

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Психолого-педагогічний факультет
Кафедра практичної психології

**МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО
УСПІХУ В ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ**

Кваліфікаційна робота студентки
групи ЗППм-24-2

ступінь вищої освіти магістр
спеціальності 053 Психологія

Рябініної Юлії Вікторівни

Керівник: кандидат психологічних
наук, доцент кафедри практичної
психології

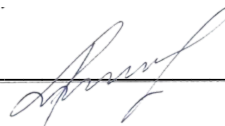
Шестопалова Олена Петрівна

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, Рябініна Юлія Вікторівна, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавала і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомена. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

Ю.В.Рябініна



ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ	7
1.1. Роль мотивації у професійному становленні студентів-психологів	7
1.2. Вплив мотиваційних чинників на рівень професійної самореалізації студентів-психологів у процесі навчання	10
1.3. Взаємозв'язок між мотивацією, професійною самореалізацією та успішністю у майбутній психологічній діяльності	15
Висновки до розділу 1	18
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ЯК ЧИННИКА ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В ДІЯЛЬНОСТІ	21
2.1. Опис методології та організації дослідження мотивації	21
2.2. Інтерпретація емпіричних даних щодо мотивації як внутрішнього фактора кар'єрної ефективності психолога - початківця	24
Висновки до розділу 2	30
РОЗДІЛ 3 МОТИВАЦІЙНИЙ ТРЕНІНГ ЯК СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ	32
3.1. Аналіз теоретичних підходів та практичних програм розвитку мотивації	32
3.2. Аналіз ефективності тренінгової програми	41
Висновки до розділу 3	47
ВИСНОВКИ	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	51
ДОДАТКИ	58

ВСТУП

Актуальність роботи. Наразі українське суспільство стикається з викликами, спричиненими війною, що створює нагальну потребу в доступі до кваліфікованої психологічної підтримки. У зв'язку з цим система вищої психологічної освіти зіштовхується з необхідністю формувати фахівців, які володіють високим рівнем компетентності та здатні ефективно допомагати людям у кризових ситуаціях. Такі спеціалісти мають бути мотивованими, готовими до інновацій, саморозвитку та виконання професійних обов'язків, які відповідають сучасним реаліям. Досягнення поставленої мети можливе лише через розвиток стійкої мотивації до навчання. Тому виявлення академічної мотивації студентів-психологів є актуальним і соціально значущим.

Огляд сучасних досліджень та наукових публікацій. Тема мотивації та стимулювання до дій і активності посідає ключове місце в психологічній науці. Природно, що така проблематика давно привернула увагу численних наукових праць, включно з працями українських фахівців :Матеюк О.А. [26], Вірна Ж. [9], Занюк С. [16], Іванцова Н. Б. [17], Кревська О. [21], Назар Ю. [30], Жданюк Л. О [14] та фахівців з – за кордону : Titrek O. et al. [52], Sivrikaya A. H. [51], Lazowski R. A. Hulleman C. S. [47], Rauthmann J. F [50].

Аналіз наукових публікацій у сфері психології, присвячених мотивації майбутніх психологів під час їхньої професійної підготовки, виявив обмежену кількість досліджень, особливо в умовах воєнного часу. Ці обставини стали вирішальними при обранні теми дослідження: «Мотивація як фактор забезпечення професійного успіху у роботі майбутніх практичних психологів».

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та практичному аналізі особливостей мотиваційних механізмів навчального процесу студентів – психологів як основи підготовки кваліфікованих спеціалістів.

Завдання:

- 1) Проаналізувати зміст понять «мотив» і «мотивація» в аспекті професійного розвитку та особливості формування мотивації досягнення професійного успіху в діяльності майбутніх психологів;
- 2) Провести емпіричне дослідження психологічних характеристик мотивації до професійного навчання студентів;
- 3) Оцінити рівень мотиваційної підготовки студентів-психологів до майбутньої професійної роботи;
- 4) Розробити авторську тренінгову програму з урахуванням принципів саморегуляції, цільової орієнтації та внутрішньої мотивації.

Об'єкт дослідження: мотивація як ключовий елемент у формуванні професійних навичок майбутніх спеціалістів.

Предмет дослідження: психологічні аспекти мотивації, що впливають на професійне навчання студентів-психологів.

Методи дослідження. *Теоретичні:* аналіз літератури присвяченої проблемам мотивації особистості студентів та її ролі в професійному становленні; *емпіричні* психологічне тестування з використанням методик «Методика вивчення мотивації навчання у вузі» (авторства Т. І. Ільїної); методика «Мотивація до успіху» (автор Т. Елерс) ; методика «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (автори: Д.Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко); *методи математичної статистики:* стандартне відхилення (σ) для оцінки варіативності; для виявлення статистично значущих відмінностей використано критерій порівняння незалежних вибірок t – критерій Стюдента.

Теоретико-методологічна основа дослідження – виокремлення специфічних рис мотиваційного конструкту та встановлення закономірностей його прояву у навчально – професійній діяльності студентської молоді, спираючись на теорію мотивації Д. Макгрегора (песимістичний та оптимістичний способи мотивації працівників), атрибутивну класифікацію О. Матеюк (локус та стабільність причин успіху та невдачі), а також погляди

українських психологів Ж. Вірної, С. Занюк та О. Кревської на соціально – професійну орієнтацію.

Практична цінність отриманих результатів полягає в оцінці рівня мотиваційної підготовки студентів до досягнення професійних успіхів. Як наслідок, отриманий результат може бути використаний викладачами вищого навчального закладу, кураторами академічних груп, практичним психологом психологічної служби вищого навчального закладу, дозволяючи їм на практиці ефективно корегувати та розвивати у студентів прагнення до професійних та навчальних звершень.

Організація і база дослідження – емпіричне дослідження було виконане на базі Криворізького державного педагогічного університету. Вибіркова сукупність була сформована рандомно і була представлена 35 респондентами, які є студентами 1 – 5 курсів, серед яких 10 чоловіків та 25 жінок; 20 студентів – стаціонарної форми навчання; 15 – дистанційної форми навчання.

Структура роботи. Робота має вступ, три розділи, висновки, список літератури і додатки. Список використаних літератури налічує 53 найменувань. Робота містить 7 таблиць та 2 формул; вміщує 7 додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

1.1. Роль мотивації у професійному становленні студентів-психологів.

Мотивація виступає центральним об'єктом аналізу при вивченні структури кар'єрної активності психолога – початківця, його стимуляції та професійної самореалізації. Мотивація впливає на переконання, погляди, загальну спрямованість інтересів та прагнень особистості, розвиток особистого інтелекту, що в свою чергу впливає на формування розуміння про оточення та формування власного «Я», як особистісного так і професійного [2]. Термін «мотивація» у науковому середовищі характеризується високою багатозадачністю через різноманітність концептуальних рамок аналізу її будови та природи. Варто зазначити, що поряд із цим терміном часто вживається «мотивування», хоча в більшості словників ці поняття ототожнюються або використовуються як взаємозамінні [40].

Функціонування людини включає низку складових: сприйняття інформації, навчання, а також відтворення знань, мовленнєвої чи рухової діяльності. Кожна з цих складових спирається на індивідуальний набір умінь, навичок і знань, сформованих протягом життя [22]. Мотивація являє собою набір психологічних факторів, які визначають дії людини, їхню цілеспрямованість і рівень активності [38].

Rauthmann J. F. стверджує, що мотив як системна структура об'єднує три взаємодіючі компоненти: блок потреб, до яких входять (біологічні потреби та соціальні), внутрішній регулятор (рівень домагань, моральний контроль) та цільовий орієнтир (намір, прийняття рішення), що разом забезпечують його ефективність, розглядаючи мотивацію з позицій статистичного та динамічного аналізу [50]. Мотив – внутрішня психічна конструкція, яка з'єднує бажання з кінцевою метою, запускаючи розумові процеси та скеровуючи дії на

досягнення необхідного. Мотиви бувають зовнішніми та внутрішніми в залежності від їхнього зв'язку з діяльністю [7]. Ще близько дві тис. років до н.е. царем Вавилону Хаммурапі було встановлено мінімальну оплату праці для різних категорій працівників [35]. Розглянемо теорії мотивації сутність яких полягає в зіставленні людиною того завдання яке перед нею постає в професійній діяльності та плата, яку вона отримає за виконану роботу зі своїми потребами, ресурсами та цінностями [2]. У соціально – психологічній літературі представлені як конкуруючі, так і взаємодоповнюючі теорії мотивації, де мотивація однієї діяльності сприяє іншій.

Внутрішня мотивація відображає прагнення людини до позитивних емоцій та задоволення, проявляючись через пізнавальний інтерес, прагнення успіхів та самопокращення. Зовнішня мотивація пов'язана з орієнтацією на зовнішні цілі та винагороди від оточення, включаючи стимул, що впливає з почуття відповідальності та підвищення самооцінки, а також мотивацію, зумовлену соціальними нормами та бажанням уникнути проблем чи покарань. Амотивація характеризується повним відходом від активності й не поділяється на окремі види [14].

Виокремлюють наступні методи стимулювання мотивації: «переконання, пробудження інтересу, навіювання, делегування; закріплення позитивного враження» [24, с.218]. Основною причиною зниження мотивації є нецікавий, застарілий, неактуальний або надто традиційний зміст навчального процесу [24]. «Досить ефективною та дієвою є самогенеруюча мотивація, яка складається з: усвідомлення значущості власної діяльності; підвищення рівня відповідальності за виконання завдань; знання результату, спрямоване на самостимуляцію студента» [24, с.218].

Учіння це природний або свідомо керований процес, під час якого людина набуває знань, формує вміння та навички, розвиває інтелект і особистість. Воно відбувається через індивідуальну чи групову діяльність, спілкування з однолітками чи старшими, наслідування їхньої поведінки, а також через сприйняття й аналіз інформації через мас – медіа [39].

На основі аналізу першоджерела, зокрема в роботі Волкова О. І., Денисенка М. П., Гречана А. П [10] виокремлюють два типи факторів, що впливають на мотивацію: 1) внутрішні – до них відносять потреби; цінності та інтереси; особистісні якості (наполегливість, відповідальність, самостійність); 2) зовнішні – соціальне середовище; матеріальні блага; визнання та похвала мають швидкий та могутній ефект, але з короткочасним ефектом.

Серед внутрішніх можна виділити прагнення до саморозвитку, утвердження себе, прояв творчості й задоволення від результатів праці. До зовнішніх належать заробітна плата, кар'єрне зростання, публічне визнання та соціальний престиж [5].

Внутрішні соціальні стимули суттєво впливають на вибір спеціальності студентами, демонструючи їхнє сприйняття обов'язків у професійній сфері та нахил до надання підтримки оточуючим [13].

Автономні та компетентні внутрішні стимули посилюють процес самоздійснення студентів – психологів роблячи освітній шлях справжнім механізмом особистісного зростання [19].

На думку Н. Іванцова мотиви професійної діяльності студентів – психологів класифікуються на: 1) пов'язані з процесом діяльності – пов'язані з розумінням навчання; 2) орієнтовані на матеріальні вигоди– спрямовані на майбутній дохід; 3) соціально – статусні, які впливають на формування та розвиток загальної мотивації [17].

«Мотивація – сукупність причин психологічного характеру (система мотивів), які зумовлюють поведінку і вчинки людини, їхній початок, спрямованість і активність» [37, с. 87].

1.2. Вплив мотиваційних чинників на рівень професійної самореалізації студентів - психологів у процесі навчання

Загальноновизнано, що людські потреби формують ієрархічну структуру: для виникнення прагнення до вищих цілей необхідним є попереднє задоволення базових потреб, фундаментальних потреб. Важливо усвідомлювати, що незважаючи на універсальність цієї структури потреб, мотиваційні чинники у кожної особистості є унікальними. Керівник повинен враховувати індивідуальні рушійні сили та причини, які визначають поведінку кожного працівника [6].

Теорії мотивації поділяються на змістові, які досліджують, які саме потреби спонукають людину до дій, від базових (їжа, безпека) до вищих (знання, самореалізація), та процесуальні, що аналізують як формуються рішення, стратегії та реакції на результати. Змістові теорії зосереджуються на потребах, таких як справедливість чи очікування успіху, тоді як процесуальні вивчають як людина планує дії та використовує досвід.

Для стимулювання праці згідно з концепціями Д. Макгрегора використовують метод покарання та винагород або концепції управління теорія «Х» — жорсткий контроль через недовіру, теорія «Y» — свобода і довіра до ініціативи), теорія «Z» — баланс між командною роботою та самостійністю. Концепція «Х» передбачає, що працівники уникають відповідальності та потребують постійного нагляду таким чином знижуючи творчий потенціал. Концепція «Y» мотивує через внутрішнє прагнення до розвитку, а концепція «Z» підтримує співпрацю та індивідуальний внесок у спільний успіх [16].

Серед праць українських психологів особливу цінність мають численні наукові розробки, присвячені аналізу феномена прагнення до досягнень (Матеюк О.А., Вірна Ж., Занюк С., Іванцова Н. Б., Кревська О., Назар Ю., Жданюк Л. О, ін.). Дослідницькі роботи зарубіжних психологів становлять методологічну базу для осмислення феноменологічної сутності мотиваційних

процесів Titrek O. et al., Sivrikaya A. H., Lazowski R. A. & Hulleman C. S. Дослідження O. Titrek, A. H. Sivrikaya, R. A. Lazowski, C. S. Hulleman вказують, що мотивація виступає сукупністю психологічних, емоційних та поведінкових факторів, які визначають вклад студента в освіту та його відданість професії [52], відіграючи ключову роль у формуванні успішності завдяки здатності адаптуватися до соціальних умов, ставити цілі та гармонійно поєднувати соціальні та навчальні аспекти підготовки [51]. Вона проявляється через прагнення студентів активно брати участь у навчанні, спираючись на власний досвід, розвивати навички самокерування та особистісного зростання [47].

Студенти з високою мотивацією демонструють позитивне сприйняття навчання, енергію, цілеспрямованість, готовність брати ініціативу, наполегливість у подоланні труднощів, а також стійкість до викликів, пов'язаних із складністю матеріалу чи помилками. Сучасні психологічні дослідження зосереджуються на сутності мотивації до навчання, особливо в шкільному та професійному середовищі, базуючись на теоретичних і методичних основах теорії саморегуляції та концепції орієнтації на цільові досягнення [53].

Щоб повністю зрозуміти, як студенти ставляться до своєї майбутньої роботи, потрібно розглянути кілька важливих моментів. По-перше, наскільки вони задоволені тим, що обрали саме цю професію. По-друге, як це задоволення змінюється з кожним роком навчання. Також важливо з'ясувати, що впливає на їхнє ставлення до професії. Це можуть бути різні фактори: як вони спілкуються з іншими студентами та викладачами, як організоване навчання, а також їхні особисті якості, такі як вік і стать. І, звичайно, потрібно розібратися з тим, що їх мотивує. Тобто, що саме змушує їх позитивно чи негативно ставитися до своєї майбутньої роботи на думку провідного експерта в дослідженні мотивації Ж. П. Вірної [9].

Фактори мотивації визначають ступінь професійної самореалізації студентів – психологів [9]:

1. Підвищення активності та залученості, адже мотивовані студенти демонструють високу залученість до освітньої діяльності, шукають додаткову інформацію та можливості для саморозвитку;
2. Розвиток професійних навичок. Мотивація сприяє розвитку професійних навичок та вмінь студентів-психологів, необхідних для успішної професійної діяльності;
3. Формування професійної ідентичності. Мотивація допомагає студентам-психологам сформувати професійну ідентичність та усвідомити свою роль у суспільстві;
4. Досягнення високих результатів тому що мотивовані студенти-психологи прагнуть досягти визначних успіхів у здобутті освіти.

Заохочувальні чинники відіграють ключову роль у професійній самореалізації студентів-психологів. Розвиток внутрішньої мотивації, створення сприятливого навчального середовища та забезпечення можливостей для практичного застосування знань є важливими аспектами підвищення мотивації студентів-психологів. Аналітичні дані доводять, що персонал може ефективно виявляти творчий підхід і застосовувати свої когнітивні можливості, коли вони звільнені від рутинних операційних завдань. При цьому глибинна внутрішня мотивація посилює активне занурення студента в навчання, бо походить із власних захоплень та планів, пов'язаних із кар'єрою чи особистим зростанням. Мотиваційна компетентність сприяє всебічній реалізації особистості фахівця — психолога, як у професійній сфері так і в повсякденному житті [33].

У своїй статті «Теоретичні підходи до мотивації персоналу у підприємстві» М. І. Полюк стверджує, що людські прагнення можна розкласти на два типи. Перший тип — це базові потреби, необхідні для фізичного виживання, такі як їжа, вода та сон. Другий тип — це більш складні бажання, пов'язані з нашим психологічним розвитком, наприклад, потреба в навчанні, соціальному прийнятті, повазі та захисті [35].

У межах української психології науковці зосереджуються на дослідженні психологічних процесів, що лежать в основі формування та дії

мотиваційних структур. Зокрема, один із дослідників трактує професійну мотивацію як поєднання особистих та контекстуальних факторів, які стимулюють людину до активної праці та сприяють її ефективності.

У своїй публікації «Мотиваційна детермінація професійної самоефективності в межах політичної самореалізації особистості» Кревська О. О [21] розглядає досягнення як мотиваційно — змістову структуру, що відображає особливу орієнтацію особистості на ефективність і професійне зростання включаючи такі риси: віра у власні сили, розуміння значущості цілей, стійкість у їх реалізації, самокритика та незалежність. Ця комбінація сприяє формуванню реалістичних завдань, оптимізму щодо результатів, стабільного саморозвитку, підвищення впевненості в собі, посилення продуктивності та успішності в професійній сфері.

Назар Ю. О [30] зазначає, що успішність значною мірою залежить від соціального інтересу – внутрішньої сили, що спонукає її прагнути досягнень, визнання та гармонійного місця в спільноті. Даний мотив не лише стимулює до дій, а й перетворює індивідуальні зусилля на цінність для інших, роблячи шлях до мети осмисленим та стійким.

Л. Панасюк в своїй публікації «Аналіз підходів до визначення професійного самовизначення майбутніх фахівців» спираючись на теорію мотивації Д. Макклелланда вважає, що кожна людина має три основні внутрішні рушійні сили, які визначають її поведінку. Ці сили, хоча й присутні у всіх, проявляються по – різному і залежать від життєвого досвіду.

1. Прагнення до успіху – це прагнення підтвердити власну фахову спроможність та отримати вагомі підсумки. Особи, які керуються цим прагненням, люблять завдання, де вони можуть взяти на себе відповідальність і де результат залежить від їхніх зусиль. Вони також цінують швидкий зворотний зв'язок, який показує їхній прогрес.
2. Прагнення до приналежності – це потреба в любові, дружбі та соціальному прийнятті. Особи, які керуються цим прагненням, прагнуть до гармонійних стосунків і бояться конфліктів. Вони люблять бути в компанії інших людей і брати участь у соціальних заходах.

3. Прагнення до влади – це потреба контролювати свою роботу та впливати на інших. Особи, які керуються цим прагненням, прагнуть до посад, де вони можуть мати владу та вплив. Для них важливіший статус і вплив, ніж ефективність роботи [32].

Окрім теорій, що фокусуються на потребах, є інший підхід до розуміння того, що рухає людьми. Він полягає в тому, що мотивація – це не лише внутрішні бажання, а й те, як людина сприймає ситуацію, що вона очікує від своїх дій та наскільки вона задоволена тим, що отримує за свою роботу. Цей підхід, названий "процесуальними теоріями", розглядає мотивацію як динамічний процес, а не як статичний набір потреб. Ефективність і продуктивність професійної діяльності організації значною мірою визначаються ступенем розвитку мотиваційної сфери, а також рівнем сформованості основних рис і професійних компетенцій [1].

У контексті психології професійна мотивація студентів – психологів висвітлена у працях Т. Циганчук [43], що включає наступні ключові аспекти :

1. Фактори мотивації в професійній діяльності (психологічна допомога): орієнтація на мету, інструменти роботи та результати як елементи професійної мотивації.
2. Характеристики академічної мотивації: внутрішня, зовнішня, позитивна (заохочення) та зовнішня негативна (покарання).

Отже, як зазначає Луцик Г. О у своїй статті «< ...> готовність майбутніх психологів до роботи < ...>, значною мірою залежить від зацікавленості у роботі за вказаним напрямком, яка породжує мотивацію» [23, с. 56].

1.3. Взаємозв'язок між мотивацією, професійною самореалізацією та успішністю у майбутній психологічній діяльності

У рамках концепції, розробленої Матеюк О. А [26], аналіз причин досягнень і поразок здійснюється на основі двох ключових характеристик: локалізації та стійкості. Перша характеристика відображає те, де людина бачить джерело своїх результатів — у власних діях чи в зовнішніх обставинах, які від неї не залежать. Друга характеристика, стійкість, визначає, наскільки тривалим або постійним є вплив цього джерела. Комбінація зазначених характеристик дає змогу класифікувати причини успіхів і невдач таким чином:

1. Рівень складності завдання (зовнішній і стабільний фактор успіху).
2. Докладені зусилля (внутрішній і змінний фактор успіху).
3. Випадкові обставини (зовнішній і нестабільний фактор успіху).
4. Особисті здібності (внутрішній і стабільний фактор успіху).

Ця класифікація дозволяє глибше зрозуміти, як люди інтерпретують свої досягнення та невдачі, залежно від сприйняття причин і їхньої тривалості [26]. Особи, які орієнтовані на досягнення успіху, схильні обирати завдання, що мають середній або дещо вищий за середній рівень складності. Вони впевнені у позитивному завершенні своїх намірів, демонструють рішучість у ситуаціях із невизначеністю, готовність до виваженого ризику, здатність брати на себе відповідальність, високу завзятість у досягненні поставлених цілей, а також адекватний рівень амбіцій, який зростає після успіху та знижується після невдачі. При обранні завдань помірної складності шанси на успіх або провал вирівнюються, а підсумок значною мірою залежить від особистих зусиль майбутнього студента – психолога. У контексті мотивації на успіх, коли постає вибір між миттєвою нагородою та більшою, але відтермінованою у часі, такі особи віддають перевагу останньому варіанту.

В статті Почтовюк А. Б., Семеніхіна В. В «Професійна мотивація – це система мотивів, яка характеризує прагнення до виконання певних професійних завдань» [36, с. 122]. Найважливіше, щоб діяльність була привабливою для людини, а її результати досягалися власними зусиллями. У такому разі

працівник докладатиме більше старань для пошуку оптимальних шляхів виконання завдань і приділятиме більше уваги якості своєї роботи [15]. Індивіди, схильні уникати невдач, активно досліджують дані щодо ймовірності негативного результату в своїх діях. Вони віддають перевагу виконанню завдань або надзвичайно простих, де успіх практично гарантований, або надто складних, де поразка не асоціюється з їхньою особистою неспроможністю.

На думку С. С. Занюка, особа з вираженим прагненням до успіху вирізняється стійкістю у прагненні до поставлених цілей, схильністю визначати довгострокові завдання, незадоволеністю досягнутими результатами, простими викликами чи легко досяжними прагненнями. Для такої людини ключовим у житті є відчуття задоволення від перемоги, яке виникає завдяки здобуттю значних результатів [16].

Особи, які мають мотивацію до досягнення успіху, зазвичай визначають у своїй діяльності певну позитивну ціль, реалізація якої може бути чітко інтерпретована як успішний результат. Вони демонструють яскраво виражене бажання досягати виключно позитивних підсумків у своїй роботі, активно шукають відповідні види діяльності, залучаються до них, обирають оптимальні інструменти та віддають перевагу діям, спрямованим на виконання поставлених завдань. У їхній когнітивній структурі переважає стійка впевненість у позитивному результаті. Такі люди очікують на визнання за свої зусилля, спрямовані на досягнення цілей, а сам процес роботи викликає у них позитивні емоційні переживання.

Високий рівень мотивації до досягнень обумовлений такими індивідуальними характеристиками, як рівень амбіцій, локус контролю, усвідомлення власної ролі у причинно-наслідкових зв'язках, а також переважання прагнення до успіху над мотивом уникнення невдач. Дослідження цих особистісних особливостей дозволяє оцінити ступінь розвитку мотивації до досягнень і, відповідно, передбачити потенційну успішність людини в різних аспектах її життя. Успіх у роботі психолога залежить від результатів, якості життя, радості від справи, гармонійних

стосунків і самореалізації, а мотивація допомагає адаптуватися, рости й уникати вигоряння, спираючись на емпатію, креативність та стресостійкість [20].

Висновки до розділу 1

Мотивація відіграє ключову роль у формуванні професійної діяльності майбутніх психологів, впливаючи на їхні переконання, інтелектуальний розвиток і самореалізацію. Вона є складним поєднанням внутрішніх (потреб в саморозвитку, пізнавальний інтерес) і зовнішніх (визнання, матеріальні стимули) чинників, які визначають спрямованість та активність людини. Змістові теорії мотивації пояснюють, які потреби спонукають до дії, тоді як процесуальні аналізують механізми відбору цілей і реакцію на результати. Ефективне управління мотивацією залежить від розуміння індивідуальних мотивів і створення умов для їх реалізації, що сприяє професійному зростанню.

Мотивація безпосередньо впливає на формування професійного "Я" студента, його переконання, погляди та загальну спрямованість інтересів. Вона є центральним об'єктом при аналізі кар'єрної активності та професійної самореалізації початківця-психолога. Автономні та компетентні внутрішні стимули (внутрішня мотивація) посилюють процес самоздійснення, перетворюючи освітній шлях на справжній механізм особистісного зростання. Внутрішні соціальні стимули (наприклад, прагнення надавати підтримку оточуючим) суттєво впливають на вибір студентами спеціальності, демонструючи їхнє сприйняття професійних обов'язків.

Інтринсивна мотивація найбільш ефективний тип, що відображає прагнення до позитивних емоцій та задоволення. Вона проявляється через пізнавальний інтерес, прагнення успіхів та самопокращення. Глибинна внутрішня мотивація посилює активне занурення в навчання, оскільки походить із власних захоплень та кар'єрних планів.

Самостійна мотивація - високоефективна форма, яка включає усвідомлення важливості власної діяльності, зростання відповідальності за виконання завдань та орієнтацію на результат для самостійного спонукання до навчальних дій. Зовнішня мотивація пов'язана з орієнтацією на зовнішні цілі та винагороди від оточення (оцінки, похвала, уникнення покарань).

Класифікація за Н. Іванцовим мотивів студентів-психологів містить такі групи: пов'язані з процесом діяльності (розуміння навчання); орієнтовані на матеріальні вигоди (майбутній дохід); соціально-статусні (вплив на розвиток загальної мотивації). Основною причиною зниження мотивації студентів називається нецікавий, застарілий, неактуальний або надто традиційний зміст навчального процесу.

Студенти з високою мотивацією демонструють позитивне сприйняття навчання, енергію, цілеспрямованість, готовність брати ініціативу, наполегливість у подоланні труднощів та стійкість до викликів. Особи з мотивацією до успіху обирають завдання середнього або дещо вищого за середній рівень складності, оскільки результат значною мірою залежить від їхніх особистих зусиль. Вони віддають перевагу відтермінованим, але більший винагороді та впевнені у позитивному результаті. Особи з мотивацією уникнення невдач обирають або надзвичайно прості, або надто складні завдання, де поразка не асоціюється з їхньою особистою неспроможністю.

Висока мотивація визначає ступінь професійної самореалізації, стимулюючи залученість до освітньої діяльності, розвиток професійних навичок та прагнення досягти визначних успіхів.

Самотивація, заснована на усвідомленні значущості діяльності та відповідальності, є особливо дієвою для студентів у навчальному процесі. Хоча мотивація може зазнавати перерв чи змін на шляху до мети, вона виступає процесом вибору між альтернативами, спрямованим на досягнення цільових станів, що їх підтримують. Кожен студент має власний набір мотивів — від засвоєння знань до інтелектуального задоволення.

Мотивація до досягнень визначає успішність професійної діяльності, формуючи стійкість, амбіції і впевненість людини у власних результатах, що залежить від зовнішніх чи внутрішніх причин та тривалості впливу цих факторів. Особи, орієнтовані на успіх, обирають завдання середньої складності, демонструють відповідальність, готовність до ризику та перевагу відтермінованих, але значущих винагород. Емоційне піднесення та позитивні відчуття виникають у процесі досягнення цілей або втілення ідей, однак

мотивація стає дієвою лише за умови її відповідності цінностям, індивідуальним рисам і соціальному контексту.

Професійна орієнтація — складний психологічний процес, який формується під впливом особистих і зовнішніх стимулів, що спонукають до активного опанування обраної справи. Для підвищення мотивації до досягнень необхідно створювати умови, які сприяють розвитку впевненості, самокерування та творчого підходу до виконання завдання.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ЯК ЧИННИКА ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Опис методології та організації дослідження мотивації

У зв'язку з обмеженнями, спричиненими воєнним станом, діагностичний етап дослідження проводився дистанційно з використанням платформи Google Forms. Такий формат дозволив забезпечити безпеку учасників та сформулювати широку групу респондентів. Вибірку сформовано випадковим методом серед студентів Криворізького державного педагогічного університету, 35 осіб добровільно долучились до експеремену. Кожен респондент отримав повну інформацію про мету, хід і конфіденційність дослідження. Із 35 студентів є студенти 1 – 5 курсів, серед яких 10 чоловіків та 25 жінок; 20 студентів – стаціонарної форми навчання; 15 – заочної форми навчання. Діагностичний арсенал емпіричної частини адаптовано до головної мети та завдань. Серед ключових інструментів:

1. Методика «Вивчення мотивації навчання у вищому навчальному закладі» авторства Т. І. Ільїної;
2. Методика «Мотивація до успіху» (автор Т. Елерс)
3. Методика «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (автори: Д. Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко)

Практична частина роботи була спрямована на вирішення таких завдань: визначити ключові показники академічної мотивації сфери студентів; оцінити рівень мотиваційної підготовки студентів до майбутньої професійної роботи; провести емпіричний аналіз психологічних характеристик мотивації до професійного навчання студентів — психологів

У рамках емпіричного етапу дослідження застосовувалися наступні кроки: 1) Вибір та обґрунтування надійних психометричних методик; 2) Підбір статистичних підходів для кількісної обробки зібраної інформації; 3)

Проведення кількісного та якісного аналізу даних з подальшим тлумаченням висновків.

Для виконання основного дослідницького завдання — вивчення психологічних сторін навчальної мотивації студентів та визначення особливих характеристик їхнього прагнення до навчання — обрано інструмент: методика «Вивчення мотивації навчання у вузі» авторства Т. І. Ільїної.

Основною метою емпіричного етапу стало визначення ключових показників академічної мотивації серед студентів. Цей інструментарій дозволяє оцінити мотиваційний профіль студентів вищої школи, фокусуючись на типах мотивації (внутрішній, зовнішній, соціальній). У контексті кваліфікаційної роботи він виявляє фактори, що спонукають до навчання (наприклад, інтерес до знань чи прагнення кар'єри), визначаючи домінуючі мотиви та їх вплив на академічну активність. Підходить для кількісного ранжування мотивів, що допомагає проаналізувати загальну структуру мотивації студентів — психологів.

Для дослідження індивідуальних особливостей мотивації досягнення успіху та уникнення невдач серед студентівми застосували методику «Мотивація до успіху» авторства Т. Елерса. Перевагами даної методики є її можливість оцінити два типи мотивів: прагнення до успіху та уникнення невдач. Крім того методика дозволяє ранжувати респондентів за ступенем вираженості кожного мотиву. Такий підхід дав змогу чітко визначити, які групи особистий якостей є характерним для студентів із різним рівнем мотивації уникнення. Результати опитування відображають реакції студентів на певні ситуаційні стимули, не пов'язані зі сталими рисами їхньої особистості. Аналіз взаємозв'язку між мотивами досягнення, уникнення невдач та особистими якостями, такими як самооцінка, тривожність і рівень домагань, сприяє розумінню мотивації як стійкої властивості, дозволяючи прогнозувати тривалу поведінку.

Застосування п'ятифакторної моделі Барбуто та Сколомка дає змогу вийти за межі спрощеного поділу мотивації, дозволяючи чітко визначити, які саме компоненти (самореалізація, процес, зовнішнє схвалення, чи інтеграція

цінностей) є провідними детермінантами професійного вибору. Це забезпечує надійну емпіричну базу для формулювання висновків щодо якості та стійкості професійної спрямованості студентів – психологів.

Таким чином, враховуючи особливості психодіагностичних методик та застосованих статистичних підходів, інструментарій є достовірним для актуальної проблематики й поставлених цілей, гарантуючи отримання обґрунтованих емпіричних результатів

2.2. Інтерпретація емпіричних даних щодо мотивації як внутрішнього фактора кар'єрної ефективності психолога — початківця

Методика «Мотивації навчання у вищому навчальному закладі» авторства Т. І. Ільїної. дослідження якої проводилося в онлайн — форматі за допомогою платформи Google Forms протягом лютого — квітня 2025 року. Опитувальник містить 28 тверджень, на які респондент відповідає «так» або «ні», що дозволяє ідентифікувати пріоритетні стимули навчальної поведінки та базується на трьох окремих вимірах:

1) «Оволодіння професією» (далі — ОП) — відображає прагнення до глибокого засвоєння спеціалізованих знань, формування професійних компетенцій та розвитку якостей, необхідних для майбутньої кар'єри. Високі бали свідчать про фахову спрямованість і внутрішню відповідальність за професійне становлення;

2) «Здобування знань» (далі — ЗЗ) — фіксує пізнавальну активність, допитливість, орієнтацію на інтелектуальне зростання незалежно від зовнішніх винагород. Підвищенні значення вказують на внутрішню мотивацію до навчання як самоцінного процесу;

3) «Отримання диплому» — характеризує формальний підхід, а саме: фокус на документі, мінімальних зусиллях, пошуку обхідних шляхів під час іспитів. Високі показники свідчать про зовнішню мотивацію.

Аналіз, проведений у межах дослідження, дозволив виявити домінування внутрішніх мотивів над зовнішніми. Домінуючим мотивом є «оволодіти професією», середнє значення становить 6,77 та свідчить про прагнення студентів глибоко опанувати спеціалізовані знання та розвинути ключові компетенції, створюючи міцну основу для кар'єрного зростання. Прагнення студентів «здобувати знання» (далі — ЗЗ), середнє значення становить 6,66 та свідчить про сприйняття навчання як автономної цінності, стимульованої внутрішньою цікавістю та інтелектуальними потребами, а не лише як інструменту для зовнішніх цілей.

Незначну роль відіграє мотив «отримання диплому», (далі — ОД), становить 3,46 середнє значення якого вказує на мінімальний вплив зовнішніх факторів на навчальну активність, підкреслюючи домінування внутрішньої змістовної мотивації. Досліджувана вибірка студентів — психологів характеризується високою внутрішньою мотивацією з мінімальним розкидом, тоді як зовнішній мотив диплома виявляє значну варіативність, типову для різновікових навчальних спільнот. Зведена таблиця індивідуальних показників мотивації навчання студентів за методикою Т. І. Ільїної наведена в Додатку Б.

Результати вираженості мотивів навчання студентів отримані за методикою «Мотивація навчання у вищому навчальному закладі» авторства Т. І. Ільїної наведено таблиці 2.1.

Стандартне відхилення (σ) обчислювалось за формулою:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{x})^2}{n}} \quad (2.1)$$

де X_i — індивідуальне значення для кожного учасника,

$\bar{x}$ — середнє значення для вибірки,

n — кількість учасників (35),

$\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{x})^2$ — сума квадратів відхилень індивідуальних значень від середнього.

Для детального аналізу по підгрупах (стать, форма навчання, поєднання з роботою) було використано t-критерій для порівняння середніх значень між незалежними вибірками, що розраховався за формулою:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \quad (2.2)$$

де $\bar{X}_1$ і $\bar{X}_2$ середні значення показника у підгрупах, s_1^2 і s_2^2 — дисперсії показника в першій та другій групах (тобто дисперсія s_2 — квадрат стандартного відхилення σ_2), n_1 і n_2 — обсяги вибірок (кількість респондентів в першій та другій групах)

Таблиця 2.1.

Результати вираженості мотивів навчання студентів отримані за методикою «Мотивація навчання у вищому навчальному закладі» авторства Т. І. Ільїної.

Мотив (за Т. І. Ільїною)	Середнє значення (М)	Стандартне відхилення (σ)
Оволодіння професією (ОП)	6,77	1,05
Здобування знань(ЗЗ)	6,66	1,09
Отримання диплома (ОД)	3,46	1,45

***Примітка:** Максимально можливе значення за кожною шкалою становить 8 балів.*

Діагностичний інструмент Т. Елерса розробленого для оцінки двох протилежних мотиваційних орієнтацій :прагнення до досягнення мети та схильності до захисту від невдачі. Кожен блок містить 41 твердження на які респонденти відповідають дихотомічно («так»/ «ні»). Шкала мотивація до успіху (далі — МУ) фіксує активну стратегію — постановка складних завдань, внутрішню відповідальність , готовність до ризику заради зростання. Високі значення вказують на ініціативність та стійкість до перешкод. Шкала мотивації до уникнення невдач (далі — МН) відображає захисну позицію — страх помилки, уникнення викликів, залежність від зовнішньої оцінки. Підвищені показники свідчать про вразливість та самоперешкоджання. Порівняльна оцінка мотиваційних шкал (МУ та МН) залежно від форми навчання наведена в таблиці 2. 2. Зведена таблиця індивідуальних показників мотивації до успіху (МУ) та мотивації уникнення невдач (МН) за формою навчання за методикою «Мотивація до успіху та уникнення невдач» (автор Т. Елерс) наведена в Додатку С.

Таблиця 2.2.

Порівняльна оцінка мотиваційних шкал (МУ та МН) залежно від форми навчання

Показник	Форма навчання	N- кількість студентів	Середнє значення (M)	Стандартне відхилення (σ)	t-критерій Стьюдента (p – рівень значущості)
Мотивація до успіху (МУ)	Денна форма навчання	20	18,15	1,73	-
	Заочна форма навчання	15	17,80	1,15	0,59 (p = 0,559)
Мотивація уникнення (МН)	Денна форма навчання	20	7,55	2,16	-
	Заочна форма навчання	15	7,40	1,64	0,25 (p = 0,803)

У процесі аналізу даних отриманих в результаті дослідження виявилось, що середні значення мотивації до досягнення успіху (МУ) у студентів денної форми навчання ($M = 18,15$) вищі порівняно з заочною ($M = 17,80$), проте t — критерій не підтвердив статистично значущих відмінностей (t значення не суттєве, $p = 0,559 > 0,05$). Аналогічно мотивація до уникнення невдач (МН) продемонструвала мінімальну міжгрупову різницю ($M = 7,55$ для денної форми навчання проти $M = 7,40$ для заочної форми навчання) з відсутністю статистичної значущості ($p = 0,803 > 0,05$). Можемо зробити висновок, що в вибірці студентів – психологів переважає мотивація до успіху над уникненням невдач незалежно від форми навчання. Результати обраховувались в програмі SPSS Statistics.

Таблиця 2.3

Порівняльний аналіз середніх значень мотиваційних впливів за статтю (методика Барбуто та Склолкома)

Вид мотивації	Шкала	Стать Жіноча (Ж) Чоловіч а (Ч)	Кількіс ть студенті в (N)	Середнє значення (M)	Стандартне відхилення (σ)
I. Внутрішня мотивація	Спрямованість на процес	Ж	25	10,20	1,35
		Ч	10	11,00	0,82
	Самовдосконаленн я	Ж	25	10,56	1,05
		Ч	10	11,00	0,82
II. Зовнішня мотивація	Матеріальна винагорода	Ж	25	4,04	1,30
		Ч	10	5,50	1,18
	Схвалення іншими	Ж	25	2,00	1,35
		Ч	10	3,50	1,18
III. Інтегративна мотивація	Узгодженість завдань	Ж	25	9,92	1,19
		Ч	10	10,00	0,82

Отже аналізуючи результати середніх значень можемо бачити, що в групі студентів — психологів домінує внутрішня та інтегративні мотивації з переважаючою шкалою спрямованості на процес та самовдосконалення обидві шкали демонструють найвищі середні бали ($M = 10,20$ до $11,00$ при максимальних $12,00$) та показує вмотивованість студентів власним інтересом до діяльності, насолодою від процесу та бажанням відповідати власним високим стандартам.

Також студенти глибоко розділяють цінності та цілі професії психолога, що формує стійку, інтерналізовану мотиваційну основу. Зовнішня мотивація характеризується суттєво нижчим рівнем ($M = 2,00$ до $5,00$) порівняно з внутрішньою ($M = 10,20$ — $11,00$), що є оптимальним для професійної діяльності психологів, з вираженою гендерною диференціацією: чоловіки демонструють вищі значення за матеріальною винагородою ($M = 5,50$ проти

4,04) та схваленням ($M = 3,50$ проти 2,00), тоді як жінки мають незначну перевагу за внутрішньою мотивацією, формуючи загалом внутрішньо орієнтований мотиваційний профіль.

Загалом мотиваційний профіль студентів є зрілим та внутрішньо орієнтованим, що підтверджує їх схильність до професії та ґрунтується на особистій незалежності, засвідчує високий ступінь узгодженості світоглядних орієнтирів. Порівняльний аналіз середніх значень мотиваційних впливів за статтю (методика Барбуто та Сколкома) наведено в таблиці 2.3. Зведена таблиця результатів індивідуальних балів студентів по п'яти шкалах за методикою «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (автори: Д.Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко) наведена в Додатку Д.

Висновки до розділу 2

На основі діагностичного дослідження проведеного серед 35 студентів Криворізького державного педагогічного університету з використанням дистанційного формату на платформі Google Forms, були отримані наступні ключові висновки щодо мотиваційної сфери майбутніх фахівців: за методикою «Вивчення мотивації навчання у вищому навчальному закладі» авторства Т. І. Ільїної було встановлено, що ієрархія навчальних мотивів, виявлена у вибірці, підкреслює глибоку сфокусованість на змісті майбутньої професії. На передньому плані знаходиться прагнення до майстерного оволодіння фахом, зафіксоване максимальним середнім значенням ($M = 6,77$). Цей результат свідчить про домінуючу настанову на нарощування функціонального ядра професійних компетенцій, що є фундаментальною передумовою для успішної кар'єри в майбутньому студентів – психологів. Другий за значимістю індикатор – ціннісна орієнтація на пізнання, середнє значення якого дорівнює ($M = 6,66$), що відображає навчання як цінність, зумовленою внутрішньою цікавістю, тоді як формальний мотив диплома середнє значення ($M = 3,46$) має низьке значення. За методикою Т. Елерса виявлено статистично значущу перевагу прагнення до досягнення успіху (МУ) над страхом уникнення невдачі (МН) у всій вибірці незалежно від форми навчання. Високі середні значення прагнення до досягнення успіху (денна $M = 18,15$; заочна $M = 17,80$) свідчать про ініціативність, відповідальність та готовність до викликів. Відмінності за t – критерієм між формами навчання за прагнення до досягнення успіху ($p = 0,559$) та страхом уникнення невдачі ($p = 0,803$) статистично не значущі. Дослідження за п'ятифакторною моделлю Барбуто та Сколкома уточнює внутрішню спрямованість студентів психологів. Ключовими та найвищими зафіксовані показники за шкалами «спрямованість на процес» середнє значення якого дорівнює ($M = 10,20$; $11,00$) та «самовдосконалення» з середнім значенням ($M = 10,56$; $11,00$), що свідчить про високу внутрішню стимуляцію через задоволення від діяльності, інтерес та прагнення відповідати власним високим стандартам. Шкала «узгодженість завдань» має високий рівень ($M =$

10,00) підтверджуючи глибоке прийняття етичних і професійних цілей спеціальності. Шкали «матеріальна винагорода» та «схвалення іншими» мають низькі значення, що є оптимальним для професій із високою автономією. Водночас виявлено статеву диференціацію: чоловіки більш чутливі до грошової винагороди ($M = 5,50$ проти $M = 4,04$ у жінок) та соціального визнання ($M = 3,50$ проти $M = 2,00$ у жінок).

Мотиваційний профіль вибірки характеризується зрілістю, комплексністю та переважною внутрішньою спрямованістю, що ґрунтується на високому рівні автономії та інтеграції професійних цінностей, позитивно пов'язана з інтересом до спеціальності та створює міцну основу для ефективного опанування професією психолога.

РОЗДІЛ 3

МОТИВАЦІЙНИЙ ТРЕНІНГ ЯК СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

3.1. Аналіз теоретичних підходів та практичних програм розвитку мотивації

Ми констатували, що підсумки діагностичного аналізу психологічних рис мотивації до професійного навчання студентів – психологів підкреслюють нагальність розробки та тестування підходу до підвищення їхньої мотивації.

Розробка методу стимулювання мотивації до професійного навчання відіграє ключову роль у вдосконаленні освітнього процесу. Зростання мотивації сприяє активнішій участі у навчанні, підвищує ефективність роботи студентів, готує їх до успішної професійної діяльності та заохочує креативний підхід до вирішення завдань. Крім того, це сприяє формуванню самодисципліни та особистих якостей, зменшує відсоток вибуття студентів і створює сприятливе середовище для досягнення високих стандартів у навчанні та подальшій кар'єрі.

Мотиваційний тренінг представляє собою вид групової взаємодії, який проходить під наглядом досвідченого фахівця та включає імітацію навчальних сценаріїв. Цей процес сприяє пробудженню інтересу до оволодіння новими знаннями, усвідомленню важливості навчального змісту, визнанню цінності отриманого досвіду та відчуттю радості від особистих успіхів.

Участь у тренінговій групі стимулює учасників до активного спілкування, обміну ідеями, надання взаємної підтримки та розвитку власних здібностей; формування дружньої та комфортної атмосфери, створення простору для особистого самовираження та визначення спільних завдань.

У практиці вищої освіти активно застосовуються тренінгові підходи для посилення навчального процесу. Зокрема, підкреслюється орієнтація на конкретні завдання при створенні тренінгів для студентів, аналізується значення психолога – професійних занять у розвитку фахової

самоідентифікації також освітній тренінг визначається як структурований процес самоаналізу та рефлексії [12].

За словами А. Федорчука «розмаїття тлумачення поняття «тренінг» переконує нас у тому, що це є не тільки універсальний метод розвитку особистості, але й найбільш ефективна модель підготовки фахівців, оскільки у ньому теоретично і практично задіяна вся психологічна сфера особистості (інтелектуальна, емоційна, вольова, поведінкова тощо) [42, с.12].

Переконання метамотиваційного характеру входить до системи особистих уявлень про те, як саме функціонує мотиваційний процес. Подібно до висновків про метапізнання, наукові дані свідчать про часті помилки в оцінках людиною впливу внутрішніх стимулів на мотивацію [48].

Наприклад, коли учасників просили виконати монотонне завдання та передбачити його привабливість, їхні очікування виявилися завищеними щодо реальності. Передбачувана зацікавленість у роботі була нижчою за справжню, що підкреслює тенденцію до недооцінки потенціалу внутрішніх винагород. Ця неточність у метамотиваційних судженнях частково пояснює надмірну залежність менеджерів від зовнішніх стимулів для мотивації підлеглих. Таке явище позначається як «мотиваційне зараження» [45].

Явище «мотиваційного зараження» виникає під час спілкування індивідів із відмінними мотиваційними структурами [18]. Ми визначаємо його як перенесення внутрішньої чи зовнішньої мотивації від одного учасника процесу до іншого. Основним механізмом слугує поширення мотиваційних підходів (технік, прийомів та стратегій впливу на інших). Чітко видно, що ці стратегії базуються на неявних концепціях мотивації, які тісно пов'язані з індивідуальною мотивацією людини (хоча ця залежність потребує додаткового аналізу). Дослідження показали, що ефект мотиваційного зараження проявляється вже в дошкільному віці.

Мотивація успіху формується через вміння розрізняти ситуації соціального порівняння (оцінка здібностей проти конкурентів у змаганнях) та самопорівняння (порівняння з особистими минулими результатами чи нормами). Мотиви досягнення чи уникнення невдачі розвиваються в обох

типах ситуацій за рахунок рефлексії когнітивних, ціннісних і результативних аспектів [29].

Доведено, що методики тренінгів слугують потужним засобом стимулювання мотивації до професійної діяльності, адже спираються на ключові психологічні концепції: теорію самодетермінації (Deci, E. L, Ryan, R. M) [46, 49], підхід до постановки цілей та ідею самоефективності. Встановлено, що головне призначення подібних ініціатив — переорієнтація уваги з зовнішніх стимулів на внутрішні через посилення незалежності, майстерності та формулювання конкретних, значущих завдань.

Deci, E. L, Ryan, R. M [46] підкреслюють, що тип мотивації (внутрішній чи зовнішній) визначається рівнем задоволення ключових психологічних вимог [49]: незалежності, професійності та зв'язаності з іншими. Тренінги, що базуються на теорії самодетермінації [46, 49], орієнтовані на:

1. Сприяння автономії, тобто розвиток навичок самостійного визначення завдань і шляхів їх реалізації.
2. Зростання компетентності: розвиток упевненості в здібностях за допомогою вправ та детального фідбеку.
3. Посилення приналежності, а саме формування довірливого середовища та спільної діяльності в групі тренінгу.

Тренінг з мотивації, на противагу лекційним заняттям, представляє собою динамічний інтерактивний формат із застосуванням активних освітніх технологій:

1. Діагностичний етап: визначення домінуючих мотивів та рівня самоефективності учасників.
2. Моделювання: програвання професійних ситуацій, що вимагають високої мотивації та стійкості (на основі теорії Бандури) [44].
3. Рефлексія: аналіз власного досвіду та успіху у досягненні проміжних цілей для закріплення віри у власну компетентність (узгоджується з принципами теорії самодетермінації [46, 49].
4. Когнітивна реструктуризація: робота з обмежуючими переконаннями та негативними очікуваннями щодо невдачі.

5. Емоційна регуляція (контроль стресу).

Завдяки цим інструментам тренінги сприяють перегляду особистих обмежень і можливостей. Мотиваційний тренінг базується на діалогічних форматах взаємодії, таких як рольові сценарії (імітація реальних обставин, де один учасник спонукає колег до дій, переконує в ідеях, хвалить і акцентує на їхніх успіхах); колективні дебати; практичні завдання з наступним розбором і оцінкою отриманих ефектів.

Концепція само-ефективності, запропонована Bandura, A. [44], виступає центральним когнітивним елементом мотивації. Вона відображає переконання людини в здатності планувати та реалізовувати кроки для отримання бажаного ефекту. У тренінгах застосовуються чотири канали посилення само-ефективності за Бандурою [44]:

1. Практичний успіх (виконання непростих завдань).
2. Вікаріальний досвід (спостереження за досягненнями інших, імітація).
3. Словесна підтримка (заохочення та позитивні слова).

Систематизоване спостереження за учасниками тренінгу забезпечує значний масив даних щодо ефективності програми тренінгу, рівня залученості колективу, індивідуальних реакцій та тактик поведінки учасників, особливо в групах психокорекції та особистісного зростання [28]. Кількісна оцінка результативності тренінгу включає [8]:

1. Зіставлення первинних і фінальних опитувальників щодо мотиваційних установок, емоційних станів, розуміння завдань програми, самооцінки навичок, теоретичних знань та практичних умінь;
2. Верифікацію даних з анкет за допомогою альтернативних підходів – аналізу очікувань, моніторингу участі в заходах, дотримання дедлайнів і якості виконання завдань;
3. Підсумки порівняльного огляду анкет – зростання рівня компетенцій, трансформації емоційної сфери, мотиваційних орієнтацій та обсягу знань.

Ключове призначення мотиваційного тренінгу — це актуалізація психологічних резервів студента та розвиток умінь самостійного управління

власною мотивацією, що забезпечує перенесення набутого досвіду у професійне середовище [31].

Пояснювальна записка по програми тренінгу.

Проблематика: Сучасна професійна освіта часто стикається з проблемою зовнішньої, ситуативної мотивації студентів (орієнтація на диплом — 40% для дистанційної форми навчання), що супроводжується низькою особистісною причинністю (сприйняття себе як особу керованого зовнішніми обставинами). Це призводить до зниження рівня досягнень, ризику виникнення «навченої безпорадності» та неефективного використання зворотного зв'язку, особливо негативного.

Актуальність: дана програма може бути актуальною для студентів — психологів та майбутніх фахівців чия діяльність вимагає саморегуляції та суб'єктивної активності.

Запит: необхідна розробка дієвого інструментарію для підвищення ініціативності та активності навчальної діяльності в умовах навчання в закладах вищої освіти.

Цільовою спрямованістю програми тренінгу є сприяння розвитку стійкої професійної мотивації шляхом актуалізації їхньої особистісної причинності та самодетермінації для ефективної професійної діяльності.

Завданнями створеної тренінгової програми є :

1. Формувати у студентів власних мотивів та цілей у навчанні та професійній діяльності;
2. Навчитися ставити перед собою цілі та виконувати їх;
3. Підвищувати у собі впевненість та орієнтацію на успіх через зворотній зв'язок;
4. Стимулювати суб'єкту активність через виконання тренінгових вправ.

Вікова категорія: програма розрахована на вік 17 — 25 роки. **Кількість учасників:** 5 — 10 осіб. **Впровадження:** реалізація програми покладається на студента — практиканта. **Структура та параметри програми.** **Загальна кількість годин:** 20 академічних годин. **Кількість занять:** 10 занять. **Час одного заняття:** 90 хвилин (1,5 години). **Форми роботи:** Тренінг,

інтерактивні вправи, рольові ігри, групові дискусії, самоспостереження.
Терміни реалізації: з жовтня по листопад 2025 року. Структура програми розвитку інтересу до навчання наведена в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Структура тренінгової програми розвитку мотивації досягнення професійного успіху майбутніх практичних — психологів

Назва кожного блоку та його номер		Номер заняття	Час на виконання
Мета кожного заняття		Тема заняття	
Самодослідження учасників блок № 1		Заняття № 1	
	Активізувати саморефлексію мотивів	Тема1:Формування усвідомлення студентами власних мотивів і цілей в роботі та професійній діяльності через саморефлексію;	2 заняття на теми 1-5
	Ідентифікувати когнітивні регулятори	Тема2: Виявлення когнітивних патернів, що блокують або підсилюють прагнення до мети	
	Сконструювати бар'єрно – ресурсну мапу	Тема3: Формування карти особистісних бар'єрів і ресурсів	
	Сформувати професіонально – мотиваційний профіль	Тема4: Створення індивідуального профілю мотиваційного балансу	

	Розкрити глибинні атитюди досягнень	Тема5: Розкриття студентами глибинних установок щодо досягнень та ризиків через інтроспективні техніки.	
Цілепокладання та стратегічне планування блок № 2		Заняття № 1	
	Опанувати цілепокладання	Тема1:Розвиток навичок постановки мети і саморегуляції шляхом виконання тренінгових вправ	3 заняття на теми 1-5
		Заняття № 2	
	Стимулювати кар'єрні траєкторії	Тема 2: Моделювання сценаріїв кар'єрного зростання з фокусом на внутрішню винагороду	
		Заняття № 3	
		Тема 3: Розробка алгоритмів подолання типових професійних пасток	
		Заняття № 4	
	Розкласти стратегії на етапи	Тема 4: Вдосконалення здатності до декомпозиції стратегічних цілей	
		Заняття № 5	
	Перевірити адаптивність планів	Тема 5: Тестування гручкості стратегій у навчальному просторі	
Формування асертивності та правильного ставлення до критики блок №3			
		Заняття № 1	
	Посилити самоасертивність	Тема1:Підвищення впевненості в собі та орієнтація на успіх через надання інформативного зворотного зв'язку під час виконання вправ	3 заняття на теми 1-5

		Заняття № 2	
	Трансформувати внутрішній дискурс	Тема 2: Перепрограмування самокритики на конструктивний діалог із собою	
		Заняття № 3	
	Розвивати стійкість через міні – невдачі й закріплювати впевненість тілесними сигналами	Тема 3: Тренування емоційної стійкості у мікросценаріях невдач	
		Заняття № 4	
		Тема 4: Закріплення впевненості в собі через тілесні маркери.	
		Заняття № 5	
	Моделювати проактивність ролями	Тема 5: Відпрацювання проактивних моделей поведінки у рольових імітаціях	
Тренування ініціативи та технік самостимуляції блок № 4			
		Заняття № 1	
	Стимулювати автономію груповими дебатами	Тема 1: Активізація суб'єктної позиції студентів через групові дискусії та виконання вправ направлених на розвиток самостійності	2 заняття відповідно теми 1-4
		Заняття № 2	
	Визначити причини блоків ініціативи	Тема 2: Аналіз бар'єрів ініціативності (страх виступати перед публікою, перфекціонізм)	
		Заняття № 3	
	Виявити зовнішні контроль маркери	Тема 3: Розпізнання маркерів зовнішньої мотивації та контролю у щоденній діяльності	
		Заняття № 4	

	Освоїти самопідтримку	Тема 4: Техніки самосхвалення та позитивного емоційного насичення в процесі діяльності	
--	-----------------------	--	--

Перелік необхідних матеріалів та обладнання: просторе приміщення для групової роботи та рольових ігор, фліпчарт або маркерна дошка, маркери, роздатковий матеріал (бланки методик, інструкції до вправ, шаблони для самоаналізу), письмове приладдя (ручки, папір А4) для кожного учасника, таймер або годинник для контролю часу занять.

Очікується що учасники, після завершення тренінгу навчаться формувати більш чітко для себе цілі та особистісні стандарти, з'явиться сприятливе та лояльне ставлення до себе та побільшає впевненості в собі, помітно зросте спрямованість мотиву на досягнення успіху, студенти створять образ себе як більш активного учасника, оволодіють психологічними

3.2. Аналіз ефективності тренінгової програми

Для оцінки ефективності тренінгової програми, спрямованої на підвищення мотивації студентів, було проведено повторне (контрольне) вимірювання досліджуваних показників. Участь у тренінговій програмі брали студенти Криворізького державного педагогічного університету, 35 осіб добровільно долучились, серед них є студенти 1 – 5 курсів, серед яких 10 чоловіків та 25 жінок; 20 студентів – стаціонарної форми навчання; 15 – заочної форми навчання, вік учасників становив від 17 до 25 років. Заняття проводились в Центрі психологічної стійкості та благополуччя Криворізького державного педагогічного університету упродовж жовтня – листопада 2025 року. Для повторного тестування застосували наступні психодіагностичні методики:

1. Методика «Мотивації навчання у вищому навчальному закладі» авторства Т. І. Ільїної [34];
2. Методика «Мотивація до успіху» авторства Т. Елерса [34];
3. Методика «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (автори: Д. Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко) [34].

Узагальнення та аналіз даних контрольного оцінювання основних характеристик прагнення до знань, оволодіння професією чи отримання диплому, комунікативні, пізнавальні, соціальні мотиви, уникнення невдач та престижність, стремління до прийняття чи страх відкидання, які брали участь у тренінговій програмі Криворізького державного педагогічного університету показали позитивну динаміку. Результати повторного опитування після проведення тренінгу підвищення мотивації студентів – психологів за методикою «Вивчення мотивації навчання у вищому навчальному закладі» авторства Т. І. Ільїної наведені в таблиці 3.2 свідчать про структурну трансформацію мотиваційного профілю студентів – психологів у напрямку посилення внутрішньої орієнтації. Середнє значення за шкалою «оволодіння професією» зросло ($M = 7,79$), що відображає глибше засвоєння професійних

цінностей та формування стійкої фахової ідентичності. Шкала «здобування знань» досягла значення ($M = 7,66$), підкреслюючи посилення динаміки мисленнєвих процесів, де освітня діяльність розглядається як саморегульований чинник особистісного інтелектуального розвитку. Водночас шкала «отримання диплому» демонструє зниження значення до ($M = 2,94$), що підтверджує послаблення функціональної ролі стимулів опосередкованого характеру при одночасному пануванні внутрішньої самодостатньої мотивації. Зведена таблиця індивідуальних показників мотивації навчання студентів за методикою Т. І. Ільїної після проведення тренінгу наведена в Додатку Е.

Таблиця 3.2

Порівняльна таблиця результатів вираженості мотивів навчання студентів отримані за методикою «Мотивація навчання у вищому навчальному закладі» авторства Т. І. Ільїної до та після проведення тренінгу

Мотив (за Т. І. Ільїною)	Середнє значення (М) до тренінгу	Стандартне відхилення (σ) до тренінгу	Середнє значення (М) після застосування тренінгу	Стандартне відхилення (σ) після застосування тренінгу
Оволодіння професією (ОП)	6,77	1,05	7,79	1,21
Здобування знань(ЗЗ)	6,66	1,09	7,66	1,25
Отримання диплома (ОД)	3,46	1,45	2,94	1,23

Примітка: Максимально можливе значення за кожною шкалою становить 8 балів.

Після застосування мотиваційного тренінгу за методикою Т. Елерса виявлено стійке підвищення рівня прагнення до досягнень на 7% у обох групах (денна група $M = 19,42$; заочна $M = 19,05$), що вказує на активізацію ініціативного підходу, посилення особистої відповідальності та збільшення готовності до фахових завдань. Індикатори схильності до уникнення невдач

утримались на мінімальному рівні з незначним 3% спадом (денна група $M = 7,32$; заочна $M = 7,18$), залишаючись другорядним компонентом.

Порівняння за t – критерієм не виявило достовірних розбіжностей між групами ($p > 0,05$), підкреслюючи однакову ефективність втручання для обох форматів навчання. Зафіксовані зміни свідчать про успішне досягнення мети програми – створення стійкої мотиваційної моделі, зорієнтованої на успіх, що є фундаментальною умовою професійної реалізації психологів.

Порівняльна оцінка мотиваційних шкал (МУ та МН) залежно від форми навчання до/після проведення мотиваційного тренінгу наведені в таблиці 3.3. Зведена таблиця індивідуальних показників мотивації до успіху (МУ) та мотивації уникнення невдач (МН) за формою навчання за методикою «Мотивація до успіху та уникнення невдач» (автор Т. Елерс) після проведення тренінгу наведена в Додатку К.

Фінальна діагностика проведена за допомогою методики «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (автори: Д.Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко) виявила цілеспрямовану позитивну модифікацію структури мотиваційних впливів у досліджуваній вибірці. Загальне зростання показників внутрішніх та інтегрованих факторів досягло 4% , що свідчить про ефективність проведення тренінгової програми. Зафіксоване суттєве підвищення значущості компонентів, що відображають внутрішню спрямованість. Середній бал за шкалою «спрямованість на процес» продемонстрував зростання сягнувши показника $M = 10,61$ у жінок та $M = 11,44$ у чоловіків. Аналогічно шкала «самовдосконалення» зросла до $M = 10,98$ у жінок та $M = 11,44$ у чоловіків ,що показує що студенти стали більше цікавитися навчанням та бачать його як джерело свого професійного розвитку.

Шкала «узгодженості завдань із цінностями професії» також продемонструвала позитивну динаміку $M = 10,32$ у жінок та $M = 10,40$ у чоловіків, що вказує на прийняття студентами на глибокому рівні професійних та етичних цінностей та більш міцнішого ототожнення себе з цілями обраної студентами – психологами спеціальності.

Шкала «матеріальна винагорода» та схвалення іншими залишилась на тому ж рівні, що показує, ніби студенти – психологи менше залежать від винагород, а більше – від справжнього інтересу до справи, що є ознакою сильного та дорослого підходу до мотивації.

Таблиця 3.3.

Порівняльна оцінка мотиваційних шкал (МУ та МН) залежно від форми навчання до/після проведення мотиваційного тренінгу

Показник	Форма навчання	N-кількість студентів	Середнє значення до тренінгу (М)/ Середнє значення після тренінгу (М)/	Стандартне відхилення до тренінгу (σ)/ Стандартне відхилення після тренінгу (σ)/	t-критерій Стьюдента до тренінгу (p – рівень значущості)/ t-критерій Стьюдента після тренінгу (p – рівень значущості)/
Мотивація до успіху (МУ)	Денна форма навчання	20	18,15/ 19,42	1,73/ 1,85	-
	Заочна форма навчання	15	17,80/ 19,05	1,15/ 1,23	0,59 (p = 0,559)/ 0,65 (p = 0,520)
Мотивація уникнення (МН)	Денна форма навчання	20	7,55/ 7,32	2,16/ 2,10	-
	Заочна форма навчання	15	7,40/ 7,18	1,64/ 1,59	0,25 (p = 0,803)/ 0,23 (p = 0,819)

Гендерна різниця після проведення тренінгу залишилася: чоловіки все ще більше реагують на зовнішні заохочення (середнє значення гроші $M = 5,5$, похвала $M = 3,5$ у чоловіків) ніж у жінок (середнє значення гроші $M = 4,0$, похвала $M = 2,0$).

Така структура мотивації, де головні внутрішні та об'єднувальні мотиви, доводить, що тренінг довів свою ефективність, що є дуже важливим в роботі психологів, адже їхня професія вимагає незалежності в рішеннях, високої відповідальності та справжньої відданості етичним принципам.

Результати порівняльного аналізу середніх значень мотиваційних впливів за статтю (методика Барбуто та Склолкома) до та після проведення тренінгу зазначені в таблиці 3.4. Зведена таблиця результатів індивідуальних балів студентів по 5 шкалах за методикою «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (автори: Д.Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко) після проведення тренінгу наведена в Додатку Л.

Таблиця 3.4.

Порівняльний аналіз середніх значень мотиваційних впливів за статтю (методика Барбуто та Склолка) до та після проведення тренінгу

Вид мотивації	Шкала	Стать Жіноча (Ж) Чоловіча (Ч)	Кількість студентів (N)	Середнє значення (M) до тренінгу/ Середнє	Стандартне відхилення (σ) до тренінгу/ Стандартне відхилення (σ)
I. Внутрішня мотивація	Спрямованість на процес	Ж	25	10,20/ 10,61	1,35/ 1,41
		Ч	10	11,00/ 11,44	0,82/ 0,85
	Самовдоскона лення	Ж	25	10,56/ 10,98	1,05/ 1,09
		Ч	10	11,00/ 11,44	0,82/ 0,85
II. Зовнішня мотивація	Матеріальна винагорода	Ж	25	4,04/ 4,04	1,30/ 1,30
		Ч	10	5,50/ 5,50	1,18/ 1,18
	Схвалення іншими	Ж	25	2,00/ 2,00	1,35/ 1,35
		Ч	10	3,50/ 3,50	1,18/ 1,18
III. Інтегративна мотивація	Узгодженість завдань	Ж	25	9,92/ 10,32	1,19/ 1,24
		Ч	10	10,00/ 10,40	0,82/ 0,85

Висновки до розділу 3

Після проведення мотиваційного тренінгу в Криворізькому державному педагогічному університеті, аналіз результатів чітко показав покращення мотивації студентів – психологів. Контрольні вимірювання довели, що програма досягла мети сформувала стійку внутрішню мотивацію до професійного зростання через усвідомлення мотивів, подолання бар'єрів та розвиток саморегуляції.

Повторне тестування виявило перерозподіл пріоритетів у навчальних мотивах на користь внутрішніх факторів за методикою «Вивчення мотивації навчання у вищому навчальному закладі» авторства Т. І. Ільїної. Професійна самосвідомість: середній бал за шкалою «опановування професією» піднявся до середнього значення $M = 7,79$. Це означає, що студенти глибше сприйняли цінності спеціальності та сформували стійку фахову ідентичність.

Пізнавальна незалежність: показник «Отримання знань» сягнув середнього значення $M = 7,66$. Такий стрибок свідчить про активізацію бажання вчитися та сприйняття освіти як інструменту особистого інтелектуального розвитку.

Зменшення зовнішньої орієнтації: бал за «отримання диплому» впав до середнього значення $M = 2,94$, що підтверджує послаблення ролі формальних стимулів на тлі зростання змістових мотивів.

Тренінг суттєво посилив прагнення до успіху за методикою «Мотивація до успіху» (автор Т. Елерс). Зростання ініціативи: рівень мотивації до досягнень піднявся на 7% (денна форма — 19,42, заочна — 19,05). Це вказує на посилення відповідальності та готовності брати на себе професійні виклики. Мінімізація страхів: схильність уникати невдач (МН) залишилася низькою з падінням на 3% (денна — 7,32, заочна — 7,18).

Рівна ефективність: статистика (t-критерій Стьюдента) показала відсутність різниці між формами навчання ($p > 0,05$), тобто тренінг однаково добре спрацював для всіх.

Остаточні вимірювання зафіксували зростання внутрішніх та інтегративних мотивів на 4% за методикою «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (автори: Д.Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко). Фокус на процесі та самовдосконаленні: бали за «спрямованість на процес» (10,61 — жінки, 11,44 — чоловіки) та «самовдосконалення» (10,98 — жінки, 11,44 — чоловіки) суттєво зросли.

Студенти почали бачити професію як джерело особистісного зростання. Внутрішня узгодженість: показник «відповідність завдань цінностям професії» піднявся до 10,32 (жінки) та 10,40 (чоловіки), що свідчить про глибоке ототожнення з етикою психології.

Гендерні особливості: зовнішні стимули залишилися слабкими, але чоловіки трохи чутливіші до матеріальних винагород (5,50 проти 4,04) та схвалення (3,50 проти 2,00).

Тренінг створив зрілий мотиваційний профіль, де переважають внутрішні та інтегративні мотиви, а зовнішні відійшли на задній план. Така структура є ключовою для майбутніх психологів, адже їхня робота вимагає автономності, відповідальності та щирої відданості професійним принципам.

ВИСНОВКИ

Кваліфікаційна робота являє собою цілісне вивчення сфери мотиваційних домінант як ключового чинника професійного успіху майбутніх фахівців, з акцентом на її формування в умовах сучасних викликів. Теоретичний блок систематизував сутність поняття «мотивація» і «мотив» в контексті професійного зростання, виокремивши їх як інтегративну систему внутрішніх імпульсів (інтерес до пізнання, самовираження, прагнення еволюції) та зовнішніх стимулів (соціальна акцептація, матеріальні винагороди). У період воєнних викликів пріоритети зміщуються до посилення фахової самореалізації, суспільної значущості та оперативної аплікації компетенцій у реальних умовах.

Емпіричний етап, проведений серед студентів Криворізького державного педагогічного університету через онлайн платформу Google Forms, виявив домінування внутрішньої орієнтації. За шкалою Т. Ільїної, лідирує мотив глибокого опанування спеціальності, за ним — пізнавальна цінність навчання як автономного джерела розвитку при цьому формальний аспект дипломування мінімальний. Тест Т. Елерса засвідчив перевагу прагнення до досягнень над уникненням невдач у денній та заочних групах без статистичних відмінностей. П'ятифакторна модель Барбуто — Сколкома підкреслила пріоритет процесуальної активності, самовдосконалення та узгодженості завдань з етичними нормами професії тому зовнішні фактори (фінансові, схвалення) малозначущі з помірною гендерною диференціацією на користь чоловіків. Оцінка рівня мотиваційної готовності до професійної діяльності підтвердила високий потенціал вибірки: внутрішня мотивація перевищує зовнішню що відповідає критеріям адаптивності та стійкості психологів.

На підставі даних розроблено авторську тренінгову програму, інтегровану з принципами саморегуляції (самоконтроль, рефлексія), цільової орієнтації (довгострокове планування) та внутрішньої мотивації (автономія, компетентність). Структура охоплює блок самодослідження учасників

(самоаналіз), блок цілепокладання та стратегічного планування (формування стратегії, кар'єрних планів та розкладення їх на етапи), блок формування асертивності та правильного ставлення до критики (формування емоційної стійкості), блок формування ініціативності та технік самостимуляції (виявлення зовнішніх контроль маркерів). Апробація програми забезпечила зростання внутрішніх показників на 4 — 7%, підтвердивши її дієвість для формування стійкого мотиваційного каркасу в умовах вищого навчального закладу.

Отже поставленні завдання повністю виконані: проаналізовано концептуальні основи мотиву та мотивації в професійному контексті; проведено емпіричне вивчення характеристик мотивації студентів; оцінено готовність до фахової практики; створено та впроваджено тренінгову модель з емпіричним обґрунтуванням.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алмаші С., Костю С. Дослідження психологічної готовності студентів-психологів до майбутньої професійної діяльності. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. №2 (52). С. 5–15. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/195129/195402> (дата звернення 07.12.2024)
2. Андрійчук І. П. Психологічні особливості розвитку професійної мотивації в майбутніх психологів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»* – 2018. – Вип. 1 (1).– С. 14– 19. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/12207> (дата звернення 15.12.2024)
3. Барчі Б. В. Вивчення мотивів вибору професії у психологічних дослідженнях. *Проблеми сучасної психології*. 2011. №12. С. 60-73. URL: <https://surl.lu/pkaesy> (дата звернення 19.12.2024)
4. Боковець О. І. Мотивація досягнення у студентів із різним інноваційним потенціалом. *Вісник післядипломної освіти*. 2020. Вип. 12(41). С. 10–27. URL: <https://ojs.uem.edu.ua/index.php/spn/article/view/370/810> (дата звернення 20.01.2025)
5. Бондар Т.В., Краснонос А. С.. Сучасні методи мотивації персоналу. *Електронний журнал «Економіка та суспільство» Випуск № 57(2023). Сумський державний університет, 2023.* URL.: <https://surl.li/eyhfpl> (дата звернення 08.01.2025)
6. Бутенко Д. С. Теорії мотивації: практичний аспект. Стаття Харківського національно економічного університету. 2020. URL: <https://surl.li/hcejpq> (дата звернення 10.01.2025)
7. Варій М. Й., Ортинський В. Л. Основи психології і педагогіки: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2020. 376 с.
8. Василюк Т. Г., Іванова К. Ю., Караман О. Л. Лисоконь І. О, Недря К. М., Островська Н. О., Парфанович І. І., Размолодчикова І. В., Трубавіна І. М., Чередниченко О. Ю.; за ред. І. М. Трубавіної. *Організаційно-педагогічні аспекти проведення тренінгів з питань соціального захисту і*

- соціальної роботи в умовах воєнного стану : навчально-методичний посібник . – Кривий Ріг : КДПУ, 2024. – 182 с. URL: <https://surl.li/tbiowu> (дата звернення 15.01.2025)
9. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога: монографія / Ж. П. Вірна. – Луцьк: РВВ "Вежа" Волин. держ. ун-ту ім. Л. Українки, 2003. – 320 с.
 10. Волков О.І., Денисенко М.П., Гречан А.П. та ін. Під ред. проф. Волкова О.І., проф. Денисенка М.П. Економіка й організація інноваційної діяльності. Підручник (друге видання) – Київ., 2005. – 424 с.
 11. Волянчук А. Мотивація як фактор підвищення навчальної успішності молодших школярів. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. 2020. Том 1, Вип № 27. С. 241–245 URL: <https://surl.li/lmtjpu> (дата звернення 13.06.2025)
 12. Гальцева Т. О. Тренінг як технологія підвищення навчальної самоефективності студентів. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2016. Вип. 1, т. 1. С. 124–129. URL: <http://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/655/613> (дата звернення 17.04.2025)
 13. Галян І. М. Мотиваційно-ціннісні детермінанти професійного становлення майбутніх учителів фізичної культури. Наука і освіта. 2015. №3. С.36-42. URL: <https://surl.li/thuopz> (дата звернення 15.02.2025)
 14. Жданюк Л. О. Емпіричне дослідження особливостей академічної мотивації студентів. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 3. С. 181-185. URL: http://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2018/39.pdf (дата звернення 14.08.2025)
 15. Зайцева О. О. Мотиваційні чинники розвитку метакогнітивної активності у структурі академічної саморегуляції студентів : дис. д-ра філософії : 053 психологія. Харків, 2020. 236 с. URL: <https://surl.li/cgvqzr> (дата звернення 03.11.2025)

- 16.Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посібник. Київ: –Либідь, 2002. 304 с.
- 17.Іванцова Н. Б. Генеза професійної спрямованості практичного психолога : навч.-метод. посібн. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2013. 344 с.
- 18.Климчук В.О. Експериментальне дослідження явища мотиваційного зараження. Соціальна психологія. – 2005. – №3(11). – С.59-71. URL:<https://eprints.zu.edu.ua/4132/1/12.pdf> (дата звернення 19.10.2025)
- 19.Климчук В. О., Горбунова В. В. Внутрішня мотивація учбової діяльності молоді: теорія, методика, програма розвитку: монографія. – Житомир: вид – во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 110с. URL: <https://er.ucu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/44dd60b4-07b9-4c9b-b79e-15345097fd5b/content> (дата звернення 11.03.2025)
- 20.Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія – Київ: ДП «Інформ. – аналіт. агенство», 2012. – 200 с. URL: <https://surl.li/nzstta> (дата звернення 03.11.2024)
- 21.Кревська О. О. Вірна Ж. Мотиваційна детермінація професійної самоефективності особистості. *Психологічні перспективи*. Випуск 30. Луцьк: Східноєвроп. нац. ун-т імені Лесі Українки, 2016. С. 86-95. URL:<https://psychoprosects.vnu.edu.ua/index.php/psychoprosects/article/view/341/297> (дата звернення 03.10.2024)
- 22.Купчак М. Я., Саміло А. В. Професійна мотивація як внутрішній чинник-розвитку професіоналізму майбутнього менеджера. *Вісник ЛДУБЖД*. 2020. №21. С. 107–112. URL: <https://surl.lu/qhaifm> (дата звернення 06.05.2025)
- 23.Луцик Г. О. Стан сформованості мотиваційно-ціннісного компонента готовності майбутніх психологів до роботи з підлітками, схильними до девіантної поведінки. Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія «Педагогіка». – 2019. – № 2. – С. 51– 57. URL:<http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/13866/1/Lutsyk.pdf> (дата звернення 17.09.2025)

- 24.Макаренко Н. М. Підвищення мотивації студентів до навчання: новітні форми роботи. Криворізький державний педагогічний університет, 2019. URL: <https://osvita.eeipsy.org/index.php/eeip/article/view/89/86> (дата звернення 14.11.2024)
- 25.Максименко С. Д., Зайчук В.О., Клименко В. В., Папуча М. В., Соловієнко В.О.. Загальна психологія. За загальною редакцією академіка Максименко С. Д. Підручник, – 2- ге вид., переробл. і доп. – Вінниця: Нова Книга 2004, – 704 с. URL:https://document.kdu.edu.ua/info_zab/053_426.pdf (дата звернення 07.10.2025)
- 26.Матеюк О.А. Успішність особистості: сутність та зміст феномену. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Психологічні науки. 2012. № 4. 194. [Режим доступу]: URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2012_4_31 (дата звернення: 19.11.2024)
- 27.Менеджмент: категоріально - термінол. слов. / ред.: А. В. Щокін та ін. Київ : МАУП, 2007. 744 с. URL: <https://surl.lu/jiwerw> (дата звернення 12.01.2025)
- 28.Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : [навч. посіб.] – К. Л. Мілютіна. – К. : МАУП, 2004. – 192 с. URL: http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/ps_26.pdf (дата звернення 17.01.2025)
- 29.Музика О.Л. Рефлексія і динаміка розвитку здібностей: підходи до побудови методики дослідження. Творчий потенціал особистості: проблеми розвитку та реалізації: Матеріали Всеукраїнської науково–практичної конференції (Київ, 15 лютого 2005 р.). Редактори: О.Б. Терезина, П.Ю. Лепський. – К., 2005. – С. 187-190. URL:<https://eprints.zu.edu.ua/2799/1/monographiya.pdf> (дата звернення 21.07.2025)
- 30.Назар Ю. О. Психологічні підходи до концептуалізації феномена «професійна успішність». 2012. № 2 (1). С. 461-467 URL:<http://journals.lvduvs.lviv.ua/index.php/psychology/article/view/491/486> (дата звернення 09.08.2025)

- 31.Нікітіна І. В. Мотиваційний тренінг у процесі професійної підготовки фахівців. Національний університет харчових технологій. Том 1. Випуск 36. Київ. 2015. URL: <https://surl.li/tqmyxc> (дата звернення 08.01.2025)
- 32.Панасюк Л. Аналіз підходів до вивчення професійного самовизначення майбутніх фахівців .Педагогічний альманах «Актуальні проблеми дошкільної освіти: теорія та практика»: збірник матеріалів IV Всеукраїнської конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених (5 листопада 2024 року). Одеса: Видавництво ТОВ «Лерадрук», 2024. Вип. IV. с. 256 – 261.URL:<http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/20860/1/39.pdf> (дата звернення 08.01.2025)
- 33.Пащенко В. В. Методологічні підходи щодо формування у майбутніх психологів компетентності створення командно-цільової мотивації для нових членів професійної групи .Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2022. – № 84. – С. 207–212. URL:<http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2022/84/37.pdf> (дата звернення 12.02.2025)
- 34.Пляска Л. В., Огарь С. В. Психодіагностичний комплекс з вивчення особистості студента: практ. посібник. Харків: НФаУ, 2016. – с. 124. URL: <https://surl.li/erlsga> (дата звернення 14.02.2025)
- 35.Полюк М. І. Теоретичні підходи до мотивації персоналу у підприємстві. Ефективна економіка. 2020. № 4.URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/4_2020/102.pdf (дата звернення 19.02.2025)
- 36.Почтовюк А. Б., Семеніхіна В. В., Комсомольський М. Г. Особливості та функції професійної мотивації персоналу сучасного підприємства. Економічний простір. 2021.№ 176. С. 120-123. URL:<https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/1032/1001> (дата звернення 18.03.2025)
- 37.Приходько Ю.О., Юрченко В.І. Психологічний словник-довідник. Київ :Каравела, 2012. 328 с. URL: <https://surl.li/bcwwxj> (дата звернення 07.04.2025)

- 38.Савчин М. Загальна психологія: підручник. Київ: ВЦ «Академія», 2018. 344 с.
- 39.Сергеєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Педагогічна психологія : навчальний посібник. ЦУЛ, 2012. 168 с.
- 40.Словник синонімів української мови. URL: <https://1675.slovaronline.com/17711-мотивація> (дата звернення 19.07.2025)
- 41.Том 4, сторінка 37, права колонка – Академічний тлумачний словник української мови. *Академічний тлумачний словник української мови*. URL: <http://sum.in.ua/p/4/37/2> (дата звернення 15.06.2025)
- 42.Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 250 с. URL: <https://surl.lt/zgjwzv> (дата звернення 01.09.2025)
- 43.Циганчук Т. В. Мотиви навчальної діяльності. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2015. № 11(42). С. 37-44. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/12245/1/T_%20Tsyhanchuk_IITUZ_2_IS.pdf (дата звернення 20.0.2025)
- 44.Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company. URL: <https://surl.li/stymza> (Last accessed 20.08.2025)
- 45.Burgess, Laura G., Riddell, Patricia M., Fancourt, Amy K. The Influence of Social Contagion Within Education: A Motivational Perspective Mind, Brain, and Education. 2018. Vol. 12. № 4. P. 164 – 174. URL:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/mbe.12178> (Last accessed 14.01.2025)
- 46.Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.URL: <https://surl.li/tkcqfu> (Last accessed 11.03.2025)
- 47.Lazowski R. A., Hulleman C. S. Motivation interventions in education: a meta-analytic review. *Review of Educational Research*. 2016. Vol. 86, No. 2, PP. 602-640.URL: <https://surl.li/trrzkw> (Last accessed 05.09.2025)

48. Murayama, K., Blake, A., Kerr, T., & Castel, A.D. When enough is not enough: Information overload and metacognitive decisions to stop studying information. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*. 2016. Vol. 42 (6). P. 914 – 924. URL: <https://psycnet.apa.org/manuscript/2015-52761-001.pdf> (Last accessed 04.09.2025)
49. Niemiec, C. P., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2010). Self-Determination Theory and the Relation of Autonomy to Self-Regulatory Processes and Personality Development. *The Oxford Handbook of Human Motivation*. Oxford University Press. URL: <https://ssrlsig.org/wp-content/uploads/2018/01/niemiec-ryan-deci-2010-self-det-theory-and-the-relation-of-autonomy-to.pdf> (Last accessed 03.11.2025)
50. Rauthmann J. F. Motivational Factors in the Perception of Psychological Situation Characteristics. Invited manuscript prepared for *Social and Personality Psychology Compass*. 2015. No. 15. 35 p URL: <https://surl.li/ngeahw> (Last accessed 09.07.2025)
51. Sivrikaya A. H. The Relationship between academic motivation and academic achievement of the students. *Asian Journal of Education and Training*. 2019. Vol. 5, No. 2, PP. 309-315. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1216482.pdf> (Last accessed 12.04.2025)
52. Titrek O., Çetin C., Kaymak E., Kasikci M. M. Academic motivation and academic self-efficacy of prospective teachers. *Journal of Education and Training Studies*. 2018. Vol. 6, No. 11a. PP. 77-87 URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1208391.pdf> (Last accessed 09.04.2025)
53. Weiner B. An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*. 1985. No. 92, PP. 548-573. URL: <https://surli.cc/kgkixd> (Last accessed 23.04.2025)

ДОДАТКИ

Додаток А

Етапи програми розвитку мотивації студентів – психологів та мотиваційні вправи кожного етапу

Блок 1. Самодослідження учасників.

Мета: розвиток глибинного розуміння студентами своїх внутрішніх спонук та кар'єрних прагнень.

Привітання та знайомство (5 хв). Кожен учасник ділиться своїми сподіваннями, очікуваннями від тренінгу та навчання.

Вправа. Знайомство (10 хв).

Учасники утворюють коло, з'єднуючи руки. По черзі кожна особа виходить у середину і називає своє ім'я в найбільш приємній для себе формі. За знаком усі крокують ближче до центру та спільно повторюють це ім'я. Далі група формує коло. Учасників розділяють на дві частини: першу та другу. Кожен з другої частини швидко обирає собі напарника з першої, утворюючи пари. Дуети розміщуються зручно. Спочатку протягом 2 хвилин партнери мовчки спостерігають одне за одним. Потім протягом 5 хвилин один ділиться розповіддю про себе, після чого ролі змінюються. У колі кожна людина представляє свого напарника від першої особи. Обговорення: які емоції виникли, що нового дізналися про себе чи інших, як відчували себе, розповідаючи від власного імені чи від імені партнера.

Вправа. Мій мотиваційний генетичний код (20 хв)

Студентам пропонується список із 15 – 20 можливих мотивів (диплом, визнання, інтерес, саморозвиток, грошова винагорода) з яких вони повинні обрати 5 найважливіших і ранжують їх. Далі відбувається групова рефлексія: обговорення, чому саме цей мотив №1 є ключовим.

Вправа. Мотиваційна карта (15 хв).

Учасники створюють діаграму кожен індивідуально, де позначають кожен свої навчальні та професійні цілі, поділяючи їх на внутрішні (саморозвиток) та зовнішні (визнання, кар'єра) мінімум повинно бути 5 цілей. Далі учасники обмінюють у груповій дискусії своїми відповідями та обговорюють їх.

Вправа. Лінія часу моєї мети (15 хв).

Учасники малюють лінію часу кожен на своїх аркушах паперу формату А4, позначаючи, де вони бачать себе через 5, 10, 15 років у професії і записують окремо що мотивує їх до цих цілей та які необхідні 5 кроків, щоб досягти даної конкретної мети з обов'язковим обмеженням цих кроків часовими рамками. Далі учасники обмінюють у груповій дискусії своїми відповідями та обговорюють їх.

Вправа. Інтерв'ю з собою (15 хв).

Студенти в парах ставлять одне одному запитання: 1) Що тебе мотивує обирати саме дану професію; 2) Які цінності впливають на твій вибір; 3) Що найбільше спонукає тебе до навчання. Інший учасник записує відповіді та аналізує, далі учасники змінюються місцями той, хто ставив питання тепер на них відповідає. Таким чином відбувається рефлексія в парі. Далі ведучий тренінгу слухає кожну пару учасників по черзі та надає зворотній зв'язок кожному із учасників.

Вправа. Зворотній зв'язок (10 хв).

Кожен учасник по черзі або в колі завершує фразу: «Сьогодні я усвідомив/усвідомила, що моїм головним професійним орієнтиром на цей рік є...».

Блок 2. Цілепокладання та стратегічне планування.

Мета: Надихнути учасників розмислити про справжні цілі.

Вправа "Планування семестру" (20 хв): Кожен учасник обирає одну або дві навчальні цілі (наприклад, "написати курсову", "вивчити англійську") і деталізує їх, використовуючи шаблон SMART-цілей. Тренер надає зворотний зв'язок.

Вправа. Заохочення себе (15 хв).

Почніть із запису десяти власних характеристик, які сприяють досягненню позитивних результатів. Далі виберіть десять рис, що полегшують ефективно спілкування з оточуючими. Потім пригадайте свої минулі досягнення та обміркуйте, як вони вплинули на ваш життєвий шлях. Запишіть слова підтримки чи похвали, які відіграли ключову роль у ваших успіхах. Зберігайте ці нотатки в блокноті чи нотатках в телефоні, звертаючись до них у потрібні моменти. Також зафіксуйте власні фрази, якими ви мотивуєте себе, підтримуєте інших або хвалите себе за зусилля. На завершення складіть тепле привітання для людини, яка досягла своєї мети, і щиро похваліть її за старання.

Вправа. Жага бажань (15 хв).

Уявіть, що ви прямуєте затишною стежкою крізь густу лісну чащу. Озирніться: який він — сонячний чи таємничий? Які звуки вас оточують? Раптом дорога завертає, і перед вами постає старовинна хатина. Цікавість спонукає вас увійти всередину. Усередині ви помічаєте полиці, скрині та скляні посудини, що наповнюють простір. Ви опиняєтеся в чарівному крамничці, де збуваються мрії. Я — продавець, і радо вас вітаю! Тут ви можете отримати будь-що, про що мрієте, але є умова: за кожне бажання доведеться чимось поступитися чи щось віддати. Якщо ви зважитесь, підійдіть до мене і назвіть своє бажання. Я запитаю лише одне: «Чим ти готовий заплатити?» Ви самі вирішите, чи погоджуєтеся на обмін і що готові запропонувати. Після

цього я мовчатиму. Згодом хтось інший може долучитися до гри. Тоді бажаючі зможуть спробувати себе в ролі господаря цього магічного місця.

Вправа. Мапа ролі мандрівника (15 хв).

Учасники малюють метафоричну мапу, де вони — мандрівники, а навчання — подорож. Вони позначають свою "роль" (наприклад, "дослідник" чи "будівельник"), вказуючи ключові якості та інструменти для успіху. Потім діляться в парах. Отже учасники групи усвідомлюють особисту роль у навчанні через візуалізацію, що сприяє постановці цілей.

Вправа . Рольовий конструктор (10 хв).

Кожен учасник отримує набір карток з якостями (наприклад, "допитливість", "витривалість") і складає "конструктор" своєї ролі в навчанні. Потім тестує роль на уявній ситуації (наприклад, "як ця роль допоможе в складному завданні"). Завдяки цій вправі учасники формулюють чітку роль через комбінацію якостей, що полегшує планування.

Вправа. Рольовий діалог (15 хв).

Учасники пишуть діалог між "поточним я" та "ідеальною роллю" в навчанні, де обговорюють цілі та бар'єри. Потім читають уголос у групі. Таким чином учасники через діалог усвідомлюють розрив між реальністю та бажаним, що мотивує до дій.

Блок 3. Формування асертивності та правильного ставлення до критики.

Мета: Забезпечити відчутне зростання особистісної впевненості та поглиблення внутрішньої орієнтації на позитивний результат діяльності.

Вправа. Сценарій успіху (20 хв).

Учасники об'єднуються в пари та розігрують ситуацію професійного успіху (наприклад, успішне консультування клієнта) весь цей час тренер та інші

учасники групи спостерігають і тренер надає кожному учаснику інформативний зворотній зв'язок, акцентуючи увагу на сильних сторонах учасника під час консультування та конкретних його досягненнях.

Вправа. Командна підтримка (20 хв).

Учасники в малих групах вирішують кейс (наприклад, розв'язання конфлікту в команді) тренер весь цей час спостерігає за процесом та надає кожній групі зворотній зв'язок, виділяючи успішні стратегії та їхній внесок у результат.

Вправа . Мій успіх (20 хв).

Учасники розповідають про особистий успіх у навчанні чи професійній діяльності. Тренер надає індивідуальний зворотній зв'язок, акцентуючи увагу кожного із учасників на тому, які його дії сприяли його успіху.

Групова інтерактивна активність: "Театр досягнень" (30хв).

Учасники діляться на групи по 3 – 4 особи. Кожна група отримує завдання створити коротку театральну сценку (2 – 3 хвилини), у якій один із учасників виступає в ролі успішного психолога, що вирішує професійне завдання (наприклад, допомагає клієнту). Сценка може бути креативною, нестандартною з елементами гумору. Після виступу тренер і учасники надають інформативний зворотній зв'язок роблячи акцент на сильних сторонах кожного із учасників.

Блок 4. Тренування ініціативи та технік самостимуляції.

Мета: Стимулювання студентів до заняття активної, ініціативної позиції за допомогою діалогових та групових технік.

Вправа "Два боки однієї монети (20 хв).

Учасники описують або малюють своїх два головних бар'єри ініціативності. 1 сторона медалі – страх (наприклад страх публічних виступів), а друга сторона медалі – внутрішні бар'єри, риси характеру ,які на думку учасника заважають йому досягти поставленої цілі (наприклад – перфекціонізм, невміння дослухати співрозмовника). Далі кожен учасник групи називає свої дві сторони медалі і відбувається групова дискусія як можна позбавитися цих внутрішніх бар'єрів та страхів.

Вправа "Хвалько" (20 хв).

Студенти діляться парами кожен розповідає про свій найбільший успіх за останній тиждень або місяць, використовуючи максимальне самосхвалення та детальний опис позитивного емоційного насичення, яке він отримав від цього процесу.

Вправа "Спогади з минулого" (25 хв).

Учасники пишуть 3 дитячі фрази про успіх/невдачу яку запам'ятали з дитинства (наприклад – Не будеш вчитися будеш працювати дворником; Хто на що вчився; Мене не хвилює що ти хочеш роби те що кажуть). Потім – сучасну версію. У парі проводять «архівну ревізію» яка установка досі керує і міркують над тим, що учасник може зробити для того, щоб позбутися цієї установки.

Вправа "Хтось наказав чи я обрав?" (25 хв).

Учасники по черзі записують у дві колонки які мають назви: 1) Хтось наказав; 2) Я обрав свої щоденні дії (наприклад – хтось наказав(потрібна оцінка, викладач вимагає) тому я пишу курсову або я обрав зараз присвятити час написанню курсової бо хочу розібратися в темі курсової яка мені дійсно цікава), потім змінюють 1 «зовнішній» на «внутрішній» та діляться зміною відчуттів (наприклад – Коли я думав «потрібна оцінка» — відчував тиск, тривогу, механічність», а «Коли займався курсовою «бо хочу розібратися в темі» — з'явилося зацікавлення, енергія, відчуття контролю».

Додаток Б

Зведена таблиця індивідуальних показників мотивації навчання студентів за методикою Т. І. Ільїної до проведення тренінгу

Учасник	Стать Жіноча (Ж) Чоловіча (Ч)	Оволодіння професією (ОП)	Здобування знань (ЗЗ)	Отримання диплома (ОД)
Андріянова М.	Ж	7	8	4
Біла К.	Ж	6	7	3
Білик Т.	Ж	8	6	2
Білокрила В.	Ж	7	7	3
Василенко Ю.	Ж	6	5	5
Зінченко Х.	Ж	8	8	1
Зозуля К.	Ж	5	6	4
Клімчук У.	Ж	7	7	3
Кожухар С.	Ж	6	5	5
Копань Є.	Ж	8	8	2
Кравчук П.	Ж	7	7	4
Мамонова К.	Ж	6	5	5
Меньшакова В.	Ж	8	7	2
Морозова А.	Ж	7	6	3
Олійник М.	Ж	5	8	4
Опанасенко Ю.	Ж	6	7	5
Петрова Г.	Ж	8	6	1
Піддубна О.	Ж	7	7	3
Поліська А.	Ж	6	5	4
Романько Т.	Ж	8	8	2
Семенова Ю.	Ж	7	7	3
Столярова П.	Ж	6	6	4
Тимірязєва І.	Ж	8	7	1
Ткаченко М.	Ж	7	5	3
Чигирин О.	Ж	6	8	5
Гасяк К.	Ч	7	6	4
Голтуренко П.	Ч	6	5	5
Дудко А.	Ч	5	7	6

Єременко Д.	Ч	8	8	2
Кривонос А.	Ч	7	6	4
Мельничук М.	Ч	6	5	5
Олексенко Р.	Ч	5	7	6
Пацера В.	Ч	8	8	1
Чубченко О.	Ч	7	6	4
Ясинський Я.	Ч	6	5	5
Загальне середнє значення (М)		6,77	6,66	3,46
Загальне стандартне відхилення (σ)		1,05	1,09	1,45

Додаток С

Зведена таблиця індивідуальних показників мотивації до успіху (МУ) та мотивації уникнення невдач (МН) за формою навчання за методикою «Мотивація до успіху та уникнення невдач» (автор Т . Елерс) до проведення тренінгу

Учасник	Форма навчання Денна (Д) Заочна(З)	Загальний бал	Сума балів за шкалою мотивація до успіху (МУ)	Сума балів за шкалою мотивація до уникнення (МУ)
Андріянова М.	Д	32	21	11
Біла К.	Д	35	21	14
Білик Т.	Д	31	20	11
Білокрила В.	Д	37	21	16
Василенко Ю.	Д	30	19	11
Гасяк К.	Д	33	21	12
Голтуренко П.	Д	36	21	15
Дудко А.	Д	31	20	11
Єременко Д.	Д	32	21	11
Зінченко Х.	Д	34	21	13
Зозуля К.	Д	35	21	14
Клімчук У.	Д	29	18	11
Кожухар С.	Д	30	19	11
Копань Є.	Д	33	21	12
Кравчук П.	Д	36	21	15
Кривonos А.	Д	31	20	11
Мамонова К.	Д	34	21	13
Мельничук М.	Д	30	19	11
Меньшакова В.	Д	32	21	11
Морозова А.	Д	35	21	14
Олексенко Р.	З	37	21	16

Олійник М.	3	31	20	11
Опанасенко Ю.	3	30	19	11
Пацера В.	3	33	21	12
Петрова Г.	3	36	21	15
Піддубна О.	3	35	21	14
Поліська А.	3	37	21	16
Романько Т.	3	31	20	11
Семенова Ю.	3	34	21	13
Столярова П.	3	35	21	14
Тимірязєва І.	3	36	21	15
Ткаченко М.	3	32	21	11
Чигирин О.	3	33	21	12
Чубченко О.	3	31	20	11
Ясинський Я.	3	34	21	13

Додаток Д

Зведена таблиця результатів індивідуальних балів студентів по 5 шкалах за методикою «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (автори: Д.Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко) до проведення тренінгу

Учасник	Стать Жіноча (Ж) Чоловіча (Ч)	Шкала І (Спрямованість на процес)/ Мотивація / внутрішня	Шкала ІІ (Матеріальна винагорода)/ Мотивація / зовнішня	Шкала ІІІ (Схвалення іншими)/ Мотивація / зовнішня	Шкала ІV (Самовдосконалення)/ Мотивація / внутрішня	Шкала V (Узгодженість завдань)/ Мотивація / інтегративна
Андріянова М.	Ж	10	4	2	11	9
Біла К.	Ж	9	5	3	10	11
Білик Т.	Ж	11	2	0	9	10
Білокрила В.	Ж	8	6	4	12	8
Василенко Ю.	Ж	10	3	1	10	9
Зінченко Х.	Ж	12	4	2	11	11
Зозуля К.	Ж	9	5	3	10	10
Клімчук У.	Ж	11	3	1	12	9
Кожухар С.	Ж	10	4	2	11	11
Копань Є.	Ж	8	5	3	9	10
Кравчук П.	Ж	11	3	1	12	8
Мамонова К.	Ж	9	4	2	10	9
Меньшакова В.	Ж	10	5	3	11	11

Морозова А.	Ж	12	2	0	10	10
Олійник М.	Ж	9	6	4	9	8
Опанасенко Ю.	Ж	10	3	1	12	9
Петрова Г.	Ж	11	4	2	11	11
Піддубна О.	Ж	8	5	3	10	10
Поліська А.	Ж	10	2	0	9	8
Романько Т.	Ж	12	6	4	12	9
Семенова Ю.	Ж	9	3	1	10	11
Столярова П.	Ж	11	4	2	11	10
Тимірязєва І.	Ж	10	5	3	9	9
Ткаченко М.	Ж	8	2	0	10	11
Чигирин О.	Ж	11	6	4	12	10
Гасяк К.	Ч	12	5	3	11	10
Голтуренко П.	Ч	11	6	4	12	9
Дудко А.	Ч	10	4	2	10	11
Єременко Д.	Ч	12	7	5	11	10
Кривонос А.	Ч	11	5	3	12	9
Мельничук М.	Ч	10	6	4	10	11
Олексенко Р.	Ч	12	5	3	11	10
Пацера В.	Ч	11	7	5	12	9

Чубченко О.	Ч	10	4	2	10	11
Ясинський Я.	Ч	12	6	4	11	10

Додаток Е

**Зведена таблиця індивідуальних показників мотивації навчання
студентів за методикою Т. І. Ільїної після проведення тренінгу**

Учасник	Стать Жіноча (Ж) Чоловіча (Ч)	Оволодіння професією (ОП)	Здобування знань (ЗЗ)	Отримання диплома (ОД)
Андріянова М.	Ж	8,1	9,2	3,4
Біла К.	Ж	6,9	8,1	2,6
Білик Т.	Ж	9,2	6,9	1,7
Білокрила В.	Ж	8,1	8,1	2,6
Василенко Ю.	Ж	6,9	5,8	4,3
Зінченко Х.	Ж	9,2	9,2	0,9
Зозуля К.	Ж	5,8	6,9	3,4
Клімчук У.	Ж	8,1	8,1	2,6
Кожухар С.	Ж	6,9	5,8	4,3
Копань Є.	Ж	9,2	9,2	1,7
Кравчук П.	Ж	8,1	8,1	3,4
Мамонова К.	Ж	6,9	5,8	4,3
Меньшакова В.	Ж	9,2	8,1	1,7
Морозова А.	Ж	8,1	6,9	2,6
Олійник М.	Ж	5,8	9,2	3,4
Опанасенко Ю.	Ж	6,9	8,1	4,3
Петрова Г.	Ж	9,2	6,9	0,9
Піддубна О.	Ж	8,1	8,1	2,6
Поліська А.	Ж	6,9	5,8	3,4
Романько Т.	Ж	9,2	9,2	1,7
Семенова Ю.	Ж	8,1	8,1	2,6
Столярова П.	Ж	6,9	6,9	3,4
Тимірязєва І.	Ж	9,2	8,1	0,9
Ткаченко М.	Ж	8,1	5,8	2,6
Чигирин О.	Ж	6,9	9,2	4,3
Гасяк К.	Ч	8,1	6,9	3,4
Голтуренко П.	Ч	6,9	5,8	4,3
Дудко А.	Ч	5,8	8,1	5,1

Єременко Д.	Ч	9,2	9,2	1,7
Кривонос А.	Ч	8,1	6,9	3,4
Мельничук М.	Ч	6,9	5,8	4,3
Олексенко Р.	Ч	5,8	8,1	5,1
Пацера В.	Ч	9,2	9,2	0,9
Чубченко О.	Ч	8,1	6,9	3,4
Ясинський Я.	Ч	6,9	5,8	4,3
Загальне середнє значення (М)		7,79	7,66	2,94
Загальне стандартне відхилення (σ)		1,21	1,25	1,23

Додаток К

Зведена таблиця індивідуальних показників мотивації до успіху (МУ) та мотивації уникнення невдач (МН) за формою навчання за методикою «Мотивація до успіху та уникнення невдач» (автор Т . Елерс) після проведення тренінгу

Учасник	Форма навчання Денна (Д) Заочна(З)	Загальний бал	Сума балів за шкалою мотивація до успіху (МУ)	Сума балів за шкалою мотивація до уникнення (МУ)
Андріянова М.	Д	34	22,5	11
Біла К.	Д	37	22,5	14
Білик Т.	Д	33	21,4	11
Білокрила В.	Д	39	22,5	15
Василенко Ю.	Д	32	20,3	11
Гасяк К.	Д	35	22,5	12
Голтуренко П.	Д	38	22,5	14
Дудко А.	Д	33	21,4	11
Єременко Д.	Д	34	22,5	11
Зінченко Х.	Д	36	22,5	13
Зозуля К.	Д	37	22,5	13
Клімчук У.	Д	31	19,3	11
Кожухар С.	Д	32	20,3	11
Копань Є.	Д	35	22,5	13
Кравчук П.	Д	38	22,5	14
Кривонос А.	Д	33	21,4	11
Мамонова К.	Д	36	22,5	13
Мельничук М.	Д	32	20,3	11
Меньшакова В.	Д	34	22,5	11
Морозова А.	Д	37	22,5	13
Олексенко Р.	З	39	22,5	13

Олійник М.	3	33	21,4	11
Опанасенко Ю.	3	32	20,3	11
Пацера В.	3	35	22,5	12
Петрова Г.	3	38	22,5	14
Піддубна О.	3	37	22,5	13
Поліська А.	3	39	22,5	15
Романько Т.	3	33	21,4	11
Семенова Ю.	3	36	22,5	13
Столярова П.	3	37	22,5	13
Тимірязєва І.	3	38	22,5	14
Ткаченко М.	3	34	22,5	11
Чигирин О.	3	35	22,5	12
Чубченко О.	3	33	21,4	11
Ясинський Я.	3	36	22,5	13

Додаток Л

Зведена таблиця результатів індивідуальних балів студентів по 5 шкалах за методикою «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (автори: Д.Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко) після проведення тренінгу

Учасник	Стать Жіноча (Ж) Чоловіча (Ч)	Шкала І (Спрямованість на процес)/ Мотивація / внутрішня	Шкала ІІ (Матеріальна винагорода)/ Мотивація / зовнішня	Шкала ІІІ (Схвалення іншими)/ Мотивація / зовнішня	Шкала ІV (Самовдосконалення)/ Мотивація / внутрішня	Шкала V (Узгодженість завдань)/ Мотивація / інтегративна
Андріянова М.	Ж	10,4	4	2	11,4	9,4
Біла К.	Ж	9,4	5	3	10,4	11,4
Білик Т.	Ж	11,4	2	0	9,4	10,4
Білокрила В.	Ж	8,3	6	4	12,5	8,3
Василенко Ю.	Ж	10,4	3	1	10,4	9,4
Зінченко Х.	Ж	12,5	4	2	11,4	11,4
Зозуля К.	Ж	9,4	5	3	10,4	10,4
Клімчук У.	Ж	11,4	3	1	12,5	9,4
Кожухар С.	Ж	10,4	4	2	11,4	11,4
Копань Є.	Ж	8,3	5	3	9,4	10,4
Кравчук П.	Ж	11,4	3	1	12,5	8,3
Мамонова К.	Ж	9,4	4	2	10,4	9,4
Меньшакова В.	Ж	10,4	5	3	11,4	11,4

Морозова А.	Ж	12,5	2	0	10,4	10,4
Олійник М.	Ж	9,4	6	4	9,4	8,3
Опанасенко Ю.	Ж	10,4	3	1	12,5	9,4
Петрова Г.	Ж	11,4	4	2	11,4	11,4
Піддубна О.	Ж	8,3	5	3	10,4	10,4
Поліська А.	Ж	10,4	2	0	9,4	8,3
Романько Т.	Ж	12,5	6	4	12,5	9,4
Семенова Ю.	Ж	9,4	3	1	10,4	11,4
Столярова П.	Ж	11,4	4	2	11,4	10,4
Тимірязєва І.	Ж	10,4	5	3	9,4	9,4
Ткаченко М.	Ж	8,3	2	0	10,4	11,4
Чигирин О.	Ж	11,4	6	4	12,5	10,4
Гасяк К.	Ч	12,5	5	3	11,4	10,4
Голтуренко П.	Ч	11,4	6	4	12,5	9,4
Дудко А.	Ч	10,4	4	2	10,4	11,4
Єременко Д.	Ч	12,5	7	5	11,4	10,4
Кривонос А.	Ч	11,4	5	3	12,5	9,4
Мельничук М.	Ч	10,4	6	4	10,4	11,4
Олексенко Р.	Ч	12,5	5	3	11,4	10,4
Пацера В.	Ч	11,4	7	5	12,5	9,4

Чубченко О.	Ч	10,4	4	2	10,4	11,4
Ясинський Я.	Ч	12,5	6	4	11,4	10,4