

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

магістра

на тему **«СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СТАРШОКЛАСНИКІВ»**

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.2312
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньої програми «Соціальна педагогіка»
Д. Г. Месхія

Керівник: кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної педагогіки та
спеціальної освіти _____ Ю. Р. Мацкевіч

Рецензент _____

Запоріжжя

2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра соціальної педагогіки та спеціальної освіти
Рівень вищої освіти магістерський
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна педагогіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

« ____ » _____ 2023 р.

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

Месхія Давиду Гочієвичу

1. Тема роботи: «Соціально-педагогічні аспекти формування професійної мотивації старшокласників»

керівник роботи Мацкевич Ю.Р., к.пед.н., доцент
затверджена наказом ЗНУ від «26» вересня 2023 року № 1505-с

2. Строк подання студентом роботи: _____

3. Вихідні дані до роботи: матеріали педагогічної практики, курсових робіт

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Теоретичні основи формування професійної мотивації старшокласників, визначення мотиву та мотивації у сучасній психолого-педагогічній науці, сутність та зміст поняття «професійна мотивація», специфіка професійної мотивації старшокласників, діяльність соціального педагога з формування професійної мотивації старшокласників, особливості роботи соціального педагога з формування професійної мотивації старшокласників, аналіз дослідження професійної мотивації старшокласників, обґрунтування програми щодо підвищення рівня професійної мотивації старшокласників

5. Перелік графічного матеріалу: рисунків – 5, таблиць – 2 з результатами дослідження

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Мацкевіч Ю. Р.		
Розділ 1	Мацкевіч Ю. Р.		
Розділ 2	Мацкевіч Ю. Р.		
Висновки	Мацкевіч Ю. Р.		

7. Дата видачі завдання: _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	листопад	виконано
2	Написання вступу	грудень	виконано
3	Робота над першим розділом	січень-квітень	виконано
4	Робота над другим розділом	травень-вересень	виконано
5	Написання висновків	вересень	виконано
6	Оформлення додатку	жовтень	виконано
7	Оформлення роботи, рецензування	листопад	виконано
8	Захист	грудень	

Студент _____ Месхія Д. Г.

Керівник роботи _____ Мацкевіч Ю. Р.

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер



Алукхіна В. В.

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 52 с., 5 рисунка, 2 таблиці, 28 джерел.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати зміст, форми та методи соціально-педагогічної роботи з формування професійної мотивації старшокласників.

Об'єкт дослідження: професійна мотивація старшокласників.

Предмет дослідження: зміст, форми та методи соціально-педагогічної роботи з формування професійної мотивації старшокласників.

Методи дослідження:

- теоретичні методи: аналіз наукової літератури для вивчення теоретичних основ досліджуваної проблеми, визначення понятійного апарату дослідження; систематизація й узагальнення наукових поглядів на сутність понять «мотив», «мотивація», «професійна мотивація»;

- емпіричні методи: тестування, спостереження, бесіда для вивчення рівня сформованості професійної мотивації старшокласників, розробки програми щодо підвищення рівня професійної мотивації старшокласників. Емпіричні дані оброблялись методами математичної статистики з подальшим якісним обґрунтуванням й узагальненням.

Теоретичне значення полягає в сприянні розширення наукових знань про професійну мотивацію старшокласників. Уточнено поняття професійної мотивації та визначено її специфіку в старшому шкільному віці. Розглянуто зміст, форми та методи соціально-педагогічної роботи з формування професійної мотивації старшокласників. Обґрунтовано гіпотезу дослідження про те, що спеціально розроблена соціально-педагогічна програма з формування професійної мотивації старшокласників сприятиме подальшому успішному професійному самовизначенню означеної категорії та свідомому вибору ними професії.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що розроблена

програма щодо підвищення рівня професійної мотивації старшокласників може бути використана в загальноосвітніх школах, професійно-технічних училищах та інших освітніх закладах. Рекомендації, розроблені на підставі вивчених психолого-педагогічних особливостей старшокласників, можуть бути використані соціальними педагогами, психологами, вчителями та іншими фахівцями, які працюють з молоддю. Результати дослідження можуть бути використані в підготовці фахівців у галузі соціальної педагогіки, психології та педагогіки.

Галузь використання: загальноосвітні школи, професійно-технічні училища та інші освітні заклади.

МОТИВ, МОТИВАЦІЯ, ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ, МОТИВАЦІЙНА СТРУКТУРА, ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ, ТРЕНІНГ

SUMMARY

Meskhia D.G. Socio-Pedagogical Aspects of the Formation of Professional Motivation of High School Students.

The qualification work consists of an introduction, 2 parts, findings, a list of references (28 items).

Research goal: Theoretical justification of the content, forms, and methods of socio-pedagogical work in shaping the professional motivation of high school students.

Research object: Professional motivation of high school students.

Research subject: Content, forms, and methods of socio-pedagogical work in shaping the professional motivation of high school students.

Research methods:

- Theoretical methods: Analysis of scientific literature to study the theoretical foundations of the researched problem, definition of the conceptual framework of the study; systematization and generalization of scientific views on the essence of the concepts «motive,» «motivation,» «professional motivation.»

- Empirical methods: Testing, observation, interviews to study the level of formation of professional motivation in high school students; development of a program to increase the level of professional motivation in high school students. Empirical data were processed using methods of mathematical statistics with subsequent qualitative justification and generalization.

The theoretical significance lies in contributing to the expansion of scientific knowledge about the professional motivation of high school students. The concept of professional motivation has been clarified, and its specificity in the senior high school age has been determined. The content, forms, and methods of socio-pedagogical work in shaping the professional motivation of high school students are considered. The research hypothesis is substantiated that a specially developed socio-pedagogical program for shaping the professional motivation of high school students will

contribute to their further successful professional self-determination and conscious choice of a profession.

The practical significance of the research is that the developed program to increase the level of professional motivation in high school students can be used in general education schools, vocational schools, and other educational institutions. Recommendations based on the studied psychological and pedagogical features of high school students can be used by social educators, psychologists, teachers, and other professionals working with youth. The research results can be applied in the training of specialists in the field of social pedagogy, psychology, and education.

Keywords: motive, motivation, professional motivation, motivational structure, training technologies, training.

ЗМІСТ

Вступ.....	9
Розділ 1. Теоретичні основи формування професійної мотивації старшокласників	14
1.1. Визначення мотиву та мотивації у сучасній психолого-педагогічній науці	14
1.2. Сутність та зміст поняття «професійна мотивація»	23
1.3. Специфіка професійної мотивації старшокласників	26
Розділ 2. Діяльність соціального педагога з формування професійної мотивації старшокласників	28
2.1. Особливості роботи соціального педагога з формування професійної мотивації старшокласників.....	28
2.2. Аналіз дослідження професійної мотивації старшокласників.....	35
2.3. Обґрунтування програми щодо підвищення рівня професійної мотивації старшокласників	49
Висновки.....	60
Список використаних джерел.....	63
Додатки.....	65

ВСТУП

Актуальність теми. Актуальність дослідження обумовлена змінами, що відбуваються у сучасній системі освіти і це вимагає зміни напряму педагогічної позиції та діяльності. В наш час відбувається модернізація сучасної освіти, вона дозволяє вирішувати кризові питання щодо професійної діяльності соціального педагога. Ми вважаємо, що нова система освіти потребує нової концепції професійної мотивації випускника загальноосвітнього навчального закладу.

XXI ст. висуває до молодого покоління нові вимоги, вносить корективи в його ціннісні орієнтації, що обумовлює радикальні зміни мотиваційної сфери учнів.

Молоде покоління вступає в світ, який змінюється у всіх сферах: науковій і технічній, політичній, економічній, соціальній та культурній. У зв'язку з цим відбуваються зміни і у внутрішньому світі сучасних школярів. Змінюються їхні інтереси і потреби, мотиви вибору професії, життєві плани, вся система ціннісних орієнтацій.

Вчителі розуміють, що успішне навчання школяра неможливе, якщо учень не має інтересу до предмету, не проявляє бажання отримувати знання і не розуміє, для чого йому це потрібно. Тому перед школою стоїть завдання з формування і розвитку у дитини мотиваційної сфери, зокрема, навчально-пізнавальних мотивів і мотивів, пов'язаних з професійним самовизначенням.

Мотивація – «система факторів, що визначають поведінку людини; характеристика процесу, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні». Мотивація пояснює цілеспрямованість дії, організованість та стійкість цілісної діяльності, спрямованої на досягнення певної мети.

Іншими словами, мотивація – це сукупність причин психологічного характеру, що викликають активність індивіда, які визначають її спрямованість і пояснюють поведінку людини. Мотивацію можна розглядати як циклічний процес безперервної взаємодії і перетворення індивідом ситуації, результатом

якого є його реально спостережувана поведінка, як процес безперервного вибору і прийняття рішень.

Мотивація формується на основі соціальних потреб, та її реалізація відбувається в загальносоціальних умовах діяльності. Мотиваційна сфера є складовим елементом свідомості, частиною його структури. Несформованість мотиваційного механізму перешкоджає учням свідомо обирати певну структуру, ті чи інші мотиви, цінності людського життя в якості головних цілей.

У Законі України «Про освіту» наголошується, що одним із головних завдань школи є забезпечення гармонійного розвитку особистості. Соціальна роль загальноосвітньої школи як провідного освітнього закладу з формування всебічно розвиненого підростаючого покоління обумовлює роль соціального педагога в процесі розвитку мотиваційної сфери учнів.

Сучасному суспільству необхідно особистість, здатна до самовдосконалення, саморозвитку, до творчого перетворення дійсності. Ця потреба суспільства не може бути задоволена при не сформованості у школярів інтелектуально-пізнавальної мотивації при вивченні різних дисциплін, тому в даний час у педагогічній теорії та практиці актуальною є проблема формування мотивації учнів.

Сучасні соціально-економічні умови, що пов'язані зі становленням демократичної держави, громадянського суспільства, ринкових відносин, воєнної ситуації в країні значно вплинули на всі сфери життя України, у тому числі, на школу. В умовах динамічних соціальних змін відбувається зміна значень, нових цінностей, змінюються життєві орієнтації і прагнення людей, професійна структура суспільства та ієрархія соціальних переваг.

У зв'язку із значними змінами в соціально-політичній системі нашої держави, геополітичній обстановці в світі, різко зросли вимоги до формування професіоналізму. Важливим психологічним моментом, що визначає успіх професійної освіти, є своєрідна «готовність» (емоційна, мотиваційна) до здобування тієї чи іншої професії.

Основними методичними матеріалами нашого дослідження є теорія мотивації Д. Брауна, В. Моляко, С. Максименко, Г. Мюррея, К. Роджерса, Х. Хекхаузена. Вирішенням найбільш суперечливих в теорії мотивації аспектів про співвідношення потреби і мотиву займалися М. Божович, А. Маслоу. Різні типи і види мотивів досліджували П. Якобсон, Б. Ломов. Дослідженню різних аспектів навчальної мотивації приділила увагу М. Матюшкіна. Значимість позитивної мотивації для успішності та ефективності навчальної мотивації доводили такі дослідники як О. Кочарян, Р. Клаус та інші.

У соціально-психологічних і психолого-педагогічних дослідженнях вивчається структура і динаміка мотиваційної сфери особистості в юнацькому віці, роль мотиваційної сфери в механізмі соціальної регуляції поведінки, взаємозв'язку мотиваційної сфери з індивідуально-типовими і характерологічними особливостями особистості, з професійною спрямованістю і т. ін. Значний внесок у вивчення ціннісних орієнтацій зробили А. Мудрик, В. Кузнєцов та інші.

Виникнення і розвиток професійної мотивації досліджувались в аспекті мотивації до навчання та професійного самовизначення і професійної самореалізації. Так, об'єктами дослідження виступає мотиваційна сфера старшокласника та її розвиток; ціннісні орієнтації; професійні та навчальні мотиви; професійна спрямованість та готовність старшокласників до заняття бізнесом. Сучасні методологічні дослідження є обґрунтуванням проблеми щодо формування професійної мотивації, засобів і методів професійного розвитку та становлення спеціаліста. У наукових працях проблема мотивації аналізується не лише в науці менеджменту, а і у філософії, психології, соціології, педагогіці тощо.

До найважливіших проблем сучасної загальноосвітньої школи відносять формування та розвиток навчальної мотивації підлітків, тому що від її рівня залежить ефективність та якість навчального процесу. Навчальна мотивація закладає основи до професійної мотивації та свідомого вибору професії. Мотиви і потреби навчальної діяльності визначають відношення

старшокласника до професійних завдань, що виступають передумовами ефективності та результативності самої професійної діяльності та успішного бізнесу.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати зміст, форми та методи соціально-педагогічної роботи з формування професійної мотивації старшокласників.

Об’єкт дослідження – професійна мотивація старшокласників.

Предмет дослідження – зміст, форми та методи соціально-педагогічної роботи з формування професійної мотивації старшокласників.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що спеціально розроблена соціально-педагогічна програма з формування професійної мотивації старшокласників сприятиме подальшому успішному професійному самовизначенню означеної категорії та свідомому вибору ними професії.

Завдання дослідження:

- 1) розглянути поняття мотивів та мотивації у психолого-педагогічній науці;
- 2) розглянути сутність та зміст поняття «професійна мотивація» та визначити специфіку розвитку професійної мотивації старшокласників;
- 3) вивчити особливостей соціально-педагогічної роботи з формування професійної мотивації старшокласників;
- 4) дослідити рівень сформованості професійної мотивації старшокласників та розробити програму щодо підвищення рівня професійної мотивації старшокласників.

Методи дослідження:

- **теоретичні методи:** аналіз наукової літератури для вивчення теоретичних основ досліджуваної проблеми, визначення понятійного апарату дослідження; систематизація й узагальнення наукових поглядів на сутність понять «мотив», «мотивація», «професійна мотивація»;

- **емпіричні методи:** тестування, спостереження, бесіда для вивчення рівня сформованості професійної мотивації старшокласників, розробки

програми щодо підвищення рівня професійної мотивації старшокласників. Емпіричні дані оброблялись методами математичної статистики з подальшим якісним обґрунтуванням й узагальненням.

Теоретичне значення дослідження полягає в сприянні розширення наукових знань про професійну мотивацію старшокласників. Уточнено поняття професійної мотивації та визначено її специфіку в старшому шкільному віці. Розглянуто зміст, форми та методи соціально-педагогічної роботи з формування професійної мотивації старшокласників. Обґрунтовано гіпотезу дослідження про те, що спеціально розроблена соціально-педагогічна програма з формування професійної мотивації старшокласників сприятиме подальшому успішному професійному самовизначенню означеної категорії та свідомому вибору ними професії.

Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що розроблена програма щодо підвищення рівня професійної мотивації старшокласників може бути використана в загальноосвітніх школах, професійно-технічних училищах та інших освітніх закладах. Рекомендації, розроблені на підставі вивчених психолого-педагогічних особливостей старшокласників, можуть бути використані соціальними педагогами, психологами, вчителями та іншими фахівцями, які працюють з молоддю. Результати дослідження можуть бути використані в підготовці фахівців у галузі соціальної педагогіки, психології та педагогіки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СТАРШОКЛАСНИКІВ

1.1. Визначення мотиву та мотивації у сучасній психолого-педагогічній науці

Розглядаючи мотивацію людини як психологічний феномен, вчені зіткнулися з багатьма труднощами. Перш за все, виникла термінологічна неясність: однаково і навіть як синоніми вживаються терміни «мотивація» і «мотив». «Мотивація» використовується навіть охочіше, оскільки, розуміючи під нею процеси детермінації активності людини, або формування спонукання її до діяльності, в це поняття можна включати що завгодно, адже детермінувати і спонукати може безмежна кількість речей і явищ. Мотивацію пов'язують з потребами і мотивами, світоглядами людини і особливостями його уявлення про себе, особовими відмінностями і функціональними станами, з переживаннями, знаннями про середовище і прогнозом її зміни, з очікуваними наслідками і оцінками інших людей [9; 12].

Е. Ілчін з поняттям «мотив» зв'язує різні психологічні феномени: уявлення і ідеї, відчуття і переживання, потреби і потяги, спонуки і схильності, бажання, звички, думки і почуття обов'язку, морально-політичні установки і помисли, психічні процеси, стани і властивості особи. Будь-яка причина вчинку історичного і економічного розвитку людства називається мотивом [9; 12].

На думку Х. Хекхаузена «мотив» – це не поняття, яке щось описує, але поняття, покликане щось пояснити. Щоб пояснити послідовність індивідуальної поведінки, яка визначається, з одного боку, як узгодженість поведінки в різних ситуаціях і при повторенні цих ситуацій в часі, а з другого боку - як стійка відмінність поведінки різних людей в одних і тих же ситуаціях.

Людям приписують різний ступінь виявлення одних і тих же мотивів. При цьому мотиви розглядаються як стійкі в часі диспозиції. Кожний мотив охоплює певний змістовний клас дії [9].

У даний час мотиви визначають як такі змістовні класи цілей дії, які існують у формі стійких і відносно постійних ціннісних диспозицій. Це ціннісні диспозиції «вищого» порядку; іншими словами, вони не грають вирішальної ролі в підтримці функціонування організму, вони не природжені і розвиваються тільки в процесі онтогенезу.

Таким чином, під поняття мотиву підпадають не всі класи еквівалентності цілей дії. В поняття мотиву не входять ті з них, які, як фізіологічне обумовлені потреби у вгамовуванні голоду, спрага, потреба уві сні, хоча і схильні дії соціалізації, проте природжені і необхідні для підтримки оптимального функціонування організму, їх інтенсивність схильна циклічним коливанням і зростає залежно від тривалості періоду стриманості [9; 12].

Таким чином, певному мотиву відповідає безліч окремих параметрів. Проте мотив завжди залишається так званим «гіпотетичним поняттям», тобто чимось мислимим, а не спостережуваним безпосередньо .

Поняття «мотив» включає такі поняття, як потреба, спонукання, потяг, схильність, прагнення і т.д. При всіх розходженнях у відтінках значення цих термінів вказують на «динамічний» момент спрямованості дії на визначені цільові стани, що незалежно від їхньої специфіки завжди містять у собі ціннісний момент і які суб'єкт прагне досягти, які б різноманітні засоби і шляхи до цього ні вели. При такому розумінні можна припустити, що мотив задається таким цільовим станом відносин «індивід – середовище». З цього дуже загального представлення можна вивести ряд наслідків про вживання понять «мотив» і «мотивація» при поясненні чи поведженні, щонайменше, вичленити деякі основні проблеми психологічного дослідження мотивації. Якщо розуміти мотив як бажаний цільовий стан у рамках відносини «індивід – середовище», то, виходячи з цього, можна намітити основні проблеми психології мотивації [5]:

1. Існує стільки різних мотивів, скільки існує змістовно еквівалентних класів відносин «індивід-середовище». Ці класи можна розмежувати, ґрунтуючись на характерних цільових станах, прагнення до яких часто спостерігається у людей. Поряд з бажаними цільовими станами мотиви в рамках деяких відносин «індивід – середовище» можна визначити і через уникнення стану. У даному випадку ми маємо справу з проблемою змістовної класифікації мотивів, складання їхнього переліку.

2. Мотиви формуються в процесі індивідуального розвитку як відносно стійкі оцінні диспозиції. Необхідно з'ясувати на підставі яких можливостей і впливів середовища, що активують, виникають індивідуальні розходження в мотивах, а також з'ясувати можливості зміни мотивів шляхом цілеспрямованого втручання. У даному випадку ми маємо справу з проблемою розвитку і зміни мотивів.

3. Люди розрізняються по індивідуальних проявах (характеру і силі) тих чи інших мотивів. У різних людей можливі різні ієрархії мотивів. У даному випадку перед нами постають проблеми виміру мотивів.

4. Поведінка людини у визначений момент часу мотивується не будь-якими чи всіма можливими його мотивами, а тим з найвищих мотивів в ієрархії (тобто з найдужчих), що за даних умов ближче усіх зв'язаний з перспективою досягнення відповідного цільового стану, навпаки, досягнення якого поставлено під сумнів. Такий мотив активується, стає діючим.

5. Одночасно можуть активуватися й інші мотиви, супідрядні йому чи ті, що з ним у конфлікті. Але заради простоти побічними мотивами ми зневажаємо. У даному випадку ми зіштовхуємося з проблемою актуалізації мотиву, тобто з проблемою виділення ситуаційних умов, що призводять до такої актуалізації.

6. Мотив залишається діючим, тобто бере участь у мотивації поведінки, доти, поки або не досягається цільовий стан відповідного відношення «індивід-середовище», або індивід до нього не наблизиться, наскільки дозволять умови ситуації, або цільовий стан не перестане загрозливо

віддалятися, або умови ситуації, що змінилися, не зроблять інший мотив більш насущним, у результаті чого останній активується і стає домінуючим. Дія, як і мотив, нерідко переривається до досягнення бажаного чи стану розпадається на розкидані в часі частини; в останньому випадку воно звичайно через визначений час відновлюється. Тут ми зіштовхуємося з проблемою виділення в потоці поведінки частин дії, тобто з проблемою зміни мотивації, чи поновлення післядії вже мала місце мотивації.

7. Спонування до дії визначеним мотивом позначається мотивація. Мотивація мислиться як процес вибору між різними можливими діями, процес, що регулює, направляючи дія на досягнення специфічних для даного мотиву цільових станів і підтримуючий цю спрямованість. Коротше: мотивація пояснює цілеспрямованість дії. У цьому випадку ми маємо справу з проблемою мотивації як загальної цілеспрямованості діяльності особливих випадках із проблемою мотиваційного конфлікту між різними цілями.

8. Мотивація безумовно не є єдиним процесом, рівномірно від початку і до кінця пронизуючим поведінковий акт. Вона, скоріше, складається з різнорідних процесів, що здійснюють функцію саморегуляції на окремих фазах поведінкового акта, насамперед до і після виконання дії. Так, спочатку працює процес зважування можливих дій, оцінювання їхніх наслідків. У даному випадку ми зіштовхуємося з проблемою аналітичної реконструкції мотивації через гіпотетичні проміжні процеси саморегуляції, що характеризують окремі фази протікання дії.

9. Діяльність мотивована, тобто спрямована на досягнення мети мотиву, однак її не слід змішувати з мотивацією. Діяльність складається з окремих функціональних компонентів-сприйняття, мислення, навчання, відтворення знань, чи моторній активності, а вони володіють власним накопиченим у ході життя, запасом можливостей умінь, навичок, знань, якими психологія мотивації не займається, приймаючи їх як дане. Від мотивації залежить, як і в якому напрямку будуть використані різні функціональні здібності. Під мотивацією також мається на увазі вибір між різними можливими діями, між різними

варіантами сприйняття і можливих змістів мислення, крім того, інтенсивність і завзятість у здійсненні обраної дії і досягненні його результатів.

10. Описове, замість пояснювального, використання понять мотиву і мотивації особливо чітко можна продемонструвати на прикладі шостої проблем-загальної цілеспрямованості поведження. Легко показати, як витримки з описів поведінкових феноменів, що спостерігаються, по суті ототожнюються з їхнім поясненням, що замикає визначення цих понять у порочне коло [5].

Якщо на зорі наукових досліджень поняття мотиву позначало усвідомлене спонукання до дії, рефлексію його задуму, то пізніше професіонали від такого розуміння відмовилися. Адже дія виявляється мотивованою у змісті її цілеспрямованості, навіть не супроводжуючи свідомим наміром суб'єкта чи навіть коли взагалі, важко собі представити який-небудь намір. Повинно існувати щось, що дозволяє вибрати між різними варіантами дії, «запускає» дію, направляє, регулює і доводить її до кінця, після чого починається нова послідовність дій, у якій знову можна доглянути вже іншу цілеспрямованість. Це щось, назване поки просто мотивацією, не мотивом, поняття, використовуване насамперед для пояснення послідовності поведінкових актів, спрямованих на визначену мету, що у залежності від наявних обставин може досягатися дуже різними шляхами .

У випадку, коли безпосередня спроба досягнення мети наштовхується на перешкоду, обирається інший, іноді обхідний шлях. Таким чином, зовсім різні способи дії можуть знайти ту саму цілеспрямованість, мотивацію. Це так звана модель лінзи, що дозволяла при наявності даних спостереження надзвичайно різноманітних послідовностей дій визначити їхню цілеспрямовану еквівалентність [5].

Однак ототожнення чіткої цілеспрямованості з мотивацією ще нічого не пояснює, мотивація так і залишається проблемою. Нічого не змінює і спробу трактувати мотивацію, як цілеспрямований характер поведження, що спостерігається, через приписування суб'єкту мотиву. Ми даємо назву

поводженню, що спостерігається, і вважаємо, що ця назва містить його таємну сутність. У дійсності ж ми усього лише позначаємо визначені факти дії, що спостерігаються, а саме факт його цілеспрямованості [5].

Такі псевдо пояснення суцільно і поруч зустрічаються в психологічній повсякденній мові. Дитина грає, тому що в неї є «потреба у грі», люди заощаджують, тому що в них є «мотив ощадливості», хтось займається роботою й у вільний час, тому що в нього висока «мотивація досягнення», і т.ін.

Науковий підхід у психології мотивації довгий час також мав потребу в звільненні від порочного кола псевдо пояснення: цілеспрямоване поведіння з'являлося мотивованим, а мотивація зводилася до закладеного в її основі мотиву. Запитується, чому ж і сьогодні ще вживаються поняття «мотив» і «мотивація»? Справа в тім, що ці поняття здобувають пояснювальну цінність, якщо ми починаємо відноситися до них як до гіпотетичних конструктів і виконуємо усі вимоги, що звідси випливають.

Слово «мотивація» виступає як узагальнююче позначення численних процесів і явищ, суть яких зводиться до того, що жива істота вибирає свою поведінку, виходячи з її очікуваних наслідків, і управляє нею в аспекті її напряду і витрат енергії. Спостережувана цілеспрямованість поведінки, початок і завершення більш великих фрагментів поведінки, її відновлення після переривання, перехід до якогось нового фрагмента поведінки, конфлікт між різними цілями і його вирішення – все це відноситься до проблемної області, названою «мотивацією» [5].

Процес мотивації охоплює те, що ми розглядаємо в контексті взаємодії особи і ситуації. Разом із спонукальними аспектами ситуації, що розкриваються через сприйняття можливостей досягнення певної мети, на привабливість наслідків, що передбачаються, дії роблять вплив і мотиви, що актуалізуються цією ситуацією. Процес мотивації, що розуміється таким чином, є підготовчою стадією дії.

Як правило, цей процес доводиться лише до певного ступеня ясності, відносно якої люди сильно відрізняються один від одного. Проте, після

досягнення певного ступеня ясності цінність подальшого пошуку і переробки інформації, як і у всіх процесах прояснення проблеми і ухвалення рішень, різко знижується. З другого боку, тут присутнє щось схоже на «прагнення до завершення», тобто наростаюче з часом прагнення довести процес мотивації до деякого підсумку. Цей підсумок отримав назву підсумкової мотиваційної тенденції [22].

Вперше слово «мотивація» використав А. Шопенгауер у статті «Чотири принципи достатньої причини». Потім цей термін увійшов у психологічний обіг для визначення причин поведінки людини та тварин .

У сучасності мотивація як психічне явище визначається по-різному. В першому випадку – як сукупність факторів, які підтримують, направляють та визначають поведінку, в другому випадку – як сукупність мотивів, в третьому – як спонукання, яке викликає активність організму і визначає її напрямок. Мотивація може розглядатись як процес психічної регуляції конкретної діяльності, як процес діяльності мотиву і як механізм, який визначає напрямок та засоби конкретних форм діяльності, як сукупна система процесів, які відповідають за спонукання та діяльність .

Найпершим і найбільш поширеним методом мотивації був метод покарання і заохочення, так названа політика «батога і пряника». Цей метод використовувався для досягнення бажаних результатів і проіснував досить довго в умовах адміністративно-командної системи. Поступово він трансформувався в систему адміністративних і економічних санкцій і стимулів.

Такий метод був ефективний при повторюваних рутинних операціях незначної змістовної частини роботи, неможливості поміняти місце роботи з різних причин, а також в умовах бригадних і колективних підрядів, де діяли регламентовані надвишки й утримання [23].

З підвищенням ролі людського чинника з'явилися психологічні методи мотивації. У основі цих методів лежить твердження, що основним чинником, що модифікує, є не тільки матеріальні стимули, але і нематеріальні мотиви, такі, як самоповага, визнання з боку навколишніх членів колективу, моральне

задоволення роботою і гордість своєю організацією. Такі методи мотивації базуються на вивченні потреб людини, тобто усвідомленого відчуття нестачі в чому-небудь. Відчуття нестачі в чому-небудь має цілком визначену ціль, що і служить засобом задоволення потреб .

Вивчення потреб людини привело до появи двох глобальних теорій мотивації: змістовної теорії і процесуальної, що описані нижче.

Мотивація, розглянута як процес, теоретично може бути подана у вигляді стадій, що поступово змінюють одна одну.

Природно, такий розгляд процесу носить досить умовний характер, тому що в реальному житті немає настільки чіткого розмежування стадій і немає відособлених процесів мотивації, однак для з'ясування того, як розвертається процес мотивації, яка його логіка і складові частини, може бути прийнятна і корисна нижче приведена модель .

Перша стадія – виникнення потреб. Потреба виявляється у вигляді того, що людина починає відчувати, що їй чогось не вистачає. Виявляється вона в конкретний час і починає «вимагати» від людини, щоб вона знайшла можливість і почала які-небудь кроки для її усунення. Потреби можуть бути самими різними. Умовно можна розбити на три групи: фізіологічні; психологічні; соціальні.

Друга стадія – пошук шляхів усунення потреби.

Потреба виникла і створює проблеми для людини, вона починає шукати можливості усунути її. Виникає необхідність щось зробити, щось почати.

Третя стадія – визначення цілей (напрямки) діяльності. Людина фіксує, що і якими засобами вона повинна робити, чого домогтися, що одержати для того, щоб усунути потребу. На даній стадії відбувається ув'язування чотирьох моментів:

- 1) що я повинен одержати, щоб усунути потребу;
- 2) що я повинний зробити, щоб отримати те, що бажаю;
- 3) якою мірою я можу домогтися того, чого бажаю;
- 4) наскільки те, що я можу одержати, може усунути потребу.

Четверта стадія – здійснення дії. На цій стадії людина витрачає зусилля для того, щоб здійснити дію, що у кінцевому рахунку повинні дати їй можливість одержання чогось, щоб усунути потребу. Тому що процес роботи робить зворотний вплив на мотивацію, то на цій стадії може відбуватися коригування цілей.

П'ята стадія – одержання винагороди за здійснення дії. Зробивши визначену роботу, людина або безпосередньо одержує те, що вона може використовувати для усунення потреби, або те, що вона може обміняти на бажаний для нього об'єкт. На даній стадії з'ясовується те, наскільки виконання дій дало бажаний результат. У залежності від цього відбувається або послаблення, або зберігання, або ж посилення мотивації до дії.

Шоста стадія – усунення потреби. В залежності від ступеня зняття напруги, що викликається потребою, а також від того, називає усунення потреби ослаблення або посилення мотивації діяльності, людина або припиняє діяльність до виникнення нової потреби, або продовжує шукати можливості і здійснювати дії по усуненню потреби.

Знання логіки процесу мотивації не дає істотних переваг у керуванні цим процесом. Можна зазначити на декілька чинників, що ускладнюють і роблять неясним процес практичного розгортання мотивації.

Важливим чинником є мотиви. Можна припускати, які мотиви діють, але в явному виді їх відокремити неможливо.

Наступним важливим чинником є мінливість мотиваційного процесу. Характер мотиваційного процесу залежить від того, які потреби ініціюють його. Однак самі потреби знаходяться між собою в складній динамічній взаємодії, найчастіше суперечать одне одному, або ж, навпаки, посилюють дії окремих потреб – при цьому складової цієї взаємодії можуть змінюватися в часу, змінюючи спрямованість і характер дії мотивів, тому навіть при найглибшому знанні мотиваційної структури людини, мотивів його дії, можуть виникати непередбачені зміни в поведінці людини і непередбаченої реакції з його сторони на мотивуючі впливи.

Ще одним чинником, який робить мотиваційний процес кожної конкретної людини унікальним і не на сто відсотків передбаченим, є розходження інноваційних структур окремих людей, різна ступінь впливу однакових мотивів на різних людей, різна ступінь залежності дії одних мотивів від інших.

Таким чином, у одних людей прагнення до досягнення результату може бути дуже сильним, в інших же воно може бути відносно слабким. У цьому випадку даний мотив буде по-різному діяти на поведінку людей. Можлива й інша ситуація: два чоловіка мають однаково сильний мотив на досягнення результату. Але в одного цей мотив домінує над всіма іншими, і він буде домагатися результату будь-якими засобами. У іншого ж цей мотив співвідноситься по силі дії з мотивом на співучасть у спільних діях. У цьому випадку ця людина буде поводитися по-іншому.

1.2. Сутність та зміст поняття «професійна мотивація»

Мотивація вважається одним із важливих компонентів у структурі професійної діяльності фахівця. Саме мотиваційний компонент найбільше впливає на професійну діяльність та поведінку людини. Особисте задоволення від добре виконаної роботи дає людині почуття впевненості у власних силах, стимулює її до самореалізації.

Проблематика професійної мотивації вивчалась багатьма зарубіжними та вітчизняними вченими різних галузей знань. Зокрема, автори розглядали професійну мотивацію менеджерів, фахівців з управлінської праці, юристів, працівників правоохоронних органів, педагогів, майбутніх психологів, соціальних педагогів.

За визначенням Д. Кларка, професійна мотивація є внутрішнім стимулом, який приводить до здійснення певної професійної діяльності через задоволення від самого процесу та досягнення конкретних результатів.

Інший автор, Р. Вільямс, визначає професійну мотивацію як систему цілеспрямованих внутрішніх сил, що активізуються в особистості під впливом зовнішніх чи внутрішніх чинників, спрямованих на досягнення професійних цілей.

З точки зору А. Маслоу, професійна мотивація – це внутрішній рушій, який формується під впливом особистісних рис та зовнішніх факторів, визначаючи напрямок та інтенсивність професійної діяльності.

Компоненти професійної мотивації включають в себе різні аспекти, які визначають напрямок та інтенсивність діяльності. Згідно з Ф. Тейлором, основними компонентами є цілі, інтереси, цінності, очікування та потреби.

Щодо функцій професійної мотивації, Д. Мак-Клелланд розглядає їх як регулюючий механізм, який впливає на вибір професійної діяльності, утримання високого рівня професійних стандартів, а також стимулює саморозвиток та досягнення нових вершин у професійній сфері.

Професійна мотивація є складним та багатограним явищем, яке визначає не лише рівень продуктивності праці, але й загальний стан задоволеності особистістю в обраній сфері. За Ф. Тейлором, основними компонентами цього явища є цілі, інтереси, цінності, очікування та потреби, які взаємодіють між собою, впливаючи на напрямок та інтенсивність професійної діяльності.

Цілі фахівця визначаються не лише внутрішніми факторами, а й зовнішнім середовищем. Вони відіграють ключову роль у формуванні мотивації та визначенні шляху розвитку в професійній сфері. Індивід, який має чітко сформульовані цілі, відчуває сильний внутрішній підґрунтя для досягнення успіху в своїй обраній галузі.

Інтереси фахівця є одним із ключових компонентів професійної мотивації. Здатність знаходити задоволення в процесі виконання професійних обов'язків визначає велику міру самореалізації. Працівник, який знаходить захоплення в тому, що робить, має потужний джерело внутрішньої мотивації.

Цінності, які направляють дії та вибори фахівця, також мають великий вплив на професійну мотивацію. Якщо цінності співпадають із цілями та

інтересами, особистість відчуває гармонію в своєму професійному шляху.

Очікування та потреби є додатковими факторами, які доповнюють мозаїку професійної мотивації. Очікування успіху, визнання чи матеріального забезпечення можуть визначати інтенсивність зусиль, які фахівець вкладає в свою діяльність.

Професійна мотивація, з психологічного погляду, є внутрішнім рушієм, яке формується під впливом не лише особистісних рис, але й зовнішніх факторів. Зокрема, важливо розглядати вплив соціокультурного середовища, сімейного виховання та освіти на формування професійних мотивів.

Особистісні риси, такі як самооцінка, саморегуляція та емоційний інтелект, визначають ступінь внутрішньої готовності до досягнення поставлених цілей. Індивід, який володіє високим рівнем самосвідомості та вмінням керувати своїми емоціями, здатний більш ефективно вирішувати завдання та досягати успіху в обраній сфері.

Соціокультурне середовище, включаючи норми та цінності суспільства, також впливає на формування професійної мотивації. Однак, важливо розглядати індивідуальний підхід, оскільки кожна особистість унікальна і може реагувати на зовнішні впливи по-різному.

Стадії формування професійної мотивації розглядаються різними авторами як поступовий процес, що включає етапи:

За висловлюванням Д. Херцберга, на першому етапі формується усвідомлення особистих інтересів та потреб у виборі професійного шляху.

Ф. Мейер та Р. Девенпорт вказують на те, що другий етап передбачає вивчення можливостей для реалізації обраної професійної мети.

С. Гінзберг та Д. Шоустон розглядають третій етап як активний вибір та здійснення професійної діяльності, що відповідає визначеним цілям.

Аналіз досліджень з проблеми формування професійної мотивації особистості показує, що цьому явищу приділяється значна увага, оскільки саме мотивація визначає характер і особливості навчальної та професійної діяльності майбутнього фахівця, є провідним регулятором його активності.

Інтерес до професії та оволодіння нею є одними з важливих чинників успішного навчання людини та професійної реалізації в майбутньому. Мотивація до професійної діяльності посідає провідне місце в структурі діяльності людини і є одним із основних понять, яке використовують для пояснення мотивів та спонукань до здобуття певної професії.

1.3. Специфіка професійної мотивації старшокласників

Професійна мотивація старшокласників визначається рядом унікальних особливостей, які варто розглянути для глибшого розуміння їхнього професійного становлення та вибору шляху розвитку.

Однією з ключових особливостей є формальний характер мотиваційних установок старшокласників. У цьому віці, коли особистісні риси та інтереси тільки починають виринати на поверхню, важливо враховувати вплив зовнішніх чинників на формування мотивації. Спрощено кажучи, багато старшокласників можуть обирати професійний шлях під впливом зовнішніх тисків та очікувань, таких як соціальний престиж або рекомендації батьків.

Ще однією особливістю є мінливість мотиваційних позицій. У цьому періоді інтенсивного особистісного росту старшокласники шукають своє місце у світі та розкривають для себе нові інтереси. Ця постійна динаміка може суттєво впливати на їхні професійні уподобання та призводити до змін у виборі майбутньої кар'єри.

Зазначена мінливість також виражається у внутрішніх конфліктах професійної мотивації. Старшокласники можуть відчувати потребу в матеріальному успіху, та водночас маючи бажання творчої самореалізації. Такі внутрішні розбіжності створюють додатковий виклик для педагогів і батьків, які спрямовані на формування стабільних та збалансованих мотиваційних орієнтацій.

Педагогічні підходи до формування професійної мотивації

старшокласників повинні враховувати ці особливості. Наприклад, активні методи, такі як організація екскурсій, взаємодія з представниками різних професій та використання інтерактивних методик, можуть сприяти виявленню та розвитку індивідуальних талантів старшокласників. Також, важливо стимулювати внутрішню рефлексію, допомагати учням розвинути власні мотиваційні конфлікти та вирішувати їх у позитивний спосіб.

Особливість професійної мотивації старшокласників полягає також у тому, що вона часто не є цілісною. У молодих людей можуть бути одночасно присутні різні мотиви, які можуть бути несумісними між собою. Наприклад, одна людина може одночасно прагнути до матеріального успіху та до творчої самореалізації.

Формування професійної мотивації старшокласників є важливим завданням педагогів та батьків. Для цього необхідно:

- Розвивати у молодих людей інтерес до різних професій. Для цього можна організовувати екскурсії на підприємства, проводити зустрічі з представниками різних професій, проводити професійні тести тощо.

- Допомогти молодим людям усвідомити свої інтереси, здібності та можливості. Для цього можна проводити індивідуальні бесіди з учнями, залучати їх до професійної орієнтації тощо.

- Створити умови для розвитку у молодих людей позитивного ставлення до праці. Це можна зробити, виховання у них почуття відповідальності, ініціативності, самостійності тощо.

Загалом, специфіка професійної мотивації старшокласників виглядає як складний мозаїчний образ, де важливо брати до уваги як зовнішні, так і внутрішні фактори впливу. Систематичний та індивідуалізований підхід до розвитку мотиваційних установок може стати ключем до формування стабільної та відповідальної професійної поведінки у майбутньому [10; 11].

РОЗДІЛ 2

ДІЯЛЬНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА З ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СТАРШОКЛАСНИКІВ

2.1. Особливості роботи соціального педагога з формування професійної мотивації старшокласників

З метою правильного вибору професії необхідно керування даним процесом, яке здійснюється соціальним педагогом.

Управління вибором професії – одна із складових частин проблеми наукового управління суспільством. В вужчому плані стосовно до проблеми вибору професії учнями соціальному педагогу вкрай важливо знати об'єктивні і суб'єктивні чинники, складають зміст управління.

До об'єктивних факторів відносяться:

- система об'єктивно діючих закономірностей, умови життя суб'єкта, середовище, виховання, економічне оточення та інші.

До суб'єктивних факторів відносяться:

- можливості суб'єкта, схильності, інтереси, здібності, наміри, мотиви, характер, темперамент, задатки і інші сторони особистості.

Щоб управління вибором професії було дійсно ефективним, вкрай важливо розібратися в суті зазначених вище двох доданків сторін предмета управління. Управління вибором професії немислимо без знання особистості, її структури.

Людська особистість надзвичайно складна. Вона володіє як набутими за життя якостями, так і біологічними властивостями, що характеризуються відносною сталістю (задатки, тип нервової системи і т.д.).

Управління професійним самовизначенням тільки тоді науково, коли будується з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей учнів,

базується на знанні динамічної функціональної структури особистості. Отже, організація професійної мотивації буде успішна й плідна в тому випадку, якщо соціальний педагог володіє підготовкою в області психології, або працює спільно з психологом, іншими фахівцями, а також взаємодіє з центрами зайнятості.

Існують різні ситуації вибору професії. Адже старшокласник бере до уваги відомості не тільки про особливості різних професій, але і масу іншої інформації, через яку соціальний педагог може впливати на професійну мотивацію учня.

Види діяльності соціального педагога з даного напрямку:

1. Робота з сім'єю:

- батьківські збори (соціальний педагог може провести батьківські збори, щоб з'ясувати позиції батьків щодо професійного вибору учня);
- проведення індивідуальних бесід;
- лекторії;
- діагностика учнів;
- інформування.

Можливо інформування батьків про можливі варіанти професійної мотивації їхніх дітей, спираючись на результати заздалегідь проведених діагностик спрямованих на дослідження різних сфер, які можуть впливати на вибір дитини, а також на статистичні дані затребуваних вакансій на ринку праці:

- консультації;
- бесіди.

Дуже часто батьки надають дитині повну свободу вибору, вимагаючи тим самим від неї самостійності, відповідальності, ініціативи. Трапляється, що батьки не згодні з вибором дитини, пропонуючи переглянути свої плани й зробити інший вибір, вважаючи, що вона ще не володіє достатньою обізнаністю в даній області. Класичному вибору професії часто заважають установки батьків, які прагнуть, щоб діти компенсували їхні недоліки в майбутньому, у

тій діяльності, в якій вони не змогли себе повністю проявити.

2. Робота в мікрогрупах:

- вивчення позиції мікрогрупи;

Дружні відносини старшокласників вже дуже міцні і вплив їх на вибір професії не виключено, так як увага свого професійного майбутнього однолітків також зростає. Саме позиція мікрогрупи може стати вирішальним у професійному самовизначенні.

- інформування.

Соціальний педагог повинен інформувати учнів про можливі наслідки, які можуть виникнути при виборі професії, спираючись на чужі життєві позиції, а також інформувати учнів про решту можливі помилки при виборі професії.

3. Робота з педагогічним колективом:

- взаємодія з класним керівником випускних класів;
- взаємодія з психологом (спільна діагностична робота, консультування);
- взаємодія з адміністрацією (співпраця з середніми та вищими навчальними закладами, відстеження професійної самореалізації випускників).

4. Робота з особистістю старшокласника.

Робота з особистістю старшокласника включає наступні напрямки роботи:

- діагностична робота;
- діагностика здібностей.

Соціальному педагогу необхідно займатися діагностикою здібностей. Здібності, таланти учня старших класів необхідно розглядати не тільки в навчанні, але і до всіх інших видам суспільно цінною активності. Так як саме здібності включає в себе майбутня професійна придатність.

У поведінці і життя людини уявлення про найближчому і віддаленому майбутньому відіграють дуже важливу роль, уявне представлення, його особливості залежать від складу розуму й характеру, досвіду людини. Він

включає в себе головну мету і цілі на майбутнє, шляхи та засоби їх досягнення. Але плани різні за змістом і те, які вони залежить від людини.

Схильності проявляються і формуються в діяльності. Свідомо включаючись в різні види діяльності, людина може змінити свої захоплення, а значить і напрямки. Для старшокласника це важливо, так як допрофесійна захоплення – шлях до майбутньому. За допомогою соціального педагога дитина може сформулювати свою думку про свої до професійних захопленнях.

1. Інформування.

Не спотворена інформація – важливий фактор вибору професії. Соціальний педагог повинен володіти такою інформацією і надавати її старшокласникам.

2. Посередницька робота з навчальними закладами та зі службами зайнятості.

3. Профорієнтаційна робота.

а) розробка професійного плану або способу.

б) визначення головної цілі та цілі на майбутнє, шляхи та засоби їх досягнення.

в) складання індивідуальних бізнес-планів учнів.

Для того щоб допомогти старшокласникам можливе складання індивідуальних бізнес-планів учнів, в яких вони зможуть приблизно сформулювати свої основні життєві пріоритети і мети.

Основною формою роботи соціального педагога з визначення професійної мотивації є профорієнтація, яка включає в себе наступні напрямки:

- професійна активізація,
- професійне просвітництво,
- професійну консультацію,
- професійне виховання (розвиток),
- професійний підбір,
- професійний відбір,
- соціально-професійна адаптація.

Профорієнтаційна робота серед школярів ведеться за двома основними напрямками:

- профорієнтаційна діагностика
- професійне консультування.

Психологічна діагностика припускає проведення тестування для визначення професійних інтересів, нахилів і сформувалися здібностей; виявлення, вимір і об'єктивізацію індивідуально-психологічних особливостей особистості, що мають відношення до успішності виконання тієї чи іншої професійної діяльності. З метою професійного консультування та професійного психологічного відбору можуть використовуватися найрізноманітніші психодіагностичні методики, прогностична цінність яких підтверджена спеціальними дослідженнями.

Можуть бути застосовані такі методики:

1. Метод активізуючого консультування, заснований на індивідуальній роботі з підлітком.
2. Тест професійних інтересів (Холланд).
3. Тест «Рівень мотивації досягнення».
4. Дослідження освітніх установок.
5. Твір на тему «Моя майбутня професія».
6. Техніка «Складання інформаційної карти».
7. Техніка самоопису, оцінки здібностей та оцінки видів діяльності.
8. Вибір професії за класифікацією Є. Климова.
9. Діагностична методика «Професійна готовність» [15].

Профдіагностична робота проводиться в кілька етапів:

1. Виявлення рівня готовності до професійного самовизначення (Опитувальник для виявлення рівня готовності до вибору професії (В. Успенський)).

Метою даної роботи є визначення рівня готовності до професійного самовизначення, ступінь інформованості про професії, сформованість професійного плану, профпросвіта, довідково-інформаційне консультування.

2. Вивчення інтересів, схильностей і спрямованості особистості за типами професій та видів діяльності (ДДО, опитувальник «Орієнтація», опитувальник професійної готовності, методика «Карта інтересів», опитувальник Холланда, мотивація професійної діяльності (К. Замфір))

Метою даної роботи є первинна діагностика професійних інтересів, нахилів, спрямованості за типами професій та видів діяльності, здійснення професійного вибору клієнтами.

Основна тенденція розвитку профорієнтаційної і профконсультаційної роботи з підлітками та юнаками – всебічне сприяння спонуканню власної активності молодого людини. Фахівці в цій області роблять спробу піти від традиційної діагностико-рекомендаційної схеми профконсультації, коли підлітка або юнака спочатку консультують за допомогою різних методик, а потім, після аналізу отриманих даних, профконсультант видає клієнту рекомендацію, в кращому випадку – декілька варіантів таких рекомендацій. Психолого-педагогічна допомога школяреві у професійному самовизначенні повинна бути спрямована на створення умов для самостійного вирішення проблем за допомогою спеціальних методів наприклад, виділяються наступні етапи організації активізуючого консультаційного впливу.

Попередній етап – ще до зустрічі зі школярем, на якому консультант повинен познайомитися з попередньою інформацією про учня та на підставі аналізу цієї інформації висунути попередню профорієнтаційну гіпотезу – визначити проблему і намітити шляхи її вирішення.

1. Загальна оцінка ситуації консультування за наступними складовими: особливостей даного учня (у чому він сам бачить проблему), умов консультування (наскільки вони допомагають вирішувати проблему учня), самооцінка профконсультанта (наскільки він готовий допомогти даному школяреві). На 1 етапі важливо не тільки «досліджувати» учня, скільки допомогти йому сформулювати власну проблему, тому особливе значення має організація емоційно-довірчого контакту зі школярем і таке послідовний розвиток цього контакту: спочатку – максимальна доброзичливість; далі –

доброзичливість і конструктивність; на завершення консультації доброзичливість і оптимальне настрої.

2. Висування (або уточнення) профконсультаційної гіпотези, яка включає загальне уявлення про проблеми клієнта і можливі шляхи і засоби розв'язання цієї проблеми.

3. Спільне вирішення визначеної проблеми, що допускає використання в ряді випадків і неактивізуючих методів, наприклад, стандартизованих психодіагностичних засобів. Головне, щоб учень розумів загальну логіку проведеної спільної роботи, тобто залишався суб'єктом самовизначення [18].

Мета такої роботи – вселення в юнака оптимізму, впевненості в собі, а також програвання в спеціальних процедурах складних моментів, пов'язаних із самовизначенням.

Робота соціального педагога з визначення професійної мотивації старшокласників має будуватися з урахуванням особистісного підходу. Це вимагає послідовного ставлення соціального педагога до вихованця як до особистості. Необхідно розвивати такі особисті якості учнів: спроможність до пізнання себе і навколишнього світу, усвідомлення і зміни тієї чи іншої ситуації, незалежність, вміння робити вибір, відповідати неї та інших. Необхідно створити умови для прояви активності самого учня, для усвідомленого, самостійного вибору виду освіти у відповідності зі своїми ціннісними орієнтаціями, особистісними можливостями і що здібностями. У цьому у старшокласника має формуватися почуття відповідальності цей вибір, і психологічна гнучкість. Соціальному педагогові треба бачити в вихованці особистість, розуміти, що підліток може стати свідомим, відповідальним суб'єктом власного розвитку.

Отже, для ефективності роботи соціального педагога з визначення професійної мотивації старшокласників необхідні певні соціально-педагогічні умови:

1. Орієнтація формування особистісних якостей учнів (здатність до самопізнання і самозміни, незалежності, віри себе, вміння робити вибір, і

відповідати неї, цілеспрямованості, комунікабельності тощо.).

2. Системність, комплексність, цілісність і безперервність профорієнтаційної діяльності соціального педагога.

3. Взаємодія соціального педагога, освітнього закладу загалом із установами професійної освіти.

4. Взаємодія соціального педагога і освітнього закладу зі спеціалістами різноманітних галузей професійної діяльності, і навіть різними підприємствами і міжнародними організаціями, з метою навчання (екскурсії) і працевлаштування учнів.

5. Спільна діяльність із професійного самовизначення старшокласників соціального педагога, педагогів освітнього закладу і батьків учнів.

6. Включення старшокласників у діяльність за фахового самовизначення на добровільних засадах.

7. Соціально-педагогічна робота із старшокласниками щодо професійної орієнтації повинна повною мірою враховувати актуальні вікові потреби учнів та суперечності, які можуть виникати під час її реалізації.

8. Робота соціального педагога з професійного самовизначення старшокласників має будуватися з урахуванням особистісного підходу

2.2. Аналіз дослідження професійної мотивації старшокласників

Дослідження було проведено в групі спортивного танцювального клубу м. Запоріжжя, серед осіб які навчаються у 10-11 класах закладів загальної середньої освіти. Кількість учнів, які взяли участь у дослідженні склала 30 осіб.

Методики які були використані при дослідженні:

- Методика діагностування особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса (додаток А);

- Методика діагностування особистості до мотивації від уникнення невдач Т. Елерса (додаток Б);

- Методика діагностики ступеня готовності до ризику Г. Шуберта (додаток В).

- Методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокіч) (додаток Г).

Після вивчення даних цих методик можна зробити такі висновки.

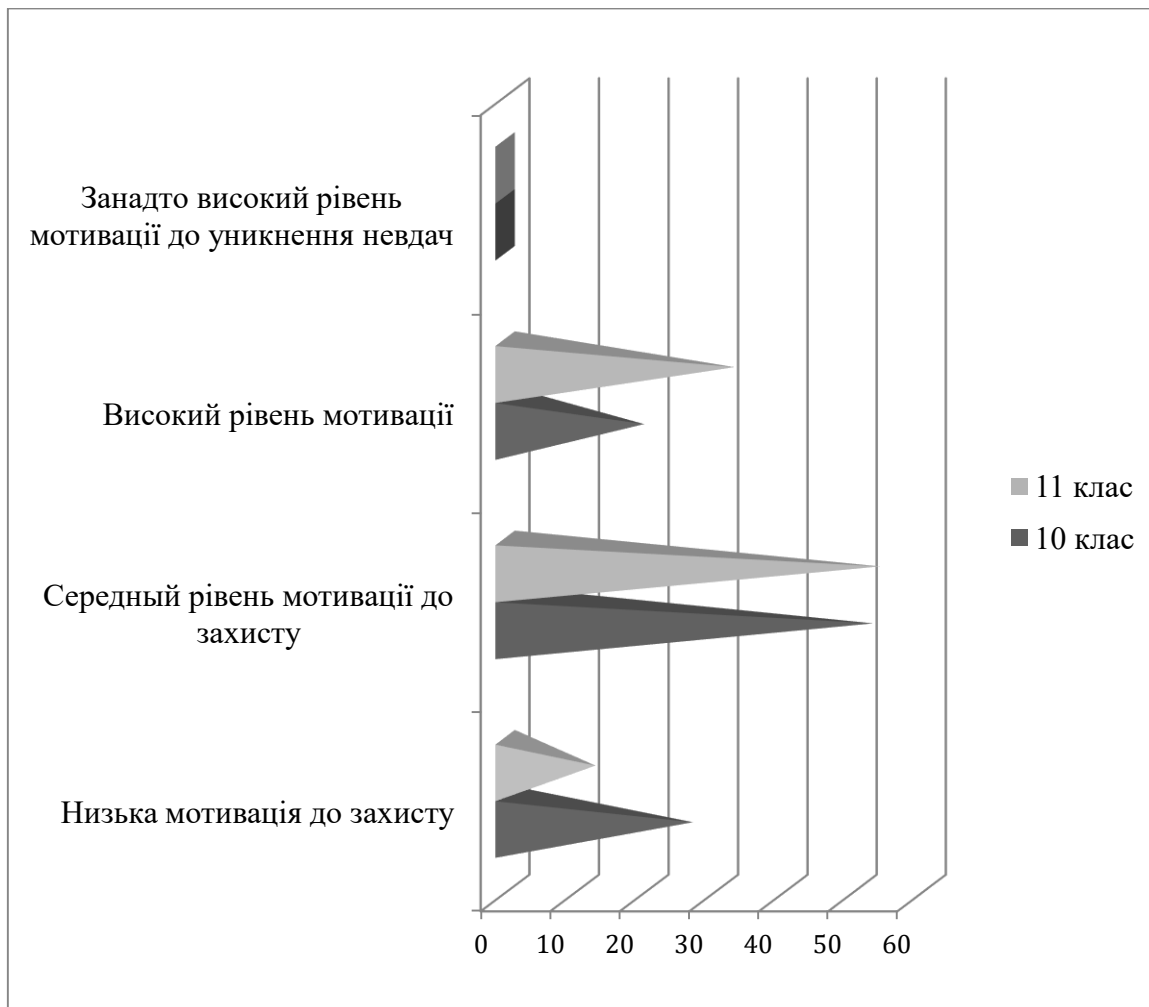


Рисунок 2.1. – Результати дослідження за методикою діагностування особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса.

Вибірка: 30 людей. (15 десятикласників і 15 одинадцятикласників)

Низька: 27% (10 клас) і 13% (11 клас)

Середня: 53% (10 клас) і 53% (11 клас)

Високий: 20% (10 клас) і 34% (11 клас)

Занадто високий: 0% (10 клас) і 0% (11 клас)

Результати дослідження за методикою діагностування особистості до мотивації від уникнення невдач Т. Елерса подано на рис. 2.2.

Середній рівень мотивації – 60 %;

Низький рівень мотивації – 20 %;

Помірно високий рівень – 18%;

Занадто високий рівень – 2%.

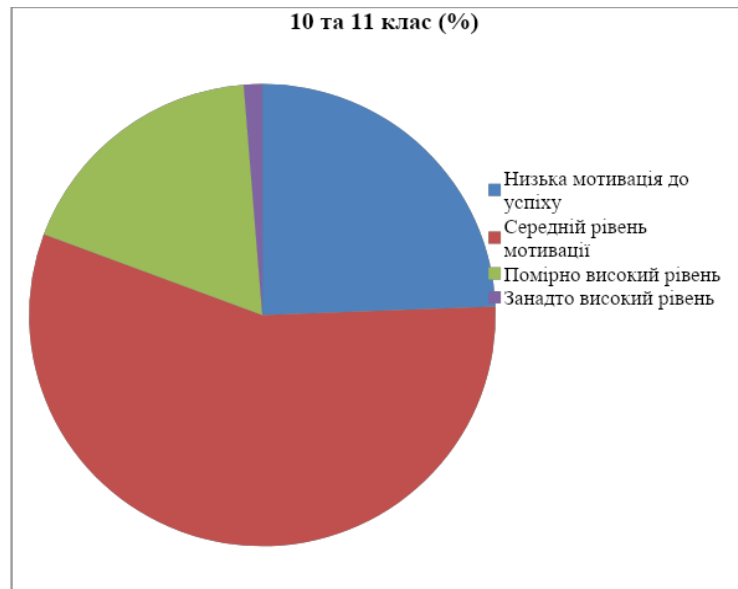


Рисунок 2.2. – Результати дослідження за методикою діагностування особистості до мотивації від уникнення невдач Т. Елерса.

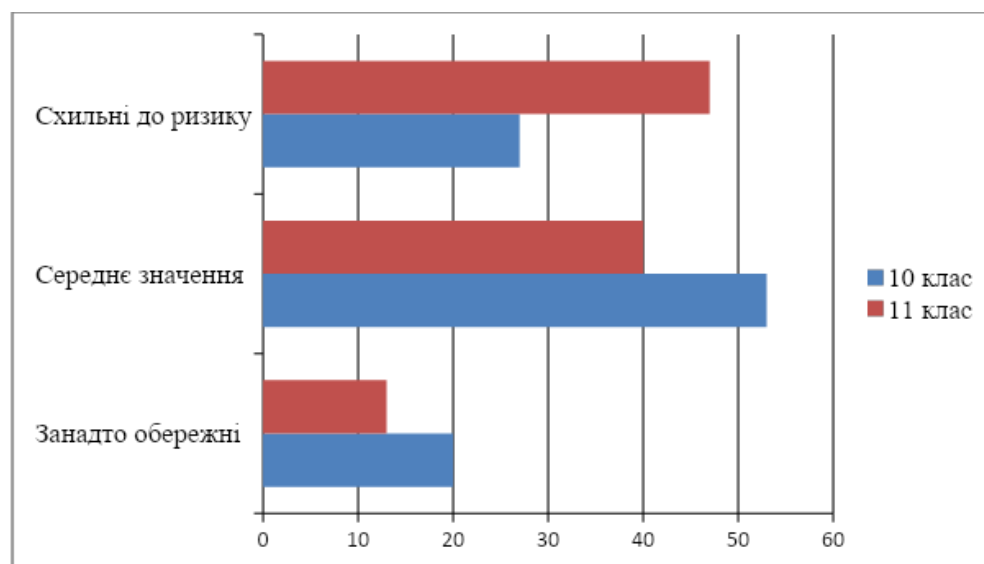


Рисунок 2.3. – Результати дослідження за методикою діагностики ступеня готовності до ризику Г. Шуберта .

Занадто: (10клас)20% і 13%(11клас)

середнє: 53%(10клас) і 40%(11клас)

Схильні до ризику: 27%(10клас) і 47%(11клас)

Якщо буквально ще сто років тому вміння читати та писати було показником освіченої людини, то тепер цього зовсім недостатньо. На сьогоднішній день у суспільстві домінує думка щодо обов'язковості не просто освіти, а саме професійної освіти. Так, всього близько 2% школярів старших класів не збираються у подальшому вчитися якійсь професії, а одразу після закінчення школи планують працювати. Переважна ж більшість учнів (55%) 10-11 класів планує здобувати вищу освіту, не залежно від форми навчання, здебільшого в гуманітарній сфері.

Взнаки дається не стільки якість освіти чи статус університетів, скільки їх профіль. Заочну форму вибирають зазвичай ті, хто планує паралельно працювати та навчатись. Здебільшого це хлопці, які орієнтуються на технічні спеціальності. Тому така ситуація є об'єктивно та «історично» обумовленою.

Більшість сьогоднішніх школярів, не залежно від того, який освітній план вони собі побудували, серед компаній, в яких хотіли б працювати після здобуття фахової освіти, найчастіше називають ті, що належать до державного сектору та/або великі промислові підприємства.

Цікаво додати, що за результатами дослідження виявлена пряма залежність між успішністю учня в школі та рівнем бажаної освіти у подальшому. Так, у тих, хто взагалі не планує продовжувати освіту після школи, найнижчі середні бали; у тих, хто планує вступати до закладів середньо-спеціальної освіти – посередні; а у тих, хто бажає отримувати вищу освіту – найвищі бали успішності.

В той же час варто відзначити низьку інформованість школярів про можливі шляхи здобуття освіти різних рівнів, перспектив професійної реалізації, основних роботодавців регіону тощо, що у підсумку позначається на розмитості бачення власного професійного майбутнього, ситуативності вибору спеціальностей та місць навчання після школи. Зважаючи на це, доречним видається не тільки проведення профорієнтаційної роботи, але й заходів

просвітницького характеру, спрямованих на ліквідацію інформаційного вакууму серед учнів шкіл із зазначених питань. В такій ситуації будь-який навчальний заклад може виступити вже не тільки у ролі агітатора, що здійснює пряму профорієнтаційну роботу, залучаючи випускників шкіл до своїх лав, але й у якості інформатора/тренера/експерта, завданням якого є висвітлити варіаційність можливостей здобуття освіти у нашому місті, показати перспективи обрання різних професійних напрямків, донести ситуацію на регіональному/національному/міжнародному ринках праці, продемонструвати механізми набуття молодими фахівцями важливих конкурентних переваг тощо.

Проводячи такі просвітницькі заходи серед школярів, навчальний заклад отримує можливість сформувати власний образ турботливого добродійника, тим самим реалізуючи стратегію дій соціально відповідального інституту, при цьому здійснюючи опосередковану рекламу власних послуг та укріплюючи позитивний імідж у свідомості населення міста.

Кількість бажаних професій для опанування у школярів залежить від класу навчання. При цьому в середньому учні 10–11 класів обирають 4 найбільш цікавих для себе професії. Вище рівень варіаційності у питанні професійної визначеності демонструють випускники шкіл, тоді як восьмикласники частіше називають одну професію, на яку наразі орієнтуються. Однак подібна ситуація, скоріше, свідчить не про високий рівень впевненості та визначеності зі своїм професійним майбутнім, а про неактуальність даного питання, незамислення над ним, відсутність інформації про перспективи обрання свого професійного шляху після школи.

Безумовно, очікування того, що дитина ще з середньої ланки школи орієнтована на конкретну професію і докладає усі зусилля для її опанування, є нелогічними, марними та віддаленими від реальності. В умовах великої кількості можливостей для власного професійного становлення, динамічних змін у попиті та пропозиції на фахівців різних спеціальностей, природнім є як факт змін вподобань школярів, так і вибір з-поміж декількох варіантів. Проте уваги потребує не стільки сам факт підвищеної невизначеності учнів старшої

школи (хоча і він теж), а строкатість виборів, тобто коли дитина вагається між професіями, які вимагають різних стартових знань, навичок та компетенцій. Наслідками такої невизначеності та строкатості виборів стає ситуативне обрання майбутнього фаху, що згодом може призвести до розчарування та, відповідно, професійної нереалізованості.

Якщо звернутись до рейтингів конкретних професій, то тут лідерство з-поміж 170 запропонованих варіантів належить:

- 1) Журналістам
- 2) Психологам
- 3) Юристам
- 4) Програмістам
- 5) Лікарям
- 6) Фотографам
- 7) Дизайнерам
- 8) Перекладачам
- 9) Веб-дизайнерам
- 10) Адвокатам
- 11) Тренерам
- 12) ІТ-спеціалістам
- 13) Економістам
- 14) Акторам
- 15) Менеджерам з туризму

Варто відзначити високий рівень популярності серед молоді професій, що об'єднані у художньо-естетичний напрям, тобто ті, що, скоріше, є відображенням мрій. Наприклад, актор, музикант, художник, письменник, професійний спортсмен. Лідруюча позиція цього напрямку з-поміж інших 12, які були сформовані на етапі аналізу результатів вибору професій школярами, з одного боку, вказує принаймні на декларативний творчий потенціал нового покоління, з іншого, навряд чи збереже своє лідерство на останньому етапі формування професійного вибору. Ймовірність того, що кінцевий вибір

школяра буде більш прагматичним доволі висока, зважаючи на причини вибору професій, а також на першочерговий вплив батьків у питання професійного визначення.

Різноманітність спеціальностей, за якими пропонують наразі абітурієнтам здобути професійну освіту, призводить до розпорошення вподобань школярів – тобто до ситуації, коли учень вагається між двома, трьома, а іноді і десятками професіями, які можуть не мати між собою нічого спільного, а, відповідно, вимагати від молодого особи знань у різних сферах та з різних предметів. Отже, раціональність не завжди є основою вибору майбутньої професії.

Таблиця 2.1.

Причини вибору професії

Перелік причин вибору професії №	Причини	%
1	Вважаю цікавою роботу за цими спеціальностями	90,0
2	Вважаю перспективною роботу за цими спеціальностями	80,0
3	Завжди подобались ці спеціальності	79,2
4	Фахівці цих спеціальностей мають добрі заробітки	70,1
5	За цими спеціальностями, кращі перспективи кар'єрного росту	66,3
6	У мене в сферах, пов'язаних з цими спеціальностями, найкращі знання	62,6
7	Престижні спеціальності	61,7
8	Реально вступити на бюджет за цими спеціальностями	52,4

Продовження таблиці 2.1.

9	В майбутньому маю де працевлаштуватися за цими спеціальностями	48,0
10	Батьки радять (радили)	47,8
11	На фахівців цих спеціальностей є попит у нашому місті	45,5
12	Навчаючись за цими спеціальностями я отримуватиму стипендію	42,8
13	Ці професії підходять мені за результатами профорієнтаційного тестування	37,2
14	За цими спеціальностями буде легко працювати	30,4
15	За цими спеціальностями легко буде навчатись	26,5
16	Порадили знайомі, друзі	21,1
17	Вплинуло кіно, телебачення, газети, книжки	20,8
18	Хочу навчатись з друзями за кампанію	16,1
19	Хочу продовжити професію своїх батьків	12,5
20	Порадили бабуся/дідусь	11,8
21	Дешевше буде платити за навчання за цими спеціальностями	9,7
22	Порадили брати/сестри	9,5
23	Брат/сестра навчаються вже за цими спеціальностями	8,9
24	За цими спеціальностями строк навчання менше, ніж за іншими, а отже, можна швидше починати працювати	8,4
25	Порадили вчителі	7,5

Запропонований школярам для вибору перелік професій, складався зі 170

позиції, в основу якого був покладений класифікатор професій. Подібне різноманіття професійних можливостей саме по собі стало фактором, що стимулював до множинних виборів учнів.

При цьому ймовірність того, що обирались не тільки ті професії, на які школяр, дійсно, орієнтується після закінчення школи, а і ті, що є дитячою мрією, значно підвищується. І це є ще однією причиною іноді доволі строкатих виборів, окрім вище зазначеної ірраціональності та несформованості професійних вподобань як таких. Множинність запропонованих варіантів обумовлює низький відсоток рейтингу найбільш популярних професій, однак цей список при значному зменшенні кількості можливих варіантів для вибору залишиться таким же.

В середньому учні 10–11 класів схильні обирати 4 професії, опануванням яких планують зайнятись після школи. При цьому, якщо десятикласники обирають 3-4 професії, то одинадцятикласники вже 4-5. Більше того, серед випускників шкіл 39,9 % тих, хто розмірковує над вибором однієї професії з-поміж більш ніж 5 цікавих на даний момент, в той час як серед учнів 10 класу таких 27,6 %.

До речі, професії художньо-естетичного напрямку частіше обираються учнями 10 класів, так само як і ті, що стосуються сфери торгівлі та послуг, виробництва та технічного спрямування без вищої освіти. В той час як учні 11-х класів значно частіше замислюються над менеджерським фахом, опануванням професій соціально-психологічного спрямування, медичного, а також пов'язаних з маркетингом.

Серед першочергових причин вибору професії лідерство належить зацікавленості роботою за обраним фахом, престижності, очікуванням високих заробітків та кар'єрного зростання, а також звичайному бажанню опанувати саме дану професію. Варто зазначити, що обґрунтування причин вибору носить ірраціональний характер і в основному стосується вподобань учнів, проте природа саме таких вподобань залишається мало зрозумілою навіть школярам.

Самореалізації та отримання задоволення від майбутньої роботи, в першу

чергу, прагнуть ті учні, що орієнтуються на вищу освіту, тоді як ті, хто планує опанувати професії, що вимагають середньо спеціальної освіти, частіше за інших однолітків звертають увагу на важливість заробітку та забезпечення родини.

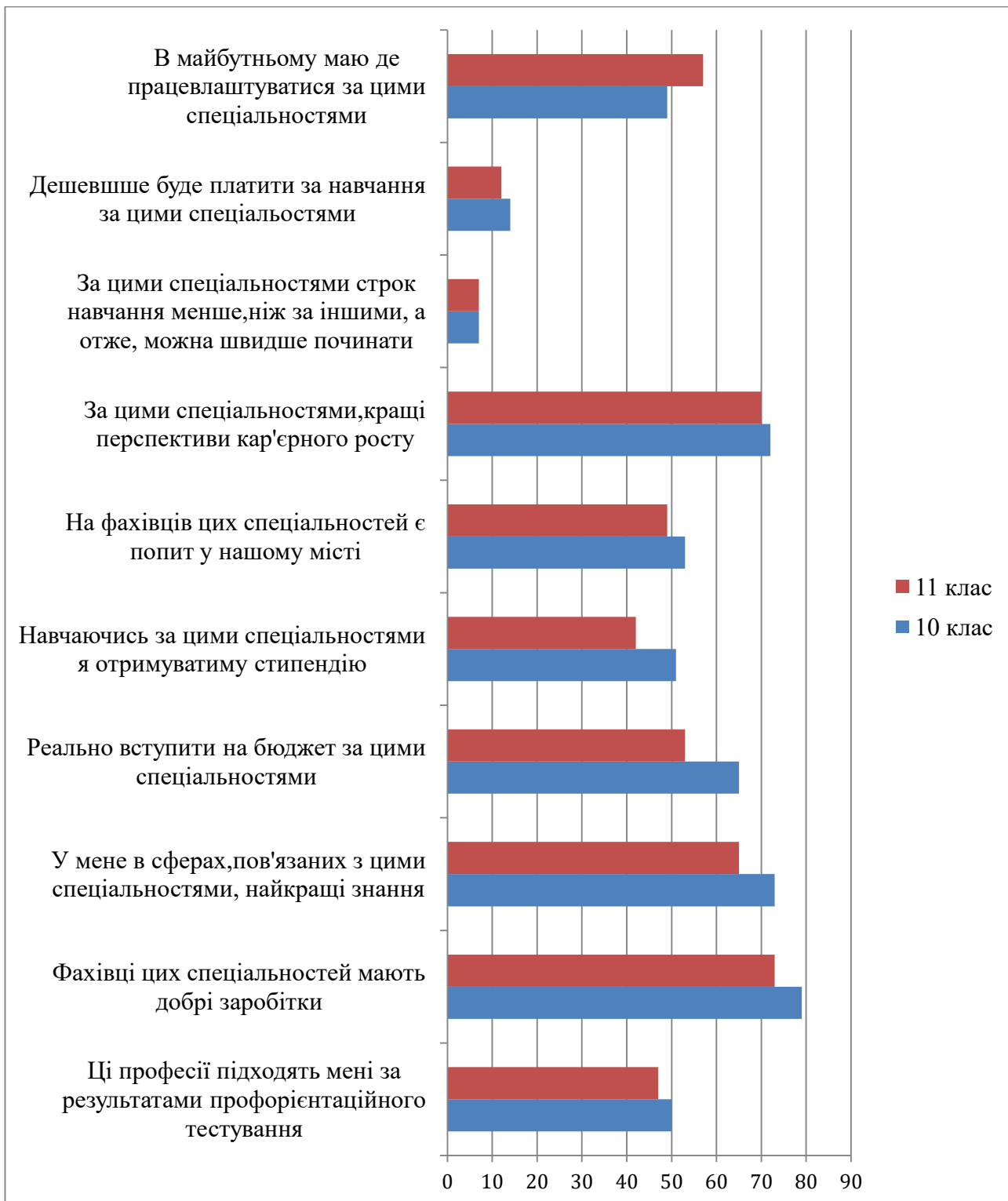


Рисунок 2.4. – Обґрунтовані та логічно підкріплені причини вибору професій (у %, дані наведені в межах кожної групи).

Основними джерелами отримання інформації для школярів є особисте спілкування з батьками, друзями, вчителями у школі, викладачами на курсах та Інтернет ресурси. Їх популярність суттєвим чином не змінюється в залежності від класу навчання школярів. В той час як популярність Івент-заходів зростає з кожним роком, досягаючи свого максимуму серед одинадятикласників. А от на традиційні ЗМІ, навпаки, частіше звертають увагу восьмикласники.

Варто звернути увагу на те, що така форма взаємодії з абітурієнтами як відвідування представниками вишу шкіл на даний момент використовується не в повній мірі, адже про нього згадує 5 % 10-класників і лише кожен четвертий учень 11 класу.

Респонденти, що обирають професії, які потребують вищої освіти, частіше вказують на престиж та перспективу, а учні, що орієнтовані на професії середньоспеціального кваліфікаційного рівня вказують на відносну легкість та швидкість здобуття професійних навичок з метою їх подальшого найшвидшого застосування в роботі.

Таблиця 2.2.

Відмінності у причинах вибору професії
в залежності від освітнього рівня

Відмінні причини вибору професій	вища	середньо спеціальна
Вважаю перспективною роботу за цими спеціальностями	81,7%	75,9%
За цими спеціальностями, кращі перспективи кар'єрного росту	68,3%	61,3%
Престижні спеціальності	63,7%	54,6%
У мене в сферах, пов'язаних з цими спеціальностями, найкращі знання	64,1%	54,7%
Хочу навчатись з друзями за кампанію	15,4%	21,2%

Продовження таблиці 2.2.

За цими спеціальностями строк навчання менше, ніж за іншими, а отже, можна швидше починати працювати	7,6%	15,8%
За цими спеціальностями буде легко працювати	29,8%	38,7%
За цими спеціальностями легко буде навчатись	25,5%	34,7%

Зусилля, що учні готові докладати до здобуття певного освітнього та професійного рівня, залежать від низки об'єктивних та суб'єктивних чинників. Одним з них є невисокий рівень знань, здобутих протягом навчання у школі. Оцінюючи рівень своєї підготовки, школяр та його найближче оточення сходяться на думці щодо найбільш оптимального шляху подальшого професійного становлення, який, як правило, пов'язаний з опануванням професій у закладах середньо-спеціальної освіти та якнайшвидше працевлаштування.

В основі майбутнього професійного вибору лежать причини різного характеру, вони можуть бути, як раціональними, так і ірраціональними, а можуть взагалі бути нав'язаними тими чи іншими агентами соціалізації. Школярі наразі віддають перевагу емоційним факторам, які фактично не відображають суті тієї чи іншої професії, та можуть бути присвоєні будь-якій з них

Для дитини, батьки якої мають робітничу професію, зменшується бар'єр впевненості про непрестижність, непривабливість подібної професії. Батьки постають певним гарантом стабільності, оскільки працюючи все життя на заводі, знайомі з особливостями його роботи, володіють більшою інформацією «з перших вуст». Учень воліє працювати робітником з думкою про непохитність свого положення, аніж здобувати освіту економіста чи юриста, і бути невпевненим у своєму професійному майбутньому.

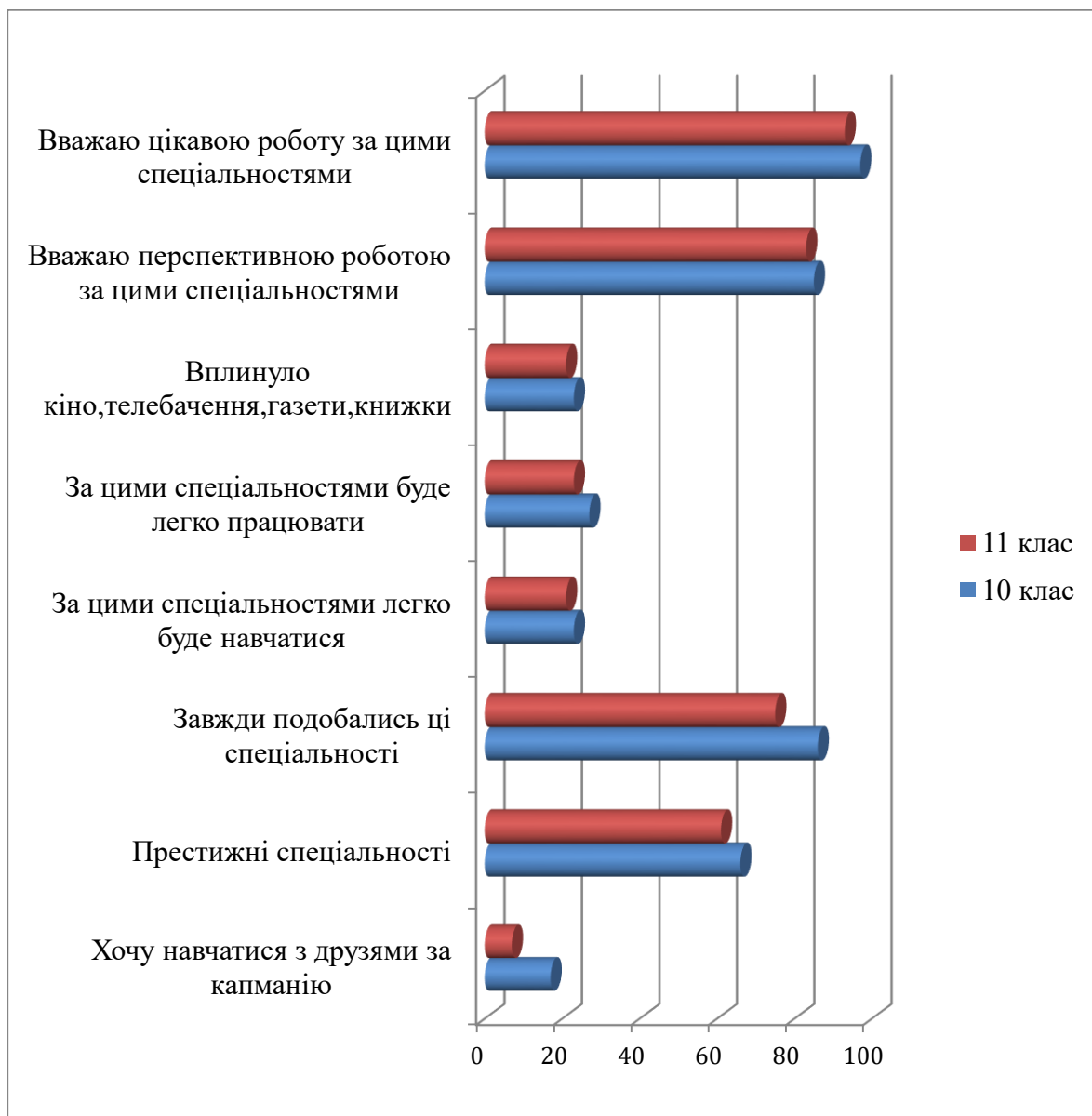


Рисунок 2.5. – Ірраціональні причини вибору професій (у %, дані наведені в межах кожної групи).

В основі майбутнього професійного вибору лежать причини різного характеру, вони можуть бути, як раціональними, так і ірраціональними, а можуть взагалі бути нав'язаними тими чи іншими агентами соціалізації. Школярі наразі віддають перевагу емоційним факторам, які фактично не відображають суті тієї чи іншої професії, та можуть бути присвоєні будь-якій з них

Для дитини, батьки якої мають робітничу професію, зменшується бар'єр впевненості про непрестижність, непривабливість подібної професії. Батьки постають певним гарантом стабільності, оскільки працюючи все життя на

заводі, знайомі з особливостями його роботи, володіють більшою інформацією «з перших вуст». Учень воліє працювати робітником з думкою про непохитність свого положення, аніж здобувати освіту економіста чи юриста, і бути невпевненим у своєму професійному майбутньому.

Найбільша кількість учнів обрала у якості бажаного роботодавця промислові підприємства м. Запоріжжя. Підприємства важкої промисловості є найбільш визначеними для учнів як місця майбутнього працевлаштування, оскільки їх чисельність у нашому місті поступається кількості компаній, які представлені в інших кластерах. Відповідно, учням, які планують працювати у промисловій сфері, простіше визначитись з роботодавцем, ніж тим, хто збирається професійно реалізовувати себе в інших сферах.

Необхідність розширення профорієнтаційного світогляду нинішніх школярів пояснюється тим, що 60,4% опитаних учнів, не змогли вказати компанію в м. Запоріжжі, у якій вони хотіли б працювати у майбутньому. Припускаємо, що однією з причин відсутності відповіді на запропоноване питання є незнання школярами тих компаній, в яких можна самореалізуватись, працюючи за обраною спеціальністю. Відсутність орієнтирів щодо майбутніх роботодавців збільшує ризик визначення зі спеціальністю в останній момент.

Зазначимо, що учні 11-го класу, на відміну від своїх молодших колег, демонструють менший відсоток невизначеності, як і учні гімназій, у порівнянні з учнями інших навчальних закладів. Пов'язано це з тим, що на момент закінчення школи актуалізується потреба в інформації про бажаних роботодавців, та вакансії, що пропонуються ними. Учні гімназії, чий рівень знань здебільшого вищий, зважаючи хоча б на розширене багатопрофільне навчання, перебувають у більш насиченому інформаційному просторі. Гімназія сприймається на сьогоднішній день як елітна освіта, яка потребує певного матеріального достатку. В практичному застосуванні у майбутньому знань, отриманих протягом навчання, зацікавлені, у першу чергу, батьки гімназистів, які виступають основним каналом інформування щодо професійного вибору.

Системною проблемою профорієнтаційної діяльності більшості освітніх

закладів є акцентування уваги на можливості отримання конкретної спеціальності у їх стінах, а не на специфіці спеціальності взагалі. Існуюча стратегія профорієнтаційної роботи спрямована на отримання швидких результатів – залучення якомога більшої кількості абітурієнтів.

Серед усіх опитаних виділяємо категорію небажаючих працювати у м. Запоріжжі, яку складають 6,4% учнів. Хоча дана категорія є невеликою, проте простежуються певні відмінності залежно від класу та профілю, типу навчального закладу і статі учнів.

2.3. Обґрунтування програми щодо підвищення рівня професійної мотивації старшокласників

На нашу думку, одним із ефективних засобів підвищення професійної мотивації учнів старших класів є спеціально організовані тренінги. У процесі їх планування і проведення необхідно враховувати ряд психологічних факторів, які детермінують мотивацію уміння старшокласників: почуття компетентності, особистісна причинність і самодетермінація, причинні схеми та цілеутворення. Актуалізуючи ці фактори можна ефективно впливати на мотивацію.

Метою мотиваційного тренінгу вважають використання практичних і наукових форм, методів та засобів для розвитку мотивації професійної саморегуляції, створення сприятливих умов для професійного розвитку у майбутньому, а також формування якостей, які сприяють професійній рефлексії. Важливою складовою тренінгу є здатність до переживання досвіду особистісних змін і він є більш ефективним способом функціонування. Зважаючи на все перераховане, нами було запропоновано тренінг з назвою «Мотивації професійного розвитку».

Мета тренінгу – підвищення особистісної та професійної мотивації, а також формування особистісних і професійних новоутворень і позитивного ставлення до педагогічної професії.

Завдання тренінгу вирішуються шляхом рефлексії (що я роблю, в чому сенс того, що я роблю), залучення розумових засобів для аналізу прототипу професійної діяльності: 1) розвиток розуміння себе і досягнутих результатів професійної діяльності; 2) формування професійно значущих якостей і умінь для соціального педагога/соціального працівника; 3) позитивне ставлення до професійної діяльності; 4) самовдосконалення; 5) набуття власного досвіду завдяки процесів взаємодопомоги.

Тренінг складається з двох цільових частин. Перша частина визначається як виявлення типу професійної спрямованості старшокласників, а також наявного реального та ідеального професійного образу Я і образу професії, що отримується старшокласником. Друга частина містить проектування індивідуального образу професійного майбутнього, осмислення майбутньої професійної ролі як професійного потенційного образу Я, актуалізацію своїх професійних ресурсів старшокласниками, завдяки уточненню та змістовному аналізу професійної спрямованості (мотивів навчальної та майбутньої професійної діяльності, орієнтації та інформованості про різні види професійної діяльності та емоційного відношення до професії, що отримує старшокласник).

Старшокласникам пропонуються завдання «відкритого типу», тобто такі, що не мають єдиного і остаточного рішення. Стимулюється висунання нових ідей, які руйнують звичні стереотипи і загальноприйняті погляди, розвиваються здібності у старшокласників до самопізнання і саморозуміння, виховуються пошана до індивідуальних особливостей кожної людини, здатність співвідносити власний досвід з чужим. Принципами проведення тренінгу є: добровільність участі, «тут і тепер», партнерське спілкування, активність, зворотній зв'язок, конфіденційність. А також принципи гуманістичної психології: безоціночність, прийняття інших, психологічна безпека та підтримка.

Данні тренінгові заняття можна поділити на три етапи.

Перший етап ґрунтується на організації групи старшокласників, включенні їх в групову роботу і діагностиці професійної спрямованості, а також

з'ясуванні існуючого образу Я і образу професії .

Завдання на даному етапі :

- Залучити старшокласників до роботи;
- Спрямувати роботу членів групи на самостійне виконання завдань;
- Підвести підсумки діагностики, обговорити види професійної спрямованості та індивідуальні образи професії.

Методики для проведення занять на першому етапі:

- Анкета-опитувальник для виявлення виду професійної спрямованості;
- Тест двадцяти пропозицій «Хто Я?» Д. Куна, Л. Маккпартленда ;
- Тест-опитувальник «Самовідношення особистості» В. Століна, С. Пантелєєва ;
- Міні-твір «Образ майбутньої професійної діяльності та моя професійна спрямованість».

На завершальній стадії першого етапу організовується дискусія за результатами запропонованих методик.

Другий етап містить безпосереднє проведення різноманітних вправ, спрямованих на оцінку різних аспектів професійного майбутнього, включаючи аналіз наявних уявлень про професію і про себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності. Виявлені на першому етапі види професійної спрямованості старшокласників зіставляються з ідеальним образом професійної діяльності та існуючими індивідуальними рисами професії, що дозволяє оцінити можливості та обмеження старшокласників у професійній сфері, а також уточнити індивідуальний образ професії.

Завдання другого етапу тренінгу :

- Спрямувати самопізнання старшокласників на адекватне уявлення образу професії і професійного образу Я;
- Актуалізувати професійну спрямованість;
- Стимулювати особисту відповідальність за побудову професійного майбутнього;
- Сформувати у старшокласників уявлення про себе як про головне

джерело подій, що відбуваються у власному житті;

- Підвести до усвідомлення наявності в собі особистісного потенціалу, що вимагає реалізації;

- Активізувати і спрямовувати процес зворотного зв'язку.

На другому етапі можна використовувати наступні вправи з переліку:

Вправи, орієнтовані на розгляд образу Я старшокласниками: «Хто Я?» та «Ідентифікація – який Я?» (Дж. Шервуд); «Професійна ідентичність» (С. Симагіна), на виявлення професійного образу Я: «Підвищення професіоналізму», «Кінорежисери» (В. Бабайцева), «Готель», «Реклама послуг» (І. Вачков), «Точка зору» (В. Бабайцева) та ін; на уточнення педагогічної спрямованості: «Лекція» (В. Большаков), «Неохідний викладач» (І. Вачков), «Професіограма» (Е. Іванова) та ін; а також вправи, спрямовані на з'ясування професійних можливостей і здібностей старшокласників, емоційного ставлення до майбутньої професії, мотивів професійної діяльності, вироблення професійного образу Я.

- Вправа «Ключі» (К. Фопель), мета – розвиток символічного мислення, опрацювання і розставання з непотрібними відносинами, виявлення і прийняття нових перспектив;

- Вправа «Людина-одноденка» (Г. Абрамова), мета – розширення часової перспективи;

- Вправа «Простір життя» (А. Кронік), мета – тренування навичок довгострокового планування, формування навичок біографічного мислення, зміцнення «почуття реальності»;

- Вправа «Відеомонологи», мета – розвиток механізму імовірнісного прогнозування, тренування публічних виступів;

- Вправа «Раніше – зараз – потім» (Г. Бардієр, І. Ромазан, Т. Чередникова), мета – розвиток тимчасової перспективи;

- Вправа «Професійний портрет», мета – розвиток уявлень про майбутнє, формування позитивного образу Я та професійного майбутнього ;

- Вправа «Мої цілі», мета – визначення пріоритетних цілей, зіставлення

цілей і рівня їх реалізації в передбачуваному виді професійної діяльності;

- Вправа «Цінності професійної діяльності», мета – актуалізація власних професійних цінностей і порівняння з цінностями суспільства щодо передбачуваної професії;

- Вправа «Я через 10 років» проєктивний малюнок, метою якого є усвідомлення себе у часовій перспективі.

Третій етап тренінгу спрямований на аналіз та обговорення результатів самопізнання старшокласників при прогнозуванні свого професійного майбутнього.

Основними завданнями на даному етапі є:

- Активізація значущості професійної спрямованості та необхідності вироблення адекватних уявлень старшокласників про професійно важливі якості та особливості майбутньої професійної діяльності;

- Стимулювання до усвідомлення себе у часовій перспективі, пов'язаної з професійною діяльністю;

- Формулювання професійних цілей та шляхів їх досягнення.

Питання вибору майбутньої професії є пріоритетним для старшокласників. Кожна молода людина в цьому віці замислюється над тим, ким бути в цьому величезному і часто мінливому світі. Головне для старшокласників – не розгубитися, зробити правильний вибір, відповідний їх особистим інтересам, здібностям, можливостям.

Проведення тренінгу є одним із способів надання можливості старшокласникам осмислення цілей і планування своєї діяльності в рамках майбутньої професії, а також побудови системи відносин з іншими людьми.

Під час заняття у старшокласників виробляються навички співпраці, вміння, пов'язані з подоланням труднощів, розвиваються такі якості, як доброзичливість, толерантність і емпатія.

Мета програми: формування профорієнтаційної компетентності старшокласників шляхом включення в процес активного планування свого професійного майбутнього, щоб цей процес був цікавим і значущим для

підлітка.

Завдання:

1. Активізація внутрішніх психологічних ресурсів старшокласників для формування вміння складати і коригувати свою професійну перспективу.
2. Усвідомлення цілей вибору майбутньої професії.
3. Розвиток навичок конструктивної взаємодії.
4. Формування класу як команди, вироблення загальнодоступних і прийнятих всім колективом цінностей і орієнтирів для можливості подальшого функціонування класу як єдиного цілого з урахуванням особистісних особливостей всіх учнів, створення сприятливих умов для групової роботи.
5. Розвиток навичок рефлексії.

Заняття проводяться у формі групового консультування з елементами тренінгу. Вік учасників – 15-17 років. Кількість – 15-20 осіб.

При проведенні занять курсу використовуються такі форми і методи роботи:

- профорієнтаційні ігри;
- психодіагностичні методики з подальшим обговоренням результатів;
- ігрові професійні вправи;
- самоопис;
- групова дискусія;
- використання конструктивної зворотного зв'язку.

Зміст програми курсу за темами

Тренінг розрахований на 7 академічних годин.

Режим роботи групи – 4 заняття по 1-2 академічних години.

Кількість учасників у групі 15-20 осіб.

Кожне заняття включає:

- Вступну часимну, спрямовану на позначення початку роботи, підготовку групи до роботи, створення особливої атмосфери позитивного настрою.

- Основну частину, безпосередньо спрямовану на реалізацію поставлених

завдань (у разі необхідності основна частина розбивається додатковими разминочними вправами)

- Рефлексивну частину як підведення підсумків роботи (переживання, усвідомлення, досвід), спрямовану на інтеграцію досвіду, отримання зворотного зв'язку від учасників групи.

- Завершальну частину, спрямовану на вихід з групової роботи і зняття емоційної напруги.

Умови проведення: простір для вільного переміщення учасників.

Дуже ефективним тренінгом для старшокласників є заняття «Майбутнє для мене...».

Мета тренінгу:

- формувати і зміцнювати позитивні цінності та переконання учнів стосовно майбутнього;

- виховувати риси позитивного цільного характеру для повноцінних міжособистісних стосунків та здорового життя;

- розвивати самопізнання.

Обладнання: мультимедійний проектор, ноутбук, індивідуальний роздатковий матеріал для інтерактивних вправ, друківані матеріали для групових вправ.

Хід роботи

1. Вступне слово соціального педагога.

Народна мудрість говорить: «Життя прожити – не поле перейти». Яке воно – наше життя? Минуле, сучасне, майбутнє... Для когось – колосиста пишна нива, для інших – перепахане рілля, або взагалі – пустеля. Кожен із нас озирається на прожиті роки, замислюючись над завтрашнім днем – малює картину власного життя.

Отже, сьогодні наша розмова піде про майбутнє, про невідому землю, яка майорить десь на горизонті та відкривається перед нашими очима. Рушаймо в путь! Terra incognita, чекай на нас!

2. Прийняття правил роботи в групі.

Почнемо, як завжди, з прийняття, а точніше – уточнення, правил роботи в нашій групі на сьогоднішньому занятті. А саме:

- активність;
- правило «піднятої руки»;
- говори «тут і зараз»;
- доброзичлива, відкрита атмосфера;
- не критикуй!
- вимкнений мобільний телефон.

3. Очікування учнів. Вправа «Дерево емоцій»

Мета: визначити очікування, з якими учасники тренінгу прийшли на заняття.

На паперових «яблучках» учні записують свої сподівання, надії, очікування від тренінгу і по черзі клеять їх на дерево, намальоване на ватмані.

4. Знайомство учасників. Вправа «Заява»

Мета: самопізнання і самовираження за допомогою метафоричних засобів.

Учням по черзі необхідно заявити про себе: це може бути оголошення в газеті або усне повідомлення у вигляді реклами.

5. Вправа «Циферблат життя»

Обладнання: циферблати годинника, вирізані з паперу.

А зараз пропоную помалювати. На отриманих вами паперових циферблатах напишіть цифри, які визначатимуть не час, а роки вашого життя. Спочатку ми народились – ставимо цифру «0», потім росли, дорослішали – стрілка рухалась від цифри до цифри, і зараз зупинилась на позначці, рівній вашому нинішньому віку. Малюємо далі стільки позначок, скільки б хотіли років прожити. Проте не забувайте, що дуже головне не скільки ти прожив, а як ти це зробив. Якими ви бачите себе через 5 та 10 років? Продовжить фразу «Через 5(10) років я хочу бути...» Відповіді запишіть на зворотному боці годинника. Отже, у кого які плани на майбутнє?

Учні зачитують свої варіанти.

6. Килим ідей «Кроки до успіху»

Мета: навчити учнів конкретних прийомів для успішної діяльності.

Психолог пропонує об'єднатися дітям в чотири групи «Південь», «Північ», «Захід», «Схід». Кожна група записати свої ідеї стосовно питання: «Що ж допомагає досягти успіху в житті?»

По закінченню вправи – захист роботі та обговорення результатів.

7. Вправа-енергізатор «Аукціон»

Мета: навчити робити правильний вибір, розпоряджатися своїм життям, часом, енергією, можливостями.

Обладнання: слайди з відповідними лотами, «у.о.»

В попередній вправі ми з вами спробували визначити, що треба робити та дотримуватись для того, щоб досягти в житті успіху. Проте не варто забувати про те, що дуже часто на нашому життєвому шляху зустрічаються альтернативи, серед яких ми повинні зробити вибір і, бажано, правильний. Тому переходимо до наступної вправи-енергізатора – «Аукціон».

Кожен із учасників отримує по 18 у.о. Чому 18? Відповідь: «Це вік повної самостійності особистості». І, як юнак може розпоряджатися своїм вибором, так і я даю вам змогу витратити ці у.о. на те, що вам більш до вподоби. Отже, перед вами поставлена задача: «Витратити, або заощадити». Але пам'ятайте, перш ніж зробити свій вибір, двічі подумайте, проте і «задніх пасти» не треба, ви можете залишитись ні з чим.

- А тепер скажіть мені, будь ласка, чи шкода вам того чого не придбали?

- Чи хотіли ви щось змінити?

Можете зробити наступний висновок: не треба поспішати з передчасними діями, проте в той же час, не треба зволікати.

8. Вправа «Скріпа»

Мета: показати наглядно наслідки неправильних рішень, дати зрозуміти можливість почати все спочатку.

Обладнання: скріпа на кожного учасника тренінгу.

Всі ми знаємо що наші вчинки тією чи іншою мірою впливають та змінюють нас. А от яким чином і в який бік залежить від нас самих. Все це

можна сказати про вплив нашої поведінки та способу життя та здоров'я. Яким чином приходять ці зміни я наглядно продемонструю вам за допомогою справи «Скріпа».

Кожному з вас надано звичайну канцелярську скріпку, у вас 10 секунд для того, щоб розігнути її та зробити якомога рівнішою. Продемонструємо результати, усі справились, молодці. Проте розслаблятися ще зарано. Я пропоную вам за той же період часу – 10 секунд – відновити скріпку і надати їй вихідну позицію та попереднього вигляду. Тепер подивимось у кого це вийшло найбільш вдало.

А зараз пропоную відповісти на запитання:

- Чи можна сказати що скріпи виглядають так само, як і на початку вправи?

- Що важче згинати чи розгинати скріпку?

- Чому навчає нас приклад зі скріпкою?

Кожне рішення, яке приймаємо в житті так чи інакше змінює нас. Незважаючи на минулі помилки, ми вже сьогодні маємо змогу розпочати все спочатку, та жити за іншими правилами.

9. Очікування. Вправа «Дерево емоцій»

Мета: визначити емоційний стан учасників наприкінці тренінгу.

Кожен учасник заняття підходить до свого стікера-«яблучка», що розташоване на дереві, зачитує свої очікування, які були записані на початку тренінгу. Якщо побажання справдилися, тренер замінює стікер на справжнє яблуко та вручає його учню.

10. Підбиття підсумків. Вправа-гармонія «Жовта валіза»

Мета: одержання зворотного зв'язку від групи, підвищення самооцінки, самопізнання, можливість зробити приємне іншій людині.

Обладнання: валіза, намальована на папері жовтого кольору.

От і наближається до логічного завершення наше тренінгове заняття. Я дякую всім за те, що були активними, були цікавими і захоплюючими. І наостанок в нас залишилась маленька вправа – гармонія, яка носить назву

«Жовта валіза». Чому жовта? Жовтий – колір сонця, позитивного настрою та відмінного самопочуття. І саме в цю, наповнену приємними почуттями валізу, ви з вами покидаємо все, що знадобиться нам потому. А щоб згадувати нашу зустріч біло приємно, давайте кожному в його валізу напишемо теплі побажання.

ВИСНОВКИ

Вивчення мотивації і її формування – це дві сторони одного і того ж процесу виховання мотиваційної сфери цілісності особи старшокласника. Вивчення навчальної мотивації необхідно для виявлення реального рівня і можливих перспектив, а також зони її найближчого впливу на розвиток кожного учня. У зв'язку з цим результати проведеного дослідження процесу формування професійної мотивації, показали нові процеси взаємозв'язку суспільного устрою суспільства і формування у старшокласників нових цілей і потреб.

Отже, можна зробити висновок, що роки навчання у старших класах школи є найлегшими та найулюбленішими в житті людини. Юнацький вік – це час початку самостійного життя. До початку самостійного життя та професійної діяльності необхідно готуватись заздалегідь. Під час дослідження ми визначили, що від профілю підготовки залежить набір професійно цінних якостей. Так, на формування соціально-психологічних характеристик підлітка вирішальний вплив має організація педагогічно-виховного процесу у закладі освіти. Для сучасних старшокласників характерними є: прагнення до самореалізації, прояв раціоналізму, індивідуальності і дипломатичності, прагматизм, першочергове задоволення власних потреб, що цілком відповідає вимогам сучасного ринку праці. Серед професійних якостей, що відзначають роботодавці, найважливішими виступають: креативність, самостійність, вміння швидко адаптуватись, вміння аналізувати інформацію, уміти застосовувати інформаційні технології, комунікабельність, толерантність, уміння самовдосконалюватись та стресостійкість. Отже, нами було визначено ключові професійні та особисті якості, які допоможуть обрати майбутню професію, а в подальшому, по завершенню навчання у закладі вищої освіти легше знайти роботу після отримання диплому, закріпитись на робочому місці, мати можливість завоювати авторитет та побудувати успішний бізнес.

Аналіз наукової літератури дає змогу визначити, що основою формування навчальної діяльності старшокласника є поєднання низки потреб і мотивів у виборі майбутньої професії. З метою практичного дослідження особливостей визначення провідних мотивів навчальної діяльності старшокласників було проведено діагностику рівня сформованості професійної мотивації старшокласників. Загальний принцип дослідження полягав у визнанні принципової можливості формування професійної мотивації у процесі навчання. Отримані результати безперечно ціннісні як для самих старшокласників, що брали участь у емпіричному дослідженні, так і для педагогів закладів освіти і можуть виступати основою для формування настанови на безперервне підвищення якості педагогічної діяльності та якості підготовки фахівців.

Проведене дослідження дозволяє відмітити низький рівень професійної ідентичності старшокласників – на етапі завершення навчання у школі вже необхідно мати достатній рівень вмотивованості вибору професії.

Структура професійної мотивації майбутнього фахівця складається із сукупності мотивів (внутрішніх і зовнішніх) та ставлень до різних аспектів професійної діяльності, а також їх удосконалення.

Запропонований нами тренінг є продуктивним, адже, використання процедур психологічного тренінгу дає змогу: розвивати у старшокласників прагнення до індивідуального та професійного розвитку; проводити аналіз і розробку перспективної мети професійного розвитку; здійснювати на підставі аналізу необхідних професійно важливих якостей активізацію старшокласників. Перспектива подальших досліджень полягає у системному аналізі мотиваційних можливостей змістовного наповнення окремих навчальних дисциплін, які б сприяли професійному розвитку старшокласників.

Отже, психологічний зміст професійної мотивації полягає не просто у виборі конкретної професії, а в знаходженні особистісних основ цього вибору, що суб'єктивно переживається як пошук покликання, що відповідає потребі зрозуміти себе та відшукати сенс свого життя.

Оптимізація професійної мотивації на ранніх етапах полягає в спрямуванні особистості на самостійний, свідомий вибір професії, який повинен здійснюватися у результаті аналізу своїх внутрішніх ресурсів, зокрема своїх здібностей, потреб, мотивів, життєвих цілей та співвідношення їх з вимогами та можливостями обраної професії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєва І. В. Психологічні аспекти формування професійної мотивації майбутніх соціальних педагогів: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. / Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ, 2018. 20 с.
2. Волкова І. А. Формування професійної мотивації майбутніх соціальних педагогів у процесі практичної підготовки. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2017. № 22. С. 147-152.
3. Громова Т. В. Психолого-педагогічні умови формування професійної мотивації соціальних педагогів. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2015. № 46. С. 44-49.
4. Про освіту : закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2017. № 38-39, ст.380.
5. Загалка В. В. Психологія. Київ: Знання, 2004. 528 с.
6. Коваленко О. Е. Методика професійного навчання: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Харків : Вид-во НУА, 2005. 360 с.
7. Корнієнко Л. В., Чайка О. В. Формування професійної мотивації майбутніх соціальних педагогів: проблеми та перспективи. *Проблеми сучасного підручника* 2018. № 18. С. 122-128.
8. Лещенко І. В. Педагогічні умови формування професійної мотивації студентів-соціальних педагогів. *Професійна освіта: методологія, теорія та технології* 2019. № 2(15) С. 60-69.
9. Петренко В.О. Психологія особистості. Київ: Академвидав, 2022. С. 110.
10. Проколіна Л. М. Професійна орієнтація старшокласників. Київ : Вища школа, 2003. 192 с.
11. Ратушняк О. В. Психолого-педагогічні умови формування професійної мотивації студентів соціально-педагогічного напрямку вищих навчальних

- зкладів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». 2017. № 1. С. 97-102.
12. Різун В. А. Психологія мотивації. Київ : Академвидав, 2020. 244-с.
 13. Сергеева Т. І. Формування професійної мотивації майбутніх соціальних педагогів у процесі практичної підготовки. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія «Психологія». 2019. № 8). С. 68-74.
 14. Старченко Г. О. Формування професійної мотивації майбутніх соціальних педагогів у процесі вищої педагогічної освіти. *Педагогічний альманах*. 2018. № 31. С. 132-137.
 15. Ткаченко Н. А. Психологічні особливості формування професійної мотивації майбутніх соціальних педагогів. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Педагогіка і психологія. 2016. № 18. С. 118-122.
 16. Харченко В. О. Формування професійної мотивації майбутніх соціальних педагогів у вищому навчальному закладі. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2017. № 2(66). С. 221-226.
 17. Єрохин С. А., Нікітін Ю. В., Нікітіна І. В. Концепція професійної мотивації старшокласників як фактор конкурентності на ринку праці. *Юридична наука*. 2011. №1(1). С. 2.
 18. Deci E. L., & Ryan, R. M. The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 2000. № 11(4). P. 227-268.
 19. Eccles, J. S., & Wigfield, A. Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology* 2002. № 53. P. 109-132.
 20. Maslow, A. H. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row, 1954. P. 370.
 21. Pintrich, P. R. A motivational science perspective on the role of student motivation in learning and teaching contexts. *Journal of Educational Psychology*. 2003. № 95(4). P. 667-686.

22. Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. Motivation in education: Theory, research, and applications (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall, 2002.
23. Robbins, S. P., & Judge, T. A. Organizational behavior (15th ed.). Boston, MA: Pearson, 2017. P. 181-182.
24. Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., Senecal, C., & Vallieres, E. F. The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement*. 1992. № 52(4). P. 1003-1017.
25. Wigfield, A., & Eccles, J. S. Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*. 2000. № 25(1). P. 68-81.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика діагностики особистості мотивацію до успіху т. Елерса

Вам буде запропоновано 41 питання, на кожне з яких дайте відповідь «так» чи «ні».

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти певний час.
2. Я легко дратуюсь, коли зауважую, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним із останніх.
5. Коли у мене два дні поспіль немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижчі за середні.
7. Стосовно себе я суворіший, ніж стосовно 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 досяг успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Завзятість – це не основна моя риса.
12. Мої досягнення у праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Засудження стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене слухною людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш жорсткими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це помітно.
19. За виконання роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що мав зробити зараз.
21. Потрібно покладатися лише на себе.
22. У житті мало речей, важливіших за гроші.
23. Завжди, коли мені потрібно виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я схильний до роботи, я роблю її кращою та кваліфікованішою, ніж інші.

27. Мені простіше та легше спілкуватися з людьми, які можуть наполегливо працювати.
28. Коли я не маю справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше за інших.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якнайкраще.
31. Мої друзі іноді вважають мене лінивим.
32. Мої успіхи певною мірою залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не сердиться, я нетерплячий.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої здобутки.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж інші.
38. Багато чого, за що я беруся, я не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне влади та становища.
41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, я йду аж до крайніх заходів для доказу своєї правоти.

КЛЮЧ

Ви отримали по 1 балу за відповіді «так» на наступні запитання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41. Ви також отримали по 1 балу за відповіді «ні» на запитання: 6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Відповіді на запитання 1, 11, 12, 19, 28, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Підрахуйте суму набраних балів.

Результат. Від 1 до 10 балів: - низька мотивація до успіху; від 11 до 16 балів: - середній рівень мотивації; від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації; понад 21 бал: надто високий рівень мотивації до успіху.

Аналіз результатів. Результат тесту «Мотивація до успіху» слід аналізувати разом із результатами двох наступних тестів: тесту «Мотивація до уникнення невдач» та тесту «Готовність до ризику».

Дослідження показали, що люди, помірковано і сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середній рівень ризику. Ті ж, хто боїться невдач, воліють малий або, навпаки, занадто великий рівень ризику. Чим вища мотивація людини до успіху – досягнення мети, тим нижча готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: за сильної мотивації до успіху надії на успіх зазвичай скромніші, ніж за слабкої мотивації до успіху.

До того ж людям, мотивованим на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику.

Ті, хто сильно мотивований на успіх і мають високу готовність до ризику, рідше потрапляють у нещасні випадки, ніж ті, які мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли в людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), це перешкоджає мотиву успіху – досягненню мети.

Додаток Б

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ДО УНИКАННЯ НЕУДАЧ Т. ЕЛЕРСА

Інструкція: «Вам пропонується список слів із 30 рядків, по 3 слова у кожному рядку. У кожному рядку виберіть лише одне з трьох слів, яке найбільш точно Вас характеризує, та позначте його».

1	2	3
1. Сміливий	пильний	підприємливий
2. Короткий	боязкий	впертий
3. Обережний	рішучий	песимістичний
4. Непостійний	безцеремонний	уважний
5. Нерозумний	боягузливий	недумаючий
6. Спритний	жвавий	передбачливий
7. Холоднокровний	вагається	завзятий
8. Стрімкий	легковажний	боязкий
9. Незамислений	манірний	непередбачливий
10. Оптимістичний	сумлінний	чуйний
11. Меланхолійний	сумнівається	нестійкий
12. Боягузливий	недбалий	схвильований
13. Обачливий	тихий	боязкий
14. Уважний	нерозсудливий	сміливий
15. Розважливий	швидкий	мужній
16. Підприємливий	обережний	передбачливий
17. Схвильований	розсіяний	боязкий
18. Малодушний	необережний	безцеремонний
19. Палохливий	нерішучий	нервовий
20. Виконавчий	відданий	авантюрний
21. Передбачливий	жвавий	відчайдушний
22. Приборканий	байдужий	недбалий
23. Обережний	безтурботний	терплячий
24. Розумний	дбайливий	хоробрий
25. Передбачуваний	безстрашний	сумлінний
26. Поспішний	полохливий	безтурботний
27. Розсіяний	необачний	песимістичний

28. Обачний	розважливий	підприємливий
29. Тихий	неорганізований	боязкий
30. Оптимістичний	пильний	безтурботний

КЛЮЧ

Ви отримуєте по 1 балу за наступні вибори, наведені в ключі (перша цифра перед рисою означає номер рядка, друга цифра після риси – номер стовпця, в якому потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, що отримало 1 бал у першому рядку, у другому стовпці – «пильний»). Інші вибори балів не здобувають.

Ключ підрахунку:

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.

Результат. Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту. Від 2 до 10 балів: - низька мотивація до захисту; від 11 до 16 балів: - середній рівень мотивації; від 17 до 20 балів: - високий рівень мотивації; понад 20 балів: надто високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.

Аналіз результату. Результат аналізується разом із тестами «Мотивація до успіху» та «Готовність до ризику».

Дослідження Д. Мак-Клемава показали, що люди з високим рівнем захисту, тобто страхом перед нещасними випадками, частіше потрапляють у подібні неприємності, ніж ті, що мають високу

мотивацію успіху. Дослідження показали також, що люди, які бояться невдач (високий рівень захисту), віддають перевагу малому або, навпаки, надмірно великому ризику, де невдача не загрожує престижу. Німецький вчений Ф. Буркард стверджує, що встановлення на захисну поведінку в роботі залежить від трьох факторів:

- ступеня передбачуваного ризику;
- переважна мотивація;
- досвіду невдач на роботі.

Підсилюють установку на захисну поведінку дві обставини: перша - коли без ризику вдається отримати бажаний результат; друге - коли ризикована поведінка веде до нещасного випадку. Досягнення безпечного результату при ризикованій поведінці, навпаки, послаблює установку на захист, тобто мотивацію до уникнення невдач.

Додаток В

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ СТУПЕНЯ ГОТОВНОСТІ ДО РИЗИКУ Г. ШУБЕРТА

Інструкція: Оцініть ступінь готовності вчинити дії, про які Вас запитують. При відповіді на кожне з 25 питань поставте відповідний бал за наступною схемою:

- 2 бали - повністю згоден, повне «так»;
- 1 бал – більше «так», ніж «ні»;
- 0 балів – ні «так», ні «ні», щось середнє;
- 1 бал – більше «ні», ніж «так»;
- 2 бали – повне «ні».

Питання.

1. Перевищили б Ви встановлену швидкість, щоб швидше надати необхідну медичну допомогу тяжкохворій людині?
2. Чи погодилися б Ви заради гарного заробітку брати участь у небезпечній та тривалій експедиції?
3. Чи стали б Ви на шляху небезпечного зломщика, що тікає?
4. Чи могли б їхати на підніжці товарного вагона при швидкості понад 100 км/год?
5. Чи можете Ви наступного дня після безсонної ночі нормально працювати?
6. Чи стали б Ви першим переходити дуже холодну річку?
7. Позичили б Ви другові велику суму грошей, будучи не зовсім впевненим, що він зможе Вам повернути ці гроші?
8. Увійшли б Ви разом з приборкувачем у клітку з левами під час його запевнення, що це безпечно?
9. Чи могли б Ви під керівництвом ззовні залізти на високу фабричну трубу?
10. Чи могли б Ви без тренування керувати вітрильним човном?
11. Ризикнули б Ви схопити за вуздечку кінь, що біжить?
12. Чи могли б Ви після 10 склянок пива їхати велосипедом?
13. Чи могли б Ви зробити стрибок з парашутом?
14. Чи могли б Ви при необхідності проїхати без квитка від Таллінна до Києва?
15. Чи могли б Ви зробити автотурне, якби за кермом сидів Ваш знайомий, який зовсім недавно був у важкій дорожній пригоді?
16. Чи могли б Ви з 10-метрової висоти стрибнути на тент пожежної команди?
17. Чи могли б Ви, щоб позбутися затяжної хвороби з постільним режимом, піти на небезпечну для життя операцію?
18. Чи могли б Ви зістрибнути з підніжки товарного вагона, що рухається зі швидкістю 50 км/год?

19. Чи могли б Ви як виняток разом із сімома іншими людьми, піднятися в ліфті, розрахованому лише на шість осіб?
20. Чи могли б Ви за велику грошову винагороду перейти із зав'язаними очима жваве вуличне перехрестя?
21. Чи взялися б Ви за небезпечну для життя роботу, якби за неї добре платили?
22. Чи могли б Ви після 10 чарок горілки обчислювати відсотки?
23. Чи могли б Ви за вказівкою Вашого начальника взятися за високовольтний провід, якби він запевнив Вас, що провід знеструмлений?
24. Чи могли б Ви після деяких попередніх пояснень керувати вертольотом?
25. Чи могли б Ви, маючи квитки, але без грошей та продуктів, доїхати з Києва до Хабаровська?

КЛЮЧ

Підрахуйте суму набраних Вами балів відповідно до інструкції.

Загальна оцінка тесту дається за безперервною шкалою як відхилення від середнього значення. Позитивні відповіді свідчать про схильність до ризику. Значення тесту від -50 до +50 балів.

Результат. Менше -30 балів: дуже обережні; від -10 до +10 балів: середні значення; понад +20 балів: схильні до ризику.

Висока готовність до ризику супроводжується низькою мотивацією до уникнення невдач (захистом). Готовність до ризику достовірно пов'язана прямо пропорційно з кількістю допущених помилок.

Дослідження дали також такі результати:

- із віком готовність до ризику падає;
- у досвідченіших працівників готовність до ризику нижча, ніж недосвідчених;
- у жінок готовність до ризику реалізується за певних умов, ніж чоловіків;
- у військових командирів та керівників підприємств готовність до ризику вища, ніж у студентів;
- зі зростанням знедоленості особистості, у ситуації внутрішнього конфлікту зростає готовність до ризику;
- в умовах групи готовність до ризику проявляється сильніше, ніж при діях наодинці, і залежить від групових очікувань.

Додаток Г

МЕТОДИКА «ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ» (М. РОКИЧ)

Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєдіяльності, основу життєвої концепції та «філософії життя».

Найбільш поширеною на сучасність є методика вивчення ціннісних орієнтацій М. Рокича, яка базується на прямому ранжуванні списку цінностей.

М. Рокич розрізняє два класи цінностей:

Термінальні – переконання у тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути;

Інструментальні – переконання у тому, що певний спосіб дій або властивість особистості є бажаним у будь-якій ситуації.

Це розподіл відповідає традиційному розподілу на цінності-цілі і цінності-засоби.

Респонденту представлено два списки цінностей (по 18 у кожному), або на аркушах паперу в алфавітному порядку, або на картках. У списках тестування призначає кожній цінності ранговий номер, а картки розкладає за порядком значущості. Остання форма подачі матеріалу дає більш надійні результати. Спочатку представляється набір термінальних, а потім набір інструментальних цінностей.

Інструкція: «Зараз Вам буде представлений набір з 18 карток з позначенням цінностей. Ваше завдання – розкласти їх за порядком значущості для Вас як принципів, якими Ви керуєтеся в Вашому житті.

Уважно вивчіть таблицю і, обравши ту цінність, яка для Вас найбільш значуща, розмістіть її на першому місці. Потім оберіть другу за значущістю цінність і розмістіть її відразу за першою. Потім продовжте так само з усіма залишеними цінностями. Найменш важлива залишиться останньою і займе 18 місце.

Розробляйте не поспішаючи, вдумливо. Кінцевий результат повинен відображати Вашу істинну позицію».

Аналізуючи ієрархію цінностей, слід звернути увагу на їх групування тестуванням в змістовні блоки за різними підставами. Так, наприклад, виділяються «конкретні» і «абстрактні» цінності, цінності професійної самореалізації та особистого життя і т. д. Інструментальні цінності можуть групуватися в етичні цінності, цінності спілкування, цінності справи; індивідуалістичні та конформістські цінності, альтруїстичні цінності; цінності самовираження та цінності прийняття інших і т. д. Це далеко не всі можливості суб'єктивного структурування системи ціннісних орієнтацій. Психолог повинен намагатися спіймати індивідуальний порядок. Якщо не вдається визначити жодного порядку, можна припустити несформованість у респондента системи цінностей або навіть нещирість відповідей.

МЕТОДИКА «ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ» (М. РОКИЧ)

Бланк тестованого _____

Список А (термінальні цінності):

– активне діяльне життя (повнота та емоційна насиченість життя);	
-життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом);	
– здоров'я (фізичне та психічне);	
- цікава робота;	
– краса природи та мистецтва (переживання прекрасного в природі та мистецтві);	
- Кохання (духовна та фізична близькість з коханою людиною);	
– матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів);	
- Наявність хороших і вірних друзів;	
- Громадське покликання (повага оточуючих, колективу, товаришів по роботі);	
– пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток);	
- продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил та здібностей);	
– розвиток (робота над собою, постійне фізичне та духовне вдосконалення);	
- Розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків);	
– свобода (самостійність, незалежність у судженнях та вчинках);	
– щасливе сімейне життя;	
- щастя інших (добробут, розвиток та вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому);	
- Творчість (можливість творчої діяльності);	
- Впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів).	

Список Б (інструментальні цінності):

- акуратність (охайність), вміння містити в порядку речі, порядок у справах;	
- Вихованість (хороші манери);	
- Високі запити (високі вимоги до життя та високі домагання);	
– життєрадісність (почуття гумору);	
- Ретельність (дисциплінованість);	
– незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче);	
– непримиренність до недоліків у собі та інших;	
- Освіченість (широта знань, висока загальна культура);	
- Відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати своє слово);	

- Раціоналізм (уміння здорово і логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення);	
- Самоконтроль (стриманість, самодисципліна);	
- сміливість у відстоюваннях своєї думки, поглядів;	
- тверда воля (уміння наполягти своєму, не відступати перед труднощами);	
- терпимість (до поглядів та думок інших, вміння прощати іншим їхні помилки та помилки);	
- Широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички);	
- Чесність (правдивість, щирість);	
- ефективність у справах (працелюбність, продуктивність у роботі);	
- Чуйність (дбайливість).	