувати свій робочий процес і направити здібності в правильному ключі.

Карта інтересів Климова була створена видатним російським кандидатом психологічних наук, який спеціалізувався на психології праці і опублікував понад 300 праць та близько 30 посібників і підручників. Одну з книг він присвятив темі професійного самовизначення, в якій детально розповідає про даною методикою (опитувальнику). Автор даного тесту описує п'ять основних груп – схильностей, які характеризують особистість.

Е. А. Клімов виділяє 5 психотипів особистості:

1. Людина – природа – такий тип, характерний людям, що прагнуть поліпшити стан навколишнього середовища, тим, хто легко йде на контакт з природою і тваринами. Це садівники, ландшафтні дизайнери, працівники лісової і садової промисловості, ветеринари і екологи, дослідники флори і

фауни, зоологи, ботаніки, а також геологи, картографи та метрологи.

2. людина – Людина – цей тип, як соціальний, схильний до спілкування, допомоги іншим, взаєморозуміння з аудиторією. Таким людям підходить робота, пов'язана з освітою, вихованням, соціальна діяльність, медицина, правова допомога, журналістика, а також адміністративна робота.

3. Людина – художній образ – називає таких людей творчими, схильними до художньої, письменницької, музичної та архітектурної діяльності, і т. п. Така особистість може займатися твором чого-небудь або чинити твори мистецтва (дизайнер, художник, композитор, письменник і режисер). А так само виконувати і виготовляти (оформлювач, музикант, ювелір, актор і так далі) або ж працювати з творами творчості (реставратор, маляр, шліфувальник, майстер розпису).

4. Людина – знакова система – цей тип людей математичного складу розуму. Їм підійдуть такі професії, як програміст, бухгалтер, бібліотекар, економіст, нотаріус, редактор, організатор діловодства, інспектор, історик, математик і тому подібне.

5. Людина – техніка – визначає цей тип, як людей схильних до технічних видів професій, позначає здатність до виготовлення деталей, техніки, механізмів, відновлення і ремонт, винаходи і нововведення, випробувальні та перевірочні роботи.

Опитувальник ДДО дає можливість розпізнати свої професійні схильності і підсвідомі задатки до певного виду діяльності. Тому ідеально підходить для профорієнтаційної роботи з школярами і підлітками.

Інструкція.

Уявіть собі, що ви маєте можливість вибрати одну роботу (із двох можливих). Чому б ви не надали перевагу? Вибраний варіант відмітьте знаком «+», а відкинутий – знаком «-».

1а. Доглядати за тваринами 1б. Обслуговувати машини, прилади

2а. Допомогати хворим людям, лікувати їх

2б. Скласти таблиці, схеми, графіки, програми для комп'ютерів

- 3а. Стежити за якістю виготовлення книжкових ілюстрацій, плакатів
- 3б. Стежити за станом, розвитком рослин
- 4а. Обробляти матеріали (дерево, тканину, метал, пластмасу)
- 4б. Рекламувати, продавати матеріали
- 5а. Обговорювати науково-популярні книжки, статті
- 5б. Обговорювати художні книжки, п'єси, концерти
- 6а. Вирощувати молодняк тварин
- 6б. Тренувати товаришів (або молодших) у виконанні яких-небудь дій
- 7а. Копіювати малюнки, зображення (або налаштовувати музичні інструменти)
- 7б. Керувати яким-небудь вантажним засобом (підйомним або транспортним)
- 8а. Повідомляти, пояснювати людям потрібні їм відомості (в довідковому б'юро, на екскурсії)
- 8б. Художньо оформляти виставки, вітрини (або брати участь у підготовці вистав, концертів)
- 9а. Ремонтувати речі, вироби, одяг, техніку
- 9б. Шукати і виправляти помилки в текстах, таблицях
- 10а. Лікувати тварин 10б. Виконувати обчислення, розрахунки
- 11а. Виводити нові сорти рослин 11б. Конструювати, проектувати нові види промислових виробів, машин, будівель
- 12а. Розв'язувати суперечки, сварки між людьми, переконувати, роз'яснювати, заохочувати
- 12б. Працювати над кресленнями, схемами (перевіряти, уточнювати їх)
- 13а. Спостерігати, вивчати роботу гуртків художньої самодіяльності
- 13б. Спостерігати, вивчати життя мікробів
- 14а. Обслуговувати, налагоджувати мед прилади, апарати
- 14б. Надавати людям меддопомогу при пораненнях, опіках, ударах
- 15а. Складати точні описи, звіти про спостереження явищ і подій
- 15б. Художньо описувати, зображати (побачені або уявні)

- 16а. Робити лабораторні аналізи в лікарні
- 16б. Приймати, оглядати хворих, говорити з ними, призначати лікування
- 17а. Фарбувати стіни або розмальовувати поверхні виробів
- 17б. Здійснювати монтаж споруд, машин, пристроїв
- 18а. Організовувати екскурсії, культпоходи в театри, музеї
- 18б. Грати на сцені, брати участь у концертах
- 19а. Виготовляти за кресленнями деталі, вироби, машини, одяг
- 19б. Креслити, копіювати креслення, карти
- 20а. Проводити боротьбу з хворобами рослин, зі шкідниками лісів, садів
- 20б. працювати на клавішних машинах (друкарській)

Бланк для опитування

ПІБ _____ Клас _____

Л - П Л - Т Л - Л Л - ЗС Л - Х

1а 1б 2а 2б 3а

3б 4а 4б 5а 5б

6а 7б 6б 9б 7а

10а 9а 8а 10б 8б

11а 11б 12а 12б 13а

13б 14а 14б 15а 15б

16а 17б 16б 19б 17а

20а 19а 18а 20б 18б

Інтерпретація результатів.

Заповнивши таблицю, підрахуйте суму плюсів та мінусів у кожному стовпчику і запишіть у відповідний рядок („+”, „-”).

Найбільша сума балів (7-8) в одному стовпчику є свідченням ступеня вираженості нахилів опитуваного до одного з п'яти типів професій. Якщо у не буде переваги певного (одного) типу професії, це є ознакою того, що професійний інтерес ще не сформований.