

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ
ОСОБИСТОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»**

(Школа раннього розвитку «МАНДАРИНКА»

ПРИВАТНИЙ ДИТЯЧИЙ САДОК)

Студента 2 курсу, 2м групи
спеціальності 053 психологія
спеціалізації «Психологія»

Кучер
Олена
Іванівна

Науковий керівник:
кандидат психол. наук,
доцент

Вербицька
Людмила
Федорівна

Науковий консультант:
кандидат психол. наук,
доцент

Хлонь
Олександр
Михайлович

Керівник освітньо-професійної
програми:
доктор психол. наук, професор

Корольчук
Валентина
Миколаївна

Київ 2019

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	6
1.1. Загальна характеристика наявних підходів до мотиваційної готовності в професійній діяльності особистості.....	6
1.2. Аналіз основних особливостей мотиваційної готовності особистості до професійної діяльності.....	15
Висновки до розділу 1.....	24
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ОСІБ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	26
2.1. Обґрунтування методик для проведення процедури виявлення мотиваційної готовності до професійної діяльності.....	26
2.2. Організація та проведення дослідження на предмет виявлення мотиваційної готовності особистості до професійної діяльності.....	29
Висновки до розділу 2.....	37
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	38
3.1. Аналіз дослідження на предмет виявлення мотиваційної готовності особистості до професійної діяльності.....	38
3.2. Практичні рекомендації щодо ефективного формування мотиваційної готовності до професійної діяльності.....	45
Висновки до розділу 3	47
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ.....	51
ДОДАТКИ.....	61

ВСТУП

Актуальність дослідження. На сучасному етапі розвитку нашого суспільства проблема становлення висококваліфікованих фахівців має велику значущість. В умовах соціально-економічних, політичних, культурних перетворень до випускника вищого навчального закладу, завтрашнього

спеціаліста, ставляться особливі вимоги, серед яких важливе місце посідають високий рівень професіоналізму, активність, творчість тощо, які визначаються особливостями мотиваційної сфери особистості, зокрема її мотиваційною готовністю до діяльності.

Основні риси людини як члена суспільства закладаються під час навчання в системі освіти, де відбувається розвиток мотиваційної сфери особистості. Мотиваційна сфера особистості студента є визначальною для його становлення як професіонала – фахівця, що постійно розвивається задля суспільного блага. Особливої актуальності психологічна проблематика розвитку мотиваційної сфери набуває стосовно навчально-професійної діяльності студента, під час якої закладаються основи майбутнього професіоналізму.

Психолого-педагогічна теорія і практика потребують виявлення психологічних чинників розвитку мотиваційної сфери особистості студента, які б визначили шляхи досягнення стійкості, цілісності й гармонійного розвитку людської особистості та індивідуальності в освітньому середовищі. Мотивація як важливий психічний феномен регулятивної сфери особистості розглядалась у багатьох напрямках психології. Проблемі мотивів та мотивації присвячено дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних авторів (В. Г. Асєєв, Дж. Аткинсон, В. К. Вілюнас, Є. П. Ільїн, В. І. Ковальов, О. М. Леонтєв, М. Ш. Магомед-Емінов, Д. К. Мак-Клелланд, Д. М. Узнадзе, Х. Хекхаузен, В. Д. Шадріков тощо).

У контексті мотиваційної сфери досліджувались потреби як внутрішні джерела активності людини, природа мотиву та мотивації, різновиди мотиваційних утворень, онтогенетичні аспекти мотиваційної сфери особистості, мотивація у теоріях спілкування, мотиви просоціальної та девіантної поведінки людини, мотивація учбової та професійної діяльності особистості.

Корольчук М. С. поряд з теоретичними, організаційно-методичними проблемами професійного психологічного відбору у своїх працях робив акцент на практичних засадах професійного відбору з методичними рекомендаціями, в яких на конкретних прикладах показано технологію визначення і обґрунтування

інформативних методик дослідження критеріїв і механізмів прогнозу успішного навчання та професійної діяльності майбутніх фахівців [40].

Отже, важливого теоретичного і прикладного значення набуває поглиблене вивчення сутності та структури мотиваційної сфери особистості, Це і становить **актуальність дослідження**.

Мета роботи проаналізувати вплив мотиваційної готовності на професійну діяльність особистості.

Реалізація мети передбачає розв'язання таких **завдань**:

1. Здійснити теоретичний аналіз стану проблеми психологічної готовності до професійної діяльності;
2. Проаналізувати специфіку дослідження мотиваційної готовності до професійної діяльності осіб;
3. Розробити методичку рекомендацій щодо ефективності формування мотиваційної готовності до професійної діяльності.

Об'єкт дослідження – мотиваційна готовність до професійної діяльності

Предмет дослідження – психологічні детермінанти мотиваційної готовності до професійної діяльності.

Методи дослідження. Методологія дослідження ґрунтується на використанні елементів теоретичного рівня – аналіз, порівняння, абстрагування, конкретизація, узагальнення, класифікація, системаізація, моделювання – застосовувалися для розроблення теоретичних засад дослідження; емпіричні методи дослідження – тестування, пряме та опосередковане спостереження, метод експертних оцінок, самоаналіз, педагогічний експеримент, статистичне оброблення одержаних результатів – використовувалися для одержання фактичних даних щодо стану досліджуваної проблеми на практиці та кількісного і якісного аналізу проміжних показників і остаточних результатів експериментальної діяльності.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

- визначено та обґрунтовано умови формування готовності особистості до професійної діяльності; прагнення до реалізації особистісно зорієнтованого змісту навчання студентів; наявність рефлексивного ставлення студентів до

власної підготовки у процесі фахового навчання; використання неімітаційних та імітаційних методів, які активізують навчально-пізнавальну діяльність студентів;

– визначено структуру готовності особистості до фахової діяльності: вона складається з особистісного, когнітивного, інтерактивного й рефлексивного (оцінного) компонентів; уточнено критерії (особистісний, знаннєвий, діяльнісний і рефлексивний) з відповідними показниками для діагностики рівнів готовності до професійної діяльності: репродуктивного (низького), репродуктивно-продуктивного (нижче середнього), продуктивного (вище середнього), творчого (високого).

– розроблено технологію формування готовності до професійної діяльності, яка складається з цільового, змістового, процесуального, діагностичного та результативного блоків;

– уточнено мету, завдання, функції, напрями та визначено особливості професійної діяльності;

– конкретизовано зміст термінологічного апарату з проблеми дослідження;

– подальшого розвитку набули теоретичні й методичні засади підготовки.

Практичне значення отриманих результатів полягає в розробці спецкурсу та впровадженні з його використанням у навчально-виховному процесі ВНЗ технології формування готовності особистості до професійної діяльності; розробці методичних рекомендацій для викладачів ВНЗ.

Апробація роботи здійснена на засіданні кафедри і опублікована у збірнику наукових праць 2019 року магістрів заочного відділення.

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та літератури.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Загальна характеристика наявних підходів до мотиваційної готовності в професійній діяльності особистості

Мотивація є однією з фундаментальних проблем як вітчизняної, так і зарубіжної психології. Її значимість для розробки сучасної психології пов'язана з аналізом джерел активності людини, спонукальних сил його діяльності, поведінки. Відповідь на запитання, що спонукає людину до діяльності, який мотив, заради чого вона її здійснює, є основою її адекватної інтерпретації. В найзагальнішому плані мотив – це те, що визначає, стимулює, спонукає людину до здійснення якоїсь дії, включену до діяльності, що визначається цим мотивом.

У вітчизняній психології мотивація розглядається як складний багаторівневий регулятор життєдіяльності людини – її поведінки, діяльності. Найвищим рівнем цієї регуляції є свідомо-вольовий. В.Г.Алексєєв відзначає, що мотиваційна система людини має набагато складнішу будову, ніж простий ряд заданих мотиваційних констант. Вона описується виключно широкою сферою, яка включає в себе і установки, що здійснюються автоматично, і поточні актуальні прагнення, і область ідеального, яка в даний момент не є актуально діючою, але виконує важливу для людини функцію, даючи їй ту змістовну перспективу подальшого розвитку її спонукування, без якої турботи повсякденності втрачають своє значення.

Все це, з однієї сторони, дозволяє визначити мотивацію як складну, багаторівневу неоднорідну систему спонукань, що включає в себе потреби, мотиви, інтереси, ідеали, прагнення, установки, емоції, норми, цінності і т.д., а з другої – говорити про полімотивованість діяльності, поведінки людини і про домінуючий мотив в їх структурі. Ієрархічна структура мотиваційної сфери визначає направленість особистості людини, яка має різний характер в залежності від того, які саме мотиви за своїм змістом і будовою стали домінуючими [56].

Проблема мотиваційної готовності до професійної діяльності у психолого-педагогічній літературі розглядається науковцями через призму особливостей професійної підготовки фахівців різних спеціальностей та специфічних видів

діяльності: мотиваційна готовність до педагогічної діяльності (А. І. Яблонський), мотиваційна готовність студентів коледжу (О. В. Єфімова), мотиваційна готовність до інноваційної діяльності (О. М. Коптяєва), мотиваційна готовність студентів-сурдопедагогів (Л. С. Гринюк), мотиваційна готовність до професійної діяльності майбутніх психологів (Х. М. Дмитерко-Карабин).

Так, наприклад, А. І. Яблонський зазначає, що «мотиваційна готовність майбутніх учителів до професійної діяльності є складним індивідуально-психологічним утворенням, яке поєднує усвідомлення особистістю значущості майбутньої професійної діяльності вчителя, що інтегрується з розвитком професійно значущих якостей і цінностей та наявністю образу своєї професії, власної професійної поведінки, і супроводжується прагненням займатися цією діяльністю після закінчення вищого навчального закладу» [85, с. 135].

Таким чином, автор акцентує увагу на тому, що ставлення майбутнього фахівця до професії в цілому значною мірою впливає на ефективність навчальної діяльності і підвищує її успішність. Науковець виділяє чотири групи мотивів, які визначають формування мотиваційної готовності: 1) прагматичні мотиви (отримання диплому); 2) професійні і пізнавальні мотиви (стати висококваліфікованим спеціалістом); 3) мотиви підвищення власного престижу; 4) мотиви, які пов'язані з усвідомленням особистістю певних незручностей, що можуть виникнути у ситуації недосягнення успіху.

У контексті дослідження мотиваційної готовності педагогів до інноваційної діяльності О. М. Коптяєва мотиваційну готовність визначає як «сукупність внутрішніх мотивів, які є адекватними інноваційній діяльності, та забезпечують успішне її засвоєння і здійснення» [37, с. 112]. Л. С. Гринюк, займаючись вивченням проблеми мотиваційної готовності студентів-сурдопедагогів до професійної діяльності, зауважує, що існує пряма залежність результативності підготовки фахівців від сформованості мотиваційної сфери особистості студента, яка проявляється у мотиваційній готовності до

професійної діяльності та пов'язана із мотивами досягнення успіху та уникнення невдачі [21, с. 168].

Мотиваційна готовність до діяльності, як зауважує Х. М. Дмитерко-Карабина, є одним із провідних компонентів у структурі психологічної готовності до праці, адже розвиток та реалізація інструментальних властивостей можуть бути ефективними лише за умови їх концентрування навколо мотиваційного ядра особистості фахівця, його професійно-значущої спрямованості [25, с. 25].

До визначення структурних компонентів мотиваційної готовності до професійної діяльності існують різні підходи. Зокрема, А. І. Яблонський у структурі до мотиваційної готовності до педагогічної діяльності виокремлює цілісні та взаємообумовлені такі її підструктури як особистісну (зі сформованими педагогічно значущими якостями) та мотиваційну (зі сформованим комплексом стійких мотивів). Ці підструктури об'єднанні професійною діяльністю і визначають якість формування психологічної готовності до неї. Компонентами мотиваційної готовності студентів коледжу, за О. В. Єфімовою, виступають особистісно-професійні особливості (емоційна стійкість, позитивне ставлення до діяльності), спрямованість на сферу діяльності і рівні професійної освіти, ціннісно-сміслові і життєві орієнтації [28].

О. М. Коптяєва виділяє такі головні компоненти мотиваційної готовності до інноваційної діяльності: вияв інтересу до новизни, бажання займатися інноваціями у діяльності, переживання позитивних емоційних станів, які викликані інноваціями, прагнення оцінити свій професійний і особистісний досвід із позиції інновацій. Формуючим компонентом мотиваційної готовності до інноваційної діяльності виступає, на думку автора, інтерес, викликаний новизною у діяльності [37].

Структурними елементами мотиваційної готовності до професійної діяльності майбутніх практичних психологів, за Х. М. Дмитерко-Карабиною, виступають: позитивне ставлення, інтерес суб'єкта до своєї професії, орієнтація

на мотиви та цінності обраної професійної діяльності, потреба в ній, а також потреба в досягненнях і самовдосконаленні [25].

Таким чином, мотиваційна готовність до професійної діяльності – це усвідомлений та активно-діяльнісний стан, який забезпечує особистісну й професійну самореалізацію та самоактуалізацію під час вирішення професійних проблем на основі психолого-педагогічної компетентності, особистісного та професійного досвіду, творчого використання індивідуально-психічних особливостей та інтелектуального потенціалу в процесі професійної діяльності. Структурними компонентами мотиваційної готовності до професійної діяльності виступають: задоволеність здійсненим професійним вибором, професійна самовизначеність, бажання працювати у майбутньому за фахом, що мотивується зацікавленістю змістом власної професійної діяльності; сформований комплекс стійких мотивів.

Мотивація трудової (професійної) діяльності є досить складним психологічним явищем, оскільки життя людини не зводиться тільки до роботи, а особистісний простір є більш ширшим ніж професіональний. Спонування людини до тієї чи іншої роботи звичайно зв'язані із прагненням задовольнити не одну, а цілий ряд потреб, які мають індивідуальний характер, різну значимість залежно від конкретної ситуації. Більше того, характер спонувань до праці тієї ж самої людини постійно змінюється з віком, інтелектуальним та моральним розвитком. Мотивація трудової діяльності особистості це безперервний процес, що протікає під постійним впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів.

Стосовно до цілей управління В. Врум і Е.Дісі виділяють три різні концепції мотивації трудової діяльності. Відповідно до першої (патерналістської), ефективність виконання роботи залежить від рівня задоволення нею: чим більше винагороджувати працівників, тим краще вони будуть працювати. У двох інших концепціях мотивації праці основний акцент робиться на одну з її сторін – або зовнішню, або внутрішню. Перша концепція заснована на припущенні, що індивід буде працювати ефективніше, якщо винагороди й покарання прямо пов'язані з ефективністю його праці. Одним з

таких засобів для спонукання до праці є індивідуальна система заробітної плати. Джерела подібного підходу до мотивації простежуються ще в системі «наукового управління» Ф. Тейлора, який вважав, що робітники будуть докладати додаткових зусиль при виконанні своїх операцій з метою збільшення заробітку. Вихідні посилки цієї концепції були узагальнені Д. Мак-Грегором, що назвав її умовно «теорією х» і покритикував, протиставивши їй «теорію у» як більше сучасну й ефективну. Відповідно до «теорії х», що представляє традиційний підхід до управління, середня людина по своїй природі ледача, намагається уникати роботи, не любить відповідальності. Тому необхідно постійно її примушувати, загрожуючи покаранням.

Таким чином, в основі даної концепції лежить система зовнішнього контролю за діяльністю члена організації. На думку багатьох психологів, система зовнішньої мотивації трудової діяльності особистості має істотні обмеження. Насамперед відзначається, що, використовуючи лише зовнішній контроль за поведінкою індивіда, важко задовольнити його «егоїстичні» (по класифікації Л. Маслоу) потреби в повазі й самореалізації.

Крім того, система зовнішнього контролю заснована на деяких об'єктивних методах оцінки продуктивності індивіда, а така оцінка можлива стосовно до працівників, що виконують порівняно прості операції, але дуже скрутна при аналізі діяльності фахівців технічних служб і осіб, зайнятих управлінською працею. Розроблюючи проблеми мотивації, деякі психологи зосереджують свою увагу на індивідуальних розходженнях між людьми, а факторам навколишнього середовища призначають меншу роль. Цей напрямок представлений, зокрема, у роботах Д. Макклелланда, який виділяє потреби «у досягненні» і аффіліації як провідні мотиваційні сили. Таким чином сучасний науковий простір представлений наявністю різноманітних підходів розуміння сутності мотивації. Концептуальний аналіз основних теорій мотивації дає підстави розподілити їх на дві категорії змістовні та процесуальні.

Змістовні теорії зосереджені на аналізі внутрішніх факторів індивіда, які надають імпульс, направляють, підтримують і припиняють діяльність. Вони

спрямовані на визначення специфічних потреб, що мотивують людей. Процесуальні теорії дають описання і аналіз того, як поведінка отримує імпульс, спрямовується, підтримується і припиняється. Найбільш поширеними є такі чотири змістовні теорії мотивації. Модель ієрархії потреб по А. Маслоу. А. Маслоу визнавав, що люди мають безліч різних потреб, які можна розділити на п'ять основних категорій, що мають ієрархію.

1. Фізіологічні потреби є необхідними для виживання. Вони включають потреби в їжі, воді, притулку, медичній допомозі тощо.

2. Потреби в безпеці і захисту від погроз навколишнього середовища.

3. Потреби в приналежності соціальній або особистісній: почуття соціальної взаємодії, прихильності і підтримки.

4. Потреби в ствердженні. Вони включають потреби в самоповазі, особистих досягненнях незалежності від інших.

5. Потреби в самовираженні – потреба в максимальному використанні своїх сил, реалізації своїх потенційних можливостей і ріст як особистості.

Відповідно до даної теорії, людина прагне задовольнити ті потреби, які є для неї більш важливі (фізіологічні). Коли ці потреби задоволені, настає черга інших за ієрархією. Задоволені потреби перестають бути стимулами. Коли людина вирішує що отримує достатньо винагороди за свою роботу, гроші перестають бути для неї стимулом. В наслідок того, що теорія враховує не всі фактори життєдіяльності (і зокрема трудової діяльності) вона частково пояснює мотивацію людини в суспільстві і є недостатньою при аналізі поведінки на індивідуальному рівні.

ERG – теорія К. Альдерфера. К. Альдерфер погоджується з ієрархією А. Маслоу, але на відміну від неї потреби розподіляє на три категорії (ERG – заголовні літери): 1) існування – потреби що задовольняються такими факторами, як їжа, повітря, умови праці тощо; 2) родинність (причетність, приналежність) – потреби, що задовольняються значущими міжособистісними стосунками; 3) рости (самовираження,) – потреби, що задовольняються особистою творчістю, вкладом в діяльність.

Ці три групи потреб, як і в підході А Маслоу, розташовані ієрархічно, але відмінність полягає в тому, що рух відбувається не послідовно знизу нагору, як у Маслоу, а в обидва боки. Рух нагору по рівнях потреб К. Альдерфер називає процесом задоволення, а рух вниз – процесом фрустрації. При цьому автор вважає, що у випадку незадоволеності потреби верхнього рівня підсилюється ступінь дії потреби більш низького рівня, що переключає увагу людини на цей рівень. Двохфакторна теорія Герцберга. Ф. Херцберг виділив дві групи факторів при розгляді відносини індивіда до роботи: «задоволеність – незадоволеність» (гігієнічні фактори мотивації) або зовнішні та внутрішні [89].

На думку автора, існує перелік певних зовнішніх умов у контексті роботи, як то: заробіт на платня (винагорода); - умови праці; - гарантії робочого місця; - статус; - діяльність підприємства; - політика фірми й адміністрації; - якість керівництва; - якість міжособистісних стосунків. Наявність цих умов не обов'язково мотивують індивіда, але їх відсутність відображається на стані задоволеності. Тому зовнішні умови називаються факторами незадоволеності або гігієнічними. Існує також система внутрішніх умов, які безпосередньо пов'язані із самим змістом трудового процесу: переміщення по службових сходах (ріст); - визнання і схвалення результатів роботи; - високий ступінь відповідальності; - можливість творчого й ділового росту. Відсутність цих умов не викликає великого ступеню незадоволення, але їх наявність обов'язково мотивує. Це фактори задоволеності або мотивації.

Теорія придбаних потреб Д. МакКлелланда. На думку Д. МакКлелланда, багато потреб людина придбає з відповідної культури суспільства, під впливом життєвих обставин, досвіду і навчання. Три основні з них це: потреба в досягненні; - потреба в причетності; - потреба у владі. Потреба влади виражається як бажання впливати на інших людей. Базуючись на визначених положеннях, Д. МакКлелланд пропонує робітникам: давати зворотній зв'язок – інформацію стосовно роботи, для внесення своїх пропозицій і поправок; демонструвати певні «позитивні» приклади поведінки (удачливих-людей); підвищувати самооцінку; гарантувати реальні можливості, умови для розвитку

тощо. Процесуальні теорії мотивації ґрунтуються в першу чергу на поведінці людини: як вона поводиться, з урахуванням її сприйняття й життєвого досвіду. У них аналізується те, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як вибирає конкретний вид поведінки. До основних процесуальних теорій мотивації відносять: підкріплення, очікування, справедливості і постановки цілей (Д. Гібсон, Д. Іванцевич, Д. Доннеллі, П. Мучінські та ін.) Теорія підкріплення, яку називають також теорією оперантного обумовлення і біхевіоризмом. Найбільшого поширення отримала в роботах Б. Скінера. Починаючи з 70-х років ХХ ст. її використовують в контексті вирішення мотивації професійної (трудової) діяльності (П. Мучинські).

Сутність теорії полягає у тому, що поведінкою можна управляти, змінюючи її наслідки (за допомогою заохочення чи покарання). Типи поведінки, якими можна управляти називаються оперантами. Основними складовими є перемінні: стимул, реакція і винагорода. Стимул – це будь-яке явище, умова, що активізує поведінкову реакцію. Реакція – поведінка людини, що в умовах виробництва характеризується певними показниками (продуктивність, якість тощо). Винагорода – цінність, яку отримує робітник як результат поведінкової реакції, вона має закріпити бажану поведінку.

Першим теорію очікування у контексті трудової мотивації сформулював Віктор Врум, як альтернативу змістовним моделям, які на його погляд, не дають адекватного пояснення складним процесам мотивації. Це когнітивна теорія, яка базується на положенні про те, що наявність активної потреби не є єдиною необхідною умовою мотивації людини для досягнення певної мети. Кожна людина приймає раціональне рішення і робить те, що приводить її до бажаного результату. Теорія базується на п'яти складових: результати – все що людина може отримати за роботу: матеріальні і не матеріальні цінності, звільнення з роботи та ін.; валентність – почуття робітників щодо результатів роботи (передбачуваний ступінь відносного задоволення або незадоволення, що виникає внаслідок одержання певної винагороди). Якщо результати людині байдужні

(низька валентність), то не має ніякого сенсу приділяти великі зусилля для їх досягнення. Таким чином, основною складовою є бажані результати.

Інструментальність – уява про міру залежності результату роботи від успішності її виконання). Людина має вважати, що є певний взаємозв'язок між успішністю виконання роботи і досягненням результату (необхідні високі показники інструментальності). Очікування – сприйняття зв'язку між зусиллями, що прикладаються і успішністю виконання роботи. Людина має бачити зв'язок між тим, наскільки сильно вона намагається, і тим, наскільки гарно (успішно) вона справляється. Сила – сума внутрішньої напруги людини, яку треба мотивувати. Чим більша сила, тим більша передбачувана мотивація. Теорія справедливості (рівності).

Автором теорії соціальної справедливості є американський психолог-дослідник С. Адамс, який вважав, що джерела мотивації мають соціальний, а не біологічний характер. На відміну від інших, він розглядає мотивацію у контексті порівняння між людьми. Люди прагнуть щоб їхні зусилля і робота оплачувалися так само, як і зусилля інших співробітників, тобто бажають отримувати справедливу винагороду.

Теорія базується на чотирьох основних положеннях: особистість (O) – людина, яка сприймає справедливість або несправедливість; еталон для порівняння (E) – будь-яка інша людина або група людей, з якими особистість порівнює свій внесок і свої результати; внесок (V) – різноманітні елементи, які особистість привносить у роботу (його вміння, досвід, навички, вік, національність і т.д.); результат (P) – те, що людина одержала за виконану роботу.

Відповідно до теорії людина суб'єктивно визначає співвідношення між своїм вкладом і результатом, а також порівнює це співвідношення з іншими людьми, що виконують аналогічну роботу. Справедливість встановлюється, якщо результати порівняння вказують на аналогічність результатів: $PO/VO=PE/VE$ – справедливість. Якщо порівняння вказує на несправедливість, тобто що

інший одержав за таку ж роботу більшу винагороду ($PO/BO < PE/BE$) – виникає психологічна напруга і незадоволення.

Теорія постановки цілей. Автор теорії Е. Локк виходив з припущення, що люди ведуть себе раціонально і в своїх діях керуються свідомими ідеями. Ціль – це те, що людина хоче свідомо досягти. Локк припускав, що постановка цілей – пізнавальний процес, що має практичну цінність, а індивідуальні свідомі цілі й наміри перші детермінанти поведінки. Характерною рисою свідомої поведінки є бажання зберегти її до тих пір, поки ціль не буде повністю досягнута. Цілі формулюються до початку діяльності людини і є свого роду сигналом про допустимість певних зразків поведінки.

Теорія цілепокладання акцентує увагу на важливості усвідомлених людиною цілей в поясненні мотивованої поведінки. Локк використовував поняття «наміру» і «усвідомлені цілі», щоб підкріпити тезу про те, що більш серйозні й складні цілі приводять до більше високих результатів і рівнів продуктивності, якщо вони сприйняті особистістю.

1.2. Аналіз основних особливостей мотиваційної готовності особистості до професійної діяльності

Звернемося до витоків дослідження питання готовності. Варіативність трактувань поняття «готовність» свідчить про її застосування в різних галузях науки. Уведення до наукового обігу цього поняття пов'язувалося з необхідністю визначення рівня можливостей людини щодо ефективного здійснення того чи іншого виду трудової діяльності, тобто цей термін мав психологічний смисл.

Природно, що подальша розробка змістових характеристик зазначеного поняття відбувалася в ричищі проблем, що складали предметний простір психології праці, інженерної, спортивної та медичної психології. Проте найбільш послідовною та систематизованою робота з поняттям «готовність» була у представників педагогічної психології.

У педагогічному аспекті готовність розглядається як багатокomпонентна система (О. Мороз [58], В. Сластьонін [70]), як комплекс властивостей і якостей особистості (В. Крутецький [43]). З психологічного погляду, готовність найчастіше трактується як психологічна настанова (Д. Узнадзе [77]), як вияв певного виду здібностей та свідчення самої їх наявності (Б. Ананьєв [2]).

Зокрема В. Сластьонін [70] вважає, що готовність є особливим психічним станом, який характеризується наявністю в суб'єкта образу, структури певної дії та постійної спрямованості свідомості на її виконання; на думку А. Ліненко, готовність є цілісним утворенням, яке характеризує емоційно-когнітивну та вольову мобілізаційність суб'єкта в момент його включення в діяльність певного спрямування [49., с. 56]; О. Лугова явище готовності трактує як цілісний прояв усіх сторін особистості, який дає можливість ефективно здійснювати провідну діяльність і виконувати свої професійні функції; вона досягається у процесі моральної, психологічної, професійної та фізичної підготовки і є результатом всебічного розвитку особистості з урахуванням вимог, що висуваються особливостями професійної діяльності» [51, с. 69].

Ю. Платонов [62] розглядає готовність як особливий психічний стан, що забезпечує високу дієздатність; В. Крутецький [43, с. 39] визначає готовність як придатність до діяльності, що виражається в активному позитивному ставленні до неї, схильності займатися нею, переходить на високому рівні розвитку в пристрасну захопленість; І. Москальова [57, с. 34] стверджує, що готовність є поєднанням стійких рис особистості, складним інтегральним явищем, що формується на основі зовнішніх і внутрішніх умов (до зовнішніх умов відносять оточення, в якому здійснюється діяльність, до внутрішніх – стійкі психічні особливості, притаманні особистості); Ф. Рекешева [66, с. 5; 206] вважає, що під готовністю розуміють цілісну інтегровану якість особистості, що характеризує її емоційно-когнітивну та вольову вибірково прогноуючу мобілізаційність у момент включення в діяльність певної спрямованості; М. Дяченко та Л. Кандибович розуміють готовність як цілеспрямований прояв особистості, що

містить у собі її переконання, погляди, мотиви, почуття, вольові та інтелектуальні якості, знання, уміння, навички, настанову до певної поведінки [26, с. 335 – 337].

На думку Н. Терентьєвої, готовність як інтегральне утворення особистості полягає у вибірковій спрямованості на певну діяльність, виникає на ґрунті позитивного ставлення і скеровується відповідними потребами та мотивами до конкретної діяльності. Про сформовану готовність можна говорити лише за умови розвиненості в суб'єкта емоційного ставлення, вміння адаптувати свою поведінку відповідно до ситуацій, що виникають, вміння будувати процес спілкування; сформованості мислення, уваги, спостережливості, комунікативних умінь і широкого набору професійно значущих властивостей: емоційної стабільності, самоконтролю, щирості, доброти, наполегливості і т. ін. [74, с. 34].

Більшість авторів пояснювали готовність до праці через сукупність мотиваційних, пізнавальних, емоційних і вольових якостей особистості, загальний психофізіологічний стан, що забезпечує актуалізацію можливостей. Найбільш інваріантним по відношенню до спектру професій із виділених компонентів є, на думку О. Леонтьєва, мотиваційний компонент, оскільки «проблеми мотивації неможливо вирішувати без аналізу соціальних норм, цінностей, суспільних умов, суперечностей суспільства, місця особистості в ньому» [48, с. 189-206]. Подані дефініції поняття «готовність» свідчать про багатоспектрність розуміння цього терміна.

Готовність визначається науковцями як цілісне стійке особистісне утворення (А. Ліненко [49], Г. Троцько [76]), інтегральне багаторівневе динамічне особистісне утворення (С. Литвиненко [50]), інтегративна якість особистості (І. Гавриш [17]) тощо. Так, і Г. Троцько [76] у визначенні сутності готовності зазначає, що вона включає не лише професійні знання, уміння, навички, а й певні особистісні риси, що забезпечують успішне виконання професійних функцій. Інші вчені підкреслюють потенційні можливості готовності в забезпеченні мобілізаційності на включення у професійну діяльність (А. Ліненко [49]), високого рівня професійного саморозвитку (Г. Троцько [76]). Крім того, в авторських визначеннях готовність виступає як результат

професійнопедагогічної підготовки (С. Литвиненко [50]), так і умовою та регулятором успішної професійної діяльності (І. Гавриш [17]).

Готовність фахівця виявляється у сфері певної професійної діяльності. Рівень його готовності до неї є одним із критеріїв професійного розвитку суб'єкта у своєму діяльнісному (рівень трудової продуктивності, надійності та ін.) та суб'єктивному (рівень задоволеності конкретною працею) вираженні. Готовність виявляється на особистісному рівні через систему спеціальних здібностей і професійно важливих якостей, на ціннісно-смысловому рівні у вигляді настанови (специфічного стану свідомості, який відображає ціннісно-смыслову ставлення до відповідності між такими складовими, як біологічні, соціальні й духовні потреби людини; фізичні й психологічні її можливості; вимоги актуальної ситуації професійної діяльності чи професійного розвитку) [3, с. 35].

Проблема готовності до певного виду професійної діяльності широко висвітлюється багатьма вченими. Так, психологи Л. Буєва, І. Кон та В. Лісовський розглядають готовність як соціальну установку особистості та її ціннісні орієнтири [57, с. 33].

Л. Бахмат вважає, що готовність до конкретного виду діяльності є специфічною настановою, яка ґрунтується на переконаннях, мотивах, почуттях, інтелектуальних якостях, знаннях, уміннях, високому рівні професійної самосвідомості і налаштованості на певну поведінку [6, с. 59]. Н. Антонова розглядає готовність до професійної діяльності як результат професійної підготовки і навчання на основі особистісного підходу до вивчення готовності як якості й властивості особистості [3, с. 16].

Поняття «готовності» до високопродуктивної діяльності в певній галузі праці, громадського життя Б. Ананьєв визначає, як «прояв здібностей» [Ананьєв Б. Г.]. Особистість своє місце в житті, в суспільстві реалізує по-своєму, тому що сенс життя, потреби і цінності різних людей не збігаються. Для більшості основним механізмом реалізації смисложиттєвих орієнтацій є професійна діяльність. На думку Л. Іванової, поняття «готовність до діяльності» слід

розглядати на трьох рівнях: функціональному, який «представляє її як тимчасову готовність та працездатність, передстартову активізацію психічних функцій, змобілізованість необхідних фізичних і психічних ресурсів особистості для здійснення діяльності»; особистісному (морально-психологічному), що «розглядає готовність як прояв індивідуальних якостей особистості, зумовлений характером майбутньої діяльності»; та особистісно-діяльнісному, який «визначає готовність як цілісний прояв всіх сторін особистості, що дає можливість ефективно виконувати свої функції» [29, с. 20].

О. Лугова розглядає це поняття у двох ракурсах: як стан і як якість особистості. З точки зору розуміння готовності до здійснення професійної діяльності як стану особистості науковець стверджує, що «готовність визначається внутрішнім настроєм на певну поведінку, настановою на активні та доцільні дії в роботі» [51, с. 68].

Найбільш оптимальне, на нашу думку, тлумачення поняття готовності до професійної діяльності, що інтегрує попередній науковий досвід вивчення цього феномена, пропонують С. Максименко і О. Пелех: «Готовність до того чи іншого виду діяльності є цілеспрямованим вираженням особистості, що включає її переконання, погляди, ставлення, мотиви, почуття, вольові та інтелектуальні якості, знання, навички, уміння, установки» [55, с. 70].

Автори розрізняють тимчасову та тривалу готовність. Для ефективної професійної діяльності необхідний актуалізований стан тимчасової готовності. Він передбачає наявність стійкої сукупності рис тривалої готовності, котра, у свою чергу, мала пройти складний процес формування, динамічним стрижнем якого є оволодіння професією в умовах навчального закладу [55, с. 72].

Враховуючи вищенаведені характеристики та зміст поняття «готовність», можемо говорити про те, що готовність до професійної діяльності доцільно розглядати комплексно, враховуючи як загальну готовність (на професійному та особистісному рівнях: набуття певних знань, вмінь, досвіду, сформованість професійно важливих особистісних якостей), так і бажання здійснювати професійну діяльність. Таким чином, готовність виступає одним із критеріїв

результативності професійної підготовки фахівця і є сполучною ланкою між процесом підготовки ВНЗ і працею фахівця, де готовність виступає як позитивна настанова до майбутньої діяльності [14].

Мотивація, яку розуміють як джерело активності та одночасно як систему спонук будь-якої діяльності, досліджується в найрізноманітніших аспектах, в силу чого вона трактується авторами по-різному. Дослідники визначають її і як один конкретний мотив, і як єдину систему мотивів, і як особливу сферу, що включає в себе потреби, мотиви, цілі, інтереси в їх переплетінні та взаємодії.

Трактування мотиву співвідносить це поняття або з потребою (драйвом) (Ж.Нютенн, А.Маслоу), або з переживанням цієї потреби та її задоволенням (С.Л. Рубінштейн), або з предметом потреби. Так, в контексті теорії діяльності А.Н.Леонтьєва термін «мотив» використовується не для «позначення переживання потреби, але як той, що позначає те об'єктивне, в чому ця потреба конкретизується в даних умовах і на що спрямовується діяльність, як на те, що спонукає її».

Найповнішим є визначення мотиву, запропоноване одним з провідних дослідників цієї проблеми Л.І.Божович. Згідно Л.І.Божович, мотив – це те, заради чого здійснюється діяльність, «в якості мотиву можуть виступати предмети зовнішнього світу, уявлення, ідеї, почуття і переживання. Словом, все те, в чому знайшла своє втілення потреба». Таке визначення мотиву знімає багато протиріч в його тлумаченні, де поєднуються енергетична, динамічна та змістовна сторони. При цьому слід підкреслити, що поняття «мотив» вужче за поняття «мотивація», яке виступає тим складним механізмом співвідношення особистістю зовнішніх та внутрішніх факторів поведінки, який визначає виникнення, направлення, а також способи здійснення конкретних форм діяльності.

Найширшим є поняття мотиваційної сфери, що включає і афективну, і вольову сферу особистості (Л.С.Виготський), переживання задоволення потреби. В загальнопсихологічному контексті мотивація являє собою складне об'єднання, «сплав» рушійних сил поведінки, що відкривається суб'єкту у вигляді потреб,

інтересів, потягів, цілей, ідеалів, які безпосередньо детермінують людську діяльність.

Під мотиваційною сферою або мотивацією в широкому сенсі з цієї точки зору розуміють стрижень особистості, до якого «стягуються» такі її властивості, як спрямованість, ціннісні орієнтації, установки, соціальні очікування, емоції, вольові якості та інші соціально-психологічні характеристики. Таким чином, можна стверджувати, що, незважаючи на різноманітність підходів, під мотивацією більшість авторів розуміють сукупність, систему психологічно різнорідних факторів, що детермінують поведінку і діяльність людини [35].

Оскільки людина – це динамічна, відкрита зовнішньому досвіду саморегулююча система, яка містить у своїй структурі відповідну спрямованість, емоційний стиль переживання, інтелектуальні здібності, спосіб спілкування з оточуючими тощо, саме від її мотивації залежить, як і в якому напрямі використовуватимуться її різноманітні здібності, мотивацією пояснюється вибір між різними можливими діями, а також варіантами сприйняття, способом мислення, переживання тощо. Дослідити мотивацію – означає зрозуміти, як людина уявляє і розуміє навколишній світ і своє місце в ньому, як внутрішньо структурує ситуацію, які її потреби, мета, ціннісні орієнтації, особливості сприйняття, мислення, емоційні переживання тощо.

Отже, мотиваційна сфера особистості – складне утворення, пов'язане насамперед зі складністю психічної структури і психічних процесів, які впливають на будь-які форми активності людини, але не завжди безпосередньо пов'язані з зовнішньо спостережуваними діями як переживання, мислення, прийняття рішень, поведінка бездіяльність тощо. Існує низка індивідуальних особливостей особистості, які мають вплив на прояви самоефективності особистості. Зазвичай до них відносяться такі властивості як: темперамент, стать, вік (біологічні характеристики), емоції, воля, пам'ять, мислення, характер (психологічні характеристики), настанови, цінності, світогляд (соціальні характеристики).

Для початку нам потрібно визначити саме поняття мотивації та феномен мотиву. Єдиного і загального пояснення терміна мотив не існує. Мотивація з погляду психології особистості трактується як ключ до опису й глибинного розуміння особистості та індивідуальних відмінностей. З погляду фахівців психології мотивації й когнітивної психології мотивація визначається як процес, яким пояснюється актуальна поведінка щодо індивідуальних особливостей [54].

Згідно психологічного словника, мотивація – процес спонування людини до здійснення тих чи інших дій, вчинків, який є складним актом, що вимагає аналізу й оцінки альтернатив вибору та прийняття рішень. Разом з тим, особливе місце в аналізі цієї проблеми займають аспекти відношень свідомості і мотивів, потреб. Особливо в розумінні свідомості актуалізується не тільки відображення дійсності, але й ставлення до неї. З цього приводу С. Рубінштейн констатує: «В процесі відображення явищ зовнішнього світу відбувається і визначення їх значення для індивіда і тим самим його ставлення до них (що психологічно знаходить вияв у формі прагнень та почуттів. В силу цього предмети і явища зовнішнього світу виступають не тільки як об'єкти пізнання, але й як рушійні сили поведінки, як її збудники, що породжують в людині певні спонування до дії – мотиви» [67, с. 144].

Мотивація також трактується як ключ до опису глибинного розуміння особистості й індивідуальних відмінностей, прагнення до цільового стану та підкріплення, що міститься в очікуванні певної раніш пережитої зміни в афективно значимій ситуації, де виокремлюються певні види емоцій (надія, страх, розчарування, полегшення).

Так Д. Дзвінчук та В. Малімон основними характеристиками мотивації вважають: 1) мотивація як складна система вибудовується з компонентів і структур; тобто, вона має певний зміст і внутрішню організацію; 2) мотивація має процесуальну динаміку – існують мотиваційні цикли, стани, ланцюги; 3) мотивація є елементом складнішої системи діяльності, з аналізу функцій і механізмів якої можна зрозуміти її сутність; 4) мотивація – функціональна система, в якій афективні й когнітивні процеси перебувають у внутрішній

єдності та взаємній опосередкованості; 5) мотивація – це психічна система психічних процесів, що регулюють діяльність [24].

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

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

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

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

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

5. Мотив залишається дійовим, тобто – мотивує поведінку людини доти, доки вона не досягне бажаного цільового стану, який відповідає відношенню «індивід – середовище», або індивід не наблизиться до нього настільки, наскільки дозволяє ситуація, котра, змінившись, не зробить інший мотив нагальним, в результаті чого останній активізується й актуалізується та стає домінуючим. Дія і мотив нерідко перериваються до досягнення бажаного стану чи розпадаються на певні частини.

7. Мотивація, безперечно, не єдиний процес, що рівномірно, від початку до кінця, прогнозує поведінковий акт. Вона складається з різних процесів, які здійснюють функцію саморегуляції на окремих фазах поведінкового акту – насамперед до і після виконання дії. Так, спочатку працює процес зважування

можливих наслідків дії. В цьому випадку зустрічаємося з проблемою аналітичного реконструювання мотивації через гіпотетичні проміжні процеси саморегуляції, які характеризують окремі фази перебігу дії.

8. Діяльність мотивована, тобто – спрямована на досягнення мети мотиву, однак, це не слід змішувати з мотивацією. Діяльність складається з окремих функціональних компонентів: сприймання; научіння; відтворення 49 знань, мови чи моторної активності. А вони, в свою чергу, мають власний набутий за життя запас можливостей (умінь, навичок, знань) [79].

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

В результаті психологія збила багато наукових фактів мотивації поведінки. Наукові реалії сьогодення показують, що саме системні ідеї найкраще відображають проблемність вивчення особливостей мотиваційної сфери особистості. Це й питання ієрархічної будови мотиваційної сфери особистості, ієрархія мотивів, проблеми «системи мотивів», «мотиваційні системи», а також питання системних відношень між мотиваційними явищами та питання полімотивованості поведінки. Саме цей контекст розгляду мотивації, дасть змогу найкращим чином розкрити мотиваційну детермінацію готовності особистості до професійної діяльності.

Висновки до розділу 1

На підставі теоретичного аналізу, з'ясовано, що мотиваційна готовність до професійної діяльності – це усвідомлений та активно-діяльнісний стан, який забезпечує особистісну й професійну самореалізацію та самоактуалізацію під час вирішення професійних проблем на основі психолого-педагогічної компетентності, особистісного та професійного досвіду, творчого використання індивідуально-психічних особливостей та інтелектуального потенціалу в процесі професійної діяльності.

Структурними компонентами мотиваційної готовності до професійної діяльності виступають: задоволеність здійсненим професійним вибором, професійна самовизначеність, бажання працювати у майбутньому за фахом, що мотивується зацікавленістю змістом власної професійної діяльності; сформований комплекс стійких мотивів.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДООСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ОСІБ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Обґрунтування методик для проведення процедури виявлення мотиваційної готовності до професійної діяльності

Умови сьогодення вимагають підготовку такої особистості, яка здатна до оволодіння сучасними профорієнтаційними технологіями, активного творчого пошуку інноваційних форм і засобів з метою забезпечення неперервної профорієнтаційної роботи. Успішність реалізації вищезазначених завдань у значній мірі обумовлюється тим, наскільки у людини буде сформована мотиваційна готовність до діяльності.

Мотиваційна готовність особистості – це складна компонента, яка починається від елементарного стану (допитливості, зацікавленості, спостережливості) до вищого рівня, в якому виявляється особистість у цілому. Зауважимо, що мотиваційна готовність майбутніх працівників до профорієнтаційної роботи – це складний мотиваційний комплекс, який включає когнітивну, емоційно-оцінну й поведінкову складову.

Когнітивна складова проявляється у пізнавальній спрямованості, яка виявляється в бажанні пізнати особливості профорієнтаційної роботи, проникнути в її суть, ознайомитися з науково-методичним забезпеченням профорієнтаційного супроводу. Основні прояви цієї складової – це пізнавальна спрямованість, швидкість та легкість засвоєння інформації про різні аспекти профорієнтаційної діяльності, наявність професійних якостей та різнобічних знань про вимоги, які забезпечуватимуть ефективність її здійснення.

Емоційно-оцінна складова проявляється у позитивному ставленні до профорієнтації, задоволенні результатами своєї діяльності, придбаними знаннями, вміннями та проявом захопленості від досягнутої мети. Основні прояви цієї складової – це наявність позитивного ставлення до профорієнтаційної роботи; спонукань щодо її опанування; радості від усвідомлення того, що у процесі профорієнтаційної діяльності відкриваються можливості щодо професійного зростання та творчості.

Поведінкова складова проявляється в активно-вольових діях, які сприяють активізації усіх без винятку психічних процесів особистості при досягненні кінцевої мети. Основні прояви цієї складової – це яскраво виражена потреба та інтенсивність зусиль щодо опанування тими знаннями, вміннями та навичками, які будуть сприяти опануванню профорієнтаційної діяльності, наявність цілеспрямованості, наполегливості, рішучості при досягненні кінцевої мети, готовності до саморозвитку та самовдосконалення. Визначення змістовної характеристики кожної з виділених структурних складових надає можливість судити про ступінь їх прояву в майбутніх працівників, а саме: наскільки виявляється усвідомленість, активно-вольові дії, які спрямовані на досягнення цілі, та емоційна захопленість у процесі пошуку шляхів щодо досягненні мети.

Отже, змістовне розкриття психологічних конструктів становлення мотиваційної готовності особистості до профорієнтаційної роботи обумовило вибір комплексу психодіагностичних методик, який дозволив з'ясувати побудову мотиваційної сфери особистості (види спонукань, їхні різновиди та ін.); змістовну характеристику інтересів, мотивів, ціннісних орієнтацій, потреб та установок, а саме: яку функцію вони виконують у процесі діяльності (збуджуючу, організуючу або ж смислоутворюючу); яке місце вони займають у структурі мотивації (ведуче, домінуюче або ж підпорядковане, другорядне); наскільки вони дійові (реально діючі або ж створюючі потенційну готовність до діяльності); рівень усвідомленості особистістю вищезазначених феноменів тощо.

Основними критеріями при цьому виступатимуть: а) розуміння змістовної характеристики профорієнтаційної діяльності, особливостей її протікання,

знання сучасних вимог щодо організації профорієнтації учнівської молоді; б) прагнення до засвоєння прийомів і методів профорієнтації; в) творча активність при досягненні кінцевої мети; потяг до самовдосконалення. Оцінка рівня прояву вищезазначених показників здійснюється наступним чином:

«0» – у людини не спостерігається усвідомленість, яка детермінує поведінку майбутнього фахівця профілю щодо значущості профорієнтаційної роботи; стійке прагнення у придбанні тих індивідуально-психологічних особливостей особистості, які визначають у подальшому успішне здійснення профорієнтаційної роботи (маються на увазі активно-вольові дії, які спрямовуються на досягнення мети, що ставиться); емоційна захопленість у процесі пошуку шляхів досягнення кінцевої мети;

«1» – спостерігаються, але не завжди, а вибірково, в залежності від роду діяльності;

«2» – спостерігаються вищезазначені прояви систематично, в будь-якій ситуації.

З врахуванням вищезазначених показників і здійснюється їх фіксація й визначається рівень їх прояву. Враховуючи вищезазначене, визначення мотиваційної готовності особистості до профорієнтаційної роботи найбільш доцільно здійснювати за допомогою комплексу психодіагностичних методик: проективна методика мотиваційних тенденцій (В. А. Семиченко), «Методика на визначення типу спрямованості особистості» (Т. Данилов), «Методика дослідження ціннісних орієнтацій» (МДЦО) (М. Рокич), методика «Потрібність у досягненнях» (Ю. М. Орлов); методика оцінки мотивації досягнення мети (Т. Елерс); методика «Самооцінка здатності до самоосвіти та саморозвитку особистості» (О. П. Сергєєнкова), «Методика побудови профілю ділових якостей» (О. П. Сергєєнкова), «Методика виявлення мотиваційної готовності студента до профорієнтаційної роботи» (Н. І. Литвинова).

Кожна з вищезазначених психодіагностичних методик має своє цільове спрямування і водночас вони доповнюють одна одну, взаємно компенсуючи обмеження й недоліки, притаманні кожній окремо.

2.2. Організація та проведення дослідження на предмет виявлення мотиваційної готовності особистості до професійної діяльності

Аналіз наукових підходів і поглядів науковців щодо розв'язання проблеми мотиваційної готовності особистості до професійної діяльності дає підстави стверджувати, що успішне її формування передуює становленню особистості у професіогенезі, створює передумови до формування реалізованого й актуалізованого фахівця. За таких умов можемо погодитися з думкою А. Маркової, що професійна діяльність є системою, що має певну ієрархію, у якій поєднуються цілі, мотиви, установки, як прямі активуючі чинники професійного розвитку та потяги, які пов'язані з особистісним зростанням і соціальним визнанням. Людина реалізує вищий сенс свого буття (вищі потреби) саме через професійну діяльність – діяльність на благо людства [68, с. 97].

Фундаментальні принципи психологічної науки, при формуванні психодіагностичного інструментарію дослідження, включають у себе основні закономірності й закони, що діють у сфері психічного, і тому надзвичайно важливі: принципи детермінізму, відображення, розвитку, системності, єдності психіки та діяльності, системно-структурний принцип вивчення особистості й аналізу професійної діяльності, принципи, що пояснюють науково-психологічні уявлення про закономірності формування особистості в юнацькому віці [40].

Корольчук М. С важливими вважає принципи побудови психологічного дослідження, а саме: принцип об'єктивності психологічного дослідження, принцип багатомірного й багаторівневого існування предмета психології, принцип дослідження психологічних явищ у їх розвитку (принцип розвитку), принцип творчої самодіяльності, принцип організації формуючих і розвиваючих психологічних впливів [40, с. 50].

При відборі психодіагностичного інструментарію варто користуватися такими критеріями: валідність, інформативність, дискримінативність (диференціація обстежуваних за визначеними групами), зручність за технікою виконання та надійність [40, с. 34].

При підборі методів та обґрунтуванні схеми дослідження на загальноприйнятій порядок проведення й організацію психодіагностичного обстеження: поєднання раціонального і чуттєвого, науковий підхід при відборі методів, чітке розуміння проблематики дослідження, аналіз змінних, що впливатимуть на якість отриманих результатів, а також стандартизацію й контрольованість умов проведення вимірів [40, с. 51].

Для проведення психодіагностичного дослідження необхідно дотримуватись низки вимог (Л. Бурлачук), завдяки яким отримані в результаті показники якісні й об'єктивні. Серед таких вимог науковці виокремлюють: обов'язкове пояснення мети психодіагностичного дослідження, надання обстежуваним гарантії щодо збереження таємниці індивідуальних результатів і висновків дослідження, проведення інструктажу й пояснення процедури дослідження, надання роз'яснень і допомога у заповненні реєстраційних бланків, регламент часу, виділеного для фіксації відповідей, чітке слідування рекомендованим вимогам під час обробки отриманих при дослідженні результатів [11, с. 147].

Отже, перед початком проведення психодіагностичного дослідження стоять завдання щодо формування чіткої Концептуальної моделі дослідження, що включає в себе: підбір та обґрунтування схеми дослідження, визначення основних етапів і методів дослідження на кожному із запропонованих етапів, підбір та обґрунтування оптимального інструментарію дослідження.

Реалізуючи мету дослідження, базуючись на аналізі концептуальних підходів науковців, що досліджували проблему мотиваційної готовності фахівців до діяльності в різних сферах і безпосередньо вивчали особливості особистісної структури мотивації до діяльності, за доцільне запропонувати

такий психодіагностичний комплекс дослідження формування мотиваційної готовності особистості до професійної діяльності [36]:

I блок. Властивості особистості

1. Фрайбурзький багатofакторний особистісний опитувальник FPI (модифікація А. Крилова)
2. Опитувальник структури темпераменту В. Русалова
3. Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) (модифікація Д. Леонтьєва)
4. Тест самооцінки психічних станів за методикою Г. Айзенка
5. Методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі

II блок. Спрямованість особистості

1. Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО) Л. Собчик
2. Зв'язок типу особистості та професійного вибору Дж. Холланда
3. Визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту К. Леонгарда та Х. Смішека
4. Самооцінка властивостей характеру Будассі

III блок. Рівні сформованості мотиваційної готовності до професійної діяльності

1. Опитувальник оцінки мотивації досягнення мети Т. Елерса
2. Методика вивчення оцінки мотивації уникнення невдач Т. Елерса
3. Якорі кар'єри Е. Шейна
4. Діагностика мотиваційної структури особистості В. Мільмана
5. Мотиви вибору професії В. Семіченка
6. Виявлення установок «праця – гроші» О. Потьомкіної
7. Методика діагностики професійної спрямованості особистості Б. Басса
8. Методика діагностики особистісних і групових базових потреб А. Маслоу

I. Для дослідження властивостей особистісного компонента слід користуватись такими методиками:

1. Модифікована А. Криловим форма Фрайбурзького багатофакторного особистісного опитувальника FPI призначена для діагностики станів і властивостей особистості, що мають першочергове значення для процесу соціальної адаптації й регуляції поведінки. Шкали сформовані на основі факторного аналізу і відображають сукупність взаємопов'язаних факторів: невротичність, спонтанна агресивність, депресивність, подразливість, комунікабельність, урівноваженість, реактивна агресивність, сором'язливість, відкритість, екстраверсія – інтроверсія, емоційна лабільність, маскулізм – фемінізм [40, с. 455].

2. Опитувальник структури темпераменту В. Русалова слугує для діагностики особистісних особливостей темпераменту людини та для діагностики властивостей «предметно-діяльнісного» і «комунікативного» аспектів темпераменту. Відповідно, виокремлюються такі вісім параметрів темпераменту (в авторській термінології): предметна ергічність, соціальна ергічність, пластичність, соціальна пластичність, темп, соціальний темп, емоційність, соціальна емоційність [40, с. 420].

Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д. Леонтьєва є адаптованою версією тесту «Ціль у житті» (Purpose-in-Life Test, PIL) Дж. Крамбо та Л. Махолика, включає в себе поряд із загальним показником усвідомлення сенсу життя п'ять субшкал, які відображають три конкретних змістовних орієнтації (цілі в житті, насиченість життя і задоволеність самореалізацією) й два аспекти локусу контролю (локус контролю-Я і локус контролю-життя) [48, с. 1–10].

3. Тест самооцінки психічних станів за методикою Г. Айзенка в модифікації М. Горської дає змогу виміряти показники таких емоційних станів: тривожність (переживання емоційного неблагополуччя, пов'язане з передчуттям небезпеки або невдачі), фрустрацію (розчарування, неможливість здійснення значущої для людини мети, потреби), агресивність (схильність, що відображає ставлення до поведінки, метою якої є спричинення шкоди, або гнів, злість), ригідність (нездатність до зміни наміченої програми діяльності в умовах, що об'єктивно вимагають перебудови) [61, с. 141].

4. Методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі дає змогу дослідити сформованість уявлень суб'єкта про себе, про ідеальне «Я», характеризувати чинники і типи ставлення до оточення, вивчення стосунків у малих групах. При дослідженні міжособистісних відносин виокремлюють: домінування – підкорення, дружелюбність – агресивність, емоційність – аналітичність. Опитувальник містить вісім шкал: домінантність, упевненість у собі, вимогливість, скептицизм, поступливість, довірливість, добросердечність і чуйність [40, с. 464].

II. Дослідження типологічного компонента особистості можна провести за такими методиками: Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

1. Індивідуально-типологічний опитувальник Л. Собчик (ІТО), основою якого є розроблена автором теорія провідних тенденцій, що визначають індивідуальний тип переживання, силу й спрямованість мотивації, стиль міжособистісного спілкування і пізнавальних процесів. Шкали опитувальника: відвертість; екстраверсія; агресивність; ригідність установок, суб'єктивізм, підвищене прагнення до відстоювання своїх поглядів і принципів, критичність щодо інших думок; інтроверсія; сензитивність; тривожність; лабільність [71, с. 64–75].

2. Опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Дж. Холланда в модифікації В. Синявського й О. Яцишина, який використовується для визначення ступеня зв'язку типу особистості зі сферою професійної діяльності. На думку автора, більшість людей може бути віднесена до одного із шести типів професійної спрямованості: реалістичного, дослідницького, артистичного, соціального, підприємницького чи конвенційного [68, с. 187].

3. Характерологічний опитувальник Леонгарда – Шмішека призначений для діагностики типу акцентуації особистості (за класифікацією К. Леонгарда): демонстративний, педантичний, невірнорозважений, збудливий, гіпертимний, дистимний, тривожно-боязкий, циклотимний, афективно-екзальтований та

емотивний тип. Теоретична основа – концепція «акцентуованих особистостей», тобто «загострення» певних особливостей [40, с. 402].

4. Методика кількісного виміру самооцінки С. Будассі призначена для виявлення кількісного показника самооцінки. Методика заснована на уявленні про те, що статистичною нормою є закономірне неспівпадання реальної й ідеальної «Я-концепції». В основі методики лежить спосіб ранжирування, метою обробки результатів є встановлення зв'язку між ранговими оцінками особистісних якостей, що входять у систему уявлень про «Я-ідеальне» та «Я-реальне», міра зв'язку встановлюється за допомогою рангової кореляції [12, с. 87–91].

III. Дослідження мотиваційного компонента особистості проводилось за допомогою таких методик:

1. Методика оцінки мотивації досягнення успіху Т. Елерса призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху, найкраще показує готовність людини до майбутнього, до надії на успіх та його прийняття. Методика моношкальна, ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з «ключем»: низька мотивація до успіху, середній рівень мотивації до успіху, помірно високий рівень мотивації до успіху, занадто високий рівень мотивації до успіху [68, с. 318].

2. Методика оцінки мотивації уникнення невдач Т. Елерса слугує для діагностики мотиваційної спрямованості особистості до уникнення невдач. Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту: низька мотивація до захисту, середній рівень мотивації, високий рівень мотивації, надто високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту [44, с. 45].

3. Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри» Е. Шейна в адаптації В. Чикер і В. Винокурової призначена для дослідження ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і вивчення кар'єрних орієнтацій, що виникають у початкові роки розвитку кар'єри. Дає змогу вивчити вісім типів кар'єрних орієнтацій особистості, а саме: професійну компетентність,

менеджмент, автономію, стабільність роботи та місця проживання, служіння, виклик, інтеграцію стилів життя, підприємництво [52, с. 164].

4. Методика вивчення мотиваційної структури особистості В. Мільмана дає змогу виявити стійкі тенденції особистості – загальну і творчу активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту та соціального статусу, мотиваційний і емоційний профілі особистості. Методика має такі шкали: підтримка життєзабезпечення, комфорт, соціальний статус, спілкування, загальна активність, творча активність, суспільна корисність [68, с. 284].

5. Методика вивчення мотивів вибору професії В. Семиченка надає можливість з'ясувати рівень важливості зовнішніх і внутрішніх мотиваційних спонукань щодо вибору професії. До зовнішніх мотивів вибору професії належать: страх осуду, можливість заробити гроші, прагнення до престижу. Внутрішні мотиви вибору професії – це задоволення від роботи, суспільна й індивідуальна значущість обраного фаху та можливість керівництва [68, с. 373].

6. Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребнісній сфері О. Потьомкіної спрямована на виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок на «альтруїзм – егоїзм», «процес – результат», «свободу – владу», «працю – гроші», та використовується для виявлення ступеня прояву соціально-психологічних установок [64, с. 641].

7. Методика діагностики професійної спрямованості особистості Б. Басса слугує для виявлення: спрямованості на себе, тобто орієнтації на пряму винагороду й задоволення від самої роботи, владність, схильність до суперництва; спрямованості на спілкування, що виражається орієнтацією на спільну діяльність, соціальне схвалення, потребу в прихильності та емоційних відносинах із людьми; спрямованості на справу, що виражається через зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконанні роботи якнайкраще, орієнтації на ділову співпрацю [44, с. 75].

8. Методика діагностики особистісних і групових базових потреб А. Маслоу дає змогу виявити базові потреби (мотиватори) за шкалами: матеріальні потреби, потреби в безпеці, соціальні потреби, потреби у визнанні, потреби у

самовираженні. Уміле використання різних стимулів на основі індивідуального підходу, знання провідних потреб надає можливість підвищити вмотивованість на професійну самореалізацію [44, с. 18].

Наведені методики можуть використовуватись як комплексно, так і вибірково (для виявлення тих чи інших конструктів мотивації). Весь комплекс діагностичного інструментарію є добре відомим, широко представленим у науковій і науково-методичній літературі. Тому основна мета, яку ми переслідували в цьому дослідженні, полягала в інтегрованому підході та систематизації існуючого інструментарію для формування цілеспрямованого психодіагностичного комплексу на виявлення та розвиток мотиваційної сфери особистості.

Експериментальну роботу з упровадження та перевірки ефективності технології формування готовності особистості до професійної діяльності у процесі фахової підготовки було організовано відповідно до вимог проведення педагогічного експерименту та логіки наукового дослідження: від вивчення стану формування готовності до професійної діяльності до впровадження педагогічної технології з наступною перевіркою її ефективності.

Педагогічний експеримент проведено в чотири етапи: підготовчий, констатувальний, формувальний та підсумковий.

На підготовчому етапі педагогічного експерименту було забезпечено створення програми педагогічного експерименту, виділення критеріїв для діагностики рівнів готовності особистості до професійної діяльності; окреслення генеральної сукупності та вибірки дослідження; підбір діагностичного інструментарію. Другим етапом дослідження було здійснення констатувального експерименту. Його проведення є складним та важливим завданням, головна проблема якого полягає в обґрунтованому, індивідуальному доборі методів. Констатувальний експеримент розглядали як складову цілісного педагогічного експерименту, в якому констатувальному етапу відводиться важливе завдання повного з'ясування стану проблеми, що визначається, та окремих шляхів подальшого дослідження [53, с. 71].

Сформовані дві групи – експериментальна та контрольна (далі по тексту ЕГ і КГ), які статистично не відрізнялися. Для реалізації цих завдань на констатувальному етапі педагогічного експерименту були використані такі емпіричні методи, як опитування, спостереження за їхньою навчальною діяльністю, бесіди, психодіагностичні методики, опитування фахівців. На констатувальному етапі педагогічного експерименту було виявлено стан формування готовності до професійної діяльності у процесі фахової підготовки; проведено якісний та кількісний аналіз отриманих результатів; визначено педагогічні умови формування готовності особистості до професійної діяльності.

До проведення формувального етапу експерименту було підготовлено матеріали для здійснення діагностики досягнень: були обґрунтовані критерії, показники для діагностики рівнів готовності до професійної діяльності; розроблено комплексну контрольну роботу, сформульовані для аналізу виробничі ситуації; для діагностики рівнів сформованості особистісного, інтерактивного та рефлексивного (оцінного) компонентів готовності дібрано відповідні психологічні методики.

Під час цього етапу дібрано комплекс психологічних методик для визначення особистісних та фахових характеристик особистості у процесі проведення експерименту для отримання інформації про стан їхньої готовності до професійної діяльності. Були використані такі емпіричні методи організації педагогічного дослідження – опитування, бесіди, спостереження, психодіагностичні методики, методи математичної статистики.

На підсумковому етапі педагогічного експерименту виконано такі завдання: перевірка ефективності запровадженої педагогічної технології з формування готовності до професійної діяльності; доведення достовірності отриманих результатів педагогічного експерименту методами математичної статистики; оформлення результатів педагогічного експерименту.

Висновки до розділу 2

Отже, аналіз наукових підходів до проблеми формування мотиваційної сфери особистості загалом і безпосередній аналіз наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених, які опікувалися зазначеною проблемою останні роки, дав змогу визначити загальні наукові підходи та принципи формування мотиваційної сфери особистості.

Виявлені особливості конкретної вибірки досліджуваних слугували обґрунтуванню оптимального психодіагностичного інструментарію дослідження.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Аналіз дослідження на предмет виявлення мотиваційної готовності особистості до професійної діяльності

Для визначення стану готовності особистості до професійної діяльності, який перевірявся з використанням інформації щодо структури готовності та критеріально-діагностичного інструментарію для визначення рівнів сформованості готовності особистості до професійної було використано психодіагностичний інструментарій. Для перевірки сформованості мотиваційної складової особистісного компонента готовності особистості до професійної діяльності була використана методика діагностики соціальнопсихологічних установок особистості в мотиваційно-потребнісній сфері О. Потьомкіної.

Результати дослідження за шкалами «орієнтація на альтруїзм», «орієнтація на егоїзм», «орієнтація на процес» та «орієнтація на результат» у відсотках та абсолютних величинах розкрито у табл.1.1 додатку А.

Загальна сума по вертикалі перевищує 100 %, оскільки ця методика передбачає підрахунок балів за кожною шкалою окремо та можливість прояву в особистості на перший погляд протилежних якостей. Для дослідження особливо важливими є шкали «орієнтація на результат» та «орієнтація на альтруїзм», оскільки вони сприяють ефективній роботі у наданні консультацій; вирішенню

конфліктів, які мають місце у колективі та допомагають найкраще реалізувати свій фаховий потенціал. Ми поділили суму плюсів за підрахунком результатів методики на рівні сформованості компонентів готовності особистості до професійної діяльності: творчий (високий), продуктивний (вище середнього), репродуктивно-продуктивний (нижче середнього) та репродуктивний (низький).

Показники показують, у 40,50 % людей ЕГ та 31,30 % КГ показники сформованості соціально-психологічних настанов, спрямованих на майбутню професійну діяльність («орієнтація на результат») перебувають на репродуктивно-продуктивному та у 20,7 % ЕГ і 27,5 % КГ – на репродуктивному рівнях; за шкалою «орієнтація на альтруїзм» 20,66 % ЕГ і 22,90 % КГ – на репродуктивному та 53,72 % ЕГ і 49,62 % КГ – репродуктивно-продуктивному рівнях.

Результати контрольної та експериментальної груп незначно відрізняються за всіма шкалами дослідження на констатувальному етапі експерименту. При цьому найвищі показники отримані нами за шкалою «егоїзм» – ЕГ – 42,15 %, КГ – 40,46 %, що відповідає продуктивному рівню та ЕГ – 40,50 %, КГ – 38,93 % – творчому рівню. Ці дані свідчать про орієнтацію на задоволення, в першу чергу, власних потреб. Однак «егоїзм» у цій методиці не є свідченням орієнтації на задоволення лише потреб, швидше на піклування про своє психічне та душевне здоров'я. І хоча ця характеристика є однією з необхідних для досягнення професійних успіхів. Тому вимагають корекції мотивація на альтруїстичні дії – ЕГ – 53,72 % і КГ – 49,62 % (репродуктивно-продуктивний рівень) та на отримання результату у професійній діяльності – ЕГ – 20,66 % і КГ – 27,48 % (репродуктивний рівень), ЕГ – 40,50 % і КГ – 31,30 % (репродуктивнопродуктивний рівень).

Результати дослідження вказують на те, що рівень сформованості мотивації до діяльності в більшості – репродуктивнопродуктивний (нижче середнього) та репродуктивний (низький). Це може бути пояснено тим, що під час навчання у ВНЗ не проводилася цілеспрямована робота щодо забезпечення позитивної мотивації студентів. При вивченні сфери ціннісних орієнтацій

особистісного компонента готовності до професійної діяльності (перевірявся показник – сформованість цінностей професійної самореалізації та цінностей справи у професійній діяльності) ми керувалися методикою М. Рокича «Ціннісні орієнтації» [с. 637-641]. Вона базується на ранжуванні списку цінностей, які поділено на 2 групи: термінальні та інструментальні. Термінальні цінності – це переконання людини про те, що кінцевою метою її індивідуального існування є її прагнення до мети; інструментальні цінності – це переконання в тому, що певна модель поведінки, зразок дії або особистісна характеристика є необхідною і прийнятною в будь-якій ситуації.

Такий поділ відповідає існуючому розподілу цінностей на цінності-цілі та цінності-засоби. Досліджуваним пропонували на окремих картках два списки цінностей (кожен із яких містить по 18 положень) і просили розкласти їх у порядку значимості для респондента. Ця методика є достатньо зручною і припускає можливість видозміни окремих елементів стимульного ряду (хоча таких змін ми не зробили). Система ціннісних орієнтацій визначає змістову складову спрямованості особистості студента і є основою її ставлення до довколишнього світу, до інших людей, себе самої, є основою світогляду і ядром мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції та філософії життя.

Інтерпретація отриманих результатів свідчить про те, що ранжуючи цінності, опитувані як ЕГ, так і КГ на перші позиції найчастіше ставили «конкретні» цінності: розвиток (роботу над собою, постійне фізичне, духовне, інтелектуальне вдосконалення) – ЕГ – 9,95 (ранг цінності) і КГ – 9,0; матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних турбот, фінансовий достаток) – ЕГ – 8,6 і КГ – 8,4 (табл. П. 1.2.). Тобто, респонденти готові працювати і «викладатися» у праці, вдосконалюватися і саморозвиватися, у них наявне бажання працювати та розвинене почуття відповідальності за результати своєї праці.

На середні позиції своєї ціннісно-орієнтаційної шкали досліджувані ставили «конкретні» та «абстрактні» цінності: активне діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя) – ЕГ – 6,65 і КГ – 6,06; здоров'я (фізичне і психічне)

– ЕГ – 6,32 і КГ – 6,03; впевненість у собі (внутрішня гармонія, воля від внутрішніх суперечностей, 153 сумнівів) – ЕГ – 6,12 і КГ – 6,18; любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною) – ЕГ – 6,87 і КГ – 6,6; щасливе сімейне життя – ЕГ – 5,62 і КГ – 6,08; суспільне визнання (повага навколишніх, колективу, товаришів по роботі) – ЕГ – 5,04 і КГ – 6,11; творчість (можливість творчої діяльності) – ЕГ – 5,34 і КГ – 5,01.

Краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі й у мистецтві) – ЕГ – 3,15 і КГ – 3,01; воля (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках) – ЕГ – 3,1 і КГ – 3,5; щастя інших (добробут, розвиток і удосконалення інших людей, усього народу, людства в цілому) – ЕГ – 3,47 і КГ – 3,03 – це ті «абстрактні» цінності, що за середніми арифметичними результатами можна поставити на низькі позиції в ієрархії цінностей. Найбільш важливими для себе студенти як ЕГ, так і КГ вважали такі інструментальні цінності справи: незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче): ЕГ – 8,43 і КГ – 8,13; освіченість (широта знань, висока загальна культура): ЕГ – 8,40 і КГ – 7,91; раціоналізм (вміння реалістично і логічно мислити, приймати обмірковані, раціональні рішення): ЕГ – 7,26 і КГ – 8,33. Ці інструментальні цінності характерні для творчого (високого) рівня.

На середні позиції здебільшого респонденти ставили цінності справи, альтруїстичні цінності, цінності самоствердження і цінності спілкування, а саме: ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі) – ЕГ – 6,30 і КГ – 7,35; самоконтроль (стриманість, самодисципліна) – ЕГ – 6,45 і КГ – 6,56; відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримуватися слова) – ЕГ – 5,24 і КГ – 5,04; сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів – ЕГ – 5,04 і КГ – 5,58; тверда воля (уміння настояти на своєму, не відступати перед труднощами) – ЕГ 5,29 і КГ – 5,31; терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани) – ЕГ – 5,28 і КГ – 5,11; чуйність (дбайливість) – ЕГ – 6,35 і КГ – 6,45.

Це пояснюється відсутністю бажання взяти на себе відповідальність у професійній діяльності, самостійно дисциплінувати себе і заохотити до роботи.

Найменш суттєвими ціннісними характеристиками для студентів виявилися цінності прийняття себе й інших та етичні цінності: охайність (вміння тримати речі в порядку, дотримуватися ладу у справах) – ЕГ 3,34 і КГ – 4,12; ретельність (дисциплінованість) – ЕГ – 3,39 і КГ – 3,27; широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички) – ЕГ – 3,30 і КГ – 3,13; непримиренність до недоліків у собі й інших – ЕГ – 3,85 і КГ – 6,83); життєрадісність (почуття гумору) – ЕГ – 5,62 і КГ – 6,56.

Ще однією досліджуваною складовою особистісного компонента готовності до професійної діяльності була емоційна. За методикою діагностики «перешкод» при встановленні емоційних контактів В. Бойка [с. 591-593] перевірялися такі показники, як здатність управляти емоціями, дозувати та адекватно їх проявляти в умовах стресових ситуацій; гнучкість, розвиненість, виразність емоцій; домінування позитивних емоцій у професійній діяльності та бажання зближуватися з людьми на емоційній основі. Ця методика передбачає підрахунок балів за кожною шкалою окремо та можливість прояву в особистості на перший погляд протилежних якостей, тому загальна сума по вертикалі може перевищувати 100 %. У процесі роботи було виявлено певні перешкоди щодо встановлення емоційних контактів.

Серед основних перешкод при встановленні емоційного контакту діагностовано невміння управляти емоціями (ЕГ – 66,12 % і КГ – 68,70 %), а також неадекватний прояв емоцій (ЕГ – 59,50 % і КГ – 62,60 %), що зумовлює необхідність розвитку емоційної складової особистісного компонента готовності до діяльності. Були визначені як основні перешкоди в регуляції емоцій, так і рівень сформованості емоційної складової особистісного компонента готовності до професійної діяльності.

За методикою В. Бойка сума набраних балів може коливатися в межах від 0 до 25. Чим більше балів, тим очевиднішою є емоційна проблема досліджуваного у повсякденному спілкуванні. Якщо досліджуваний набрав дуже мало балів (0 – 2), це свідчило про нещирість у відповідях або неадекватне бачення себе з боку; не більше 5 балів – емоції зазвичай не заважають

спілкуватися з партнерами (співвідносили як творчий рівень); 6 – 8 балів (продуктивний рівень) – у досліджуваного можливі деякі емоційні проблеми в повсякденному спілкуванні; 9 – 12 балів (репродуктивно-продуктивний рівень) – свідчення того, що емоції в деякій мірі ускладнюють взаємодію з партнерами, 13 балів і більше (репродуктивний рівень) – емоції заважають встановлювати контакти з людьми.

Отже, приблизно половина респондентів експериментальної (49,59 %) і контрольної (51,91 %) груп мали репродуктивно-продуктивний (нижче середнього) рівень розвитку емоцій, який характеризується наявністю емоцій, які перешкоджають взаємодіяти з оточуючими, що може бути чинниками професійної дезадаптації. 16,53 % студентів ЕГ та 11,45 % КГ мали певні емоційні проблеми в повсякденному спілкуванні, але в цілому відповідали нормі. Емоції не заважали професійному спілкуванню лише 8,26 % респондентів ЕГ та 3,82 % КГ.

Отже, творчий рівень розвитку емоційної складової був виявлений як в ЕГ, так і в КГ у незначній кількості респондентів. Загалом, показники обох груп відрізнялися між собою незначно. Отримані результати щодо розвитку емоційної складової особистісного компонента готовності до професійної діяльності є підставою для систематичної цілеспрямованої роботи з розвитку вміння контролювати свої емоції для ефективної майбутньої професійної діяльності.

Для дослідження когнітивного компонента готовності до професійної діяльності було використано різнорівневу контрольну роботу, за допомогою якої перевірялися такі показники: система знань, які йому необхідні для роботи у будьякій сфері. Робота складається із 13 блоків завдань. Студентам пропонувалося виконати дію співвіднесення, обрати правильну відповідь, дібрати синоніми до терміна, доповнити твердження, дати відповіді на запитання. За допомогою контрольної роботи було визначено рівень знань студентів із нормативних та вибіркових навчальних дисциплін. Ця робота дозволяла виміряти знання опитуваного.

Для оцінки результатів різнорівневої контрольної роботи використовувалася 100-бальна система за національною шкалою та за шкалою ECTS. Оцінку «А» – «Відмінно» (відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок) отримали 10,74 % студентів ЕГ і 11,45 % КГ; 17,36 % студентів ЕГ та 18,32 % КГ отримало оцінку «В» – «Дуже добре» (вище середнього рівня з кількома помилками), 28,10 % ЕГ та 27,48 % КГ – оцінку «С» – «Добре» (в загальному правильне виконання з певною кількістю суттєвих помилок), 43,80 % ЕГ та 42,75 % КГ – оцінку «D» – «Задовільно» (непогано, але зі значною кількістю недоліків) та оцінку «Е» – «Достатньо» (виконання задовольняє мінімальним критеріям). Незадовільних оцінок не було виставлено.

При проведенні констатувального етапу педагогічного експерименту було досліджено систему умінь, що зумовлює досягнення адекватного вимогам професійної діяльності результату за рахунок достатньо високого рівня розвитку соціальної зрілості як показників інтерактивного компонента готовності до професійної діяльності. Було виміряно комунікативні та організаційні вміння студентів за допомогою методики на виявлення комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2).

Також пропонувалися п'ять уявних ситуацій (кейсів) для дослідження рівня їхніх умінь. Згідно з результатами проведення констатувального експерименту 40,50 % студентів ЕГ і 40,46 % КГ мали репродуктивний рівень розвитку комунікативних умінь; 42,15 % і 41,22 % респондентів відповідно – репродуктивно-продуктивний рівень. Така ситуація свідчила про недостатню спроможність майбутніх фахівців ефективно здійснювати діяльність в будь-якій галузі. Продуктивний рівень розвитку комунікативних умінь мали 9,09 % респондентів ЕГ і 9,92 % КГ, а творчий рівень наявний у 8,26 % студентів ЕГ та 8,40 % КГ. Запропонована методика дозволила також виявити рівень розвитку організаційних умінь студентів.

Також для діагностики умінь студентів застосовувався метод аналізу конкретних ситуацій (case-study), який, як уже зазначалося, є одним з методів активного навчання. Оскільки кейс – це опис реальної ситуації, він дає змогу

наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності спеціалістів. Даний метод набув популярності у другій половині 90-х років минулого століття і полягає у використанні конкретних ситуацій для спільного аналізу та вироблення студентами певних рішень даного кола проблем. Досліджуваним необхідно було представити себе в тій чи іншій галузі і виконати відповідну психологічну роботу. Як відомо, кейс-метод ставить за мету максимально активізувати кожного студента і залучити до процесу аналізу ситуації і прийняття рішень.

Отже, на констатувальному етапі педагогічного експерименту було виявлено недостатній рівень сформованості комунікативних та організаційних умінь. За методикою визначення рівня рефлексивності А. Карпова було отримано такі результати: високий рівень рефлексивності мали 40,50 % ЕГ та 37,40 % КГ, що підтверджує результати самооцінювання студентів. Зміст рефлексивності відображає процес критичного осмислення професійної діяльності, вміння виділяти, аналізувати і співвідносити з предметною ситуацією власні дії, що доводить необхідність формування творчого та продуктивного рівнів рефлексивності. Особистісна рефлексія виявляється в результаті самоаналізу й аналізу свого досвіду спілкування з іншими, власних можливостей і досягнень, успіхів чи невдач у професійній діяльності.

У процесі рефлексії відбувається накопичення внутрішнього досвіду, який дозволяє чітко усвідомлювати ступінь відповідальності за прийняті рішення та власні дії. Отримані на констатувальному етапі дослідження результати вказали на те, що дана наукова проблема має актуально-перспективний характер і підтвердили конструктивність подальшої постановки проблеми в ході формувального експерименту.

3.2. Практичні рекомендації щодо ефективного формування мотиваційної готовності до професійної діяльності

Спираючись на вивчення наукової літератури, під готовністю до професійної діяльності ми будемо розуміти інтегративне особистісне утворення, що є регулятором та умовою успішної професійної діяльності майбутніх соціальних працівників.

Під час наукового аналізу категорії «готовність до професійної діяльності» ми виявили, що процесом формування готовності до професійної діяльності можна цілеспрямовано керувати, якщо відповідним чином побудувати модель навчально-виховного процесу, створити ефективні психолого-педагогічні умови та використати педагогічно доцільні технології.

У зв'язку з вищезазначеним, вважаємо, що показником загальної професійної готовності соціального працівника має виступати комплексна характеристика, що містить в собі вимоги, які пред'являються до теоретичної, практичної і морально-психологічної готовності соціального працівника, й відображає специфіку його професії. Найважливішим компонентом загальної професійної готовності, на наш погляд, є морально-психологічна готовність до соціальної роботи, яка є складною особовою освітою, що забезпечує високі результати професійної діяльності.

Сьогодні назріла необхідність в узагальненні результатів досліджень з проблеми готовності до соціальної роботи, в теоретичному осмисленні практики її формування; назріла потреба в розробленні теоретичних основ формування готовності, виявленні педагогічних умов і створенні методичних рекомендацій з її формування у студентів ВНЗ. Принциповим, на наш погляд, є розуміння необхідності формування готовності до майбутньої професійної діяльності студентів вже на початкових курсах навчання. Цей етап особливо важливий для професійного самовизначення студента й усвідомлення ним себе як майбутнього фахівця соціальної сфери. Саме у цей період закладаються основи готовності до майбутньої роботи. Звідси потреба допомогти першокурсникові зміцнитися в правильності свого професійного вибору, визначитися в подальшій спеціалізації, налаштуватися на необхідність формування у себе певних особистих якостей, що відповідають специфіці професії соціального працівника.

Ступінь сформованості готовності до професійної діяльності визначається активністю суб'єктів і відповідністю процесу професійної підготовки їх індивідуальним особливостям. На підвищення мотиваційного компоненту готовності до професійної діяльності може бути спрямована організація виховної роботи зі студентами. Доречно проводити організаційно-виховні заходи, які популяризують обрану професію; зустрічі з практиками, в рамках яких розкриваються особливості професійної діяльності з різними категоріями населення; тренінги, спрямовані на особистісне зростання, формування навичок комунікативної взаємодії та конструктивного розв'язання міжособистісних конфліктів.

Важливого значення у формування мотиваційної готовності до професійної діяльності є волонтерська діяльність, що передбачає участь студентів в тій чи іншій галузях. Такий вид діяльності підвищує внутрішню і соціальну активність студентів, рівень їх інформованості, що впливає на мотиваційну, професійну системи і систему життєвих цінностей студентів. Практика волонтерства дозволяє підвищити рівень готовності до професійної діяльності, адже саме під час волонтерської діяльності закладається фундамент професійно значущих якостей особистості майбутнього фахівця, його ставлення до професії.

Тільки використовуючи знання на практиці можна достатньо міцно оволодіти ними, набути уміння використовувати їх в різних професійних ситуаціях, саме на цій основі розвивається творче мислення особистості, формується творчий підхід до розв'язання професійних завдань.

Способами подолання кризи професійного самовизначення можуть бути наступні: зміна мотивів навчальної діяльності. По-перше, це велика орієнтація на майбутню практику. По-друге, засвоєння великого обсягу знань у вузі набагато легше тоді, коли у студента є якась ідея, цікава для нього проблема, мета. Навколо таких ідей і цілей знання як би «кристалізуються», але без ідеї знання швидко перетворюються на «купу» знань, яка навряд чи сприяє розвитку навчально-професійної мотивації; корекція вибору професії, спеціальності,

факультету. З цієї причини все-таки краще, якщо у студента протягом перших 2-3 років навчання є можливість краще зорієнтуватися і вже після вибрати спеціалізацію або кафедру. Дослідження проблем, пов'язаних з готовністю майбутніх фахівців соціальної сфери до професійної діяльності, є актуальним з ряду причин.

Таким чином, готовність майбутніх фахівців до своєї професійної діяльності, виступає як один з її невід'ємних компонентів, який приймає участь в регуляції цієї діяльності, сприяючи успішності або, навпаки, неуспішності її здійснення.

Висновки до розділу 3

За результатами емпіричного дослідження технології формування готовності особистості до професійної діяльності у процесі фахової підготовки засвідчено позитивну динаміку змін у рівнях сформованості кожного компонента зазначеної готовності в експериментальній групі порівняно з контрольною.

Результатом застосування технології стала сформована готовність студентів до професійної діяльності, яка виявляється у наявності пізнавального інтересу до роботи в тій чи іншій сфері; позитивному ставленні до професійної діяльності; розвиненості емоційної сфери фахівця; широкому обсязі загальних, універсальних знань, необхідних для роботи у будь-якій сфері; сформованості фахово орієнтованих умінь, що зумовлює досягнення адекватного вимогам професійної діяльності результату за рахунок достатньо високого рівня розвитку соціальної зрілості фахівця; наявності здатності до оцінки своєї підготовки до професійної діяльності.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дало змогу дійти до таких висновків:

1. Здійснити теоретичний аналіз стану проблеми психологічної готовності до професійної діяльності. Аналіз наукової літератури дозволяє стверджувати, що для більшості сучасних дослідників спільним є розуміння готовності, як єдності мотиваційного, когнітивного та діяльнісного компонентів. Аналіз досліджень з проблеми формування готовності до професійного самовизначення показав, що багатьма дослідниками на перше місце у структурі готовності вноситься мотиваційний компонент. Досліджуючи проблему мотиваційної готовності розглянуто мотивацію діяльності як складний процес, що формується під впливом багатьох факторів: потреб, цілей, мотивів, стимулів, мотиваційних чинників тощо. Мотиваційна готовність до професійної діяльності – це усвідомлений та активно-діяльнісний стан, який забезпечує особистісну й

професійну самореалізацію та самоактуалізацію під час вирішення професійних проблем на основі психолого-педагогічної компетентності, особистісного та професійного досвіду, творчого використання індивідуально-психічних особливостей та інтелектуального потенціалу в процесі професійної діяльності.

Структурним компонентами мотиваційної готовності до професійної діяльності виступають: задоволеність здійсненим професійним вибором, професійна самовизначеність, бажання працювати у майбутньому за фахом, цікавість до змісту своєї професійної діяльності.

2. Проаналізовано специфіку дослідження мотиваційної готовності до професійної діяльності. Складність та багатоаспектність проблеми мотивації зумовлює численність підходів до розуміння її сутності, природи, структури, а також до методів її вивчення (С.Л. Рубінштейн, М.Аргайл, Дж. Аткинсон, Л.І. Божович, А.Маслоу, З.Фрейд, В.Е.Чудновський, П.М.Якобсон та ін.). Суттєвим є підкреслити те, що основним методологічним принципом, що визначає дослідження мотиваційної сфери у вітчизняній психології, є положення про єдність динамічної (енергетичної) та змістовно-значеннєвої сторін мотивації. Активна розробка цього принципу пов'язана з дослідженням таких проблем, як система відношень людини (В.Н.Мясищев), співвідношення змісту і значення (А.Н.Леонтьєв), інтеграція спонукань і їх змістовий контекст (С.Л. Рубінштейн), направленість особистості і динаміка поведінки (Л.І. Божович, В.Е.Чудновський), орієнтування в діяльності (П.Я.Гальперін) и т.д.

3. Розроблено методику рекомендацій щодо ефективності формування мотиваційної готовності до професійної діяльності. Наведена в роботі методика може використовуватись як комплексно, так і вибірково (для виявлення тих чи інших конструктів мотивації). Варто зазначити, що весь комплекс діагностичного інструментарію є добре відомим, широко представленим у науковій і науково-методичній літературі. Тому основна мета у доборі методик полягала в інтегрованому підході та систематизації існуючого інструментарію для формування цілеспрямованого психодіагностичного комплексу на виявлення та розвиток мотиваційної сфери особистості майбутнього працівника тієї чи

іншої сфери. Результати, отримані в процесі здійснення дослідження, можуть бути використані в процесі фахової підготовки, тренінгових програм та методичних рекомендацій для студентів, викладачів і фахівців. Проте виконане дослідження не вичерпує всіх проблем формування мотиваційної готовності до професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Абдуллина О. А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования : учебн. для пед. спец. высш. учеб. заведений / О. А. Абдуллина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Просвещение, 1990. – 116 с.
2. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / Б. Г. Ананьев. – М. : Наука, 1977. – 380 с.
3. Антонова Н. О. Темпераментальні детермінанти готовності до професійної діяльності у студентів психологічного факультету / Н. О. Антонова // Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – 2011. – Випуск 12. – 35 с.

4. Афонин А. С. Основы мотивации труда: организационно-экономический аспект. – К., 1994.
5. Бадмаева Н. Ц. Влияние мотивационного фактора на развитие умственных способностей: Монография. [Текст] – Улан-Удэ: Издательство ВСГТУ, – 2004. – 280 с.
6. Бахмат Л. В. Готовність до професійної педагогічної діяльності як наукова проблема / Л. В. Бахмат // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2014. – Вип. 34. – 56-60 с. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pfto_2014_34_9.pdf
7. Белей М. Д. Проблеми формування професійних смислів у сучасного студентства / М. Д. Белей // Науковий вісник Львівського юридичного інституту. Серія «Психологія». – Львів, 2005. – № 2. – 13 – 21 с.
8. Берг Л.В. Материальное стимулирование труда / Л.В. Берг, С.З. Бекирова. – Краснодар, 2008, – 202 с.
9. Божович Л. И. Проблемы формирования личности [Текст] / Под. ред. Д. И. Фельдштейна. – М.: Ин-т практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЕК», 1997. – 352 с.
10. Бугуцький О. А. Фактори розвитку мотивації праці. \ \ Економіка АПК. - № 7. – 1997.
11. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика : учебник для вузов /Л. Ф. Бурлачук. – СПб : Питер, 2006. – 351 с.
12. Будасси С. А. Методика исследования самооценки / С. А. Будасси // Вопросы психологии. – 1971. – № 3. – 87–91 с.
13. Бодалев А.А. Мотивация и личность. Сборник научных трудов. – М., изд. АПН СССР, 1982.
14. Бондаренко Р. М. Підготовка практичних психологів до роботи з дітьми з особливостями психофізичного розвитку у просторі післядипломної освіти / Р. М. Бондаренко // Електронний збірник наукових праць Запорізької 213 обласної академії післядипломної педагогічної освіти. – 2011. – Випуск № 6. –

Режим доступу до матеріалів семінару:

http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp6/bondorenko.pdf

15. Веснин В.Р. Менеджмент : [учебник] / В.Р. Веснин ; 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Велби ; Проспект, 2006. – 504 с.
16. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с.
17. Гавриш І. В. Теоретико-методологічні основи формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / І. В. Гавриш. – Харків, 2006. – 46 с.
18. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннели Д.Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы: пер. с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2000. – XXVI, 662 с.
19. Гордієнко В. І. Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості / В.І.Гордієнко // Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. / За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 48–67 с.
20. Горностай П. П. Готовность личности к саморазвитию как психологическая проблема / П. П. Горностай // Проблемы саморазвития личности: методология и практика: сб. науч. трудов. – К., 1990. – С. 126-138.
21. Гренюк Л.С. Мотиваційна компетентність у підготовці сурдопедагогів / Л.С. Гренюк // зб. наук. праць. – Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка / за ред. О.В. Гаврилова, В.І. Співака. – Вип. XII. Серія: соціально-педагогічна. – Кам'янець-Подільській : аксіома, 2003. – С. 367-369.
22. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк, О. Чернушкіна // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – 32–36 с.
23. Дворецька Г.В. Соціологія праці : [навч. посіб.] / Г.В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2001. – 244 с.

24. Дзвінчук Д.І. Психологія управління [текст] : практикум // Д.І. Дзвінчук, В.І. Малімон. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2007. – 244 с.
25. Дмитерко-Карабин Х.М. Мотиваційна готовність до професійної діяльності як психологічна проблема // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: Вид-во «Плай» Прикарпатського університету, 2004. – Вип.9.– Ч.2. – 23-32 с.
26. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск: Изд-во БГУ, 1976. – 175 с.
27. Економічна психологія (2006–2017 рр.) : довідник / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К., 2017. – 146 с.
28. Ефимова О. В. Мотивационная готовность студентов колледжа к профессиональной деятельности / О.В. Эфимова // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки. – Москва., 2009. – 166-167 с.
29. Иванова Л. К. Гуманистические ценностные основы социальнопедагогической деятельности : учеб. пособ. / Л. К. Иванова. – Тамбов : Изд-во Тамб. ун-та, 2002. – 79 с.
30. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы – СПб.: Издательство «Питер», 2000.
31. Карамушка Л. М. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / Л. М. Карамушка – Київ–Львів : Сполум, 2011.
32. Карамушка Л. М. Мотивація підприємницької діяльності : монографія / Л. М. Карамушка, Н. Ю. Худякова. – Київ–Львів : Сполум, 2011. – 208 с.
33. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
34. Квин В. Прикладная психология. – СПб, 2000.
35. Князян М. Формування пізнавальної мотивації дослідницької діяльності студентів. // Педагогіка і психологія професійної освіти.–2003.–№1.– 173–181 с.

36. Коновалова О. В. Обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження мотиваційної готовності студентів до діяльності у сфері торгівлі. – 2018.
37. Коптяева О.Н. Особенности мотивации инновационной деятельности учителей / О.Н. Коптяева, Н. В. Афанасьева // Вестник ЧГУ –Череповец, 2007 – №1 – 110-114 с.
38. Корольчук М. С. Теорія і практика професійно-психологічного відбору / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка Центр, 2012. – 532 с.
39. Корольчук М. С. Методичні та теоретичні проблеми в психології / М. С. Корольчук, В. І. Осьодло. – К. : Ніка-Центр, 2013. – 336 с.
40. Корольчук М. С. Психодіагностика : навч. посіб. [для студентів вищих навчальних закладів] / М. С. Корольчук – К. : Ніка-Центр, 2013.
41. Краснорядцева О. М. Ценностная детерминация профессионального поведения педагогов [Текст] // Сибирский психол. журн. – Томск, – 1998. – № 7. – 25–29 с.
42. Креденцер О. В, К. В. Терещенко та ін.; за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с.
43. Крутецкий В. А. Психология : учеб. для учащихся пед. училищ / В. А. Крутецкий. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Просвещение, 1986. – 336 с.
44. Котик І. О. Практикум із діагностики мотиваційної сфери особистості : навч.-метод. посіб. / І. О. Котик. – Вінниця, 2008. – 171 с.
45. Кузьмина Н. В. Проблемы профессиональной подготовки специалистов в вузах / Н. В. Кузьмина // Проблемы отбора и профессиональной подготовки специалистов в вузах. – Л.: изд-во ЛГУ. – 1970. – 47-61с.
46. Кулюткин Ю. Н. Творческое мышление в профессиональной деятельности учителя / Ю. Н. Кулюткин // Вопросы психологии. – 1986. – № 2. – 25 – 34 с.
47. Леонтьев Д. А. Тест смысло-жизненных ориентаций (СЖО) Психодиагностическая серия. Выпуск 2а / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2000. – 18 с.

48. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.
49. Линенко А. Ф. Теория и практика формирования готовности студентов педагогических вузов к профессиональной деятельности [Текст] : дисс. ... д-ра пед. наук : 13.00.01, 13.00.04 «Общая педагогика и история педагогики», «Теория и методика профессионального образования» / А. Ф. Линенко. – К., 1996. – 378 с.
50. Литвиненко С. А. Теоретико-методологічні засади підготовки майбутніх учителів початкових класів до соціально-педагогічної діяльності [Текст] : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Світлана Анатоліївна Литвиненко. – НПУ імені М. П. Драгоманова. – К., 2005. – 40 с.
51. Луговая О. М. Педагогические условия формирования профессиональной готовности специалистов по социальной работе с военнослужащими и членами их семей (на материалах ставропольского края) [Текст] : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / О. М. Луговая. – Ставрополь, 2007. – 256 с.
52. Луценко О. Л. Тести для вибору професії / О. Л. Луценко. – К. : Майстер-клас, 2011. – 226 с.
53. Ляшенко В. С. Констатувальний етап експериментального дослідження з формування пізнавальної самостійності студентів технічних спеціальностей: збірник наукових праць [за заг. ред. проф. В. І. Сипченка] / В. С. Ляшенко. // Гуманізація навчально-виховного процесу. – Вип. LVIII. – Ч. III. – Слов'янськ : СДПУ, – 2011. – 71–79 с.
54. Магомед-Еминов М.Ш. Критический анализ когнитивных теорий мотивации в зарубежной психологии / М.Ш. Магомед-Эминов, И.А. Васильев // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. – Москва, 1988. – 56-60 с.
55. Максименко С. Д. Експериментальна психологія (дидактичний тезаурус) : навч. посіб. / С. Д. Максименко, Е. Л. Носенко. – К. : МАУП, 2002. – 127 с.

- 56.Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения. М., 1990
- 57.Москалёва И. С. Формирование профессиональной готовности учителя иностранного языка к педагогической деятельности : монография / И. С. Москалёва. – М. : Прометей, 2005. – 209 с.
- 58.Мороз О. Г. До питання управління навчальним процесом у педвузі / О. Г. Мороз // Психолого-педагогічна підготовка вчителя у вузі : Всеукр. наук.-практ. конф. – Полтава: ПДП, 1992. – 9-11 с.
- 59.Осьодло В. І. за заг. ред. М. С. Корольчука. – К. : Ельга ; Ніка-Центр, 2012. – 400 с.
- 60.ПавлютенковЕ. М. Формирование мотивов выбора профессии [Текст] / Е. М. Павлютенков. – Киев: Рад. шк., – 1980. – 144 с.
61. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва / Ю.Ф. Пачковський. – К. : Каравела, 2012. – 416 с.
- 62.Платонов Ю. П. Профессионально-педагогическая направленность мастера производственного обучения среднего профтехучилища : автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Платонов Юрий Петрович. – Л, 1984. – 16 с.
- 63.Психология : словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд. – Москва : Политиздат, 1990. – 494 с.
- 64.Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д. Я. Райгородский. – Самара : Издательский дом «БАХРАМ–М», 2001. – 672 с.
- 65.Радчук Г. К. Смыслова позиція студента як умова та показник професійного становлення особистості майбутнього фахівця / Г. К. Радчук // Социальные технологии : актуальные вопросы теории и практики : междунар. межвуз. сборн. научн. работ. – Запорожье : Изд-во КПУ, 2008. – Вып. 37. – 472 с.
- 66.Рекешева Ф. М. Условия развития психологической готовности к профессиональной деятельности студентов-психологов : автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.13 «Психология развития, акмеология» / Фариды Марсильевна Рекешева. – Астрахань, 2007. – 20 с.

- 67.Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – Москва : Педагогика, 1973. – 423 с.
- 68.Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения в деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль «Направленность» (Лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы) / В. А. Семиченко. – К. : Миллениум, 2004. – 521 с.
- 69.Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент : [курс лекций] / В.П. Сладкевич. – К. : МАУП, 2001. – 168 с.
- 70.Сластенин В. А. Педагогика : Инновационная деятельность / В. А. Сластенин, Л. С. Подымова. – М. : ИЧП «Издательство Магистр», 1997. – 308 с.
- 71.Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики / Л. Н. Собчик. – СПб. : Изд-во «Речь», 2005. – 624 с.
- 72.Сорокумова Г. В. Мотивационный компонент готовности к выбору профессии в раннем юношеском возрасте (на примере профессии учителя иностранного языка): Автореф. дис. ... канд. психол наук. [Текст] – М., – 1990 – 19 с.
- 73.Тарнавська Н. П., Пушкар Р. М. Менеджмент: теорія та практика. –Тернопіль: Карт-бланш. 1997.
- 74.Терентьева Н. О. Педагогічна професійна діяльність : взаємодія, готовність, усталеність / Н. О. Терентьева // Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки / Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького. – 2011. – Вип. 199, ч. 1. – 60–66 с.
- 75.Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия : [учеб.-практ. пособ.] / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М. : Дело, 2003. – 272 с.
- 76.Троцко Г. В. Теоретичні та методичні основи підготовки студентів до виховної діяльності у вищих педагогічних навчальних закладах [Текст] : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01, 13.00.04 «Загальна педагогіка та історія педагогіки», «Теорія та методика професійної освіти» / Троцко Ганна Володимирівна ; Ін-т педагогіки і психології професійної освіти АПНУ. – К., 1997. – 54 с.

77. Узнадзе Д. Н. Экспериментальные основы психологии установки / Д. Н. Узнадзе. – Тбилиси : АН Груз. ССР, 1961. – 210 с.
78. Цимбалюк І. М. Психологія торгівлі: навч. посіб. / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2007. – 368 с.
79. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен ; пер. с англ. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 238 с.
80. Шавир П. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / шавир П. А. – М. : Педагогика, 1981. – 95 с.
81. Шевандрин Н.И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности. – М, 1998.
82. Шлыкова Р. Н., Парфенова Г. Л. Значимые ценности в системе ценностных ориентаций одаренных старшеклассников [Текст] // Актуальные вопросы педагогики и психологии образования: материалы международной научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов, студентов, Барнаул, 11–12 апреля 2012. – Барнаул: АлтГПА, – 2012. – 381 с.
83. Шмелев А.Г. Психодиагностика личностных черт. – СПб.: 2002.
84. Щербатых Ю.В. Общая психология / Ю.В. Щербатых. – СПб. : Питер, 2008. – 272 с.
85. Яблонський А.І. Мотиваційний компонент в структурі мотиваційної готовності студентів до педагогічної діяльності / А.І. Яблонський. – Вісник харківського університету. Серія «Психологія», 1997. – № 395. – 134-138 с.
86. Яценко Т. С. Активна соціально-психологічна підготовка вчителя до спілкування з учнями / Т. С. Яценко. – К. : Освіта, 1993. – 112-116 с.
87. Myronetz S. Motivation in the professionogenesis of specialists in the trade sphere. Herald of KNUTE / S. Myronetz, O. Konovalova. – 2017. – № 6. – S. 107–114.
88. McClelland D.C. The achieving society. Princeton, 1961; McClelland D.C. e.a. The achievement motive. New York, 1953.
89. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. B. The motivation to work.
90. Pavliutenkov E. M. Formirovanie motivov vybora professii [Tekst] / E. M. Pavljutenkov. – Kiev: Rad. shk., – 1980. – 144 s.

91. Pedagogichni zasoby pidhotovky starshoklasnykiv do profesiinoho samovyznachennia v umovakh profilnogo navchannia: Metodychnyi posibnyk [Tekst] / D. O. Zakatov, O. V. Melnyk, O. V. Osipov, O. L. Morin, L. A. Hucan, O. V. Skalko / Za red. D. O. Zakatova. – K.: IPV APN Ukrainy, –2005. – 215 s.
92. Psihologicheskii slovar / Pod. red. V. P. Zinchenko, B. G. Meshheriakova. – 2-e vyd., pererab. i dop. – M.: Pedagogika-Press, –1996. – 440 s.
93. Psiholohychna diahnosyika obdarovanosti: monohrafiia [Tekst] / [R. O. Semenova, D. K. Koroliiov, M. O. Melnyk ta in.] / za red.. R. O. Semenovoi. – Kirovohrad: Imeks-LTD, – 2012. – 172 s. – S. 29
94. Sorokumova G. V. Motivatsionnyi komponent gotovnosti k vyboru professii v rannem junosheskom vozraste (na primere professii uchitelia inostrannogo yazyka): Avtoref. dis. ... kand. psihol nauk. [Tekst] – M., – 1990. – 19 s.
95. Fedorishyn V. I. Metodyka viivlennia i otsinky zahalnyh interesiv osobistosti uchniv (ODANI – 2): Metod. rekomenatscii [Tekst] / B. O. Fedorishyn. – K.: Centr mizhnarodnoi osvity, – 1998. – 24 s.
96. Chistiakova S. N. Pedagogicheskie osnovy upravleniia professionalnoi orientatsiei shkolnikov: Dis. ... d-ra ped. nauk: 13.00.01. [Tekst] – M., – 1987. – 336 s.
97. Shavir P. A. Psihologhiia professionalnogo samoopredeleniia v rannej yunosti [Tekst] / P. A. Shavir. – M.: Pedagogika, – 1981. – 96 s.
98. Shlykova R. N., Parfenova G. L. Znachimye cennosti v sisteme cennostnyh orientacii odarenykh starsheklassnikov [Tekst] // Aktualnye voprosy pedagogiki i psihologii obrazovaniia: materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoi konferencii molodykh uchenykh, aspirantov, studentov, Barnaul, 11–12 aprelja 2012. – Barnaul: AltGPA, – 2012. – 381 s.
99. Yaroshenko V. M. Motivaciia vybora professii i osobnosti ee razvitiia u uchashhishia IH – H klassov obshcheobrazovatelnoi shkoly: avtoref. dis. k. psihol. nauk: 13.00.01 [Tekst] / NII pedagogiki USSR. – K., – 1975. – 24 s. 19.
100. Joswig H. The connection between motivational and cognitive components of the personality of gifted pupils // European Journal for High Ability/ – 1994/ – V. 5. – № 2. – P. 153–162

ДОДАТОК А

Психодіагностичний інструментарій

№	Назва методик	Мета використання методики	Досліджуваний компонент готовності
1.	Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребній	Визначення провідних мотивів майбутньої професійної діяльності за шкалами «альтруїзм-егоїзм»,	Особистісний

	сфері О. Потьомкіної [202, с. 641-648].	«процесрезультат»	
2.	Методика «ціннісні орієнтації» М. Рокича [202, с. 637-641].	Вивчення системи ціннісних орієнтацій за шкалами «термінальні інструментальні» цінності	Особистісний
3.	Методика діагностики «перешкод» при встановленні емоційних контактів В. Бойка [202, с. 591-593].	Вивчення особливостей емоційних проблем у діловому спілкуванні, виявлення умінь управляти емоціями, рівня розвиненості емоцій, ступеня домінування негативних емоцій	Особистісний
4.	1. Аналіз конкретних ситуацій (case-study) 2. Методика на виявлення комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2) [202, с. 581-583].	1. Дослідження умінь студентів, необхідних для роботи в авіаційній галузі за допомогою аналізу виробничих ситуацій 2. Дослідження ступеня розвитку базових умінь психолога – комунікативних та організаційних	Інтерактивний
5.	Комплексна контрольна робота	Визначення знань студентів з психології та авіаційної проблематики	Когнітивний та інтерактивний
6.	1. Опитувальник самооцінювання студентами готовності до діяльності в авіаційній галузі 2. Методика	1. Сформованість здатності до оцінки своєї підготовки до професійної діяльності психологом в авіаційній галузі. 2. Визначення рівня	Рефлексивний

виявлення рівня рефлексивності А. Карпова [84, с. 45-57].	розвитку рефлексивності у особистості	
---	--	--