ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

БАКАЛАВР

за спеціальністю 053 Психологія

РЯБОКОНЬ ЖАННИ ІВАНІВНИ

Кваліфікаційна робота
допущена до захисту
Зав. кафедри_____
« » 2026 р.

Науковий керівник:
Федосова Л.О.,
доктор психологічних наук,
професор

Рецензент:
Комар Т.В.,
доктор психологічних наук,
професор

КИЇВ – 2026

Реєстрація

номер	дата, підпис лаборанта кафедри

Рекомендовано

до захисту Л.О. Федосова

підпис наукового керівника	ініціали, прізвище наукового керівника

Результат захисту

оцінка	дата захисту

Голова ЕК Н.В. Волинець

підпис	ініціали, прізвище

Члени ЕК С.А. Палій

підпис	ініціали, прізвище

В.Б. Синякова

підпис	ініціали, прізвище

О.Л. Туриніна

підпис	ініціали, прізвище

Секретар ЕК Д.В. Бур’ян

підпис	ініціали, прізвище

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

спеціальність *Психологія*
курс IV*(бакалаврат)*

ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу бакалавра
Рябоконь Жанни Іванівни

1. Тема роботи: **Психологічні особливості професійної мотивації майбутніх психологів**
2. Цільова установка: Лабораторія практичної психології МАУП; вихідні дані: матеріали виробничої та переддипломної практики, навчальні посібники, монографії, методичні вказівки, ресурси інтернету, періодичні видання з теми дослідження.
3. Перелік графічного матеріалу 6 табл., 4 рис.
4. Консультанти по роботі (із зазначенням розділів):

Розділ	**Консультант (Прізвище, ініціали)**	**Підпис, дата**	
		Завдання	**Завдання**
Розділ	Федосова Л.О.		
Розділ	Федосова Л.О.		

5. Зміст роботи:

Вступ

Розділ 1. Теоретико-методологічні засади професійної мотивації майбутніх психологів

Розділ 2. Емпіричне дослідження професійної мотивації майбутніх психологів

Розділ 3. Реалізація тренінгової програми та аналіз її результативності

Висновок

Список використаних джерел

Додатки

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Етапи виконання роботи	Термін виконання	
		За планом	**Фактичний**
1.	Вибір теми і призначення наукового керівника кваліфікаційної роботи бакалавра.	березень 2025	березень 2025
2.	Затвердження теми кваліфікаційної роботи бакалавра.	травень 2025	травень 2025
3.	Отримання завдання на проведення наукового дослідження та підготовка календарного плану виконання кваліфікаційної роботи бакалавра, затвердження його керівником.	вересень 2025	вересень 2025
4.	Збір та узагальнення матеріалу за темою роботи.	жовтень-листопад 2025	жовтень-листопад 2025
5.	Підготовка першого (чорнового) варіанту роботи і подання його на перевірку науковому керівнику.	грудень-січень 2025-2026	грудень-січень 2025-2026
6.	Доопрацювання тексту роботи з врахуванням зауважень наукового керівника, збагачення роботи додатковими дослідженнями, що проводилися під час виробничої та переддипломної практики, і подання її на повторне читання.	лютий-березень 2026	лютий-березень 2026
7.	Подання кваліфікаційної роботи бакалавра на реєстрацію на кафедру, рецензування та написання відгуку науковим керівником.	квітень 2026	квітень 2026
8.	Підготовка до захисту кваліфікаційної роботи бакалавра на засіданні Екзаменаційної комісії.	травень 2026	травень 2026
9.	Захист виконаної кваліфікаційної роботи.	червень 2026	червень 2026

Дата видачі завдання _____

Науковий керівник _____ (Федосова Л.О.)

Завдання прийняв(ла) до виконання здобувач(ка) _____ (Рябоконь Ж.І.)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 59 с., 6 табл., 4 рис., 42 джерела, 4 додатки.

Об'єкт дослідження – мотивація професійного вибору майбутніх психологів.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійної мотивації майбутніх психологів.

Мета: здійснити теоретичне обґрунтування та провести емпіричне вивчення психологічних особливостей професійної мотивації майбутніх психологів в умовах сучасних соціальних викликів

Гіпотеза дослідження: припускається, що рівень професійної мотивації майбутніх психологів характеризується переважанням зовнішніх чинників та романтизованими уявленнями про професію, проте він може бути суттєво підвищений за умови впровадження спеціально розробленої тренінгової програми

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз літератури з проблеми дослідження, узагальнення, порівняння, систематизація;

- емпіричні: спостереження, бесіда, анкетування із застосуванням стандартизованих діагностичних методик для вимірювання професійної мотивації, зокрема опитувальника Т. Елерса, методики К. Замфіра у модифікації А. А. Реана та методики О.А. Столярчук.);

- методи математичної статистики: кількісний та якісний аналіз результатів, порівняння середніх показників та встановлення статистичної значущості змін за t-критерієм Стьюдента.

ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ, ВНУТРІШНЯ МОТИВАЦІЯ, ЗОВНІШНЯ НЕГАТИВНА МОТИВАЦІЯ, РОМАНТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЇ, ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА, УНИКНЕННЯ НЕВДАЧ, ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ.

Зміст

ВСТУП 7
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ 10
1.1. Теоретичні підходи до розуміння поняття та сутності мотивації 10
1.2. Передумови та психологічні чинники розвитку професійної мотивації майбутніх психологів 15
1.3. Методичні підходи до оцінювання професійної мотивації майбутніх психологів 21
РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ 28
2.1. Організація та методи дослідження професійної мотивації 28
2.2. Аналіз результатів діагностики професійної мотивації майбутніх психологів 30
2.3. Інтерпретація виявлених психологічних особливостей професійної мотивації майбутніх психологів 37
РОЗДІЛ ІІІ. РЕАЛІЗАЦІЯ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ ТА АНАЛІЗ ЇЇ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ 41
3.1. Розробка та теоретичне обґрунтування тренінгової програми з підвищення професійної мотивації майбутніх психологів 41
3.2. Проведення тренінгової програми та організація повторної діагностики 44
3.3. Аналіз ефективності тренінгу та порівняльна характеристика результатів дослідження. 48
ВИСНОВКИ 52
Список використаних джерел 54
ДОДАТКИ 59

ВСТУП

Актуальність теми. Соціально-історичні зміни сьогодення спричинили докорінну трансформацію системи суспільних ціннісних орієнтирів. В умовах сучасної турбулентності — воєнних подій, соціальної нестабільності та економічної кризи — гостро актуалізувалася проблема якісної фахової підготовки спеціалістів, здатних надавати ефективну психологічну допомогу різним категоріям населення. Такий соціальний запит обумовив стрімке зростання кількості осіб, зацікавлених у здобутті відповідної освіти у сфері психології. Саме ця інтенсивна динаміка взаємодії між суспільною потребою та індивідуально-професійною мотивацією до опанування професії психолога зумовила вибір теми нашого дослідження.

Теоретичною основою дослідження стали наукові положення та концепції зарубіжних і вітчизняних учених у галузі психології мотивації та професійного розвитку особистості, зокрема А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак-Клелланда, К. Левіна, Х. Хекхаузена, Е. Десі, Р. Раяна, Т. Елерса, К. Замфіра, а також Г. Костюка, С. Максименка, І. Беха, В. Семиченко, І. Галяна, Л. Карамушки, Н. Волянюк, О. Столярчук та К. Ханяк та ін.

Мета дослідження — здійснити теоретичне обґрунтування та провести емпіричне вивчення психологічних особливостей професійної мотивації майбутніх психологів в умовах сучасних соціальних викликів.

Завдання дослідження:

— Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння сутності мотивації та професійної мотивації майбутніх психологів.

— Визначити передумови та психологічні чинники, що впливають на формування професійної мотивації майбутніх психологів.

— Охарактеризувати методичні підходи до оцінювання професійної мотивації майбутніх психологів.

— Провести емпіричне дослідження професійної мотивації майбутніх

психологів та інтерпретувати результати діагностики, виявивши особливості професійної мотивації майбутніх психологів.

— Розробити тренінгову програму з підвищення професійної мотивації майбутніх психологів та здійснити апробацію її ефективності.

Об'єкт дослідження – мотивація професійного вибору майбутніх психологів.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійної мотивації майбутніх психологів.

Методика дослідження. У дослідженні застосовано комплекс загальнонаукових методів (аналіз, синтез, узагальнення) та спеціальних методів опрацювання даних (статистичний аналіз, графічний метод інтерпретації результатів). До емпіричних методів належить анкетування із застосуванням стандартизованих діагностичних методик для вимірювання професійної мотивації, зокрема опитувальника Т. Елерса, методики К. Замфіра у модифікації А. А. Реана та методики О.А. Столярчук. Методи математико-статистичної обробки даних: кількісний та якісний аналіз результатів, порівняння середніх показників та встановлення статистичної значущості змін за t-критерієм Стьюдента.

Інформаційну базу дослідження становлять законодавчі та нормативно-правові акти України, монографії, збірники наукових праць, матеріали науково-практичних конференцій, періодичні видання та ресурси мережі Інтернет, а також результати власного емпіричного дослідження (39 респондентів).

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що матеріали емпіричного дослідження можуть бути використані для забезпечення психологічного супроводу майбутніх психологів у процесі навчання, розробки й упровадження програм, спрямованих на зміцнення їхньої професійної мотивації, а також для запобігання та корекції труднощів у мотиваційній сфері, пов'язаних із професійним самовизначенням. Отримані

результати сприяють підвищенню ефективності навчальної діяльності та покращенню якості здобуття фахових компетентностей.

Організація і база дослідження. Емпіричне дослідження було проведене на базі ПрАТ «ЗВО «Міжрегіональна Академія управління персоналом», факультету психології. Вибірку склали студенти денної форми навчання спеціальності 053 упродовж 2025–2026 навчального року. У дослідженні взяли участь 39 студенти бакалаврського рівня вищої освіти спеціальності «053 Психологія». Збір емпіричних даних здійснювався методом онлайн-опитування (web-анкетування). Апробація результатів дослідження та впровадження заходів щодо оптимізації мотиваційного комплексу майбутніх фахівців здійснювалися на базі Лабораторії практичної психології МАУП у межах переддипломної практики.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел, який налічує 42 позиції, та містить чотири додатки. Загальний обсяг роботи становить 83 сторінки. У роботі наведено 6 таблиць та 4 рисунки.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

1.1. Теоретичні підходи до розуміння поняття та сутності мотивації

Проблема мотивації є однією з центральних у сучасній психології, оскільки саме мотиваційні механізми визначають спрямованість, активність та регуляцію поведінки людини. У науковій літературі існує значна кількість підходів до трактування поняття «мотивація», що зумовлено складністю та багаторівневістю цього феномена.

Вперше термін «мотивація» було використано А. Шопенгауером у праці «Чотири принципи достатньої причини», де автор розглядав її як пояснювальний чинник людських дій [16, с. 385]. Надалі поняття активно увійшло у психологічний дискурс, проте й досі не існує єдиного загальновизнаного трактування цього феномену.

У класичному визначенні мотивація розглядається як сукупність внутрішніх процесів, що спонукають людину до діяльності та визначають її інтенсивність, спрямованість і стійкість. Так, К. Левін підкреслював, що мотивація формується під впливом «поле-сил», які визначають поведінкові тенденції особистості: «поведінку людини необхідно розуміти як функцію особистості та середовища» [39, с. 79–80, 241].

У гуманістичній психології А. Маслоу розглядав мотивацію як процес задоволення потреб, організованих у вигляді ієрархії. Він зазначав, що «людська поведінка визначається прагненням до самореалізації, яка виступає найвищою потребою» [4, с. 286]. Подібну позицію підтримував К. Роджерс, наголошуючи на внутрішньому прагненні особистості до самоактуалізації [3, с. 16].

За Врумом, мотивація як процес включає механізми актуалізації потреб, постановки цілей, вибору способів діяльності й регуляції поведінки [29, с. 37].

Згідно з теорією Ф. Герцберга, в індивіда наявні дві системи потреб: гігієнічні чинники (пов'язані з робочим середовищем, запобігають незадоволенню, але не мотивують) та мотиваційні чинники (пов'язані з самим змістом роботи, викликають задоволення та мотивують до кращих результатів). Гігієнічні чинники, такі як зарплата, умови праці, політика компанії, є необхідними для уникнення демотивації, але справжнє зростання і задоволення дають мотиватори: досягнення, визнання, відповідальність та професійний розвиток [38, с.55].

Теорія набутих потреб Д. Мак-Клелланда включає три групи потреб:

— досягнення (успіху) — прагнення людини ефективніше досягати поставлених цілей;
— співучасті (причетності) — орієнтацію на встановлення та підтримку дружніх міжособистісних стосунків;
— влади — прагнення впливати на поведінку інших, контролювати ресурси та брати відповідальність за спільну діяльність [41, с. 62–80].

Вітчизняні науковці пропонують різні підходи до визначення сутності мотиваційної сфери. Так, С. Максименко, С. Макаренко та О. Майстренко трактують її як «сукупність таких мотиваційних утворень, як потреби, цілі, мотиви, поведінкові властивості та інтереси» [22, с. 466]. На думку Л. Діденко, мотиваційна сфера являє собою «складну систему мотивів, які виявляються у різних сферах життя та у соціальних ролях» [11, с. 344]. Інші автори розглядають її як простір, у якому «мотиви виступають центром, де перетинаються усі особистісні властивості, що визначаються характером мотиваційних процесів» Подібної позиції дотримуються А. Журавльова, О. Портницька та Н. Дем’янчук, наголошуючи, що мотиви мають спрямовуючий та визначальний характер поведінки [15]. Шеве підкреслює роль мотивації як чинника взаємодії особистості із середовищем, що визначає динаміку цієї взаємодії [32].

У сучасній мотиваційній психології виділяють три основні групи теорій: первинні — базовані на історичному досвіді трудової активності людини; змістовні — що аналізують зміст людських потреб; та процесуальні — які зосереджуються на механізмах винагороди та регуляції поведінки.

Ключові поняття, що розкривають зміст мотиваційної сфери, включають нужду, потребу, бажання, мотив, намір, мотивацію та когнітивний контроль. Нужда визначається як об'єктивна властивість організму, пов'язана з нестачею чогось зовнішнього; потреба — як опредмечена форма нужди; бажання — як потреба, наповнена афективною енергією; когнітивний контроль — як свідоме регулювання дій, спрямованих на задоволення потреби; намір — як усвідомлений план дій; мотивація — як динамічний процес конкретизації потреби; мотив — як усвідомлена потреба, що реалізується через задоволення бажання [25, с. 4–7].

У межах розглянутих теорій мотивації логічно постає необхідність уточнення її внутрішніх складових, насамперед поняття «потреба» як базового джерела мотивації, що зумовлює формування мотивів і опосередковує вибір конкретної діяльності та поведінкових стратегій особистості.

Водночас слід зазначити, що зміст і структура поняття «потреба» інтерпретуються по-різному в межах окремих теорій мотивації. Так, зставлення змістовних теорій мотивації свідчить, що спільним для підходів А. Маслоу, К. Альдерфера, Ф. Герцберга та Д. Мак-Клелланда є визнання потреб як базового джерела мотивації, що лежить в основі формування мотивів і інтересів та спрямовує поведінку людини на досягнення певних цілей.

Для кращого розуміння подібностей і відмінностей між змістовними теоріями мотивації, різних підходів до їх класифікації та функціональної ролі в мотиваційному процесі доцільно звернутися до їх узагальненої візуалізації. Аналіз цих концепцій дозволяє виявити універсальні закономірності формування людських спонукань залежно від внутрішніх чинників середовища

Структуру потреб у підходах різних авторів відображено на рисунку 1.1.

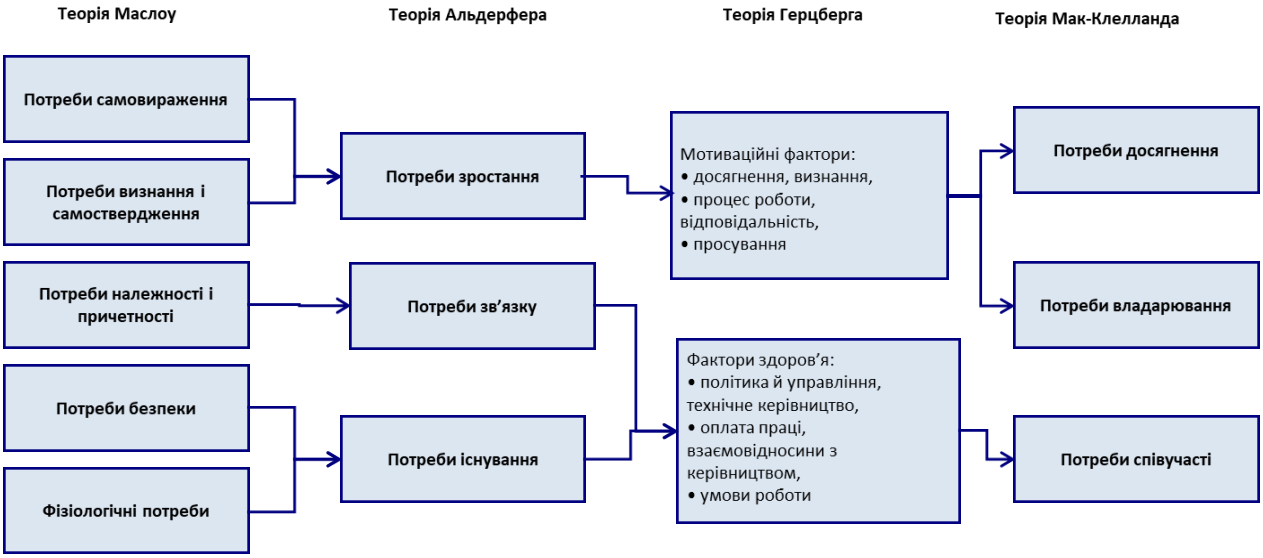


Рисунок 1.1. Співвідношення груп потреб у змістовних теоріях мотивації

Джерело: [6, с.37]

Представлена порівняльна схема (див. рис. 1.1) дає змогу побачити логіку розвитку змістовних теорій мотивації та їх взаємозв'язок. Вона показує, що різні автори по-різному структурують потреби людини, однак усі вони сходяться на визнанні базових життєвих потреб як фундаменту мотивації та поступового переходу до складніших соціальних і особистісних потреб. Візуалізація дозволяє наочно простежити, які групи потреб частково збігаються між собою, а які мають принципові відмінності, що є важливим для подальшого розуміння механізмів мотивації особистості.

Водночас теорії істотно різняться за розумінням структури, ієрархії та динаміки потреб. Так, у теорії А. Маслоу мотиваційний процес ґрунтується на жорсткій ієрархії потреб і послідовності їх задоволення, де поведінку визначає домінування найнижчої незадоволеної потреби. Теорія ERG К. Альдерфера пропонує більш гнучку модель, допускаючи можливість одночасної актуалізації різних груп потреб і зворотний рух від вищих до нижчих рівнів у разі фрустрації.

У двофакторній теорії Ф. Герцберга мотиваційна роль надається переважно внутрішнім чинникам, пов'язаним зі змістом діяльності, тоді як зовнішні умови праці розглядаються як фактори, що запобігають незадоволенню, але самі по собі не стимулюють активність. Натомість теорія Д. Мак-Клелланда зосереджується на набутих потребах вищого порядку — досягнення, владарювання та співучасті — і підкреслює їх взаємодію та залежність від індивідуального досвіду.

Разом з тим потреби самі по собі не зумовлюють конкретної поведінки, оскільки їх реалізація опосередковується системою особистісних цінностей, які надають мотивації смислової спрямованості та визначають суб'єктивну

значущість тих чи інших цілей. Узагальнення ролі потреб і цінностей у структурі мотиваційної сфери зумовлює необхідність подальшого звернення до поняття «мотив» як безпосереднього психологічного механізму, через який ці внутрішні утворення реалізуються у конкретній поведінці особистості.

Поняття «мотив» у психологічній літературі розглядається як внутрішня спонука, що визначає вибір поведінки. Проте відсутнє єдине визначення поняття «мотив» через існування численних теоретичних підходів (від біологічних драйвів і потреб до когнітивних цілей і сил поля), кожен з яких по-різному трактує природу та джерело поведінкової спонуки. Так, за визначенням Х. Хекхаузена, «мотив — це стійка диспозиція, яка зумовлює вибір певного класу цілей і типових способів їх досягнення». З огляду на це, мотив розглядається як стійке ядро мотиваційної регуляції, що інтегрує потребу та мету [37, с.414]. Мотиви в цьому контексті виступають структурними одиницями мотивації та забезпечують її змістове наповнення.

Таким чином, у зарубіжній психології синонімом терміна мотив є різноманітні поняття: несвідома сила (З. Фрейд); стійка особистісна характеристика (Д. Аткінсон, К. Мадсен); скороминущий стан, що спонукає до дії (Х. Хекхаузен); квазіпотреба (К. Левін); незаряджене напруження (Дж. Оллпорт); просто потреба (А. Маслоу, Х. Мюррей) [26, с.117]. Отже, мотив виступає безпосередньою внутрішньою причиною діяльності, надаючи їй особистісного змісту та спрямовуючи людину на досягнення певного результату або об’єкта. Реалізація мотивів знаходить свій вияв у різних формах активності особистості.

Мотивація розглядається в контексті загальної активності особистості, адже саме активність — як усвідомлена, так і неусвідомлена — визначає динаміку людської поведінки. Дослідники виокремлюють такі форми активності, як поведінкова, навчальна, трудова, ігрова, комунікативна, пізнавальна та ціннісно-смислова. У працях К. Купчак та І. Саміло зазначається, що людям властиві прагнення до досягнення успіху, самореалізації, втілення життєвих цілей, здійснення добра чи боротьби зі злом, а також уникнення самотності або, навпаки, прагнення до ізоляції [21, с. 108].

Потреби розглядаються як основа активності особистості: від базових [фізіологічних] до соціальних та духовних. Класичну ієрархію потреб запропонував А. Маслоу, який виокремив п’ять рівнів: фізіологічні потреби, потребу в безпеці, потребу в любові та соціальній належності, потребу у визнанні й повазі та, нарешті, потребу в самореалізації [20].

Ця модель дозволяє пояснити мотиваційну спрямованість особистості залежно від того, на якому рівні ієрархії перебуває її домінуюча потреба.

Таким чином, мотивація має комплексний характер та охоплює як внутрішні спонукання (потреби, цінності, стимули, мотиви), так і зовнішні умови, що впливають на регуляцію поведінки. Її вивчення є необхідною умовою для розуміння процесів саморегуляції, професійного розвитку та побудови ефективної навчальної чи професійної діяльності.

1.2. Передумови та психологічні чинники розвитку професійної мотивації майбутніх психологів

Розкриття сутності мотивації та її структурних компонентів зумовлює необхідність звернення до аналізу передумов і психологічних чинників формування професійної мотивації майбутніх психологів.

У цьому контексті професійна мотивація розглядається як специфічний різновид мотиваційної сфери особистості, що формується під впливом як індивідуально-психологічних, так і соціально-професійних чинників. Для майбутніх психологів вона набуває особливого значення, оскільки безпосередньо пов’язана з ціннісно-смисловими орієнтаціями, особистісною зрілістю та готовністю до міжособистісної взаємодії. Вибір професії психолога зумовлюється не лише прагненням до професійної самореалізації, а й потребою у допомозі іншим, пізнанні внутрішнього світу людини та власному особистісному розвитку. У зв’язку з цим актуальним є аналіз передумов і психологічних чинників розвитку професійної мотивації майбутніх психологів.

Сучасне розуміння навчальної мотивації, за визначенням Ю. Якимчук, розглядається крізь призму теорії досягнення успіху, де поведінка студента спрямована на вибір позитивних цілей, мобілізацію внутрішніх ресурсів та активну діяльність задля отримання високого результату. Важливим психологічним чинником у цьому процесі виступає наявність у студента вираженої мотивації досягнення, що виявляється у виборі складних завдань, наполегливості та прагненні до постійного самовдосконалення [34, с. 44].

Взаємозв’язок між загальнонавчальними та професійними мотивами є складним і динамічним процесом. Професійна мотивація тут постає як внутрішній імпульс, що стимулює особистість до опанування фаху та розбудови професійної самосвідомості. Як зазначає Н. Антонова, цей процес суттєво залежить від зовнішнього середовища, ефективності професійної орієнтації та заходів із самовизначення, що впроваджуються закладами вищої освіти для підтримки кар’єрного вибору студентів [2, с. 13]. Водночас дослідниця підкреслює, що психологічна і професійна зрілість мають складні і суперечливі

взаємозв’язки, що актуалізує потребу в цілеспрямованій роботі з розвитку структурних компонентів самосвідомості майбутніх психологів [2, с. 20].

Навчально-професійна мотивація — це цілісний комплекс психічних факторів, які спонукають людину до підготовки до майбутньої діяльності. За твердженням О. Столярчук, вона є критично важливим рушієм професіоналізації [27, с 240]. Без високого рівня такої мотивації неможливе повноцінне становлення професійної компетентності. Коли студент має сформовану професійну спрямованість, його пізнавальна діяльність стає більш наполегливою, супроводжується позитивним емоційним фоном та ініціативністю.

Важливим екзогенним чинником розвитку професійної мотивації в сучасних умовах є психолого-педагогічна адаптація здобувачів до навчання,зокрема, в умовах воєнного стану. Як зазначають Т. Голубенко, І. Діордіца та Л. Сіра, успішність цього процесу визначається здатністю особистості до гармонізації з мінливим соціальним середовищем та розробки нових стратегій поведінки [9, с. 117]. Дослідниці виокремлюють низку суб'єктивних чинників, що зумовлюють динаміку цього процесу: ставлення до майбутнього фаху, рівень вольових якостей та емоційну стійкість. Зокрема, високий рівень внутрішньої мотивації автори розглядають як базову передумову, що дозволяє студенту долати пізнавальні та професійні труднощі, уникаючи стану дезадаптації [9, с. 119].

Аналізуючи внутрішні детермінанти професійного становлення, І. Галян наголошує, що мотиваційно-ціннісна підструктура надає ситуації професійного вибору особистісного смислу. Автор стверджує, що орієнтація на постулати гуманістичної психології та розуміння цінності особистості «Іншого» виступають визначальними чинниками успішної взаємодії у практиці надання допомоги [7, с. 129]. У поєднанні з тезами Т. Голубенко та колег про необхідність адаптації в умовах війни, стає очевидним, що саме гуманістична спрямованість дозволяє студентам-психологам долати зовнішні виклики та зберігати стійкість професійної мотивації через усвідомлення високої соціальної місії своєї діяльності.

Сучасні дослідження підкреслюють важливість психолого-педагогічних чинників у процесі формування професійної мотивації майбутніх психологів. Зокрема, Н. Житник та Н. Кучинова визначають освітнє середовище закладу вищої освіти як комплекс організаційних та психолого-педагогічних умов, що сприяють професійному становленню та самореалізації здобувачів [14, с. 19]. Авторки наголошують, що професійна мотивація є результатом взаємодії зовнішніх чинників (структура середовища, педагогічні практики) та внутрішніх настанов особистості. В сучасних умовах такий соціальний контекст навчання

суттєво трансформується під впливом воєнного стану, що, за твердженням Т. Голубенко та колег, вимагає від освітнього середовища додаткових функцій — емоційної підтримки та адаптаційного супроводу [9]. Таким чином, освітній простір стає не просто місцем передачі знань, а стратегічним ресурсом, де гуманістична спрямованість особистості (за І. Галяном) отримує умови для реалізації через подолання кризових викликів.

З погляду психологічної науки, професійна мотивація потребує системного формування через тристоронню взаємодію: особистості, соціального оточення та освітніх структур. Як зазначає Е. Деніелс, створення стимулюючого освітнього середовища можливе лише за умови врахування як соціальних запитів суспільства, так і індивідуальних потреб учасників навчання [35].

Глибоке розуміння внутрішньої динаміки досліджуваного явища дає модель мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога, запропонована Ф. Подшивайловим. Автор розглядає процес розвитку мотивації через чотири послідовні компоненти:

1. орієнтаційний (виявлення базових задатків та адаптація до професійного середовища);
2. мобілізаційний (формування індивідуального стилю діяльності та залучення внутрішніх ресурсів);
3. актуалізаційний (активізація механізмів саморозвитку та перетворення потенційних можливостей у реальну фахову активність);
4. реалізаційний (досягнення ціннісно-смислової стійкості та цілісності професійної поведінки) [24, с. 42].

На основі цієї моделі професійна спрямованість студентів-психологів може бути переосмислена через призму рефлексії. В умовах сучасних викликів, описаних у працях Т. Голубенко та колег [9], це включає усвідомлення особливої місії психологічної допомоги під час війни. Таке усвідомлення базується на гуманістичних цінностях (за І. Галяном) [7], де прагнення допомогти іншим та розвиток професійної ідентичності стають вищою формою реалізації потенціалу особистості».

Важливим внутрішнім чинником професійного становлення майбутнього психолога є рефлексія. За визначенням Л. Гапоненко, вона виступає основою для самопізнання та здатності студента керувати власною поведінкою під час навчання [8, с. 38]. Завдяки рефлексії студент-психолог може краще розуміти свої емоції та пов’язувати особисті цінності з вимогами майбутньої професії.

Отже, розвиток професійної мотивації є складним процесом, який у сучасних умовах (зокрема в умовах воєнного стану, як зазначають Т. Голубенко та колеги [9]) потребує особливої уваги. Вплив зовнішніх стресових подій вимагає від майбутніх спеціалістів вміння долати психологічні бар’єри та

спиратися на власні життєві орієнтири. Саме рефлексивна позиція забезпечує поступовий перехід студента від знайомства з професією до повної готовності працювати (згідно з етапами Ф. Подшивайлова [24]), що стає фундаментом для формування професійного образу «Я» майбутнього фахівця

Водночас емпіричні дослідження підтверджують, що професійна мотивація студентів-психологів має динамічний характер. Так, емпіричне підтвердження динамічного характеру професійної мотивації майбутніх психологів подано в дослідженні І. В. Данильченко. Авторка зазначає, що упродовж навчання у закладі вищої освіти відбувається поступова трансформація навчальних мотивів у професійні, що зумовлює зміну ставлення студентів до майбутньої діяльності. На початкових етапах професійної підготовки домінує орієнтація на здобуття знань, тоді як на старших курсах зростає значущість професійної самореалізації, матеріальної стабільності та практичного застосування набутих компетентностей. Важливим психологічним чинником розвитку професійної мотивації, за І. В. Данильченко, є формування Я-концепції студента, що проявляється у професійній ідентифікації з майбутньою спеціальністю, усвідомленні власної придатності до професійної діяльності та готовності до самореалізації в обраній сфері [10, с.155]. Таким чином, професійна мотивація розглядається як багатовимірне утворення, що формується у взаємодії особистісних ресурсів, ціннісних орієнтацій та соціально-професійних умов навчання.

Водночас, спираючись на дослідження В. Бодрова, варто зауважити, що професійна мотивація посідає провідне місце серед усіх чинників становлення фахівця. Вона виступає як активність особистості, спрямована на задоволення потреб у праці, спілкуванні та самореалізації [27, с. 240].

Окрім мотивації, успішність професійного розвитку студента залежить від таких чинників:

— загальна та фахова підготовленість;
— стан здоров’я та функціональна готовність організму до навантажень;
— індивідуально-психологічні особливості, які дозволяють ефективно виконувати професійні завдання.

Поєднання цих характеристик забезпечує не лише якісне навчання, а й здатність майбутнього психолога ефективно працювати у складних соціальних умова

Поряд із процесуальною моделлю Ф. Подшивайлова, структурний підхід О. Столярчук дозволяє деталізувати зміст професійного становлення через такі компоненти: цілі, ресурси та Я-концепцію, взаємозв’язок між якими визначає траєкторію фахового розвитку. Якщо модель Ф. Подшивайлова акцентує увагу на етапах розгортання мотивації у часі, то підхід О. Столярчук фокусується на її

внутрішній структурі, де Я-концепція відіграє роль інтегратора особистісних можливостей та професійних прагнень. Графічно взаємодію цих базових елементів представлено на рисунку 1.2.

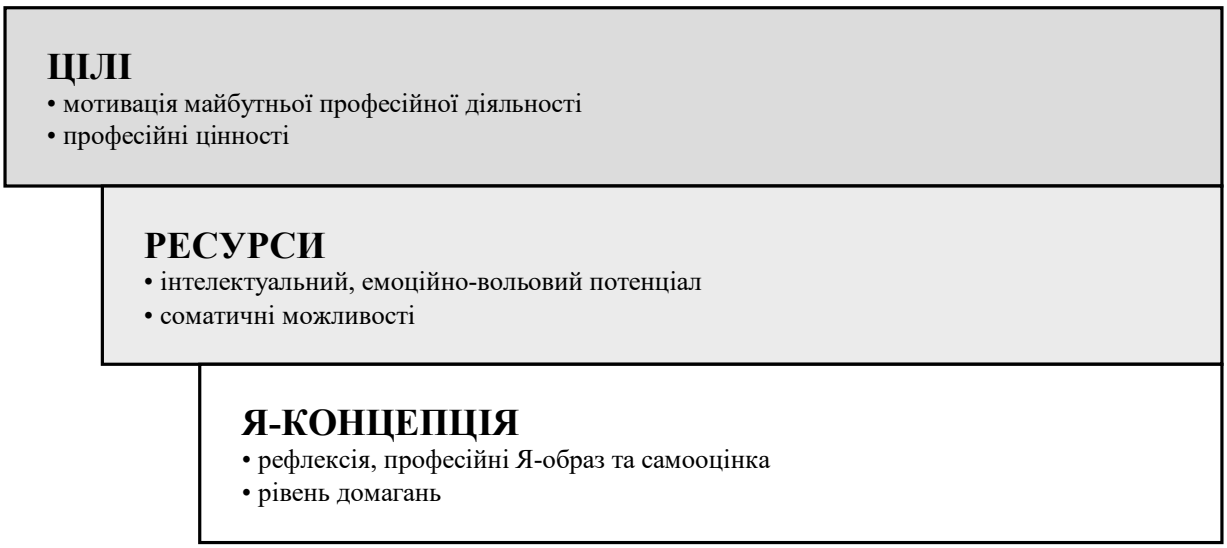


Рисунок 1.2 Компоненти професійного становлення студента

Джерело: складено за [27, с 242].

Модель, подана на рис. 1.2, відображає організацію професійного становлення як цілісного процесу. У цьому контексті Я-концепція виступає не лише окремим компонентом, а регулятивним центром, що забезпечує узгодження цілей і ресурсів особистості. Саме через механізми рефлексії та самооцінки Я-концепція визначає способи мобілізації інтелектуального та емоційно-вольового потенціалу студента, а також його здатність зберігати професійну мотивацію в умовах стресу та соціальної нестабільності.

Цілі визначають мотиваційну спрямованість та систему цінностей майбутнього психолога; ресурси репрезентують потенціал особистості, необхідний для реалізації професійних намірів; а Я-концепція забезпечує осмислення власної ідентичності та готовності до діяльності. Взаємодія цих компонентів зумовлює успішність професійного становлення на етапі фахового навчання.

Важливою передумовою успішного становлення майбутнього фахівця є узгодженість його внутрішніх прагнень із реаліями професійної діяльності. В.

Орлов та Л. Базиль наголошують, що потужним детермінантом професійного розвитку виступає професійна "Я-концепція" — уявлення студента про себе як про майбутнього професіонала. Дослідники зауважують, що уявлення про власну унікальність та творчий потенціал слугують своєрідним "каталізатором", який регулює рівень активності студента та його здатність до самоактуалізації. Поглиблюючи розуміння професійного самовизначення, В. Ф. Орлов розглядає його як багатовимірний процес, що включає: трансформацію професійних якостей; етап розвитку професійної культури; відображення у свідомості індивіда власного рівня професійної сформованості; а також подолання суперечностей між наявними знаннями й уміннями та браком практичного досвіду. Центральним у цьому процесі є перехід від образу «Я-студент» до образу «Я-фахівець» [23, с. 2]. Водночас автори застерігають від орієнтації навчання на підготовку "пасивних виконавців", що може призвести до стагнації особистісного розвитку та зниження професійної мотивації майбутніх психологів.

Отже, системний аналіз наукових підходів до проблеми професійного становлення майбутніх психологів дозволяє розглядати розвиток професійної мотивації як динамічний процес. Він формується у постійній взаємодії внутрішніх психологічних ресурсів студента та соціально-професійного освітнього середовища.

Особливого значення у цьому процесі набуває трансформація професійної ідентичності, що виявляється у поступовому переході від образу «Я-студент» до образу «Я-фахівець». Такий перехід супроводжується глибоким переосмисленням власних можливостей, цінностей та професійних цілей.

У такий спосіб взаємодія цілей, ресурсів і Я-концепції постає як цілісний психологічний механізм розвитку майбутнього психолога. Це створює необхідне теоретичне підґрунтя для нашого подальшого емпіричного дослідження чинників професійної мотивації в умовах сучасних викликів

1.3. Методичні підходи до оцінювання професійної мотивації майбутніх психологів

Об'єктивне оцінювання рівня розвитку професійної мотивації майбутніх психологів потребує системного підходу, який поєднує методики вивчення ціннісно-мотиваційної сфери, особистісного потенціалу та особливостей професійної самосвідомості.

Вибір діагностичних методик зумовлений потребою дослідити етапи розвитку мотивації, які виокремив Ф. Подшивайлов: від початкової орієнтації та мобілізації ресурсів до їхньої актуалізації та реалізації у професійній поведінці. Автор розглядає цей процес через послідовні орієнтаційний, мобілізаційний, актуалізаційний та реалізаційний компоненти. Для цілісного охоплення зазначених етапів базовою обрано методику О. Столярчук «Рівень і тип професійного становлення студентів», де ресурсний блок дозволяє оцінити орієнтаційно-мобілізаційний потенціал особистості, блок Я-концепції відображає механізми актуалізації та рефлексії, а цільовий блок — результативну реалізацію професійних намірів фахівця.

Водночас, для поглибленого аналізу якісних характеристик реалізаційного етапу застосовано методику К. Замфір в адаптації А. Реана, що дає змогу диференціювати внутрішні та зовнішні спонукальні сили, які визначають цілісність професійної поведінки майбутнього психолога в сучасних соціальних умовах

Зазначені методики доповнюють одна одну та забезпечують багатовимірне вивчення професійної мотивації майбутніх психологів.

Методика О. Столярчук дає змогу комплексно оцінити рівень професійного становлення, виявити співвідношення між ціннісними орієнтаціями, особистісними ресурсами та сформованістю професійної Я-концепції студента. Це дозволяє простежити, наскільки узгодженими є мотиваційні цілі з реальними можливостями та самоусвідомленням майбутнього фахівця. Для статистичного підтвердження достовірності отриманих результатів

та перевірки ефективності впровадженої тренінгової програми було використано t-критерій Стьюдента для залежних вибірок.

Вибір цього методу зумовлений необхідністю порівняння середніх значень однієї і тієї ж групи досліджуваних (n=39) у двох різних станах: до початку тренінгу та після його завершення. Математична процедура розрахунку дозволяє визначити, чи є виявлена різниця між показниками (наприклад, зростання внутрішньої мотивації) результатом цілеспрямованого впливу тренінгу, чи вона є випадковою.

Водночас методика К. Замфір в адаптації А. Реана спрямована на поглиблений аналіз мотиваційної структури професійної діяльності, зокрема співвідношення внутрішньої та зовнішньої мотивації. Її використання є доцільним для виявлення домінуючих спонукальних чинників професійної активності студентів, що має особливе значення в умовах підвищеного стресового навантаження та соціальної нестабільності.

Враховуючи вищеописану структуру професійного становлення (цілі, ресурси, Я-концепція), доцільно детально зупинитися на характеристиці кожної методики, що дозволить емпірично зафіксувати рівень розвитку професійної мотивації на кожному з цих рівнів.

Вибір психодіагностичної методики «Рівень і тип професійного становлення студентів» О. А. Столярчук зумовлений необхідністю цілісного вивчення професійної мотивації не як ізольованого явища, а як фундаментального компонента особистісно-професійного розвитку майбутнього психолога. Оскільки професійна мотивація за своєю суттю є спонукальною та спрямовуючою активністю особистості на задоволення потреб у праці, самоствердженні та самореалізації, вона виступає інтегративним чинником успішності професіоналізації. Використання даного інструментарію дозволяє розкрити мотиваційну сферу студента через цільовий блок методики, що безпосередньо діагностує наміри, ціннісні орієнтації та смислові аспекти майбутньої діяльності. Такий підхід дає змогу верифікувати, як мотиваційні

установки взаємодіють із наявними інтелектуально-вольовими ресурсами та професійною Я-концепцією майбутнього фахівця.

Методика О. Столярчук «Рівень і тип професійного становлення студентів» дозволяє диференціювати студентів за трьома основними компонентами:

— *Цільовий блок:* оцінює професійні наміри та ціннісні орієнтації;
— *Ресурсний блок:* діагностує інтелектуальний та емоційний потенціал;
— *Блок Я-концепції:* виявляє рівень самооцінки та професійної ідентифікації.

Опитувальник містить 51 судження, що розподілені за зазначеними базовими шкалами. Кількісна обробка результатів передбачає визначення ступеня сформованості кожного з трьох компонентів. Максимальний бал за кожною шкалою становить 34, при цьому показник понад 25 балів розцінюється як високий і свідчить про вираженість компонента. Сумарний показник (максимум 102 бали) дозволяє віднести студента до одного з чотирьох рівнів професійного становлення: примітивного (0–25), виконавського (26–51), нормативно-рольового (52–77) або ціннісного (78–102) [27, с. 242].

Особливою діагностичною цінністю методики є можливість здійснення якісного аналізу через визначення одного з восьми типів професійного становлення на основі комбінації сформованості цілей, ресурсів та Я-концепції:

— *Успішний тип:* характеризується гармонійним поєднанням високої мотивації, достатніх особистісних ресурсів та зрілої Я-концепції.
— *Романтичний тип:* відрізняється високою професійною спрямованістю та позитивною Я-концепцією, проте має дефіцит реальних ресурсів (інтелектуальних, вольових або соматичних) для реалізації мети.
— *Астенічний тип:* відображає наявність чітких професійних цілей та сформованої ідентичності, які супроводжуються виснаженістю особистісних ресурсів, що часто спостерігається в умовах тривалого стресу.
— *Ситуативний тип:* характеризується високою мотивацією при слабкій Я-концепції та низьких ресурсах; вибір професії часто є випадковим або зумовленим зовнішніми обставинами.

— *Інертний тип:* описує студентів із наявними ресурсами та адекватною самооцінкою, але з низьким рівнем професійної мотивації та відсутністю чітких цілей.
— *Формальний тип:* поєднує високі інтелектуальні ресурси з низькою мотивацією та несформованою Я-концепцією; навчання сприймається як формальний процес здобуття диплома.
— *Невизначений тип:* при адекватній Я-концепції спостерігається низька мотивація та брак ресурсів, що свідчить про стан професійної апатії.
— *Хибний тип:* характеризується низькими показниками за всіма трьома компонентами, що свідчить про повну відсутність професійної спрямованості та готовності до діяльності [27, с. 243].

Даний інструментарій пройшов перевірку на надійність та валідність, продемонструвавши високу кореляцію з показниками професійно орієнтованої мотивації та академічної успішності, що підтверджує доцільність його застосування у дослідженні психологічних особливостей майбутніх психологів

З метою додаткового аналізу мотиваційної напруги та спрямованості поведінки в ситуаціях професійного вибору і досягнення доцільним є застосування методики Т. Елерса, спрямованої на виявлення рівня мотивації досягнення успіху та уникнення невдач. Дана методика дозволяє оцінити особливості мобілізаційного компонента професійної мотивації, зокрема готовність майбутніх психологів до подолання труднощів, прийняття відповідальності та збереження професійної активності, зокрема, в умовах підвищеного стресу та невизначеності.

Методика містить 41 запитання, з яких 32 є основними, а 9 – маскувальними. Учасники опитування мають відповісти «так» або «ні», а кожна відповідь, що відповідає ключу, оцінюється в 1 бал.

Рівень мотивації досягнення успіху визначається за наступною шкалою:

- 0–10 балів – низький рівень,
- 11–16 балів – середній рівень,
- 17–21 бал – високий рівень,

- понад 21 бал – дуже високий рівень [17, с.148].

Для спрощення аналізу, категорії «високий» та «дуже високий» об’єднані в одну групу – «високий рівень мотивації». Використання цієї методики дозволяє оцінити, наскільки майбутні психологи націлені на успіх, що є важливим фактором у їхній майбутній професійній діяльності, особливо в умовах, що потребують високої продуктивності та досягнення конкретних цілей.

Для оцінки мотивації уникнення невдач у студентів-психологів була застосована *методика Т. Елерса визначення рівня прагнення уникати помилок*. Вона дає змогу виявити рівень прагнення уникати помилок, а також визначити схильність до використання захисних механізмів.

Методика складається з 30 наборів особистісних характеристик, у кожному з яких учасникам потрібно вибрати одну якість, що найкраще їх описує. Підрахунок результатів здійснюється за кількістю відповідностей ключовим характеристикам, де кожен збіг оцінюється в 1 бал. Щоб спростити обробку даних, рівні «високий» і «дуже високий» об’єднані в одну групу – «високий рівень мотивації уникнення невдач» [30, с. 147–148].

Дослідження за допомогою цієї методики дає змогу визначити, наскільки студенти-психологи орієнтовані не лише на досягнення успіху, а й на уникнення невдач. Це є ключовим аспектом у розумінні їхньої загальної мотивації, особливо в професійних умовах, що потребують витривалості та адаптивності. Таким чином методики Т. Елерса («Мотивація до успіху» та «Мотивація до уникнення невдач») додають динамічного аспекту дослідженню. В умовах соціальної нестабільності важливо зрозуміти, чи керується майбутній психолог прагненням досягати конструктивних результатів (надія на успіх), чи його активність паралізована страхом помилки (уникнення невдач).

Методика К. Замфір в адаптації А. Реана «Мотивація професійної діяльності» дозволяє визначити мотиваційний комплекс особистості. В основі методики лежить концепція про три види мотивації: внутрішню (ВМ), зовнішню позитивну (ЗПМ) та зовнішню негативну (ЗНМ).

Обробка результатів методики здійснюється шляхом обчислення середніх показників за кожним із трьох видів мотивації:

- *Внутрішня мотивація (ВМ)* — визначається на основі пунктів 6 та 7 (задоволення від самого процесу та результатів роботи, можливість самореалізації).
- *Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)* — бали за пунктами 1, 2, 5 (грошовий заробіток, прагнення до просування по службі, потреба в соціальному престижі).

Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ) — бали за пунктами 3 та 4 (прагнення уникнути критики, можливих покарань чи неприємностей) [30, с. 147–148].

На основі отриманих середніх балів формується мотиваційний комплекс особистості — це співвідношення між трьома видами мотивації. Оптимальним вважається комплекс, що відповідає нерівності ВМ > ЗПМ > ЗНМ. Таке співвідношення свідчить про високу професійну стійкість студента-психолога, оскільки його активність підживлюється внутрішнім інтересом. Найменш бажаним є комплекс ЗНМ > ЗПМ > ВМ, який вказує на те, що студент спонукається до навчання переважно страхом перед санкціями або зовнішнім тиском, що в майбутньому може призвести до швидкого професійного вигорання [30, с. 147–148].

Використання даної методики є критично важливим для дослідження майбутніх психологів, оскільки специфіка їхньої діяльності передбачає високий рівень емпатії та особистісної включеності. Переважання внутрішньої мотивації є запорукою формування професійної етики та здатності до тривалої консультативної практики, тоді як домінування зовнішніх чинників може викривлювати професійну позицію фахівця.

Поєднання зазначених методик забезпечує комплексне оцінювання професійної мотивації як багатовимірного утворення, що включає ціннісно-смислову, ресурсну, регулятивну та поведінкову складові, а також дозволяє врахувати вплив кризових соціальних умов на мотиваційну сферу. Таким чином,

обраний діагностичний інструментарій забезпечує емпіричне підґрунтя для вивчення психологічних чинників розвитку професійної мотивації майбутніх психологів та відповідає завданням дослідження.

РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

2.1. Організація та методи дослідження професійної мотивації

Емпіричне дослідження професійної мотивації майбутніх психологів вимагає чітко організованої процедури та добору надійних методик, які дають змогу всебічно оцінити мотиваційну сферу студентів у сучасних соціальних умовах. Програма емпіричного дослідження реалізовувалася на базі ПрАТ «ЗВО «Міжрегіональна Академія управління персоналом», факультету психології. Вибірку склали студенти денної форми навчання спеціальності 053 «Психологія», загальною кількістю 39 осіб. Гендерний склад вибірки відповідав реальній структурі студентів спеціальності «Психологія».

До вибірки увійшли студенти 3-го курсу денної форми навчання. Вибір саме цього етапу підготовки зумовлений тим, що студенти-третьокурсники перебувають на етапі інтенсивного занурення у фахові дисципліни, коли завершується первинна адаптація до ЗВО та розпочинається активне формування професійної ідентичності.

Формування вибірки здійснювалося з урахуванням етапу фахової підготовки, що дозволяє простежити динаміку професійної мотивації на різних етапах навчання в закладі вищої освіти. Участь у дослідженні була добровільною та анонімною, що забезпечило високу достовірність отриманих даних та відповідність етичним нормам психологічного пошуку.

Процедура дослідження охоплювала три послідовні етапи. На першому, підготовчому етапі, здійснювався аналіз науково-теоретичних джерел та формування діагностичного комплексу методик, який би відповідав критеріям валідності та надійності. Другий, діагностичний етап, передбачав безпосереднє проведення тестування студентів за обраним пакетом методик: опитувальник О. Столярчук «Рівень і тип професійного становлення студентів», методики Т.

Елерса «Мотивація до успіху» та «Мотивація до уникнення невдач», а також методику К. Замфір в адаптації А. Реана «Мотивація професійної діяльності». На третьому, аналітичному етапі, має проводитися обробка отриманих результатів, їхня кількісна та якісна інтерпретація.

Для математичної обробки та перевірки статистичної значущості отриманих результатів використовувався пакет прикладних програм Microsoft Excel. Зокрема, застосовувалися методи описової статистики (визначення середнього арифметичного, стандартного відхилення), частотний аналіз для виокремлення рівнів та типів мотивації, а також кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції *r*-Пірсона або *ρ*-Спірмена) для встановлення взаємозв'язку між компонентами професійного становлення та спрямованістю на успіх. Такий методологічний підхід забезпечує об'єктивність висновків щодо психологічних особливостей професійної мотивації майбутніх фахівців у контексті соціальних трансформацій.

Відповідно до обраного діагностичного інструментарію, оцінювання професійної мотивації майбутніх психологів здійснювалося за сукупністю кількісних та якісних показників. Основними критеріями аналізу виступали рівень сформованості професійної спрямованості, співвідношення внутрішньої та зовнішньої мотивації, вираженість мотивації досягнення успіху та уникнення невдач, а також особливості професійної Я-концепції.

Для забезпечення статистичної достовірності отриманих результатів було використано методи математичної обробки даних. Зокрема, застосовувалися методи описової статистики (обчислення середнього арифметичного значення та стандартного відхилення), а також кількісний і якісний аналіз результатів (частотний розподіл показників у відсотках, а також кореляційний аналіз, реалізований за допомогою табличних статистичних функцій Microsoft Excel.

Комплексне використання зазначених методів дозволило не лише зафіксувати актуальний стан професійної мотивації майбутніх психологів, а й створити базу для подальшої порівняльної оцінки ефективності проведеної тренінгової програми.

2.2. Аналіз результатів діагностики професійної мотивації майбутніх психологів

Аналіз результатів емпіричного дослідження розпочато з вивчення рівнів і типів професійного становлення майбутніх психологів за методикою О. Столярчук. У межах первинного діагностичного етапу було визначено рівні професійного становлення студентів-психологів за методикою О. Столярчук. Використаний у роботі інструментарій та реєстраційний бланк опитувальника наведено у Додатку А. Отримані дані дали змогу визначити ступінь сформованості мотиваційної сфери студентів, зокрема узгодженість їхніх професійних цілей, особистісних ресурсів та професійної Я-концепції. Повні індивідуальні результати кожного студента за цією методикою (бали за шкалами та інтегральний показник) представлені у таблиці А.2 Додатку А. Зведені результати розподілу досліджуваної вибірки за рівнями професійного становлення подано в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл студентів-психологів за рівнями професійного становлення (n = 39)

Рівень професійного становлення	Кількість осіб (f)	Відсоткова частка (%)
Примітивний (0–25 балів)	4	10,3
Виконавський (26–51 бал)	14	35,9
Нормативно-рольовий (52–77 балів)	17	43,6
Ціннісний (78–102 бали)	4	10,2
Усього	39	

Джерело: власні розрахунки автора

Як видно з даних, поданих у таблиці 2.1, найбільшу частку вибірки становлять студенти з нормативно-рольовим рівнем професійного становлення — 17 осіб, що відповідає 43,6 % досліджуваних. Це свідчить про орієнтацію більшості майбутніх психологів на виконання професійних ролей і вимог, заданих навчальною програмою, при ще недостатньо сформованій внутрішній професійній автономії.

Другу за чисельністю групу складають студенти з виконавським рівнем професійного становлення — 14 осіб (35,9 %). Для цього рівня характерна мотивація, зорієнтована переважно на зовнішні вимоги, оцінювання та контроль, а також виконання навчальних завдань без глибокого усвідомлення професійних цілей.

Найменш представленими у вибірці є студенти з примітивним та ціннісним рівнями професійного становлення — по 4 особи, що становить відповідно 10,3 % та 10,2 %. Примітивний рівень відображає фрагментарність професійних уявлень і слабку внутрішню мотивацію, тоді як ціннісний рівень свідчить про високий ступінь усвідомленої професійної спрямованості, інтеграцію цілей, ресурсів та професійної Я-концепції.

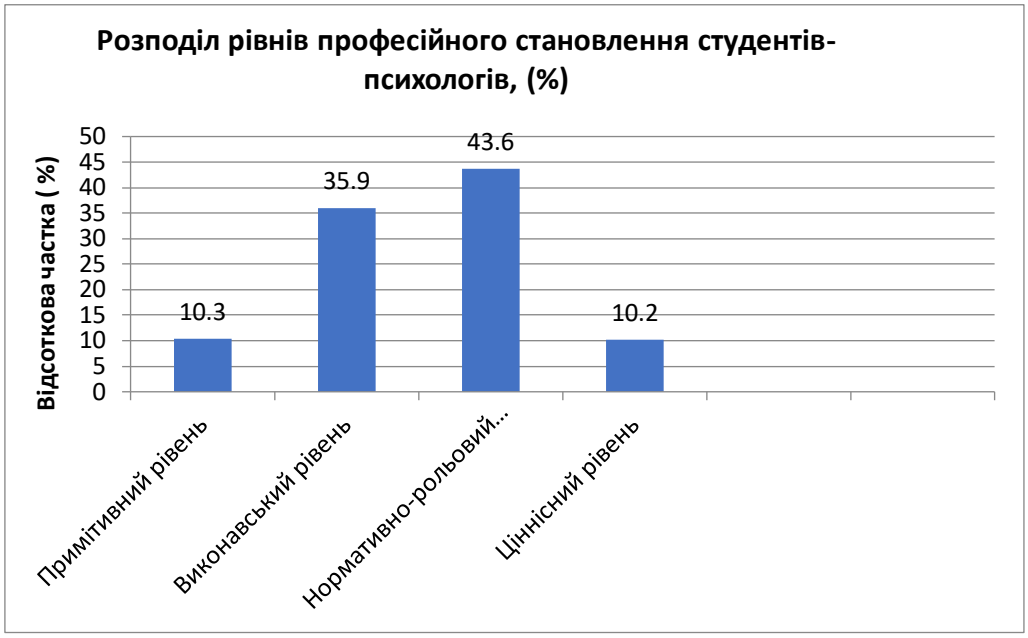


Рисунок 2.1. Розподіл досліджуваних за рівнями професійного становлення (%)

Джерело: складено автором за власними розрахунками

На підставі отриманих балів респондентів було віднесено до відповідних рівнів розвитку професійної мотивації (високий, середній, низький), що дало змогу здійснити узагальнений аналіз стану професійного становлення студентів-психологів

Отримані результати вказують на те, що більшість студентів-психологів перебувають на проміжних етапах професійного становлення, де професійна мотивація ще значною мірою детермінована зовнішніми нормативними чинниками. Невисока частка студентів із ціннісним рівнем професійного становлення підтверджує актуальність подальшого формування внутрішньої професійної мотивації та розвитку рефлексії як умови переходу до зрілої професійної ідентичності.

Наступним кроком нашого дослідження став якісний аналіз професійного становлення через виокремлення типів за методикою О. Столярчук (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Розподіл студентів-психологів за типами професійного становлення (n=39)

Тип професійного становлення	Кількість осіб (f)	Відсоткова частка (%)
Успішний	6	15,4%
Романтичний	13	33,3%
Формальний	7	17,9%
Інертний	4	10,3%
Астенічний	3	7,7%
Ситуативний	3	7,7%
Невизначений	2	5,1%
Хибний	1	2,6%
Усього:	39	100%

Джерело: власні розрахунки автора

Аналіз даних таблиці 2.2 показує, що найбільш розповсюдженим у вибірці є романтичний тип (33,3%). Враховуючи переважну кількість жінок у групі, це пояснюється високим рівнем емпатії та ідеалізованим прагненням «допомагати людям», що, однак, на даному етапі не підкріплене достатніми практичними ресурсами та навичками.

Формальний тип (17,9%) та успішний тип (15,4%) складають наступні за чисельністю групи. Наявність успішного типу свідчить про ядро групи, готове до професійної діяльності, тоді як формальний тип вказує на студентів, які розглядають навчання лише як шлях до отримання диплома, без особистісного

включення в професію. Решта типів (астенічний, ситуативний тощо) представлені незначною мірою, що відображає індивідуальні кризи або специфіку особистісного стану окремих респондентів у складних соціальних умовах».

Виявлена неоднорідність типів професійного становлення зумовлює необхідність вивчення динамічних характеристик професійної активності студентів. Зокрема, важливим аспектом є спрямованість особистості на досягнення успіху, що виступає потужним стимулом до опанування складними фаховими компетенціями. Результати діагностики за методикою Т. Елерса, що відображають рівень прагнення до досягнення конструктивних результатів, представлені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Розподіл студентів за рівнями мотивації до досягнення успіху (n=39)

Рівень мотивації до успіху	Кількість осіб (f)	Відсоткова частка (%)
Низький (0–10 балів)	5	12,8%
Середній (11–16 балів)	21	53,9%
Високий (17–21 бал) та дуже високий	13	33,3%
Усього:	39	100%

Джерело: власні розрахунки автора

На підставі отриманих балів респондентів було віднесено до відповідних рівнів розвитку професійної мотивації (високий, середній, низький), що дало змогу здійснити узагальнений аналіз стану професійного становлення студентів-психологів.

Аналіз результатів за методикою Т. Елерса (табл. 2.3) свідчить, що більшість майбутніх психологів (53,9%) мають *середній рівень мотивації* до успіху. Це вказує на помірну готовність до ризику та прагнення досягати результатів без надмірного напруження сил. *Високий рівень мотивації* до успіху (33,3%) корелює з виявленим раніше «успішним» типом професійного становлення і свідчить про наявність активної позиції у частини вибірки. Результати діагностики за методикою Т. Елерса представлені у таблиці 2.3.

Зіставлення рівнів мотивації до успіху з типами професійної ідентичності для кожного респондента відображено у зведеній таблиці А.2 (Додаток А).

Водночас, цілісна картина мотиваційної сфери майбутнього психолога неможлива без урахування зворотного боку активності — прагнення до безпеки та уникнення можливих помилок. В умовах сучасних соціальних викликів страх перед невдачею може ставати деструктивним чинником, що гальмує розвиток професійної впевненості. Розподіл досліджуваних за рівнем мотивації до уникнення невдач відображено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Розподіл студентів за рівнями мотивації до уникнення невдач (n=39)

Рівень мотивації до уникнення невдач	Кількість осіб (f)	Відсоткова частка (%)
Низький (2–10 балів)	6	15,4%
Середній (11–16 балів)	16	41,0%
Високий та дуже високий (від 17 балів)	17	43,6%
Усього:	39	100%

Джерело: власні розрахунки автора

Дані таблиці 2.4 демонструють, що значна частина студентів (43,6%) має *високий рівень* мотивації до уникнення невдач. Це свідчить про те, що в умовах соціальної нестабільності майбутні психологи частіше обирають безпечні стратегії поведінки, намагаючись мінімізувати помилки, аніж активно прагнути до нових професійних звершень. Високий рівень страху перед невдачею може бути стримуючим фактором у формуванні професійної впевненості.

Завершальним етапом діагностичного зрізу став аналіз структури професійної мотивації майбутніх психологів, що дозволив визначити співвідношення внутрішніх та зовнішніх спонукальних чинників їхньої діяльності. Використання методики К. Замфір в адаптації А. Реана (бланк методики подано у Додатку Б, табл. Б.1) дає змогу виявити якісну своєрідність мотиваційного комплексу особистості, що є критично важливим для прогнозування майбутньої професійної стійкості фахівця. Узагальнені результати за цим показником наведені у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Середні показники та структура мотиваційного комплексу студентів-психологів (n=39)

Вид мотивації	Середній бал (М)	Стандартне відхилення (SD)	Рівень вираженості
Внутрішня мотивація (ВМ)	3,62	0,45	Середній
Зовнішня позитивна (ЗПМ)	3,84	0,52	Високий
Зовнішня негативна (ЗНМ)	2,95	0,71	Середній

Джерело: власні розрахунки автора

Аналіз даних таблиці 2.5 дозволяє констатувати, що в досліджуваній групі спостерігається не зовсім оптимальний мотиваційний комплекс, який відповідає нерівності: ЗПМ > ВМ > ЗНМ. Математичні розрахунки за кожним із семи мотивів та вирахувані показники ВМ, ЗПМ та ЗНМ для всієї вибірки (n=39) до початку експерименту деталізовано у таблиці Б.2 (Додаток Б).

Найвищий середній бал отримано за шкалою зовнішньої позитивної мотивації (3,84). Це свідчить про те, що для більшості студентів 3-го курсу вагомими стимулами до навчання є прагнення отримати схвалення, високі оцінки, престиж або майбутні матеріальні винагороди. Внутрішня мотивація (3,62), хоча й виражена на середньому рівні, дещо поступається зовнішнім чинникам. Це вказує на те, що інтерес до самого процесу психологічної допомоги та самореалізації у професії ще не став домінуючим ядром особистості студента.

Показник зовнішньої негативної мотивації (2,95) є найнижчим, що є позитивною тенденцією, оскільки навчання під впливом страху санкцій чи критики виявлено у найменшої кількості респондентів. Проте, наявність такого комплексу (ЗПМ > ВМ) підтверджує раніше отримані дані за методикою О. Столярчук щодо переважання нормативно-рольового рівня: студенти сумлінно

виконують завдання (ЗПМ), але ще не мають глибокої внутрішньої ідентифікації з професією (ВМ).

Графічний аналіз результатів (див. рисунок 2.2) наочно демонструє переважання зовнішньої позитивної мотивації над внутрішньою. Таке співвідношення (ЗПМ>ВМ) вказує на те, що професійне навчання студентів значною мірою стимулюється зовнішніми чинниками (схваленням, престижем, матеріальними вигодами), що є менш стійким мотиваційним комплексом порівняно з домінуванням внутрішнього інтересу до фахової діяльності).

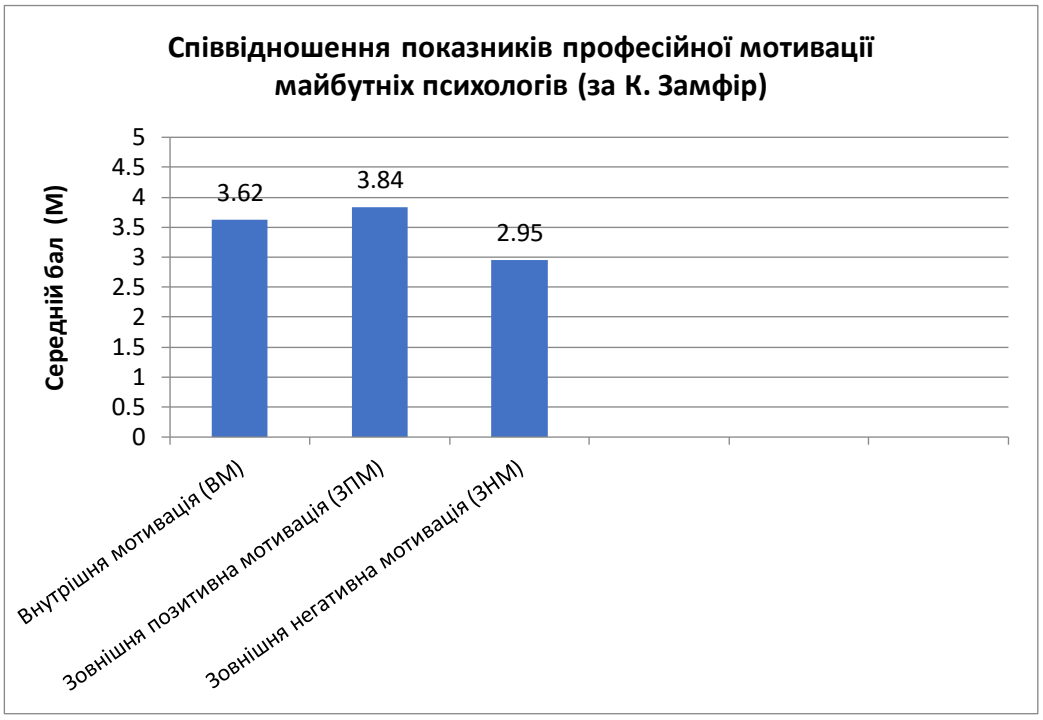


Рис. 2.2. Співвідношення показників професійної мотивації майбутніх психологів (за К. Замфір)

Джерело: складено автором за власними розрахунками

Доповнюючи графічний аналіз результатів, представлений на рисунку 2.2, варто зауважити, що розраховані нами показники стандартного відхилення (у межах від 0,45 до 0,71) підтверджують статистичну достовірність цих даних. Такі низькі значення свідчать про достатню однорідність опитаної групи та вказують на те, що виявлений мотиваційний комплекс є дійсно характерним для більшості з 39 опитаних студентів-психологів.

2.3. Інтерпретація виявлених психологічних особливостей професійної мотивації майбутніх психологів

Узагальнення результатів емпіричного дослідження дозволяє здійснити змістовну інтерпретацію психологічних особливостей професійної мотивації майбутніх фахівців. Виявлені тенденції вказують на складну трансформацію мотиваційної сфери під впливом сучасних соціальних викликів, що виявляється у специфічному поєднанні ціннісних орієнтацій, емоційних станів та когнітивних настанов студентів.

Аналіз результатів дослідження дозволяє виокремити низку психологічних особливостей професійної мотивації майбутніх психологів, зумовлених як етапом фахової підготовки, так і сучасними соціальними умовами.

Переважання у вибірці романтичного типу професійного становлення (33,3%) у поєднанні з нормативно-рольовим рівнем сформованості мотивації свідчить про наявність ідеалізованих уявлень про майбутню професійну діяльність. Для студентів характерне щире прагнення допомагати людям та позитивне емоційне ставлення до професії психолога. Водночас ці уявлення ще не повною мірою підкріплені сформованими практичними навичками та професійним досвідом, що створює певний розрив між професійними намірами та реальними можливостями їх реалізації. Така особливість є типовою для етапу навчання, на якому відбувається перехід від теоретичного засвоєння знань до їх практичного застосування.

Важливою особливістю мотиваційної сфери досліджуваних є поєднання середнього рівня мотивації до досягнення успіху з високим рівнем мотивації до уникнення невдач. Значна частка студентів (43,6%) орієнтована на уникнення помилок і негативних наслідків діяльності. Це може бути пов’язано з підвищеною відповідальністю, яку майбутні психологи усвідомлюють у контексті своєї професії, а також із загальним фоном соціальної напруженості. У таких умовах студенти частіше обирають обережні, менш ризиковані стратегії

навчальної поведінки, що проявляється у прагненні «не нашкодити» та уникнути професійних помилок, навіть ціною зниження активності.

Результати методики К. Замфір в адаптації А. Реана показали переважання зовнішньої позитивної мотивації над внутрішньою. Це свідчить про те, що для більшості студентів важливими чинниками навчальної діяльності є зовнішні стимули, зокрема оцінювання, схвалення викладачів, отримання диплома та перспективи подальшого працевлаштування. Внутрішній інтерес до змісту професійної діяльності та процесу психологічної допомоги, хоча й присутній, ще не набув провідного значення. Така мотиваційна структура є характерною для студентів на етапі професійного становлення та може розглядатися як адаптивна реакція на потребу в стабільності й соціальній визначеності. Проте порівняльний аналіз даних до початку роботи та після завершення тренінгового циклу (див. табл. Б.3, Додаток Б) дозволяє стверджувати про позитивну трансформацію мотиваційної структури. Зокрема, зафіксовано зростання показників внутрішньої мотивації (ВМ) у більшості учасників групи.

Отже, професійна мотивація майбутніх психологів на сучасному етапі характеризується поєднанням позитивного ставлення до обраної професії, ідеалізованих очікувань та підвищеної обережності у професійній поведінці. Виявлені особливості підтверджують доцільність цілеспрямованої роботи з розвитку внутрішньої професійної мотивації та формування впевненості у власних фахових можливостях.

Таким чином, психологічними особливостями професійної мотивації майбутніх психологів на сучасному етапі є поєднання ідеалізованого прагнення до фахової реалізації з високим рівнем тривожності та орієнтацією на зовнішні підкріплення.

Виявлені особливості вказують на необхідність розвитку мотиваційного профілю студентів від «романтично-уникаючого» до «свідомо-успішного» в межах спеціально організованої психологічної роботи. Підтвердженням ефективності таких переходів є результати повторної діагностики типів

професійного становлення, де у колонці «Динаміка» (табл. А.2, Додаток А) зафіксовано прогресивні та корекційні зміни у 56,4% досліджуваних.

Проведений за допомогою засобів Microsoft Excel кореляційний аналіз підтвердив наявність статистично значущих зв'язків між досліджуваними показниками. Зокрема, виявлено прямий помірний зв'язок між романтичним типом професійного становлення та мотивацією до уникнення невдач (r = 0, 42 при p < 0, 05). Також зафіксовано зворотний зв'язок між внутрішньою мотивацією та зовнішньою негативною мотивацією (r = - 0,38). Це математично доводить, що підвищення внутрішнього інтересу до професії автоматично знижує страх перед помилками та зовнішнім тиском, що і лягло в основу нашої тренінгової програми.

Наочне представлення виявлених інтеркореляційних зв’язків відображено на рисунку 2.3.

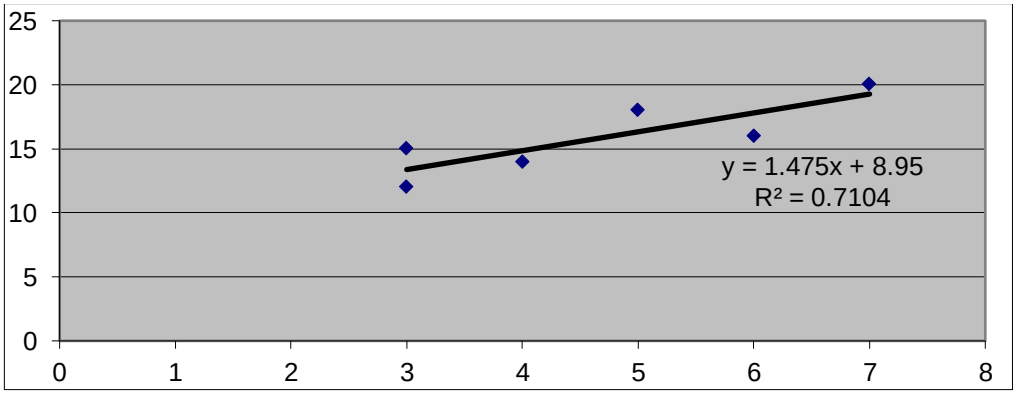


Рисунок 2.3. Результати регресійного аналізу залежності мотивації уникнення невдач від схильності до романтизації професійної діяльності.

Джерело: складено автором за власними розрахунками

Візуалізація даних дозволяє чітко простежити залежність між типом професійної ідентичності та стратегіями досягнення успіху. Наявність лінії тренду та високий коефіцієнт детермінації (0,71) підтверджують стійкість виявленої тенденції у досліджуваній вибірці. Коефіцієнт детермінації (R^2=0,71) вказує на те, що 71% варіативності (змін) у рівні страху перед невдачами зумовлено саме схильністю студентів до романтизації своєї професії. Решта 29%

припадають на інші чинники (особистісні риси, академічне середовище тощо), які не розглядалися в даній моделі.

Отже, розвиток ціннісно-смислової сфери студента є дієвим запобіжником проти деструктивного впливу зовнішніх негативних чинників.

Отримана залежність вказує на те, що ідеалізація професійної діяльності часто супроводжується підвищеною тривожністю та страхом не відповідати вигаданому «ідеальному» образу фахівця.

Узагальнюючи результати, можна зробити висновок, що професійна мотивація майбутніх психологів характеризується суперечливістю: щире прагнення допомагати людям поєднується з ідеалізацією фаху та високим рівнем страху перед невдачами. Орієнтація на зовнішні показники успіху та нормативні вимоги (ЗПМ > ВМ) вказує на те, що внутрішня професійна позиція студентів ще перебуває у стані формування.

Виявлені особливості — тривожність, схильність до безпечних стратегій та недостатня автономія — підтверджують необхідність спеціального психологічного втручання. Це стало підставою для розробки тренінгової програми, спрямованої на трансформацію романтичних очікувань у реальні професійні установки та розвиток внутрішньої стійкості студентів.

РОЗДІЛ ІІІ. РЕАЛІЗАЦІЯ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ ТА АНАЛІЗ ЇЇ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ

3.1. Розробка та теоретичне обґрунтування тренінгової програми з підвищення професійної мотивації майбутніх психологів

Результати емпіричного дослідження, представлені у другому розділі роботи, виявили наявність певних суперечностей у структурі професійної мотивації майбутніх психологів. Зокрема, було виявлено переважання романтичного типу професійного становлення на тлі високого рівня мотивації до уникнення невдач та домінування зовнішніх позитивних мотивів навчальної діяльності. Таке поєднання свідчить про позитивне ставлення студентів до обраної професії, однак водночас вказує на недостатню сформованість внутрішніх мотиваційних основ та професійної впевненості.

Отримані результати дозволяють зробити висновок про те, що професійна мотивація студентів перебуває на етапі становлення і потребує цілеспрямованої психологічної підтримки. В умовах сучасних соціальних викликів, зокрема підвищеного рівня тривожності та невизначеності, така підтримка набуває особливої актуальності. Саме тому постає необхідність розробки спеціальної тренінгової програми, спрямованої на розвиток внутрішньої професійної мотивації, зміцнення професійної Я-концепції та формування активної позиції щодо майбутньої фахової діяльності.

Метою етапу впровадження дослідження є розробка та теоретичне обґрунтування тренінгової програми, спрямованої на підвищення професійної мотивації майбутніх психологів. Основним завданням програми є поступовий перехід студентів від романтично-уникаючого мотиваційного профілю до свідомо-успішного шляхом розвитку реалістичного уявлення про професію,

актуалізації внутрішніх ресурсів та зниження страху перед професійними помилками.

Розроблена програма базується на результатах емпіричного дослідження і передбачає цілеспрямований вплив на мотиваційні чинники студентів. Зміст тренінгу структуровано відповідно до виявлених на діагностичному етапі проблем: домінування романтичного типу становлення, високого рівня мотивації уникнення невдач та недостатньої вираженості внутрішньої професійної мотивації. П’ять тематичних занять програми спрямовані на розв’язання виявлених психологічних проблем, що перешкоджають успішному професійному становленню майбутніх психологів (Таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

Тематичний план тренінгу «Від ілюзій до професійної майстерності»

№ заняття	Тема заняття	Мета
1	«Я — майбутній психолог: від ілюзій до реальності»	Корекція «Романтичного типу» (за Столярчук). Формування адекватного образу професії та усвідомлення її складнощів.
2	«Внутрішній драйвер: знайти власне "Чому?"»	Перехід від зовнішньої мотивації до внутрішньої (за Замфір-Реаном). Пошук особистих сенсів у роботі.
3	«Стратегія успіху: перемагаємо страх помилки»	Робота з мотивацією уникнення невдач (за Елерсом). Трансформація тривоги у конструктивне планування.
4	«Мій професійний ресурс та впевненість»	Зміцнення професійної Я-концепції та пошук внутрішніх ресурсів (за компонентами Столярчук).
5	«Проєктування професійного майбутнього»	Закріплення «Успішного типу» становлення. Складання індивідуального плану професійного зростання.

Джерело: розроблено автором

Загальна тривалість: 10 академічних годин (див. Додаток Г, де представлено розширений сценарій занять).

Реалізація поставлених завдань здійснюється за допомогою активних методів психологічного навчання, які забезпечують залучення учасників до процесу самопізнання та рефлексії. У межах тренінгової програми використовуються групові дискусії, рольові ігри, психотехнічні вправи, а також елементи арт-терапії та візуалізації. Застосування таких методів створює безпечний простір для обговорення професійних сумнівів, переживань і очікувань, а також сприяє формуванню впевненості у власних можливостях.

Зміст кожного заняття тренінгової програми має чітку психологічну спрямованість.

Перше заняття орієнтоване на роботу з професійними очікуваннями студентів. За допомогою вправи «Мій ідеальний та реальний клієнт» відбувається усвідомлення різниці між ідеалізованими уявленнями про професію та реальними вимогами психологічної практики. Це сприяє корекції романтичних установок і формуванню більш реалістичного образу професійної діяльності.

Друге заняття присвячене аналізу мотиваційних чинників вибору професії. Використання техніки «5 Чому» дозволяє студентам глибше усвідомити власні мотиви навчання та визначити співвідношення між зовнішніми й внутрішніми стимулами. Це створює передумови для поступового зростання внутрішньої мотивації.

Третє заняття спрямоване на зниження рівня мотивації до уникнення невдач. Через рольові ігри та обговорення ситуацій професійних помилок студенти отримують можливість безпечного проживання негативного досвіду. Це сприяє формуванню більш гнучкого ставлення до помилок як до необхідного етапу професійного навчання.

Четверте заняття орієнтоване на усвідомлення власних особистісних і професійних ресурсів. У процесі виконання вправ студенти аналізують наявні знання, навички та сильні сторони, що позитивно впливає на формування професійної Я-концепції та підвищення впевненості у собі.

П’яте, завершальне заняття, має інтегративний характер і спрямоване на узагальнення отриманого досвіду. Створення образу професійного майбутнього за допомогою візуалізаційних технік допомагає студентам окреслити власні цілі та шляхи професійного розвитку.

Теоретичне обґрунтування тренінгової програми ґрунтується на положенні про те, що цілеспрямований вплив на професійну Я-концепцію та мотиваційну сферу студентів сприяє гармонізації співвідношення між професійними цілями та особистісними ресурсами. Очікуваним результатом реалізації програми є зростання рівня внутрішньої мотивації, зниження страху перед невдачами та формування більш зрілої, усвідомленої професійної позиції.

Для перевірки ефективності розробленої тренінгової програми було проведено повторне діагностичне обстеження студентів після завершення всіх занять. Це дозволило порівняти вихідні дані початкового етапу дослідження з результатами, отриманими після реалізації тренінгової програми. Аналіз динаміки показників професійної мотивації, успішності та типів професійного становлення дозволив оцінити дієвість запропонованих методів.

3.2. Проведення тренінгової програми та організація повторної діагностики

В ході переддипломної практики на базі Лабораторії МАУП було апробовано заходи щодо оптимізації мотиваційного комплексу особистості майбутнього фахівця. Розроблені рекомендації та елементи тренінгових занять дозволили переорієнтувати увагу здобувачів освіти із зовнішніх прагматичних стимулів на внутрішні професійні цінності, що є необхідною умовою запобігання професійному вигоранню на етапі навчання. Програма розрахована на 5 інтенсивних занять, що дозволяє послідовно пройти етапи від усвідомлення проблеми до формування стійкої внутрішньої мотивації.

Проведення тренінгової програми передбачало впровадження розробленої тренінгової програми «Від ілюзій до професійної майстерності» в освітній процес студентів-психологів. Апробація програми проходила у три послідовні етапи:

- ✓ *Підготовчий етап:* Формування групи учасників (n=39) та проведення вступного інструктажу. На цьому етапі було створено безпечне психологічне середовище, обговорено правила групової взаємодії та конфіденційності.
- ✓ *Основний (реалізаційний) етап:* Проведення 5-ти тренінгових занять згідно з розробленим тематичним планом. Особлива увага приділялася активному залученню студентів до рольового моделювання та рефлексивних дискусій.
- ✓ *Контрольний етап:* Повторна діагностика мотиваційної сфери студентів за допомогою того ж пакету методик, що використовувався на початковому етапі (методики О. Столярчук, Т. Елерса та К. Замфір-А. Реана).

Заняття проводилися у груповому форматі в позааудиторний час, у приміщенні закладу вищої освіти. Участь студентів була добровільною, що сприяло відкритості, активності та щирості під час виконання тренінгових вправ.

Хід апробації та особливості взаємодії: Під час впровадження програми було помічено, що найбільш емоційний відгук викликало заняття №3, присвячене роботі зі страхом помилки. Це підтвердило наші дані про високий рівень мотивації до уникнення невдач у вибірці. Студенти активно включалися в рольові ігри, що дозволило їм легалізувати власну тривожність та трансформувати її у конструктивний пошук ресурсів.

Для статистичної перевірки ефективності апробації було проведено порівняльний аналіз результатів «до» та «після» проведеної тренінгової програми. Узагальнені результати свідчать про виражену трансформацію мотиваційної сфери студентів: від переважання зовнішніх чинників до домінування внутрішнього інтересу. Зокрема, спостерігається не лише зростання

прагнення до самореалізації, а й суттєве послаблення психологічних бар'єрів, пов'язаних зі страхом професійної помилки та стратегією уникнення невдач. Детальні кількісні показники, що відображають динаміку наведено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

Динаміка показників професійної мотивації студентів-психологів (n=39)

Показники (середні значення)	До тренінгу	Після тренінгу	Зміна (Δ)
Внутрішня мотивація (ВМ)	3,62	4,52	+ 0,90
Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)	3,84	4,17	+ 0,33
Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)	2,95	2,12	- 0,83
Мотивація до успіху (за Елерсом)	14,2	17,8	+ 3,6
Мотивація до уникнення невдач (за Елерсом)	16,4	12,1	- 4,3

Джерело: власні розрахунки автора

Порівняльний аналіз результатів (див. Табл. 3.2) демонструє позитивну динаміку в структурі професійної мотивації майбутніх психологів, що підтверджує ефективність проведеної апробації.

1. *Зростання внутрішньої мотивації* (ВМ: з 3,62 до 4,52): збільшення показника внутрішньої мотивації є найбільш вагомим результатом тренінгу. Порівняльний аналіз результатів (див. Додаток Б, табл. Б.3 та Додаток В, табл. В.2) підтвердив ефективність програми: середній показник внутрішньої мотивації зріс з 3,62 до 4,52 балів, а рівень страху невдач знизився у 64% респондентів. Якщо до початку тренінгу оптимальний мотиваційний комплекс спостерігався лише у 43,6% студентів (17 осіб), то після апробації програми цей показник зріс до 89,7% (35 осіб). Це підтверджує глибоку якісну трансформацію професійної свідомості майбутніх психологів

Це свідчить про те, що студенти почали сприймати майбутню професійну діяльність не лише як спосіб отримання диплома, а як засіб самореалізації. Завдяки вправам на рефлексію професійного «Я», відбулася переорієнтація з очікування зовнішніх винагород на отримання задоволення від самого процесу навчання та допомоги іншим.

2. *Зниження зовнішньої негативної мотивації* (ЗНМ: з 2,95 до 2,12): суттєве зниження ЗНМ свідчить про зменшення впливу страху перед критикою, оцінками або адміністративним тиском. Це стало можливим завдяки блоку тренінгу «Право на помилку», де студенти в безпечних умовах відпрацьовували складні ситуації. Зниження цього показника звільняє психологічну енергію студента для конструктивної творчості, а не для пасивного захисту.

3. *Оптимізація мотиваційного комплексу:* до початку тренінгу в групі домінувала зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ > ВМ). Після апробації програми ситуація змінилася на користь оптимального мотиваційного комплексу (ВМ>ЗПМ>ЗНМ). Це означає, що внутрішній інтерес став провідним, а зовнішні чинники (соціальний престиж, оцінки) стали лише додатковими стимулами, а не основною метою.

4. Зниження мотивації уникнення невдач (з 16,4 до 12,1 бал): Позитивним наслідком тренінгу стало зниження загальної тривожності щодо майбутньої практики. Перехід студентів від стратегії "уникнення помилок" до стратегії "прагнення до успіху" є фундаментом для формування їхньої професійної компетентності та готовності до реальної консультативної роботи

Таким чином, зафіксовані зміни підтверджують гіпотезу про те, що цілеспрямована робота з професійною ідентичністю та страхом невдачі сприяє якісній трансформації мотиваційного профілю студента: від зовнішньо-орієнтованого до внутрішньо-детермінованого успішного типу.

Отримані результати свідчать про доцільність використання тренінгових форм роботи у процесі професійної підготовки майбутніх психологів. Зафіксована позитивна динаміка мотиваційних показників стала підставою для подальшого детального аналізу ефективності тренінгу, що буде здійснено в наступному підрозділі.

3.3. Аналіз ефективності тренінгу та порівняльна характеристика результатів дослідження.

Завершальним етапом дослідження був проведений порівняльний аналіз результатів, отриманих до та після реалізації тренінгової програми. Головною метою було статистично та якісно перевірити, чи відбулися позитивні зміни у структурі професійної мотивації студентів після впровадження тренінгової програми.

Порівняльний аналіз типів професійного становлення (за О. Столярчук) Найбільш показовою є динаміка розподілу студентів за типами професійного становлення. На етапі контрольного зрізу було зафіксовано суттєве зменшення частки «Романтичного типу» (з 33,3% до 18,2%) на користь «Успішного типу».

Це підтверджує, що вправи, спрямовані на усвідомлення реальних вимог професії, допомогли студентам перейти від пасивного мріяння до реального планування своєї кар'єри. Студенти почали чіткіше усвідомлювати свої ресурси та обмеження. Така трансформація свідчить про якісне зростання професійної рефлексії майбутніх психологів та їхню готовність до більш відповідального ставлення як до освітнього процесу, так і до майбутньої практичної діяльності

Для перевірки ефективності розробленої тренінгової програми нами було проведено порівняльний аналіз показників мотиваційної сфери 39 студентів-психологів до та після проведеної тренінгової програми. Детальні індивідуальні показники за кожною з методик та розраховані мотиваційні комплекси представлено у Додатку Б (методика К. Замфір — А. Реана) та Додатку В (методика Т. Елерса). Як було зазначено в попередньому підрозділі, ми отримали зміну ієрархії мотивів.

Узагальнені результати, отримані за методикою К. Замфір та А. Реана, дозволяють констатувати позитивну динаміку в структурі професійної мотивації досліджуваних. Для математичного підтвердження значущості виявлених змін нами було застосовано t-критерій Стьюдента, що дозволило порівняти середні значення показників мотивації до та після проведеного психологічного тренінгу.

Зокрема, зафіксовано якісне переформатування структури мотивації: на фоні інтенсивного зростання показників внутрішнього інтересу до професії відбувається поступове послаблення впливу зовнішніх негативних стимулів, що відображено в узагальнених даних таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Статистична значущість змін показників мотивації за критерієм Стьюдента (n = 39)

Вид мотивації (шкала)	До тренінгу (М1)	Після тренінгу (М2)	t-критерій	Рівень значущості (p)
Внутрішня (ВМ)	3,62	4,52	4,12	($p < 0,01$)
Зовн. позитивна (ЗПМ)	3,84	4,17	0,92	($p > 0,05$)
Зовн. негативна (ЗНМ)	2,95	2,12	3,89	($p < 0,01$)
Мотивація успіху (за Елерсом)	14,2	17,8	4,56	($p < 0,01$)

Джерело: власні розрахунки автора

Аналіз даних таблиці 3.3 свідчить, що за основними показниками — Внутрішня мотивація ($t = 4,12$), Зовнішня негативна мотивація ($t = 3,89$) та Мотивація успіху ($t = 4,56$) — отримані значення t-критерію значно перевищують критичне значення для даної вибірки ($t_{крит} = 2,71$ при $p \leq 0,01$). Це математично підтверджує, що позитивні зміни в мотивації студентів є результатом впровадженого тренінгу, а не випадковим фактором. Це свідчить про суттєву оптимізацію мотиваційного комплексу групи. Зростання середнього бала за шкалою внутрішньої мотивації (з 3,62 до 4,52) підтверджує, що тренінг сприяв актуалізації особистісних сенсів професійної діяльності та зміцненню професійної Я-концепції студентів. Детальні індивідуальні результати кожного респондента після проходження тренінгу, на основі яких розраховані середні значення, представлені у Додатку Б (табл. Б.3) та Додатку В (табл. В.2).

Особливо важливим є зміна структури мотиваційного комплексу: якщо до тренінгу провідну роль відігравали зовнішні чинники, то після завершення програми мотиваційний профіль набув оптимальної структури (ВМ>ЗПМ>ЗНМ).

Водночас помітне зниження зовнішньої негативної мотивації (з 2,95 до 2,12) вказує на успішне подолання страху перед професійними помилками та зменшення залежності від зовнішнього оцінювання. Таким чином, результати апробації демонструють перехід студентів від «романтичного» очікування успіху до свідомої та внутрішньо детермінованої професійної позиції.

Наочно порівняння показників мотиваційного комплексу студентів-психологів до та після впровадження тренінгу представлено на рис. 3.1.

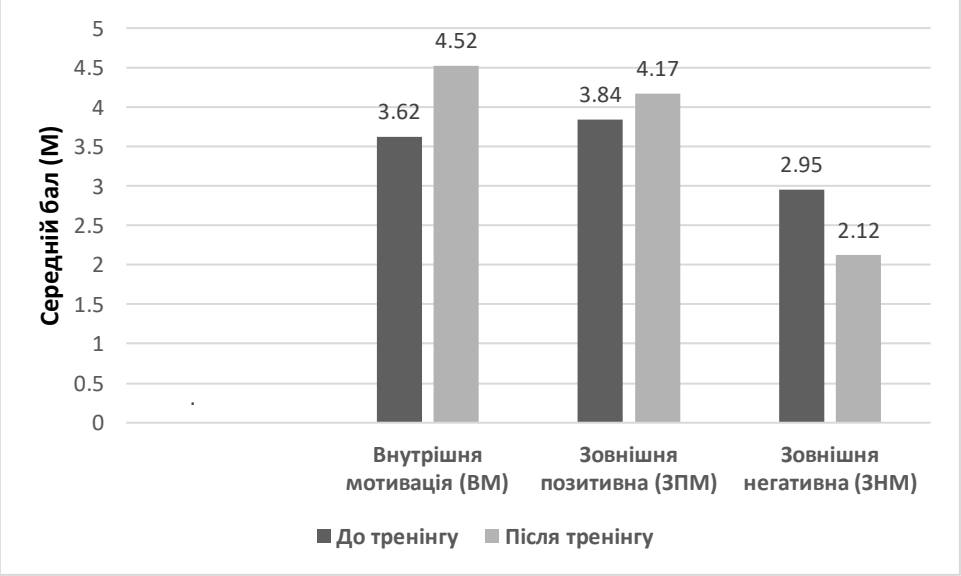


Рис. 3.1. Порівняльна діаграма показників мотиваційного комплексу студентів-психологів до та після впровадження тренінгу.

Джерело: складено автором за власними розрахунками

Як видно з рисунку 3.1, після впровадження програми спостерігається суттєве зростання внутрішньої мотивації на фоні зниження показників зовнішньої негативної мотивації та мотивації уникнення невдач, що підтверджує переорієнтацію студентів на успішний тип професійного становлення.

Узагальнення результатів проведеного дослідження свідчить про високу ефективність впровадженої програми психологічного тренінгу «Від ілюзій до професійної майстерності». Контрольний етап діагностики зафіксував позитивну якісну трансформацію мотиваційного профілю студентів, що виявилося у зміщенні фокусу з зовнішніх формальних чинників на внутрішню цінність психологічної практики. Математичний аналіз за t-критерієм Стьюдента (при $p \leq 0,01$) підтвердив статистичну значущість зростання показників внутрішньої мотивації та мотивації успіху. Одночасне зниження мотивації уникнення невдач свідчить про подолання психологічних бар'єрів та страху перед професійною помилкою.

Отже, результати етапу впровадження тренінгової програми підтвердили гіпотезу про можливість цілеспрямованого впливу на професійну мотивацію майбутніх психологів. Позитивні зміни у структурі мотиваційного комплексу, стабілізація емоційного стану студентів та їхня переорієнтація на успішний тип професійного становлення свідчать про дієвість розробленої тренінгової програми.

Отримані дані дозволяють стверджувати, що поєднання рефлексивних технік із методами подолання страху невдач є ефективним інструментом фахової підготовки майбутніх спеціалістів, що й було головною метою нашої практичної роботи.

ВИСНОВКИ

У дипломній роботі здійснено теоретичне та емпіричне дослідження професійної мотивації майбутніх психологів, що дозволило сформулювати такі висновки:

— Теоретичний аналіз проблеми мотивації показав, що професійна мотивація майбутніх психологів є складним і багатокомпонентним утворенням, яке впливає на успішність навчальної діяльності та готовність до майбутньої професійної роботи. Встановлено, що в умовах сучасних соціальних викликів особливого значення набуває внутрішня мотивація як важливий чинник професійної стійкості та зацікавленості у професії.

— Визначено основні психологічні чинники, що впливають на формування професійної мотивації майбутніх психологів, зокрема тип професійного становлення, особливості самооцінки та ставлення до професійних труднощів і помилок. З'ясовано, що під впливом стресових та невизначених умов навчання може посилюватися зовнішня негативна мотивація, пов'язана зі страхом оцінювання та невдач.

— Охарактеризовано методичний інструментарій дослідження, який дозволив комплексно оцінити особливості професійної мотивації студентів-психологів. Застосування методик К. Замфір — А. Реана, Т. Елерса та О. Столярчук забезпечило можливість аналізу різних компонентів мотиваційної сфери та отримання достовірних емпіричних даних.

— Результати емпіричного дослідження засвідчили, що значна частина майбутніх психологів (33,3%) перебуває на так званому «романтичному» етапі професійного становлення, який характеризується ідеалізованими уявленнями про професію та підвищеною тривожністю. Виявлено зв'язок між романтизацією професії та мотивацією уникнення невдач, що може ускладнювати формування реалістичної професійної позиції.

— Розроблено та апробовано тренінгову програму, спрямовану на підвищення рівня професійної мотивації майбутніх психологів. Порівняльний

аналіз результатів до та після проведення тренінгу підтвердив його ефективність: зафіксовано статистично значуще зростання показників внутрішньої мотивації (з 3,62 до 4,52 бала) та одночасне зниження зовнішньої негативної мотивації (з 2,95 до 2,12 бала). Виявлені зміни свідчать про позитивну трансформацію мотиваційного профілю студентів, за якої внутрішній інтерес до майбутньої професії почав відігравати провідну роль, а вплив страху перед невдачами та зовнішнього оцінювання зменшився. Це підтверджує доцільність використання тренінгових програм у процесі фахової підготовки майбутніх психологів.

Отже, результати дослідження підтверджують, що професійна мотивація майбутніх психологів може бути цілеспрямовано сформована в процесі психологічної роботи. Розроблена тренінгова програма може бути використана в освітньому процесі закладів вищої освіти з метою підвищення професійної мотивації та формування більш усвідомленого ставлення студентів до майбутньої професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Андрійчук І. Психологічні особливості розвитку професійної мотивації у майбутніх психологів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*, (1), 14-20. 2018.
2. Антонова Н. О. Особливості професійної мотивації студентів психологічного факультету. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. С. 22–33.
3. Балл Г. О. Концепція самоактуалізації особистості в гуманістичній психології. *Психологія і суспільство*, (2), 16-32. 2017. DOI: https://doi.org/10.35774/pis2017.02.016.
4. Бутенко А. І. Концептуальні підходи до мотивації в інноваційній діяльності підприємства. *Економіка: реалії часу*, (1(17)), 283-289. 2015. URL: https://economics.net.ua/files/archive/2015/No1/283-289.pdf (дата звернення: 15.01.2026).
5. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування : навчальний посібник. Київ : Четверта хвиля, 2004. 256 с.
6. Васюта В. Б. Мотивування персоналу : навч. посіб. Полтава : Нац. ун-т ім. Юрія Кондратюка, 2020. 140 с.
7. Галян І. М., Дуб В. Г. Психологічні особливості ціннісно-смислового розвитку майбутніх педагогів : монографія. Дрогобич : РВВ ДДПУ ім. І. Франка ; Трек ЛТД, 2016. 192 с.
8. Гапоненко Л. О. Рефлексія як умова розвитку особистості : монографія. Дніпропетровськ : Пороги, 2009. 175 с.
9. Голубенко Т., Діордіца І., Сіра Л. Особливості психолого-педагогічної адаптації здобувачів вищої освіти до освітнього процесу в умовах воєнного стану. *Наукові інновації та передові технології*, (6(8)), 112-122. 2022.

10. Данильченко І. В. Психологічні особливості розвитку професійної мотивації у студентів-психологів. *Актуальні проблеми особистісного зростання* : зб. наук. праць. Київ, 2019. С. 155–158.
11. Діденко Ю. Мотивація як важливий чинник успішного професійного становлення студентів-психологів. *ПОЛІТ. Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки : тези доп. XXIII Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 04-07 квітня 2023 р.). Київ : Національний авіаційний університет, 2023. С. 304-306.
12. Єрохін С. А., Нікітін Ю. В., Нікітіна І. В. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці. *Юридична наука*, (1), 20-27. 2011. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/jnn_2011_1_3.
13. Жванія Т. В., Волкова О. Г. Емоційна готовність майбутніх психологів до професійної діяльності: діагностика і формування. *Харківський осінній марафон психотехнологій : матеріали III міжрегіон. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 26 жовт. 2019 р.). Харків : Діса плюс, 2019. С. 126–130.
14. Житник Н. В., Кучинова Н. М. Психолого-педагогічні чинники професійного становлення студентів-психологів. *Journal of Modern Psychology*, (4), 15-24. 2024. DOI: https://doi.org/10.26661/2310-4368/2024-4-2.
15. Журавльова Л. П., Портницька Н. Ф., Дем'янчук Ю. Ю. Прикладні аспекти психології особистісного зростання : зб. для викладачів та студентів. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 78 с.
16. Занюк С. С. Психологія мотивації. К: Ельга-Н ; Ника-Центр, 2002. 502 с.
17. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців до діяльності у складі миротворчих підрозділів / О. М. Кокун, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська та ін. ; за ред. О. М. Кокуна. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.
18. Калка Н., Ковальчук З. Практикум з арт-терапії: навчально-методичний посібник. Львів : ЛьвДУВС, 2020. 212 с.
19. Карамушка Л. М. Психологія управління: тренінгові технології. Київ : Либідь, 2005. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731260/1/Karamushka_NP_1_first.pdf

20. Коняєва Л. Д. Духовно-моральні аспекти професійної соціалізації студентів-психологів. *Психологія та особистість*. 2021. URL: http://psychpersonality.pnpu.edu.ua/article/view/227233/227344 (дата звернення: 15.01.2026).
21. Купчак М. Я., Саміло А. В. Професійна мотивація як внутрішній рушійний чинник розвитку професіоналізму майбутнього менеджера. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*, (21), 107-112. 2020.
22. Максименко С. Д., Макаренко О. М., Майстренко І. А. Особливості мотивації в процесі професійної підготовки майбутніх біологів. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*, (97), 40-43. 2009.
23. Орлов В. Ф., Базиль Л. О. Консультування із професійної кар'єри як важливий чинник самореалізації майбутніх фахівців. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2018. Вип. 16. С. 14–19. DOI: http://doi.org/10.32835/2223-5752.2018.16.14-19
24. Подшивайлов Ф. М. Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога : дис. … канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2015. 238 с.
25. Подшивайлов Ф. М., Сергеєнкова О. П. Мотиваційна сфера особистості: діагностично-розвивальний путівник : метод. рек. Київ : Інститут обдарованої дитини, 2015. 55 с.
26. Ременюк Я. Основні напрямки дослідження мотивації у психології: зарубіжний дискурс. *Вісник Національного університету оборони України*, (79(3)), 115-120. 2024. DOI: https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-79-3-115-120.
27. Столярчук О. А. Опис та психометричні характеристики психодіагностичної методики «Рівень і тип професійного становлення студентів». *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ ім. Григорія Сковороди»*, (37, Т. IV (72)), 237-251. 2016.

28. Тогочинський О. М. *Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи : матеріали II міжнар. наук.-практ. конф.* / за ред. О. М. Тогочинського. Чернігів : Акад. ДПтС, 2022. 522 с.
29. Турло Н. П., Літвін О. Г. Класичні та перехідні теорії мотивації: аналіз та застосування. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія Економіка і менеджмент*, (60), 34-41. 2024. DOI: https://doi.org/10.32782/2413-2675/2024-60-5.
30. Ханяк К. В. Методика дослідження мотивації професійної діяльності персоналу Укрзалізниці в стресогенних умовах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія*, (2), 137-142. 2024. DOI: https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2024.2.28 (дата звернення: 08.04.2026).
31. Шахов В. І., Шахов В. В. Психологічні особливості формування професійної ідентичності студентів – майбутніх психологів. *Наукові записки Вінницького ДПУ ім. Михайла Коцюбинського. Серія Педагогіка і психологія*, (58), 208-213. 2019.
32. Шеве У. Суперстудент : навч. посіб. / пер. з англ. Б. Превір. Київ : КМ-Букс, 2019. 240 с.
33. Ющенко І. М. Основи віково-психологічного консультування : навч.-метод. рек. до самост. роботи. Чернігів : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2023. 40 с.
34. Якимчук Ю. В. Мотивація досягнення успіху та уникнення невдач у навчальній діяльності студентів ВНЗ. *Особистість, сім'я і суспільство: питання педагогіки та психології : зб. тез наук. робіт учасн. міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Львів, 27–28 листоп. 2020 р.). Львів : ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2020. С. 43–45. URL: https://elar.khmnu.edu.ua/handle/123456789/9474 (дата звернення: 18.02.2026).
35. Daniels E. Creating Motivating Learning Environment: What We Can Learn from Researchers and Students. *English Journal*, (100(1)), 25-29. 2010.
36. Grant A. M. Coaching Psychology Manual. Philadelphia : Lippincott Williams & Wilkins, 2010. 192 p.

37. Heckhausen J., Heckhausen H. Motivation and Action. Cambridge : Cambridge University Press, 2008. 451 p.
38. Herzberg F. One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, (46(1)), 53-62. 1968.
39. Lewin K. A Dynamic Theory of Personality: Selected Papers. New York : McGraw-Hill, 1935. 286 p.
40. Malchiodi C. A. The Art Therapy Sourcebook. New York : McGraw-Hill, 2007. 240 p. URL: https://archive.org/details/arttherapysource0000malc_h4e6
41. McClelland D. C. The Achieving Society. Princeton, NJ : Van Nostrand, 1961. 512 p.
42. Whitmore J. Coaching for Performance. London : Nicholas Brealey Publishing, 2017. 256 p.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Методика «Рівень і тип професійного становлення студента» (за О. А. Столярчук)

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю)
_____
Дата обстеження _____ Вік _____
Спеціальність _____
Курс _____ Форма навчання _____

Коротка характеристика методики

Методика «Рівень і тип професійного становлення студента» призначена для визначення рівня та типу професійного становлення здобувачів вищої освіти незалежно від форми навчання, напряму підготовки чи спеціальності. Опитувальник може використовуватись як для разового вимірювання, так і для аналізу динаміки професійного становлення студентів.

Методика спрямована на діагностику трьох компонентів професійного становлення:

1. цільового,
2. ресурсного,
3. Я-концепції.

Інструкція

Вам буде запропоновано 51 судження, що стосуються Вашого навчання, професійних намірів та життєвих ситуацій.
Оцініть, наскільки Ви згодні з кожним твердженням, і позначте у бланку відповідей відповідний варіант:

- «Так»
- «Частково»
- «Ні»

Будь ласка, намагайтесь відповідати щиро. У методиці немає правильних або неправильних відповідей.

Продовження додатку А

Таблиця А.1

Бланк відповідей

№	Так	Частково	Ні	№	Так	Частково	Ні	№	Так	Частково	Ні
1				18				35			
2				19				36			
3				20				37			
4				21				38			
5				22				39			
6				23				40			
7				24				41			
8				25				42			
9				26				43			
10				27				44			
11				28				45			
12				29				46			
13				30				47			
14				31				48			
15				32				49			
16				33				50			
17				34				51			

∑ц = _____ ∑р = _____ ∑я = _____
S = _____
Тип професійного становлення _____

Стимульний матеріал:

1. У навчанні я, як правило, досягаю поставлених цілей.
2. Невдачі викликають моє розчарування й апатію у навчанні.
3. Моя майбутня професія – це те, чим я завжди хотів(ла) займатись.
4. Якби у мене було достатньо коштів, я би не працював(ла).
5. Зазвичай я добре сплю.
6. Я не уявляю себе у ролі фахівця зі спеціальності, яку здобуваю.
7. Для мене улюблена робота важливіша, ніж заробіток.
8. Я не завжди відчуваю в собі достатньо сил для подолання навчальних проблем.

9. Одногрупники бачать в мені гарний потенціал для успішної професійної діяльності.
10. Я помилився(лася) у виборі майбутньої професії.
11. При виконанні навчальних завдань я визначаю їх користь для майбутньої професійної діяльності.
12. Як правило, мій навчальний день проходить тривожно чи нудно.
13. Я навчаюсь, щоб стати справжнім професіоналом у майбутньому.
14. Виконання навчальних завдань не потребує застосування моїх здібностей.
15. Я задоволений(на) оцінкою викладачами моїх навчальних досягнень.
16. Я б змінив(ла) майбутню спеціальність за зручної нагоди.
17. Навіть під час сесії я намагаюсь добре харчуватись та спати.
18. Моє навчання обтяжує мене.
19. Я можу захопитися навчанням настільки, що забуваю про час.
20. Конфлікти з одногрупниками або викладачами забирають у мене сили та настрій.
21. Я високо оцінюю свої можливості опанувати професію.
22. Для мене отримання диплому важливіше, ніж якість професійної підготовки.
23. Я точно знаю, які якості мені потрібні, щоб стати професіоналом.
24. Останнім часом я не досяг(ла) значних зрушень у професійному становленні.
25. Мені приємні не лише результати навчання, а й сам процес.
26. У моєму навчанні невдач значно більше, ніж досягнень.
27. Я навчаюсь краще, ніж більшість моїх одногрупників.
28. Отримання стипендії та диплому важливіші, ніж задоволення від навчання.
29. Я вмію поєднувати навчання та відпочинок.
30. Я нечітко розумію, які переваги та проблеми дасть мені майбутня професія.
31. Якби у мене було більше вільного часу, я б використовував(ла) його для самоосвіти.
32. Мені часто не вистачає часу, щоб якісно виконати навчальні завдання.
33. Результати мого навчання є досить якісними.
34. Мене не цікавлять новації моєї майбутньої професії.

35.Одногрупники мене поважають.

36.Рівень моєї навчальної успішності є нижчим моїх можливостей.

37.Часто я ставлю навчальні завдання вище особистих бажань.

38.Я часто списую навчальні завдання з Інтернету чи у одногрупників.

39.Поки що я не володію глибокими професійними знаннями та вміннями.

40.Мене не приваблює перспектива роботи за спеціальністю.

41.Для успішної професійної діяльності важливіше бути компетентним і відповідальним, ніж мати зв’язки.

42.Я не задоволений(на) ставленням до себе одногрупників та викладачів.

43.Я впевнений(на), що моя майбутня професія приноситиме користь людям.

44.Я не надто засмучуюсь, якщо не досягаю досконалості у навчанні.

45.Мої особистісні якості є сприятливими для успішної професійної діяльності.

46.Я не маю чіткого уявлення про мету моєї майбутньої професійної діяльності.

47.Я відчуваю, що зможу подолати труднощі свого професійного становлення.

48.Я не завжди добре виконую свої навчальні обов’язки.

49.Я часто читаю професійно орієнтовану літературу.

50.Мені достеменно не відомі мої здібності.

51.Я налаштований(на) на кар’єрне просування у професійній діяльності.

Ключ до опитувальника

Цільовий компонент (Σц):
Прямі твердження: 1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 51
Зворотні твердження: 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46

Ресурсний компонент (Σр):
Прямі твердження: 5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47
Зворотні твердження: 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50

Я-концепція (Σя):
Прямі твердження: 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45
Зворотні твердження: 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48

Нарахування балів:

- *Прямі твердження:*
  «Так» — 2 бали; «Частково» — 1 бал; «Ні» — 0 балів.
- *Зворотні твердження:*
  «Так» — 0 балів; «Частково» — 1 бал; «Ні» — 2 бали.

Рівні професійного становлення:

- 0–25 балів — примітивний рівень;
- 26–51 бал — виконавський рівень;
- 52–77 балів — нормативно-рольовий рівень;
- 78–102 бали — ціннісний рівень.

Інтегральний показник:

$S = Σц + Σр + Σя$

Продовження додатку А

Таблиця А.2

Результати індивідуальної діагностики типів професійного становлення студентів (n=39) до та після реалізації тренінгової програми

№ п/п	ΣЦ	ΣР	ΣЯ	S (бал)	Тип (До тренінгу)	Тип (Після тренінгу)	Динаміка
1	28	26	24	78	Успішний	Успішний	Стабільно позитивна
2	16	18	18	52	Ситуативний	Успішний	Прогресивна
3	30	12	10	52	Романтичний	Ситуативний	Корекційна
4	28	10	8	46	Романтичний	Романтичний	Без змін
5	18	20	16	54	Ситуативний	Успішний	Прогресивна
6	29	12	11	52	Романтичний	Ситуативний	Корекційна
7	27	9	9	45	Романтичний	Романтичний	Без змін
8	30	28	26	84	Успішний	Успішний	Стабільно позитивна
9	15	19	18	52	Ситуативний	Успішний	Прогресивна
10	14	16	17	47	Ситуативний	Ситуативний	Без змін
11	17	20	15	52	Ситуативний	Успішний	Прогресивна
12	31	11	10	52	Романтичний	Романтичний	Без змін
13	29	27	25	81	Успішний	Успішний	Стабільно позитивна
14	16	18	18	52	Ситуативний	Успішний	Прогресивна
15	28	13	12	53	Романтичний	Ситуативний	Корекційна
16	18	19	15	52	Ситуативний	Успішний	Прогресивна
17	32	30	28	90	Успішний	Успішний	Стабільно позитивна
18	17	18	17	52	Ситуативний	Успішний	Прогресивна
19	27	12	11	50	Романтичний	Ситуативний	Корекційна
20	16	21	16	53	Ситуативний	Успішний	Прогресивна
21	29	28	27	84	Успішний	Успішний	Стабільно позитивна
22	30	13	10	53	Романтичний	Ситуативний	Корекційна
23	15	17	15	47	Ситуативний	Ситуативний	Без змін
24	31	29	28	88	Успішний	Успішний	Стабільно позитивна

25	28	10	9	47	Романтичний	Романтичний	Без змін
26	28	27	26	81	Успішний	Успішний	Стабільно позитивна
27	18	20	15	53	Ситуативний	Успішний	Прогресивна
28	16	16	15	47	Ситуативний	Ситуативний	Без змін
29	17	19	16	52	Ситуативний	Успішний	Прогресивна
30	29	27	25	81	Успішний	Успішний	Стабільно позитивна
31	18	18	16	52	Ситуативний	Успішний	Прогресивна
32	30	11	10	51	Романтичний	Романтичний	Без змін
33	31	30	29	90	Успішний	Успішний	Стабільно позитивна
34	28	26	25	79	Успішний	Успішний	Стабільно позитивна
35	16	19	18	53	Ситуативний	Успішний	Прогресивна
36	29	10	8	47	Романтичний	Романтичний	Без змін
37	30	28	27	85	Успішний	Успішний	Стабільно позитивна
38	18	20	15	53	Ситуативний	Успішний	Прогресивна
39	17	19	16	52	Ситуативний	Успішний	Прогресивна

ДОДАТОК Б

Таблиця Б.1

Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфіра в адаптації А. Реана

Інструкція:

Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою. Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності, поставивши позначку «+» у тій колонці, яка найбільш точно відображає Ваше ставлення

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

Продовження додатку Б

Таблиця Б.2

Первинні результати діагностики за методикою К. Замфір в адаптації А. Реана (до тренінгу (n=39)

№	Пункти опитувальника							Типи мотивації			Мотиваційний комплекс
	п.1	п.2	п.3	п.4	п.5	п.6	п.7	ВМ	ЗПМ	ЗНМ	
1	5	4	2	2	5	5	5	5.0	4.7	2.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
2	4	3	3	2	4	4	4	4.0	3.7	2.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
3	3	2	5	4	2	3	2	2.5	2.3	4.5	ЗНМ > ВМ > ЗПМ (Небажаний)
4	4	3	4	4	3	3	3	3.0	3.3	4.0	ЗНМ > ЗПМ > ВМ (Небажаний)
5	5	4	3	3	4	4	4	4.0	4.3	3.0	ЗПМ > ВМ > ЗНМ (Неоптимальний)
6	4	3	4	4	3	3	4	3.5	3.3	4.0	ЗНМ > ВМ > ЗПМ (Небажаний)
7	3	2	5	5	2	2	3	2.5	2.3	5.0	ЗНМ > ВМ > ЗПМ (Небажаний)
8	5	5	2	1	5	5	5	5.0	5.0	1.5	ВМ = ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
9	4	4	3	2	4	4	4	4.0	4.0	2.5	ВМ = ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
10	3	3	4	3	3	3	3	3.0	3.0	3.5	ЗНМ > ВМ = ЗПМ (Небажаний)
11	4	3	3	3	4	4	4	4.0	3.7	3.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
12	2	2	4	4	2	2	2	2.0	2.0	4.0	ЗНМ > ВМ = ЗПМ (Небажаний)
13	5	4	2	2	4	4	5	4.5	4.3	2.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
14	4	3	3	2	4	3	4	3.5	3.7	2.5	ЗПМ > ВМ > ЗНМ (Неоптимальний)
15	3	3	5	4	3	2	3	2.5	3.0	4.5	ЗНМ > ЗПМ > ВМ (Небажаний)

16	4	4	2	2	4	4	4	4.0	4.0	2.0	ВМ = ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
17	5	5	2	2	5	5	5	5.0	5.0	2.0	ВМ = ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
18	4	3	4	3	4	4	3	3.5	3.7	3.5	ЗПМ > ВМ = ЗНМ (Неоптимальний)
19	3	2	5	4	3	2	2	2.0	2.7	4.5	ЗНМ > ЗПМ > ВМ (Небажаний)
20	4	4	3	3	4	4	4	4.0	4.0	3.0	ВМ = ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
21	5	4	2	2	4	4	4	4.0	4.3	2.0	ЗПМ > ВМ > ЗНМ (Неоптимальний)
22	4	3	4	4	3	3	3	3.0	3.3	4.0	ЗНМ > ЗПМ > ВМ (Небажаний)
23	3	3	3	4	3	3	3	3.0	3.0	3.5	ЗНМ > ВМ = ЗПМ (Небажаний)
24	4	4	3	2	4	4	5	4.5	4.0	2.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
25	2	2	5	5	2	2	2	2.0	2.0	5.0	ЗНМ > ВМ = ЗПМ (Небажаний)
26	5	5	1	2	5	5	5	5.0	5.0	1.5	ВМ = ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
27	4	3	3	3	4	3	4	3.5	3.7	3.0	ЗПМ > ВМ > ЗНМ (Неоптимальний)
28	3	3	4	4	3	3	3	3.0	3.0	4.0	ЗНМ > ВМ = ЗПМ (Небажаний)
29	4	4	2	2	4	4	4	4.0	4.0	2.0	ВМ = ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
30	5	4	3	2	5	5	5	5.0	4.7	2.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
31	4	3	4	3	4	4	3	3.5	3.7	3.5	ЗПМ > ВМ = ЗНМ (Неоптимальний)
32	3	2	4	4	3	2	3	2.5	2.7	4.0	ЗНМ > ЗПМ > ВМ (Небажаний)
33	4	4	2	3	4	4	4	4.0	4.0	2.5	ВМ = ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
34	5	4	2	1	5	5	5	5.0	4.7	1.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
35	4	3	3	4	3	3	4	3.5	3.3	3.5	ВМ = ЗНМ > ЗПМ (Небажаний)

36	3	3	5	5	2	3	2	2.5	2.7	5.0	ЗНМ > ЗПМ > ВМ (Небажаний)
37	5	4	2	2	4	4	4	4.0	4.3	2.0	ЗПМ > ВМ > ЗНМ (Неоптимальний)
38	4	3	3	3	4	4	4	4.0	3.7	3.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
39	4	4	3	2	4	4	4	4.0	4.0	2.5	ВМ = ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
M	**3.97**	**3.38**	**3.26**	**3.03**	**3.69**	**3.56**	**3.67**	**3.62**	**3.84**	**2.95**	**ЗПМ > ВМ > ЗНМ**

Обробка результатів.

Ключ:

1. Внутрішня мотивація (ВМ): середнє арифметичне відповідей на пункти 6 та 7.
2. Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ): середнє арифметичне відповідей на пункти 1, 2, 5.
3. Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ): середнє арифметичне відповідей на пункти 3 та 4.

Аналіз мотиваційного комплексу: Мотиваційний комплекс особистості являє собою співвідношення між трьома видами мотивації. Оптимальним (найбільш сприятливим) вважається наступне співвідношення: ВМ > ЗПМ > ЗНМ

Для розрахунку: ВМ = (п.6+п.7)/2; ЗПМ = (п.1+п.2+п.5)/3; ЗНМ = (п.3+п.4)/2.

Найменш бажаним є комплекс: ЗНМ > ЗПМ > ВМ

Продовження додатку Б

Таблиця Б.3

Результати діагностики мотивації професійної діяльності за методикою К. Замфір в адаптації А. Реана (після тренінгу (n=39)

№	Пункти опитувальника							Типи мотивації			Мотиваційний комплекс
	п.1	п.2	п.3	п.4	п.5	п.6	п.7	ВМ	ЗПМ	ЗНМ	
1	4	4	1	1	4	5	5	5.0	4.0	1.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
2	4	3	2	2	4	4	4	4.0	3.7	2.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
3	4	3	3	3	3	4	3	3.5	3.3	3.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
4	3	3	3	3	4	3	3	3.0	3.3	3.0	ЗПМ > ВМ = ЗНМ (Неоптимальний)
5	4	4	2	1	4	5	4	4.5	4.0	1.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
6	4	3	3	2	3	4	4	4.0	3.3	2.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
7	3	3	4	3	3	3	3	3.0	3.0	3.5	ЗНМ > ВМ = ЗПМ (Небажаний)
8	4	5	1	1	5	5	5	5.0	4.7	1.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
9	4	4	2	2	4	4	5	4.5	4.0	2.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
10	3	3	3	2	4	4	3	3.5	3.3	2.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
11	4	4	2	2	4	4	5	4.5	4.0	2.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
12	3	3	3	3	3	3	3	3.0	3.0	3.0	ВМ = ЗПМ = ЗНМ
13	4	4	1	1	5	5	5	5.0	4.3	1.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
14	4	4	2	2	4	4	4	4.0	4.0	2.0	ВМ = ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
15	3	3	3	3	3	4	3	3.5	3.0	3.0	ВМ > ЗПМ = ЗНМ (Оптимальний)
16	4	4	2	1	4	5	4	4.5	4.0	1.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)

17	4	5	1	1	5	5	5	5.0	4.7	1.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
18	4	4	2	2	4	4	5	4.5	4.0	2.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
19	4	3	3	2	3	4	3	3.5	3.3	2.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
20	4	4	2	2	4	5	4	4.5	4.0	2.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
21	4	4	1	1	4	5	5	5.0	4.0	1.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
22	4	3	3	2	3	4	4	4.0	3.3	2.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
23	3	3	3	3	4	4	4	4.0	3.3	3.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
24	4	4	2	1	4	5	5	5.0	4.0	1.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
25	3	3	3	3	3	3	4	3.5	3.0	3.0	ВМ > ЗПМ = ЗНМ (Оптимальний)
26	4	5	1	1	5	5	5	5.0	4.7	1.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
27	4	4	2	2	4	4	4	4.0	4.0	2.0	ВМ = ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
28	3	3	3	3	3	4	3	3.5	3.0	3.0	ВМ > ЗПМ = ЗНМ (Оптимальний)
29	4	4	2	2	4	5	4	4.5	4.0	2.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
30	4	4	1	1	5	5	5	5.0	4.3	1.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
31	4	4	2	2	4	4	5	4.5	4.0	2.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
32	3	3	3	3	3	3	3	3.0	3.0	3.0	ВМ = ЗПМ = ЗНМ
33	4	4	2	1	4	5	4	4.5	4.0	1.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
34	4	5	1	1	5	5	5	5.0	4.7	1.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
35	4	4	2	2	4	4	4	4.0	4.0	2.0	ВМ = ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
36	3	3	4	3	3	3	3	3.0	3.0	3.5	ЗНМ > ВМ = ЗПМ (Небажаний)
37	4	4	1	1	4	5	5	5.0	4.0	1.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)

38	4	4	2	2	4	4	5	4.5	4.0	2.0	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
39	4	4	2	1	4	5	5	5.0	4.0	1.5	ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)
M	**3.77**	**3.74**	**2.26**	**1.85**	**3.95**	**4.21**	**4.18**	**4.21**	**3.75**	**2.30**	**ВМ > ЗПМ > ЗНМ (Оптимальний)**

ДОДАТОК В

Методика "Діагностика мотивації до успіху" (Т. Елерс)

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю)
_____

Дата обстеження _____ Вік ____ Посада
(кафедра/підрозділ)_____

Спеціальність _____ науковий ступінь, вчене
звання_____

Стимульний матеріал являє собою 41 твердження, на які респонденту необхідно дати один із 2 варіантів відповідей "так" чи "ні". Тест відноситься до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з "ключем".

Інструкція: "Вам буде запропоновано 41 твердження, які вимагають однозначних відповідей ("так" або "ні"). У реєстраційному банку, у клітинці, відповідній номеру твердження, поставте знак "+" (так), якщо згодні, або "-" (ні), якщо не згодні. Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь".

1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41				

Стимульний матеріал:

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко роздратовуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все "ставлю на карту".
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним із останніх.
5. Коли в мене два дні підряд немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче за середні.
7. По відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.

9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, я потім суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність – це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я налаштований на роботу, я роблю її краще й кваліфікованіше за інших.
27. Мені простіше й легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли в мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж роботи інших.
38. Багато чого, за що я берусь, я не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне влади та становища.
41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доказу своєї правоти я вдаюся аж до крайніх заходів

Продовження додатку В

Таблиця В.1.

Результати обстеження оцінки мотивації досягнення успіху за методикою Т. Елерса

№	Бал (До тренінгу)	Рівень (До)	Бал (Після тренінгу)	Рівень (Після)
1	19	Помірно високий	22	Високий
2	15	Середній	19	Помірно високий
3	9	Низький	14	Середній
4	8	Низький	12	Середній
5	16	Середній	20	Помірно високий
6	10	Низький	15	Середній
7	7	Низький	11	Середній
8	22	Високий	25	Високий
9	17	Помірно високий	21	Високий
10	14	Середній	16	Середній
11	15	Середній	19	Помірно високий
12	9	Низький	13	Середній
13	20	Помірно високий	23	Високий
14	16	Середній	18	Помірно високий
15	10	Низький	14	Середній
16	17	Помірно високий	20	Помірно високий
17	23	Високий	26	Високий
18	15	Середній	19	Помірно високий
19	8	Низький	13	Середній
20	16	Середній	21	Високий
21	21	Високий	24	Високий
22	11	Середній	15	Середній
23	13	Середній	17	Помірно високий
24	18	Помірно високий	22	Високий
25	7	Низький	11	Середній
26	24	Високий	27	Високий
27	16	Середній	20	Помірно високий
28	14	Середній	16	Середній
29	17	Помірно високий	19	Помірно високий
30	20	Помірно високий	23	Високий

31	15	Середній	20	Помірно високий
32	9	Низький	12	Середній
33	19	Помірно високий	22	Високий
34	22	Високий	25	Високий
35	15	Середній	18	Помірно високий
36	8	Низький	11	Середній
37	21	Високий	24	Високий
38	16	Середній	19	Помірно високий
39	17	Помірно високий	20	Помірно високий

Продовження додатку В

Методика "Діагностика мотивації до уникнення невдач" (Т. Елерс)

Методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості до уникнення невдач. Інструкція: "В реєстраційному бланку Вам пропонується список слів із 30 рядків, по 3 слова в кожному рядку. В кожному рядку оберіть тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно Вас характеризує, і підкресліть його".

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю)
_____

Дата обстеження _____ Вік ____ Посада (кафедра/підрозділ)_____

Спеціальність _____ науковий ступінь, вчене звання_____

Стимульний матеріал:

1	2	3
1. Сміливий	1. пильний	1. заповзятливий
2. Лагідний	2. сором'язливий	2. впертий
3. Обережний	3. рішучий	3. песимістичний
4. Непостійний	4. безцеремонний	4. уважний
5. Нерозумний	5. боягузливий	5. такий, що не думає
6. Спритний	6. жвавий	6. передбачливий
7. Холоднокровний	7. хиткий	7. завзятий
8. Стрімкий	8. легковажний	8. боязкий
9. Такий, що не задумується	9. манірний	9. непередбачливий
10. Оптимістичний	10. добросовісний	10. чуйний
11. Меланхолійний	11. такий, що сумнівається	11. нестійкий
12. Боягузливий	12. недбалий	12. схвильований
13. Необачний	13. тихий	13. боязкий
14. Уважний	14. нерозсудливий	14. сміливий
15. Розсудливий	15. швидкий	15. мужній
16. Заповзятливий	16. обережний	16. передбачливий
17. Схвильований	17. неуважний	17. сором'язливий
18. Легкодухий	18. необережний	18. безцеремонний
19. Лякливий	19. нерішучий	19. нервовий
20. Відповідальний	20. відданий	20. авантюрний
21. Передбачливий	21. жвавий	21. відчайдушний
22. Приборканий	22. байдужий	22. недбалий
23. Обережний	23. безтурботний	23. терплячий
24. Розумний	24. турботливий	24. хоробрий
25. Завбачливий	25. безстрашний	25. добросовісний
26. Поспішний	26. лякливий	26. безтурботний
27. Неуважний	27. необачний	27. песимістичний
28. Обачний	28. розсудливий	28. заповзятливий
29. Тихий	29. неорганізований	29. боязкий
30. Оптимістичний	30. пильний	30. безтурботний

"Ключ"

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Обробка результатів:

Респондент отримує по 1 балу за вибори, наведені в ключі. Цифра перед

рискою означає номер рядка, а цифра після риски – номер стовпця, в якому знаходиться потрібне слово.

Наприклад, 1/2 означає, що слово, за яке нараховується 1 бал, розташоване у першому рядку, другому стовпчику (наприклад, "пильний"). За інший вибір бал не нараховується.

Інтерпретація результатів:

- 2-10 балів: Низька мотивація до захисту.
- 11-16 балів: Середній рівень мотивації.
- 17-20 балів: Високий рівень мотивації.
- Більше 20 балів: Надто високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.

Продовження додатку В

Таблиця В.2.

Емпіричні результати діагностики мотивації до уникнення невдач за методикою Т. Елерса (n=39)

№ п/п	Бал (До)	Рівень (До)	Бал (Після)	Рівень (Після)	Динаміка
1	9	Низький	8	Низький	Стабільно
2	12	Середній	9	Низький	Позитивна ↓
3	18	Високий	14	Середній	Позитивна ↓
4	19	Високий	18	Високий	Без змін
5	11	Середній	10	Низький	Позитивна ↓
6	17	Високий	13	Середній	Позитивна ↓
7	21	Надто високий	20	Високий	Мінімальна ↓
8	8	Низький	7	Низький	Стабільно
9	13	Середній	10	Низький	Позитивна ↓
10	18	Високий	17	Високий	Без змін
11	12	Середній	9	Низький	Позитивна ↓
12	20	Високий	19	Високий	Без змін
13	10	Низький	9	Низький	Стабільно
14	14	Середній	11	Середній	Позитивна ↓
15	17	Високий	14	Середній	Позитивна ↓
16	13	Середній	10	Низький	Позитивна ↓
17	9	Низький	8	Низький	Стабільно
18	15	Середній	12	Середній	Позитивна ↓
19	19	Високий	15	Середній	Позитивна ↓
20	12	Середній	10	Низький	Позитивна ↓
21	11	Середній	9	Низький	Позитивна ↓
22	18	Високий	13	Середній	Позитивна ↓
23	16	Середній	15	Середній	Без змін
24	10	Низький	8	Низький	Стабільно
25	22	Надто високий	21	Надто високий	Без змін
26	11	Середній	10	Низький	Позитивна ↓
27	15	Середній	11	Середній	Позитивна ↓
28	18	Високий	17	Високий	Без змін
29	13	Середній	10	Низький	Позитивна ↓
30	12	Середній	9	Низький	Позитивна ↓
31	14	Середній	11	Середній	Позитивна ↓

32	19	Високий	18	Високий	Без змін
33	10	Низький	9	Низький	Стабільно
34	12	Середній	10	Низький	Позитивна ↓
35	17	Високий	13	Середній	Позитивна ↓
36	21	Надто високий	20	Високий	Мінімальна ↓
37	11	Середній	9	Низький	Позитивна ↓
38	18	Високий	14	Середній	Позитивна ↓
39	15	Середній	11	Середній	Позитивна ↓

ДОДАТОК Г

Програма та розширений сценарій занять тренінгу розвитку професійної мотивації майбутніх психологів «Від ілюзій до професійної майстерності»

Мета програми: трансформація мотиваційного профілю студентів, актуалізація внутрішніх професійних мотивів, деконструкція професійних ілюзій та зниження рівня страху перед професійною діяльністю.

Цільова група: студенти-психологи 3–4 курсів. Загальна тривалість: 10 академічних годин (5 занять по 2 години).

Таблиця Г.1.

Детальний зміст тренінгових занять

№ заняття	Блок / етап	Назва вправи / методу	Тривалість	Зміст та процедура виконання
1	Вступний блок	Криголам «Мій настрій сьогодні»	15 хв.	Коротка презентація стану учасників, налаштування на роботу, створення безпечної атмосфери. Учасники по черзі описують свій актуальний стан, використовуючи методику вербалізації емоцій, що сприяє груповій згуртованості та налаштуванню на рефлексивну роботу [15, с. 125].
1	Основний блок	Первинна діагностика	30 хв.	Визначення вихідного рівня професійної мотивації учасників. Проведення тестування за методиками діагностики мотивації успіху та вивчення професійної мотивації (внутрішньої та зовнішньої); оцінка сформованості компонентів професійної ідентичності студентів за [27];[17]; [30]. Отримані результати фіксуються для подальшого порівняння з підсумковими даними тренінгу.
1	Основний блок	Дискусія «Міфи та факти»	30 хв.	Аналіз професійних ілюзій за типологією О. Столярчук. Обговорення реальних меж компетентності психолога та деконструкція очікувань щодо престижності й фінансових аспектів професії на основі аналізу професійних уявлень молоді [27], [35].
1	Основний блок	Техніка «Колаж майбутнього»	35 хв.	Візуалізація образу майбутнього професіонала за допомогою арт-

№ заняття	Блок / етап	Назва вправи / методу	Тривалість	Зміст та процедура виконання
				терапевтичних методів. Використання колажування дозволяє учасникам інтегрувати неусвідомлені компоненти професійної ідентичності в цілісний образ «Я-майбутнього» [18], [40], [15, с. 9].
1	Заключний блок	Рефлексія та обмін враженнями	15 хв.	Усвідомлення отриманого досвіду, зворотний зв’язок. Процедура завершення заняття базується на принципах рефлексивного аналізу групової взаємодії, що сприяє інтеграції нових знань у професійну самосвідомість майбутнього психолога.
2	Вступний блок	Розминка «Професійний пантомім»	15 хв.	Активація групи, зниження напруги, включення в роботу. Учасники за допомогою жестів і міміки демонструють різні аспекти діяльності психолога. Вправа спрямована на подолання комунікативних бар'єрів та активізацію рефлексивних процесів, що є необхідною умовою для подальшої глибокої роботи з мотивацією [15, с. 125].
2	Основний блок	Вправа «Моє професійне „Навіщо?“ (5 ЧОМУ)»	40 хв.	Поглиблення смислів вибору (коучингова техніка Дж. Вітмора), перехід до внутрішньої мотивації (ВМ). Учасники застосовують метод послідовних запитань для виявлення глибинних ціннісних орієнтирів. Обговорення результатів [3]; [42].
2	Основний блок	Техніка «Дерево ресурсів»	30 хв.	Усвідомлення власних внутрішніх ресурсів та можливостей самоактуалізації. Учасники малюють дерево, де коріння — це базові ресурси, а плоди — професійні досягнення. Вправа базується на методах арт-терапії (адаптовано за [3]; [15]; [18]).
2	Основний блок	Метод незакінчених речень	20 хв.	Актуалізація внутрішніх смислів і професійної ідентичності. Студенти завершують фрази типу: «Бути психологом для мене — це...». Вправа базується на діагностиці та результатах аналізу структури мотивів студентів-психологів [15, с. 92].
2	Заключний блок	Підбиття підсумків заняття	15 хв.	Узагальнення результатів. Колективне обговорення того, як виявлені внутрішні ресурси та смисли впливають на професійну впевненість.

№ заняття	Блок / етап	Назва вправи / методу	Тривалість	Зміст та процедура виконання
				Процедура завершення базується на моделі рефлексивного аналізу досвіду тренінгової роботи [15, с. 125], що дозволяє закріпити перехід від зовнішньої до внутрішньої мотивації.
3	Вступний блок	Вправа «Мій страх — це…»	15 хв.	Визначення особистих професійних бар'єрів. Учасники вербалізують свої побоювання щодо майбутньої діяльності. Вправа базується на принципах рефлексивного аналізу емоційних станів [15, с. 125], що дозволяє знизити рівень тривожності через усвідомлення та групову підтримку.
3	Основний блок	Рольове моделювання «Найстрашніший клієнт»	45 хв.	Проживання досвіду «складної консультації», зниження страху помилки. Студенти моделюють професійні ситуації, спираючись на аналіз типових професійних страхів та внутрішніх мотивів діяльності [15, с. 92]. Вправа спрямована на розвиток рефлексивної позиції терапевта та здатності до саморегуляції у складних умовах взаємодії [15, с. 125].
3	Основний блок	Робота з Метафоричними асоціативними картами (МАК)	30 хв.	Усвідомлення прихованих страхів і бар'єрів через візуальні метафори. Використання МАК як проективної арт-техніки дозволяє актуалізувати неусвідомлені аспекти професійного «Я» та трансформувати внутрішні перепони. Метод базується на принципах використання арт-терапії у практичній психології [15, с. 9]; [30].
3	Основний блок	Техніка «Дозвіл на помилку»	15 хв.	Нормалізація права на помилку у професійній діяльності. Студенти аналізують деструктивні установки щодо власної «недосконалості». Вправа базується на концепції рефлексивного аналізу досвіду тренінгової роботи [15, с. 125], де помилки розглядаються як точки зростання та ресурс для формування професійної компетентності.
3	Заключний блок	Рефлексивний шеринг	15 хв.	Усвідомлення отриманого досвіду. Учасники діляться змінами у сприйнятті своїх професійних страхів після рольового моделювання та роботи з МАК. Використовується

№ заняття	Блок / етап	Назва вправи / методу	Тривалість	Зміст та процедура виконання
				методика рефлексивного виходу з тренінгової взаємодії [15, с. 125], що забезпечує стабілізацію емоційного стану та інтеграцію досвіду «проживання» помилок.
4	Вступний блок	Розминка «Подарунок»	15 хв.	Ресурсна вправа на встановлення позитивного емоційного контакту. Використовується для активації групової динаміки [18], [19], [40], [28].
4	Основний блок	Техніка SMART-планування	40 хв.	Навчання конкретизації професійних цілей. Перетворення суб'єктивних очікувань у покроковий алгоритм професійного розвитку. Чітке цілепокладання розглядається як інструмент подолання криз професійного становлення майбутніх психологів [31].
4	Основний блок	Вправа «Мій перший крок у практику»	25 хв.	Конкретизація найближчих професійних дій. Складання індивідуального плану реальних кроків для переходу від теоретичного навчання до практичної діяльності. Вправа базується на аналізі професійних уявлень молоді [15, с. 108] та закономірностях етапу професійної адаптації [27].
4	Основний блок	Рольова гра «Співбесіда»	25 хв.	Розвиток навичок самопрезентації. Моделювання ситуації працевлаштування, де студенти відпрацьовують уміння презентувати власні професійні компетенції. Вправа спрямована на формування комунікативної складової професійної ідентичності [15, с. 94] та подолання бар'єрів на етапі входу в професію [27].
4	Заключний блок	Вправа «Крок у майбутнє»	15 хв.	Закріплення позитивної динаміки. Учасники символічно роблять крок, вербалізуючи свою головну професійну мету. Вправа базується на принципах формування мотивації досягнення [15, с. 106] та методах емоційного завершення групової роботи [19].
5	Вступний блок	Розминка «Я — професіонал»	15 хв.	Активація професійної позиції. Учасники лаконічно презентують себе через призму набутих професійних якостей та внутрішньої готовності до діяльності. Вправа базується на результатах аналізу динаміки змісту

№ заняття	Блок / етап	Назва вправи / методу	Тривалість	Зміст та процедура виконання
				професійних мотивів [15, с. 92] та концепції становлення професійної ідентичності [27].
5	Основний блок	Вправа «Я через 5 років»	40 хв.	Учасники створюють розгорнутий опис або колаж свого робочого дня через 5 років: де вони працюють, які запити клієнтів вирішують, які почуття при цьому мають. Порівняння цього образу з поточними можливостями для виявлення зон розвитку. Метод спрямований на заміну абстрактних очікувань конкретним планом дій [15, с. 108] та зміцнення професійного «Я» [27].
5	Основний блок	Техніка «Професійне самопроектування»	20 хв.	Складання індивідуальної карти професійних принципів та пріоритетів на окремому аркуші. Студенти фіксують 5–7 ключових тез щодо своєї майбутньої діяльності, спираючись на сформовану під час тренінгу внутрішню мотивацію. Метод спрямований на закріплення мотивації досягнення [15, с. 106] та створення персонального «стандарту професійності» [27].
5	Основний блок	Підсумкова діагностика	30 хв.	Експрес-вимірювання динаміки показників професійно-мотиваційної сфери. Заповнення тестових опитувальників [17]; [30] з подальшим самостійним підрахунком балів за ключами. Це дозволяє учасникам миттєво порівняти власні результати з даними першого заняття та усвідомити зміни у своїй професійній ідентичності [27].
5	Заключний блок	Узагальнення та завершення програми	15 хв.	Колективне обговорення результатів: що було найважливішим та що кожен забере з собою у професійне життя. Учасники обмінюються словами вдячності та підтримки. Завершується тренінг ритуалом «Коло побажань», де кожен по черзі бажає групі успіху в майбутній кар’єрі.

Продовження додатку Г

Таблиця Г.2.

Необхідне методичне та матеріальне забезпечення

Категорія	Перелік матеріалів та інструментів
Діагностика	Бланки методики Т. Елерса; методики К. Замфір/А.Реан, О.Столярчук
Канцелярія	Папір А4, ватмани А3, маркери, стікери, ножиці, клей, журнали,
Спеціальні інструменти	Метафоричні асоціативні карти (МАК), фліпчарт, проектор.
Роздаткові матеріали	Кейси з клієнтськими ситуаціями, пам’ятки SMART, робочі аркуші