

Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка
Навчально-науковий інститут педагогіки і психології
Кафедра психології

Рябоконт Анна Олександрівна

ОСОБИСТІСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ПСИХОЛОГА

Спеціальність: 053 Психологія

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня магістра

Науковий керівник

_____ Д. Б. Усик
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології

Виконавець

_____ А.О. Рябоконт

« ____ » _____ 2020 р.

Суми 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади психології вибору професії.....	7
1.1. Основні підходи до професійного самовизначення особистості.....	7
1.2. Фактори адаптації мотивації особистості до праці.....	12
1.3. Особистісні детермінанти розвитку смислів професії психолога.....	22
1.4. Роль спрямованості особистості у виборі професії.....	24
Висновки до першого розділу.....	30
РОЗДІЛ 2. Емпіричне вивчення факторів вибору професії.....	35
2.1. Аналіз результатів вивчення факторів вибору професії	35
2.2. Рекомендації та корекційно-розвивальна програма задля підвищення мотивації в професійній діяльності.....	45
Висновки до другого розділу.....	67
ВИСНОВКИ.....	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	75

ВСТУП

Актуальність теми. Зростаючі вимоги сучасного виробництва до рівня професійної підготовки кадрів ще більше, ніж раніше, актуалізують проблеми професійної орієнтації молоді, оскільки професійні наміри значної частини юнаків та дівчат часто не відповідають потребам суспільства в кадрах певної професії. У той же час гідна робота дає молодій людині великі можливості: вона дозволяє їй самореалізуватись, проявити свою індивідуальність, створює фінансову основу благополуччя особистості, підтримує психічне здоров'я і що дуже важливо – дає відчуття потрібності суспільству, підвищує задоволеність життям.

Виходить, що правильний вибір роботи – один із значущих чинників успішності в житті людини (С. Вершинін, Н. Кретьова). Вибір професії, здійснюваний молодого людиною в результаті аналізу внутрішніх ресурсів і шляхом співвіднесення їх з вимогами професії, є основою самоствердження особистості в суспільстві, одним з головних рішень у житті. Водночас зростає попит на висококваліфікованих фахівців-психологів.

Протягом довгого часу вивчення детермінант вибору було і залишається у центрі уваги багатьох поколінь вчених: в працях представників вітчизняної філософії та духовної психології як її складової (М.М. Бахтін, М.О. Бердяєв, Л. Франк, В.С. Соловйов, В.В. Налімов), у працях найвідоміших представників західної психології (А. Адлер, В. Франкл, К. Роджерс, Р. Мей, А. Маслоу, Д. Бьюдженталь та ін.), у фундаментальних працях вітчизняних психологів (Л.С. Виготський, С.Л. Рубінштейн, О.М. Леонтьєв, О.Г. Асмолов, Є.З. Басіна, Б.С. Братусь, О.Є. Насиновська, Є.В. Суботський, Б.В. Зейгарнік, В.В. Столін, Ф.Ю. Василюк, О.Ю. Артемьєва, Д.О. Леонтьєв та ін.).

Разом із тим, можна констатувати недостатність досліджень, спрямованих на вивчення змісту й динаміки особистісного смислу

професійної діяльності та її проявів в ході професійного становлення, практичних психологів. Аналіз психологічних детермінант, які обумовлюють смисл професійної діяльності, надасть можливості наблизитись до усвідомлення психологічних механізмів переструктурування смислової сфери майбутніх фахівців з метою її розвитку та спрямованості на реалізацію професійної діяльності.

Особистісний смисл, який постає регулятором діяльності, виступає безпосередньою внутрішньою спонукальною силою активності суб'єкта, є вагомим умовою успішного здійснення професійної діяльності. В цьому контексті актуальним і своєчасним, з огляду накопиченого психологією досвіду дослідження вказаного феномену, є вивчення особливостей становлення і трансформації його на початковому етапі професійного становлення майбутніх фахівців – практичних психологів [18].

В процесі фахової підготовки у значної частини випускників вищих навчальних закладів формується стійка мотивація на якісне виконання своєї професійної діяльності в майбутньому. В значній кількості випадків ця мотивація руйнується під впливом факторів, які не мають відношення до змістовної складової професійної діяльності, що призводить до переструктурування смислової сфери студентів – практичних психологів, і, як наслідок, до трансформації особистісного смислу професійної діяльності.

Таким чином, психологічними детермінантами трансформації особистісного смислу професійної діяльності студентів – практичних психологів є суперечності між структурами смислової сфери фахівця. Ці суперечності породжуються низкою певних особистісних властивостей, які опосередковано впливають на вибір стратегії поведінки суб'єкта професійної діяльності [16].

Об'єкт - психологічні особливості вибору професії.

Предмет - психологічні особливості вибору професії у студентів - психологів.

Мета. Виявити психологічні особливості, які впливають на вибір професії у студентів-психологів.

Завдання:

1. Здійснити теоретичний аналіз психологічних особливостей, які впливають на вибір професії психолога.
2. Дослідити психологічні особливості, які впливають на вибір професії психолога.
3. Описати шляхи підвищення мотивації вибору професії.

Для реалізації визначених завдань, досягнення мети дослідження були використані наступні **методи:**

- **теоретичні:** аналіз, порівняння, систематизація, узагальнення теоретичного й емпіричного матеріалу;

- **емпіричні:** методика діагностики професійної спрямованості (Б.Басс), методика «Ціннісні орієнтації» М.Рокіча, опитувальник визначення провідного типу мотивації, методика «Мотиви вибору професії» .

- **методи обробки даних:** якісний аналіз та кількісна обробка результатів експерименту.

Експериментальна база дослідження. Експериментальну вибірку склали 2 групи студентів-психологів - 30 студентів 1-2 курсу, та 30 студентів 4-5 курсу спеціальності Психологія СумДПУ імені А.С.Макаренка.

Апробація дослідження. Основні положення дипломної роботи висвітлено у доповіді на VI Міжнародній науково-практичній конференції «Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя» 13-15 лютого 2020 р. та у статті - УОсобистісні детермінанти вибору професії психолога (результати експериментального дослідження) / Усик Д.Б., Рябоконт А.О. // Dynamics of the development of world science. Abstracts of the 9th International scientific and practical conference. Perfect Publishing. Vancouver, Canada. 2020. Pp. 986-994. URL: <http://sci-conf.com.ua>.

Структура роботи. Загальний обсяг роботи становить 78 сторінок, з них 72 сторінки основного тексту, список використаних джерел (найменувань). У роботі подано 5 таблиць та 2 рисунки.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ

1.1. Основні підходи до професійного самовизначення особистості у різних вікових періодах

Глобальність, яка вносить зміни у сучасність, а також системність проблем, які з'являються під час модернізації освіти, не вирішуються тільки за допомогою досконаліших методик – вони потребують переоцінки основ методології діяльності майбутніх професіоналів.

Тому, теперішні послуги освіти у вищій школі зорієнтовані на розвиток особистості студентів, особливо звертаючи увагу на надання всіх умов для виявлення потрібних професійних якостей та ЗУН.

Професійну самореалізацію як спосіб функціонування й розвитку особистості психологи відносять до трьох основних класів психічних явищ, що виступає як процес, стан (зріз на певному етапі) і властивість оптанта.

Дослідники-психологи визначають професійне самовизначення процесом розвитку суб'єкта праці. Тому основними детермінантами вірного вибору вони окреслюють професійний інтерес .

Також професійному самовизначенню притаманні висока формалізація, (тобто професіоналізм підтверджується за рахунок сертифікатів та дипломів та у інших результатах праці) та наявності соціального запиту, необхідного обладнання та ін. [1]

Е.А.Климов поділяє професійне самовизначення на два рівня: гностичний (зміна установок у свідомості та самосвідомості); практичний (перебудова соціального статусу).

Професійне самовизначення неможливе без такої категорії, як професійна ідентичність (що є складовою професійної самосвідомості) – це

поєднання професійного менталітету та досвіду, результат самовизначення. Дана категорія має прояв в Я-концепції. [10]

Отже, професійна ідентичність – інтеграція когнітивних, мотиваційних та ціннісних якостей особистості, що орієнтують її у професійному суспільстві, виконують прогностичну та мотиваційну функцію.

Є.П.Єрмалаєва дослідила таке поняття, як професійний маргіналізм, і в цьому підході головним завданням є пошук відомостей про себе в умовах професійної діяльності, завдяки відповідям на питання «Який я? Що роблю? Хто я? До чого я прагну?».

За Н.Пряжниковим, професійне самовизначення заключається в самостійному усвідомленню змісту праці та в наступній життєдіяльності конкретної культурно-історичній ситуації. Основним завданням при цьому процесі є розвиток власної готовності самостійно реалізовувати перспективи майбутнього. [24]

Вибір сфери діяльності звичайно детермінується особистісно та соціально. Але потрібно пам'ятати, що через нестійку соціально-економічну ситуацію в нашій країні, оптант не завжди об'єктивно оцінює свої характеристики, та висуває в пріоритет значення престижу професії, що начебто і визначить його місце у ієрархії соціуму. А потім зачасту виникають проблеми під час професійної адаптації. Саме через це дуже необхідним є супровід та надання психологічних консультацій у процесах первинної професіоналізації. Особливого значення це питання набуває при підготовці студентів-психологів. Зокрема, щодо формування у них професійної самосвідомості.

Професійна самосвідомість – ключовий момент трудового зростання. Це не тільки самопізнання, це адекватне емоційне ставлення до себе, самоповага. Цей особистісний феномен постійно розвивається, долаючи певні етапи. Та врешті стійкі характеристики у цьому розвитку спостерігаються при входженні у «доросле життя».

Взагалі план пошуку своєї робочої сфери дослідники відносять до поняття «зрілість професійного вибору», яке вказує на ступінь готовності людини до сприймання природних умов праці. [21]

Тож коротко розглянемо основні етапи генезису професійної самосвідомості.

Дошкільний вік. У цьому віці, як відомо діти наслідують діяльність дорослих. Тому, сюжетно-рольова гра займає провідне місце і часто вже може мати професійно зорієнтований вияв. Тут для розвитку професійного самовизначення мають нескладні трудові операції, які викликають цікавість до праці та розширюють знання про зобов'язання старших. Тож результатом таких ігор є так зване «початкове самовизначення» при аналізі та порівнянні різних професійних сфер.

Молодший шкільний вік. В цей період продовжується наслідування за дорослими, але вже з'являється орієнтування на певну професійну діяльність, зачасту обрана у дорослих близького кола. Друга ознака у цьому періоді – мотивація досягнень. До появи уявлень про «свою» професію дитина приходять через усвідомлення своїх можливостей та нахилів на основі попередніх досвідів учбово-ігрових діяльностей. Тому наприкінці цього вікового періоду вже наявні суттєві індивідуальні відмінності дітей, впливають на розширення уявлень про професійні переваги. Слідуючи з цього з'являються професійні фантазії – основні перед течії професійного самовизначення дитини.

Підлітковий вік. Цей вік характерний тим, що зароджується моральне ставлення до різновидів праці, система своїх цінностей формує вибіркоче ставлення до професій. Через переймання зовнішніх виявів поведінки дорослих, хлопці мають орієнтир на роботу «справжніх чоловіків» (льотчик, водій і т.д.), дівчата в свою чергу «справжніх жінок» (співачка, модель і т.д.). На це також суттєво впливають ЗМІ. Диференціація предметів у школі створює нахили та орієнтацію мрій на професію. Вони у свою чергу спричиняють саморозвиток тих особистісних характеристик, котрі

притаманні представникам омріяних професій. Це і визначає «скелет» професійного самовизначення.

Рання юність. Дуже важливе рішення в цьому віці – ким же стати. Професійні погляди все ще без визначених рис, але це незнання провокує до усвідомлення свого «Я», та все частіше постають питання про свої ж здібності, цінності, можливості. Цей аналіз себе і є відправною точкою професійного самовизначення для молодих людей. Також на цій основі визначається шлях здобування професійного навчання .

Пізня юність. У цей період юнаки та дівчата уже закінчують здобувати освіту у закладах вищої школи. Саме час внести корективи у свій вибір, якщо це потрібно, завдяки постійного самоаналізу та рефлексії. Та все ж у більшості молоді в ході навчання виникає почуття впевненості у своєму виборі. Усвідомлення професійних ролей молоддю, нарешті призводить до розуміння себе представником певної професійної спільності. [22]

З цього вікового підходу впливає традиційна модель вибору професії, що має на меті :

- аналізувати уміння, здібності , що потрібні для робочої діяльності;
- пошук способів виміру цих характеристик;
- та пошук міри успішності в цій професії.

Далі маємо таке положення цієї моделі, щодо стадій професійного самовизначення:

- первинність зорієнтованості в різновидах професій. Залежність професійних намірів від мотивації;
- засвоєння обраної професійної сфери через навчання у закладах вищої школи;
- розвиток ІСД, який формується під час професійної адаптації у трудовій діяльності. Обов'язкова включеність в соціально-виробничі стосунки;

- підтвердження чи спростування очікувань професійної самореалізації. [24]

Тепер розглянемо зарубіжний підхід щодо професійного самовизначення.

Психодинамічний_напрямок, беручи за основу роботи З.Фрейда, має за мету дослідити процеси детермінацій вибору професії та основним твердженням вказує ранній дитячий досвід, який визначає вплив на все подальше життя .

Наприклад, психотерапевт Е.Берн у своїй теорії говорить, що вибір професії відбувається за сценарієм, котрий зароджується ще у ранньому віці (до 6 років), бо до автономії в житті приходять невеликий відсоток людей і новий «дорослий» сценарій не вступає в дію. [21]

Тому, щоб продуктивні сценарії в кар'єрі сформувалися, треба виконувати такі умови: передача сценарію «переможців» від батьків дитині, під час цього розвиток необхідних здатностей, та уникання негативних подій.

А у теорії Е.Гинзберга відображується провідна думка традиційного підходу та також виділені основні помилки та труднощі вибору професії:

- «пережитки честі», коли деякий перелік професій, котрі важливі для суспільного життя мають статус недостойних, неуспішних;
- «за компанію», коли головним чинником вибору постає пріоритет друзів;
- недосконале вивчення своїх здібностей та якостей;
- коли навчальний предмет ототожнюється з відповідною професійною сферою;
- стереотипи професій;
- та ін. [35]

1.2. Фактори адаптації мотивації особистості до праці

Адаптація – широко використовувана категорія, інтерпретація якої необхідна і в психології

Є безліч різновидів адаптації. Та всі вони ґрунтуються на активних діях та зв'язках з навколишнім світом. Під час проходження такого процесу, його кінцевий прояв – адаптованість особистості до змін оточуючого світу.

Адаптованість, у контексті, що ми досліджуємо має у собі поєднання таких психологічних та психофізичних властивостей, які дають змогу з малими затратами часу та сил увійти в системи соціально-професійних відносин.

Адаптивна стратегія робітника це міра відповідності суб'єктивних і об'єктивних можливостей, та оцінка схожості його уявлень з справжніми робочими подіями, тобто як у концепції фахівця співвідносяться «Я-базове» та «Я-ситуаційне».

Підвидом професійної адаптації є виробнича. Це широкий процес, що характеризується:

- пристосуванням до вимог змісту діяльності та співробітників;
- осягненням норм та ритуалів, ухвалених в організації;
- засвоєнням професійними вміннями та навичками;
- розвитком значущих особистісних якостей для обраної професії;
- створення сталого, гарного ставлення до своєї роботи.

Цікаво, що вона може відбуватися, як адаптація людини до роботи, та навпаки, умови праці керівники пристосовують до робітників. Другий варіант завбачає створення ергономічних робочих місць, упорядкування робочого часу, поділ робочих зобов'язань згідно здібностей співпрацівників та заохочувати до праці.

Тому, доречно впроваджувати деякі зміни: назначити наставника, який буде проводити консультації та слідкувати за процесами адаптації нових співробітників.

Такий наставник, повинен мати деякі переваги, наприклад, належність до референтної групи, наявність досвіду та авторитету, психологічні знання.

Також, виходячи з вище сказаного, ми можемо сказати, що адаптація робітника може бути активною та пасивною. Тобто, коли він може впливати на правила взаємодій в установі, щоб йому було комфортніше, або ж дане прагнення може бути відстрочене на певний час. [3]

Також розрізняють первинну та вторинну виробничу адаптацію. Первинна – коли людина вперше вступає на професійний шлях. Вторинна – коли відбувається зміна місця праці, чи ж самої професії.

Підсумовуючи, виділимо основні складові проходження виробничої адаптації:

- готовність до додаткових психофізіологічних та психологічних труднощів (коли почуття втоми спадає та людина починає звикати до таких нових навантажень);

- ефективне засвоєння ЗУН для нової діяльності, та систематичне їх покращення ;

- успішне соціально-психологічне пристосування до нового колективу, в нову систему цінностей, засвоєння стилів роботи членів управління;

- опановування режимів праці та відпочинку;

І це все характеризує стадії адаптації: 1) ознайомлення; 2) пристосування; 3) асиміляції.

Поняття професійної адаптації на пряму пов'язане з мотивацією особистості.

Певні особистісні якості окреслюють професійну діяльність у майбутньому, та показують нам поєднання мотивів.

Більшість дослідників вивчаючи тему мотивації, зважали більше на індивідуальність особистості, чим на зовнішні обставини. Ця ідея висвітлена у діяльності Д. Мак Клееланда.

Проаналізувавши найвідоміші теорії мотивації, поділимо їх на змістовні (провідне місце належить внутрішнім рушіям, котрі виступають імпульсами на підтримання діяльності) та процесуальні (відбувається опис тільки поведінки під впливом стимулів).

Змістовні: змінними виступають внутрішні стимули, які виступають підтримкою(припиненням) поведінки. Представники: А. Маслоу – 5 рівнева ієрархія потреб, К. Альдерфер – 3 рівнева ієрархія, Ф. Герцберг – два головних фактори: «гігієнічні і мотиваційні» види потреб, що з'являються на основі культури: досягнення, участь і влада, Д. Мак Клееланд – три види потреб, що з'являються на основі культури: досягнення, участь і влада. Використання у професійній діяльності: розуміння того, що кожна людина особлива та відносно її потреб треба обирати діяльність.

Процесуальні: відбувається опис тільки поведінки під впливом стимулів. Представники: В.Врум – імовірнісна теорія вибору, Б. Скіннер – теорія «нав'язування», яке базується на поведінці Адамс – теорія рівноваги, що базується на порівняннях, Локк – теорії системи цілей, відповідно до чого цілі і наміри визначають поведінку. Використання у професійній діяльності: мотивація підвищується тоді, коли присутні винагороди після досягнення мети. [5]

Низка досліджень мали за мету визначити фактори, які показують задоволеність робітників при винагородженні. Висновки біхевіористів зводяться до таких:

- існує залежність між кількістю реальною і бажаною кількістю винагороди;
- свої винагороди завжди порівнюються з досягненнями інших;
- показник внутрішнього задоволення собою впливає на подальший результат;

- рівень задоволення винагородою має залежність від того, на якому кар'єрному щаблі знаходиться індивід;

- задоволеність кар'єрними «додатками» (комфортний кабінет і т.д.).

«Мотивація» ширша за «мотив». У контексті, який ми досліджуємо, мотивація це набір певних детермінант, що визначають поведінку у роботі та те що, стимулює та спрямовує до виконання робочих дій. Також потрібно пам'ятати, що мотивація може усвідомлюватися та не усвідомлюватися.

Всі форми поведінки мають внутрішні і зовнішні стимули. Перші залежать від психологічних характеристик оптанта (від потреб, цілей, інтересів), а другі від професійних обставин – в загальному, це особистісні диспозиції.

Також у дослідженнях вчених-психологів на рахунок зовнішньої сторони мотивації бачимо, що існують суттєві перешкоди. Позначається, що при використанні тільки зовнішнього контролю, не задовольняються «егоїстичні» потреби (а саме поваги та самореалізації).

Тому виділяють ситуативну і диспозиційну мотивацію, які безперечно мають вплив один на одного. У результаті безперервної взаємодії диспозицій з подією, мотивація і визначає альтернативи професійної поведінки. [23]

Спонукальною силою є мотив, який має у собі багато диспозицій. Найголовнішими є різні потреби працівника: у повазі, у визнанні, у захищеності, у самоактуалізації, реалізації своїх умінь та ін. Вони всі характеризуються силою, періодичністю виникнення, та швидкістю задоволення.

Далі своє мотиваційне значення має мета – передбачуваний результат, для досягнення якого здійснюються дії, та реалізують потреби.

Розглянуті нами поняття та інші, такі як інтереси, бажання, наміри, є складовими мотиваційної сфери оптанта. Вона визначаються ієрархією, лабільністю, та широтою.

Ієрархія визначає будову та частоту всіх щаблів. Тобто, деякі диспозиції більш виражені і виникають часто, а деякі навпаки. Цікаво, що

чим більша різниця у вираженості та частоті на певному щаблі, тим складніша ієрархія мотиваційної сфери.

Лабільність та широта взаємопов'язані. Широта характеризується можливим колом предметів, котрі можуть виступати засобами досягнення нагальних потреб. В свою чергу гнучкість виражає взаємопов'язаність. Яка є між шаблями, наприклад між мотивами та цілями, потребами та цілями і т.д.

Треба визначити, що прямої кореляції від рівня мотивації та результатів діяльності не існує. Продуктивність виражається у таких законах Йеркса-Додсона:

1) при посиленні мотивації, якісний показник збільшується до визначеного рівня максимуму, та з часом йде на спад. Тому, оцю найвищу точку успіху, характеризують, як оптимум мотивації;

2) чим важча робота, тим нижчий рівень мотивацій є допустимим для даного працівника. Тобто, значно висока мотивація може як змінити на краще результати, так і знизити їх.

Дослідник Ільїн виділяє три групи мотивів у професійній сфері.

1) Суспільні мотиви – свідомий вибір професії задля суспільної користі та наявності установки «хто не працює, той не їсть».

2) Матеріальний мотив – гроші виступають як засіб задоволення потреб.

3) Мотив самоактуалізації – бездіяльність не властива природі людини. Під час праці, виникає гордість за себе, за свою діяльність, задовольняється потреба у повазі та визнанні.

Та існує три різновиди мотивації трудової діяльності:

1) Матеріальна мотивація. Якщо у попередній класифікації малося на увазі прагнення до грошової винагороди, то тут є доповнення: те ж саме прагнення, але через уникнення зниження показників успішності, недопущення недосконалостей.

2) Моральна мотивація. Тут йде використання керівником оцінки заслуг працівника, його ПВЯ, профілактика ділових конфліктів та ін.

3) Адміністративна мотивація. Тут зрозуміло, що мається на увазі сама відповідальність робітника та контроль дисципліни за рахунок покарань. [26]

Тому методика активізації мотивації мають містити комплексний підхід, а саме:

- врахування потреб і інтересів кожного працівника;
- формування стимульної основи у середовищі;
- профілактика конфліктних ситуацій.

Тож коротко розглянемо основні методи мотивації працівника:

1) прямо-економічні – премії, можлива оплата навчання, вчасна видача заробітної плати та ін.;

2) непрямо-економічні – доплата за стаж, відпустки за рахунок закладу, путівки, пільги на транспорт, їжу та ін.;

3) соціальні – адекватний графік роботи, підвищення по кар'єрній драбині, заохочення до роботи за допомогою подяк, грамот; психологічна допомога, організація відповідних тренінгів та ін.

І нарешті розглянемо ще одне важливе питання – планування кар'єри.

Інновації на ринку праці передбачають залежність кар'єрного росту від самореалізації спеціаліста та його компетентності. Існує низка чинників, які обумовлюють становлення кар'єри: особистісні якості, мотивація, потреби, Я-концепція, прийняття відповідальності за діяльність, ЗУН та ін.

З швидким темпом розвитку ринку праці оптант, який орієнтується на покращення особистісної та професійної сфери вважається конкурентоспроможним. [18]

Планування кар'єри – визначення засобів та способів, через які можна прийти до результатів та включає в себе фази виконання даної роботи. Вони представляють собою зв'язок потреб співробітників та проходження по службовій драбині.

Науковці виділяють три психологічні підходи щодо вивчення поняття «кар'єра».

Соціально-психологічний напрям характеризує кар'єру, як підвищення по ієрархії діяльності за допомогою визнання. Представники напряму – Л. Прокоф'єва, В.О. Чикер.

Якщо притримуватися управлінсько-менеджерського шляху, то кар'єра це набір посад: наявна на даний момент, та бажана в майбутньому, що пов'язується прагненнями та соціальними відносинами. Представники – Є. Комаров, А.Н. Занковський.

Натомість представники соціально-економічного погляд (Н. Лукашевич, О. Мол) вважають кар'єру розвитком компетентності робітника на протязі професійного життя та змін статусу, відповідної поведінки та способом розпорядження матеріальними результатами.

Якщо узагальнити то маємо таке визначення: кар'єра – соціально-професійний показник здобутків індивіда у структурі певної організації.

Зарубіжні та вітчизняні науковці визначали типологію кар'єри. Схожою ознакою цих двох підходів є наявність таких елементів: розгляд кар'єри з зовнішньої та внутрішньої сторони, розгляд кар'єри в динаміці (рух по «драбині») та розгляд кар'єри, як явища ситуативного.

Також у цьому аспекті оцінюються диспозиції, цінності, інтереси та установки у відношення до діяльності. Позначимо це як кар'єрні орієнтації. Також важливо враховувати поєднання цих характеристик та досвіду суб'єкта упродовж професійного життя.

Так, Д. Сьюпер поділяє кар'єру на 3 види в залежності від особистісних особливостей та життєдіяльності індивіда. Головним моментом цієї теорії є показчик стабільності у кар'єрі. Він диференціюється через постійні вдосконалення своєї професійної підготовленості.

Натомість так звана «звичайна» кар'єра співпадає з визначеними віковими етапами, враховуючи нормативні кризи.

Та нарешті, нестабільна кар'єра – зміна професії більше двох разів, при чому після відрізка стабільної роботи. [27]

Також особлива увага зарубіжних дослідників приділяється кар'єрі керівників. Наприклад, Д. Мак-Клеланд охарактеризував мотиви особистої кар'єри керівника: прагнення до влади, до успіху та мотив приналежності.

Е. Шейн ввів поняття «кар'єрні якорі» – набір уявлень робітника про себе, ЗУН, котрі впливають на якість кар'єри та котрий її вид. Існує залежність від цінностей суб'єкта та результатів поставлених цілей. Якщо є співпадіння, то вони впливають на позитивні зміни у кар'єрі, підвищення мотивації.

Тому, дослідник описує 8 таких «якорів».

1) «професійна компетентність»: кар'єра будується навколо покращень знань у своїй спеціальності та приналежності до професійного соціуму. Кар'єра ґрунтується на змісті та якості діяльності.

2) «менеджмент»: кар'єра розвивається у руслі виконання функцій, що стосуються опосередкованого управління. Такий працівник керується своїми лідерськими якостями та мало зацікавлений у якості діяльності.

3) «автономія»: вироблення свого стилю виконання кар'єрних цілей. Діяльність не корегується загальними нормами організації (ззовні).

4) «стабільність»: працівник «тримається» за свою посаду, боючись рухатись по кар'єрній драбині, намагаються зберегти всі отримані блага.

5) «підприємництво»: для підвищення у посаді таким людям необхідно працювати в команді, творчо підходять до вирішення питань, прагнуть створити щось нове та унікальне.

6) «служіння»: повільне просування по щаблям кар'єри. Людина більше зорієнтована допомагати іншим співробітникам та якщо «пощастить» охоче займе нову посаду.

7) «виклик»: працівник свідомо шукає та бере до виконання складні завдання. Таким чином прагне заслужити схвалення від керівництва та отримати нову посаду на заздрість всім.

8) «стиль життя»: означає виконувати завдання та просуватися «вверх» у відповідності до своїх ідеальних уявлень про професію. Прагнуть зберігати баланс між особистим та робочим простором. [32]

Представники інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України провели дослідження щодо факторів розвитку кар'єри та поділили їх на рівні: макрорівень – особистісні характеристики; мезорівень – вимоги організації до працівника та вплив значущих людей та супутніх обставин (матеріальне положення, інтереси родини і т.д.); макрорівень – зовнішні обставини (ринок праці, національні аспекти та інше).

При дослідженні гендерного аспекту при створенні кар'єри психолога, вітчизняні вчені виявили: жіноча половина більше прагне до покращення компетенції, щоб просуватися по службовій драбині, а чоловіки керуються більше матеріальною зацікавленістю. Основними кар'єрними якорями виступають: автономія та служіння.

Але при вивченні кар'єри жінок описують такі перешкоди таких сфер: культурно-освітньої, соціально-психологічної та юридичної.

Соціально-психологічні включають: розподіл професійної орієнтації за статтю, перебільшене хвилювання через можливі невдачі, занепокоєння з приводу успіху та подальших нових обов'язків, підвищена чутливість та емоційність та ін.

Також цікаво, В. Гупаловська, О. Щербатюк, О. Каляманська виявили, що у виборі кар'єрних орієнтацій, юнаки та дівчата схильні до більш маскулітних «якорів» кар'єри.

Зокрема, А.Є.Книш працювала над визначенням кар'єрних якорів студентів-психологів і виявила, що більшість молоді дійсно обирають модель «професійної компетентності» та «стабільність роботи» перш за все. [34]

1.3. Особистісні детермінанти розвитку смислів професії психолога

Сутність ціннісно-сислової сфери окреслює ключову позицію особистості, її активність по життю, відношення до оточуючого світу та до себе, визначає місце, сенс та вектор діяльності, пояснює поведінковий аспект.

На її формування та зміну впливає: соціалізація, порівняння своїх мотивів, захоплення і т.д. з запитами суспільства.

Уособлення смислу у свідомості людини, за Леонтьєвим, виражається як особистісний, тобто, яке значення він має для конкретного індивіда.

Натомість, В.Франкл наділяє поняття «смыслу» екзистенційного забарвлення, тобто ніби саме сенс життя для суб'єкта в конкретних обставинах.

Особистісні смисли мають не одне джерело утворення та через різноманітність їх функцій дає можливість припустити їх роботу як складної, підпорядкованої системи. [31]

Тому, Б.С. Братусь характеризує смисли ієрархічно. Тому, існують такі рівні:

Нульовий – «смысли ситуації», коли мета досягається при вже наявних умовах, виконуючи роль регуляції при осмисленні.

Перший – «самозаглиблений», вихідними поштовхами є вигода для себе, зручність та престиж. Зв'язки з людьми розцінюються по тому, хто допомагає у діяльності, а хто створює перешкоди. У кращому випадку, на цьому рівні орієнтиром є самовдосконалення. Але, розглядаючи це через призму вчень А.Маслоу – то інші люди виступають дійсно, як засоби для реалізації себе.

Другий – центрований на групу, в пріоритеті інтереси та спільні смисли референтної групи. Від цього залежить ставлення до інших груп.

Третій – орієнтація на колективні смисли, яка означає спрямованість в альтруїстичних цілях, діяльність, яка принесе користь іншим і не обов'язково з близького кола. [30]

За діяльнісним напрямком існує велика та мала динаміка створення смислів. «Великий» розвиток – генезис смислів та детермінант під час різних видів діяльності. «Малий» розвиток – їх генезис під час конкретного різновиду.

В загальному випадку присутня така схема: виникнення та розвиток всіх смислових систем відбувається у скомплектованому та різносторонньому співвідношенні від «малих» до «великих» смислоутворювальних подій та патернів поведінки. Також динаміка цих утворень відбувається як і з порівнянням окремих ситуацій відносно життєдіяльності суб'єкта взагалі, та цінностями соціуму, або ж навпаки вищий смисл розглядається у відношенні до певної події в сталому вигляді.

Що ж до сталості смислів, то зрозуміло, що вони змінюються з плином часу та зміною діяльності. Їх переоцінка та зміна орієнтації – необхідний процес онтогенезу особистості. Це обґрунтовує новизну погляду на майбутнє. [16]

Зараз розглянемо саме розвиток професійних смислів психологів.

З однієї сторони дані утворення доповнюються під час навчання майбутнього психолога (тобто, можна назвати це впливом соціуму) та поступово, впродовж років вони якісно та кількісно видозмінюються. Бо на подальших етапах життя психолога, потреби та цінності породжують цілі, для здійснення яких потрібне розуміння своїх смислів.

Під час свого професійного життя психолог переживає низку криз, котрі також наносять відбиток до смислових утворень.

Наприклад, своєрідність екзистенціальної кризи виражається у руйнуванні ціннісного цілого та внутрішніх суперечностях. Також цікаво, що чим динамічніша ціннісно-смислова, тим ширше поле для дії такої кризи.

Але, тим не менш для майбутнього фахівця дана криза все ж акумулює ціннісні явища, розвиває їх, відбиваючись у досвіді екзистенційної діяльності, та смислова сфера в цілому стає більш зрілою. Такий процес для психолога виступає також, як перевірка суб'єктивної готовності у професійній діяльності на здатність протистояти будь-яким регресивним ситуаціям.

Важливо відзначити, що при таких кризових умовах також змінюється функціонування рефлексивних механізмів переживання. Наприклад, ситуативний механізм впливає на мотиви діяльності психолога, діяльнісний активізує афективну сферу, проектувальний у свою чергу підіймає думки на планування подальшого професійного життя.

Під час перебування у кризі, смисли психолога є непостійними та їх зміна свідчить про перехід на новий щабель професійного розвитку.

Також даній професії притаманні смислові конфлікти, втрати центральних смислів, але все ж вирішення їх відкриває нові горизонти для зростання особистості. [4]

1.4. Роль спрямованості особистості у виборі професії

Спрямованість важлива характеристика мотиваційної сфери, яка виражає набір переважаючих мотивів особистості, та проявляється в усіх видах діяльності. Певні риси характеру і визначають спрямованість та особливості здійснення діяльності – вольові якості.

Також дане поняття включає в себе домінуючі потреби, відчуття, установки, інтереси, бажання, ідеали, переконання і світогляд суб'єкта праці. Система відносин особистості є основною якістю досліджуваної сфери.

Тому виділимо основні відношення людини:

- До суспільства (можливо до окремих людей) та мікросередовища.
- До себе самого (виражається у здатності самопізнання).
- До виконання певного виду діяльності.
- До певних речей, як продуктів діяльності.

Вищезгадане розглядається з точки зору цілісності характеру, що показує послідовність дій та показник наполегливості при досягненні цілі.

Також тут немало важливим є світогляд, який виступає мотиваційно-орієнтовним підґрунтям поведінки, розвинений світогляд є показником зрілості особистості.

Відносини формуються на основі знань, життєвого досвіду та уявлень. Таким чином, досвід людини, система її знань і є найважливішою підструктурою характеру.

Та з плином часу життєві погляди людини можуть змінюватися. Через це особливо важливим виступає відповідальний професійний вибір. В подальшому він і визначає вектор успішності кар'єри робітника. Тому різні соціологічно-психологічні дослідження вказують на те, що кожен третій абітурієнт після закінчення навчання в школі робить вибір професії стихійно та стереотипно, не аналізуючи свої достоїнства та уміння. Це вказує також по своєму на недостатність психологічних знань. Підлітки не повністю

розуміють свої інтереси та здібності, а також переоцінюють чи недооцінюють себе, адекватна професійна самооцінка зустрічається рідко. Тому у свою чергу наслідки неправильно вибраної професії накладають відбиток як на саму людину, так і на все суспільство в загальному. За підрахунками американських учених, правильний вибір професії в 2рази зменшує кадрову плінність, а також на 10-15% збільшує продуктивність праці і в 1,5-2 рази зменшує вартість навчання суб'єктів діяльності. [7]

За Дж. Голландом успіх професійної діяльності пов'язаний з типом професійного середовища та типом особистості в цілому. Звідси патерни поведінки обумовлюються оточенням суб'єкта праці. Вони намагаються знаходити ту професійну атмосферу, яка властива своєму типу і де найповніше розкриваються здібності оптанта. Тому даний вчений виділяє шість таких типів: реалістичний (практичний); інтелектуальний; соціальний; конвенціональний (стандартний); артистичний та підприємливий.

Дж. Голланд створив згідно своєї теорії опитувальник, котрий дає змогу виконати порівняння здатностей та різних характеристик особистості, потрібні в тій, чи іншій професії. Тому розглянемо коротко ці типи та професії, що відповідають їм.

- Реалістичний тип – несоціальний, орієнтований на сьогодення емоційно стабільний, такий, що займається конкретними об'єктами (речами інструментами, машинами), працівники віддають перевагу заняттям, що вимагають моторної спритності, конкретності. Розвинені математичні, невербальні здібності.

Рекомендуються професії: механік, інженер, агроном, електрик і т.д.

- Інтелектуальний тип – несоціальний, раціональний, оригінальний.

Переважають теоретичні цінності, суб'єкт любить вирішувати задачі використовуючи абстрактне мислення. Гармонійно розвинені вербальні і невербальні здібності. Рекомендуються професії наукового характеру: ботанік, математик, хімік, астроном і т.д.

- Соціальний тип - володіє соціальними навичками, присутня потреба у постійних контактах. Особливості: прагнення повчати, гуманність. Представник даного типу старається триматися в стороні від інтелектуальних проблем; активний, але часто залежний від думки групи людей. Проблеми вирішує спираючись на відчуття та комунікативні вміння. Рекомендуються професії: лікар, вчитель, психолог і т.д.

- Конвенціональний тип – такий індивід обирає структуровану діяльність. Мислить стереотипно та практично, навіть консервативно. Зміна діяльності створює напруження. Переважають математичні вміння.

Рекомендуються професії, пов'язані з канцелярією і розрахунком.

- Артистичний тип – людина керується емоціями та інтуїцією; має нестандартний світогляд. Незалежний в рішеннях, оригінальний. Моторні та вербальні здібності чудово розвинені. Наявний життєвий ідеал із затвердженням свого «Я». Правила соціуму можуть ігноруватися. Рекомендуються творчі спеціальності: музика, малювання, літературна творчість і т.д.

- Підприємливий тип – індивід у досягненні мети проявляє енергію та ентузіазм, іноді імпульсивність. Такий спеціаліст любить домінувати та проявляє іноді самолюбство. Справи, що потребують посидючості не викликають зацікавленості. Рекомендуються професії: журналіст, телеоператор, дипломат, завідуючий, директор і т.д. [11]

На основі цього, можемо констатувати, що професійна спрямованість проявляється у гарному відношенні до свого фаху, у вдосконаленні підготовки, що в свою чергу і змінює як духовний так і матеріальний світ спеціаліста. Також, загальна спрямованість людини розвивається все життя, вона і є підґрунтям професійної.

Тому, існує такий зв'язок: чим ширша загальна спрямованість, тим простіше й краще розвивається професійна спрямованість та становлення у професії взагалі.

Через проблему неправильності вибору професії (котрої ми торкалися вище) виникає нагальність у здійсненні заходів у ВНЗ по розвитку та формуванню професійної спрямованості майбутніх фахівців. Одне з перших завдань є допомога в усвідомленні студентом позитивних сторін та значущості взагалі обраного фаху, та в подальшому навчити використовувати всі отримані знання для саморозвитку та професійної реалізації. Тобто так досліджуване нами поняття виступає базовою особистісною детермінантою для загального розвитку абітурієнтів та їх становлення у професійному самовдосконаленні.

В.О. Бодров, Є.О. Клімова, а також Т.В. Кудрявцева узагальнили дослідження даного поняття, та на даній основі виокремили етапи розвитку оптанта у професії, при цьому велику увагу приділяючи формуванню професійної спрямованості в період вибору спеціалізації та під час підготовки до неї.

Тому вчені, пояснюють, що існує прямо пропорційна залежність між професійною спрямованістю та самовизначенням у професії, виділяють 7 етапів розвитку останнього процесу:

- емоційно-образний: старший дошкільний період життя, у якому відбувається формування позитивного ставлення до праці, та виробляються деякі первинні вміння під час гри;
- пропедевтичний: період з першого по четвертий клас, виробляється працьовитість та інтерес до найбільш популярних професій, поглиблення знань про них;
- пошуково-зондуючий: (5-7 клас), в дію вступає зародження у школяра професійної спрямованості, усвідомлене розуміння наявних вмінь та інтересів, цінностей, які пов'язані з вибором фаху та розуміння свого місця у професійному світі ;
- період розвитку професійного самовизначення: 8-9 клас. Тут учні формулюють особисте відношення до світу професій та з'являються певні фахові пріоритети;

- період уточнення соціально-професійного статусу: з десятого по одинадцятий клас, початок формування професійної підготовки та накопичення досвіду.

- період розвитку професіоналізму: з моменту вступу до навчальних закладів до закінчення працездатного віку. Тут відбувається постійні самовдосконалення та інші зміни задля успішної побудови кар'єри.

Аналіз літератури питання, яке ми досліджуємо показує наявність дискусії на рахунок завершеності ходу формування спрямованості. Одна сторона вчених-психологів (таких як Т.В. Кудрявцева та О.І. Сухарев) вважає, що під час навчально-виховного процесу в закладах освіти у майбутніх суб'єктів праці завершається професійне самовизначення, а отже спрямованість припиняє розвиватися. А вже У.С.Родигіна говорить, що дане поняття тримає свій розвиток весь процес навчання та освіта виступає основним джерелом її формування та становлення професійної спрямованості залежить від професійного самовдосконалення, навчання та виховання. Тобто, виходить що цей процес не закінчується до завершення трудової діяльності в принципі. [12]

На мою думку, все ж думка Є.О. Климова про те, що налаштування соціально-професійних потреб відбувається на протязі всього життєвого трудового шляху є більш доцільною. Звідси, устаткування професійної спрямованості проходить через все життя людини, через рефлексію та переосмислення своєї професійної діяльності та ціннісних пріоритетів, тим самим проходить самоствердження у професії. Слід відмітити, що на формування даного виду спрямованості найбільше впливає період підготовки у закладах освіти, бо тоді закладається підґрунтя для розвитку професійної культури та інтеріоризації цінностей та установок індивіда.

Не мало важливим у розгляді питання спрямованості є зв'язок з професійною ідентичністю особистості. Її формування відбувається за допомогою вирішення комплексів протиріч , котрі виникають через базову

суперечність професійно-соціальними вимогами та потребами і можливостями особи, а також шляхи їх втілення у професійне життя. [10]

Ю.П. Поваренков у такому зв'язку виділяє три форми професійної ідентичності:

- єдиний емоційний стан чи почуття;
- показник професійного розвитку суб'єкта;
- такий набір професійних показників, які у свою чергу функціонують задля підтримки успішної праці.

Тому, узагальнюючи, очевидно що професійна ідентичність має багаторівневість структури та її динамічність, що у свою чергу окреслює визначеність оптанта в різні періоди професійного розвитку, та забезпечує його поступовість. Важливо розуміти, що даний вид ідентичності є одним з головних факторів розвитку професійної спрямованості майбутніх працівників. Прояви професіоналізму не тотожні компетентності, він ґрунтується на відношенні до себе, як до фахівця та своєї діяльності в принципі, до норм та вимог обраної професії та даного мікро соціуму.

Для кращого розуміння всіх сторін професійної спрямованості, дослідники розрізняють змістовну та динамічну її складову. У першому випадку, це повнота та рівень даної спрямованості, у другому такі характеристики: тривалість, стійкість та інтенсивність. Наприклад, повнота показує різноплановість мотивів позитивного ставлення до фаху.

Щодо рівнів, то високий характеризується тим, що фахівець розуміє, що є найбільш суттєвим в обраній спеціалізації та яке взагалі її суспільне значення. Натомість, низький рівень характеризується вибором мотивів, котрі не вбирають в себе суттєві атрибути діяльності, та наявність не скільки щирого інтересу до професії, а скільки до матеріальних винагород. Тому, П.А. Шавір наголошує, що найголовнішим показником професійної спрямованості виступає сформованість інтересу до професії, та його значення під час формування мотивів для успішного фахового вибору. [12]

Висновки до першого розділу

Вслід за модернізацією освіти тягнеться необхідність у фахівцях своєї професійної справи, котрі вирішують всі проблеми, які зустрічаються на кар'єрному шляху. Тому, через це важливим є виховання у молоді тих якостей, котрі швидко допоможуть їм професійно самовизначитися та самореалізуватися.

Тим паче питання фахового навчання психологів в останній час дуже актуальне, бо з'являються нові сфери, для дослідження яких потрібні «майстри психології».

Психологія вибору професії – популярна тема дослідження, як для зарубіжних вчених так і вітчизняних.

Так, наприклад аспект професійного самовизначення майбутнього психолога висвітлили І. Бех, О.Мерзлякова, Г.Костюк та ін. Н. Мосол відмічає – становлення у професії психолога є багатограним та відбувається все життя, та починається раніше вступу до ВНЗ.

А теорія Е.Гінцберга, у свою чергу висвітлює питання вибору професії, як процес, який проходить поступово по різних віковим періодам. Існує ланцюжок «інтервальних рішень», котрі в сумі призводять до вирішального вибору. І кожне таке рішення звужує поле свободи цього вибору. Також встановити конкретно вікові межі складно, оскільки все індивідуально, та залежить від соціальної ситуації розвитку оптанта. Вибір залежить як від об'єктивних (збідності, інтереси, темперамент в цілому, особистості якості), суб'єктивних (академічна готовність, стан здоров'я) та наявності соціальних впливів (престижність професії, наявність профорієнтації з боку значимих близьких, друзів, рівень життя і тд). [15]

Проблеми професійного самовизначення та професійної орієнтації придбали в даний час особливої актуальності. Підкреслюється, що правильний вибір професії і націлена на це профорієнтація важливі не тільки

з позиції визначення життєвих планів людини, але і з точки зору розвитку суспільства в цілому. Професійне самовизначення – це визначення людиною себе щодо обраних в суспільстві (і прийнятих даним суспільством) критеріїв професіоналізму. Сутністю професійного самовизначення є знаходження особистісних смислів в обраній, освоєній або вже виконуваній діяльності.

Готовність до свідомого вибору професії – це складне структурне утворення взаємопов'язаних і поєднаних переконаннями морально-вольових якостей особистості, способів поведінки, знань про професії, практичні вміння і навички, сформовані у відповідності з вимогами суспільства й можливостями навчально-виховного процесу в навчальних закладах.

У свою чергу, важливий також аспект – професійна адаптація. Успішна адаптація сприяє скороченню часу, котрий потрібен суб'єкту праці для освоєння нових професійних умов. Систематизування цього процесу вигідний всім учасникам, оскільки новому фахівцю у комфортних умовах працювати буде краще і результати будуть якіснішими – це і потрібно керівництву організації. [20]

Активна мотивація професійної діяльності – фундамент успішної кар'єри. Характер даного феномену має залежність від етапів професійного становлення фахівця, від системи потреб та інтересів, цінностей, поведінкових реакцій. Спонукальні дії можуть також керуватися зовнішніми впливами (матеріальні заохочення, думка оточення і т.д.).

Трудові мотиви можна об'єднати у такі групи:

- Ті, які залежать від конкретного виду діяльності, за допомогою котрих можна задовольнити базові потреби та питання престижу.
- Ті, які залежать від референтної групи суб'єкта, переорієнтування на їх цінності та цілі, суспільно-корисна діяльність;
- Ті, які залежать від цілей самоактуалізації та самовдосконалення у професії.

Чинники, які допоможуть підвищити мотивацію трудового процесу: безпечність та правильне часове навантаження поставлених робочих цілей;

відповідне матеріальне забезпечення; добрий психологічний клімат колективу та з керівництвом; можливості розкриття всього потенціалу працівника; рух по кар'єрному шляху та ін.

Сама ж кар'єра характеризується діяльними зусиллями задля досягнення бажаних професійних успіхів (підвищення, збільшення заробітної плати, наявність інших переваг). Вдала кар'єра – це коли є прогнозування на наступні цілі, при виконанні актуальних.

Перебіг розвитку кар'єри сучасного психолога є багатоплановим та потребує формування високої конкурентоздатності, така особистість повинна мати позитивно-динамічне ставлення до свого фаху, високий рівень професійної самосвідомості, який напряду впливає на рух по кар'єрній драбині. Для успішності цих процесів оптант повинен займатися постійним самопізнанням, розвитком ПВЯ, поновленням бажаних цілей і мотивів у роботі.

У структурі професійної самосвідомості психолога чітко повинен прослідковуватися такий ланцюжок компонентів: «Я, як фахівець зараз», «Я – як реальний адепт», та «Я, як ідеальний робітник».

Розширення кар'єрних можливостей психолога можливе за умов сформованості професійної позиції, що ґрунтується на стійко визначеній професійній самосвідомості оптанта.

Втілення задуманих кар'єрних планів для психолога вимагає досягнення сучасності становлення фахівця, відповідно до поведінкових норм ринку праці.

У межах нашого дослідження, можна сказати основними якостями особистості являється свідомість (відображення об'єктивної дійсності), а також діяльність (активність людини, спрямована на досягнення поставлених цілей). У свою чергу регулятором цього процесу виступають усвідомлені смисли. [21]

О.М.Леонтьєв визначає смисл, як об'єктивно-суб'єктивну категорію та його зміни залежить від динаміки діяльності оптанта.

Особистісний смисл – індивідуальний прояв справжнього відношення людини до об’єктивних складових діяльності.

Його функція заключається у представленні фахівцю ролі та місце професійних складових.

Ціннісно смислова сфера психолога перебудовується під час кризових впливів. Це призводить як до втрат смислів, так і до їх розширення, що якісно змінює професійну діяльність. Тобто, криза стає незамінним явищем для переходу на вищий щабель розвитку фахівця.

Так, на першому році навчання у психологів виникає «конфлікт неузгодженості», що активізує пізнавальну діяльність, потім це у свою чергу призводить до появи нових смислів професії. Далі, криза на третьому курсі проявляється у недостатчі знань спеціальних понять для виконання своєї роботи, в основному це проявляється при проходженні виробничої практики психолога. Вже на четвертому курсі студент стикається знову ж таки з протиріччями набутих знань по різних дисциплінам та можливостями їх застосування вже у самій професійній діяльності.

Ці всі кризи спонукають до постійного розвитку особистості та дають підґрунтя для змін у смисловій сфері.

Під час аналізу процесу становлення суб’єкта праці, як професіонала, Є.О.Климов акцентує увагу на когнітивному аспекті професійної спрямованості (тобто, які знання про професію та про себе, як спеціаліста має людина). При цьому автор виокремив такі складові, що доцільні до змісту даної спрямованості:

- розуміння належності до визначеного професійного колективу;
- адекватна оцінка відповідності своїх характеристик і компетентностей, котрі необхідні у тій чи іншій професії;
- наявність знань людини про рівень її ствердження професійною спільнотою;
- розуміння своїх переваг та слабких сторін, а також ймовірних «перемог» та «поразок» ;

- співвіднесення обраної діяльності до свого образу «Я».

Підсумовуючи всі підходи, що ми розглянули на рахунок професійної спрямованості, виділимо її суттєві риси:

- професійна спрямованість – це комплексна властивість оптанта, яка з'являється в певний період професіоналізації, її складові та функції не обумовлюються саме визначеним видом професії, вимогами чи необхідними ЗУН для неї;
 - її структуру складають мотиви, ціннісні орієнтації, потреби, професійні нахили та відношення до певного фаху;
 - професійна спрямованість викликає систематичний аналіз всього процесу своєї діяльності та її результатів, своїх надбаних вмінь, спонукає до самовдосконалення;
 - професійна спрямованість незамінна складова готовності спеціаліста, що в свою чергу окреслює мотиваційний вектор діяльності та володіння нею, стиль роботи та її результативність;
 - для розвитку спрямованості потрібно займатися постійно, оскільки це поняття є динамічним та багатограним, та становлення спрямованості відбувається на протязі всього кар'єрного шляху та змінює етап за етапом, як наприклад: поява професійних намірів, професійне навчання, подальша адаптація до праці і наступна реалізація себе, як спеціаліста. [18]

На даній основі пропоную розуміти професійну спрямованість, як комплексне утворення індивіда, що виражається у системі ієрархії індивідуальних професійних мотивів, а також цінностей та інтересів людини, що формують певне ставлення до праці, та якістю її оволодіння, спроможністю виконання поставлених цілей та функцій, що в свою чергу провокують на систематичне самовдосконалення та самовиховання у професії. Під час формування професійної готовності виконує інтегративну та активізаційну функцію.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ФАКТОРІВ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ

2.1. Аналіз результатів вивчення факторів вибору професії

Питання професійного вибору особистості вивчали багато науковців. Наприклад, М.Вебер класифікував цей процес за ціле-раціональними та ціннісно-раціональними виборами.

У першому випадку, весь процес залежить від передбачливості на рахунок поведінки оточення та використання допоміжних засобів для отримання раціональних результатів, тобто інформація проходить обробку через призму бажаної цілі та весь процес керується визначеним мотивом. Цей мотив направляє всі дані в бік переваг конкретної професії, чи в бік співвідношення своїх ЗУН з обраним фахом.

У другому випадку вибір зорієнтовується на цінність поведінки без залежності з подальшими результатами, тобто пошук гарного фаху підпорядковується силі мотиву.

Звичайно, що на вибір професійної сфери впливає інформаційне оточення особистості. У свою чергу мотиви цих виборів мають вплив на якість пошуку професійної інформації. Уміння особистості знаходити в оточенні значущі об'єкти дозволяє з успішністю виконати вибір: оскільки індивідуальні вподобання формують потреби, що є основою для вибору. Сукупність цих потреб та життєвих умов – основний фактор впливу вибору сфери діяльності. Ранг свободи вибору узгоджується з показниками розвитку соціуму.

В.Г. Немировський головним фактором вибору діяльності визначає мотив «великої зарплати» та вподобання соціуму. Процес вибору фаху значно залежить також від статусу фаху у структурі суспільства. Даним питанням займалася також і А. Е. Чірікова. [1]

У дослідженнях мотивації під час професійного вибору важливими компонентами є рівні та відношення до даної діяльності.

Вивченням рівнів мотивації займатися такі вітчизняні науковці: В.Г. Рожин, М.Х. Титма, В.А. Ядов та ін. Вони приділяли увагу соціальному та внутрішньому рівню мотивації.

Вивченням відношення до діяльності (зовнішня чи внутрішня мотивація) займалися В. Штольберг, В.Ф. Моргун та ін.

Вдале становлення у професії обумовлюється також саме показниками сформованості мотивів, таких як стійкість (присутність мотиву у різновидах діяльності та його вплив на манери поведіння) та сила (глибинність прийняття певного мотиву).

З цього випливає висновок В.Н. Дружиніна і В.І. Ковальова, що мотивація вибору фаху включає два рівні мотивів – мотиви професійної підготовки та мотиви самої фахової діяльності .

Важливо, наголошують дослідники, щоб перший рівень контролювався другим, для запобігання мотиваційних криз та внутрішньо особистісних конфліктів.

У свою чергу Є.О. Клімов говорить про такі триєдині умови правильного вибору фаху: чи потрібний цей фах зараз суспільству, чи сам оптант є здібним у даній спеціалізації, та чи є у нього схильність до неї.

В. Д. Шадріков досліджував проблематику неправильності вибору, та головною причиною зазначив не сформованість мотивації через часткову(чи повну) необізнаність особливостей професії.

В.О. Ядов своїми дослідженнями показав, що вдалість опанування обраною спеціалізацією залежить від мотивації заснованої на ціннісних орієнтаціях суб'єкта праці, та від внутрішньої вмотивованості взагалі. [8]

Отже, виходячи з цього, вчений визначив, що психологічна процедура вибору фаху детермінується метою та мотивами особистості.

Разом із вище сказаним, можна констатувати недостатність досліджень, спрямованих на вивчення змісту й динаміки особистісного смислу

професійної діяльності та її проявів в ході професійного становлення, практичних психологів. Аналіз психологічних детермінант, які обумовлюють смисл професійної діяльності, надасть можливості наблизитись до усвідомлення психологічних механізмів переструктурування смислової сфери майбутніх фахівців з метою її розвитку та спрямованості на реалізацію професійної діяльності.

Тому для проведення даного досліджування була підібрана **експериментальна вибірка**, яка включила в себе 2 експериментальні групи студентів-психологів (по 30 кожна), 1-2 курсу, та 4-5 курсу Сумського державного педагогічного університету імені А.С.Макаренка м. Суми, Сумської області.

В нашому дослідженні було використано **наступні методики**:

- методика діагностики професійної спрямованості (Б.Бас)
- методика «Ціннісні орієнтації» М.Рокіча
- опитувальник визначення провідного типу мотивації
- методика «Мотиви вибору професії» [28]

1. Методика діагностики професійної спрямованості (Б.Бас)

призначена для визначення виду спрямованості особистості у робочій сфері. Респондентам потрібно на кожне з 27 суджень дати такі відповіді: що найбільш привабливо з переліку відповідей, а що найменш. Всі питання характеризують три види спрямованості: на себе, на спілкування, на справу.

Професійна спрямованість – інтенсивний, змінний з часом процес, а також Б.Бас вважає, його ще й багаторівневим. Існує вищий та нижчий рівень.

Перший характеризується формуванням професійного напрямку та відповідного способу життя, усталеність образу професії та уявлення про себе, як фахівця.

Другий включає узагальненість та стереотипність образу професії, мала вмотивованість до роботи, мінімальне виконання своїх обов'язків.

Також з однієї точки зору, вчений розглядає даний вид спрямованості,

як направленість всього процесу навчання студента, щоб сформувати компетентного спеціаліста з відповідними ЗУН. А з іншої через це поняття і проявляється як і мотивація особистості, відношення до роботи, намічені цілі та наявні потреби.

В цілому, це є також і певна установка на діяльність взагалі та психологічна готовність до неї.

2. Методика «Ціннісні орієнтації» М.Рокіча: оскільки набір ціннісних орієнтацій напряму визначають спрямованість робітника та взагалі описують світогляд, їх дослідження є доцільним. М.Рокіч поділяє цінності на два класи – термінальні (самоцінності) та інструментальні (цінності-засоби). Тому, досліджуваному потрібно у кожному бланку відповідей проранжувати 18 цінностей. Спочатку надається набір термінальних, а потім набір другої групи.

Ціннісні орієнтації у студентські роки формують професійну поведінку та основу діяльності. А особливо ці утворення важливі для професій виду «людина-людина», тим паче для наших досліджуваних психологів. [19]

Тому, М.Рокіч так охарактеризував поняття «цінність» – усталений погляд, що способи поведіння та результат діяльності носить потенційну важливість для суб'єкта. Звідси, така закономірність: дивлячись, котрі ціннісні системи домінують у суб'єкта праці, а також їх реалізація і створюють визначений патерн поведінки, який використовується у досягненні передбачених результатів.

Специфічність даної методики виражається у тому, що істинність результату залежить від добровільності участі, тому використовувати її задля експертиз чи відбору небажано.

3. Опитувальник визначення провідного типу мотивації: потрібно всім наведеним твердженням поставити оцінку за визначеною п'ятибальною шкалою, що характеризує якою мірою вони вплинули на професійний вибір. За ключем визначають типи мотивації: внутрішньо-індивідуально-значущій,

внутрішньосоціально-значущі, зовнішньо-позитивні, зовнішньо-негативні.

Професійна мотивація – комплекс певних стимулів, що зумовлюють вибір майбутнього фахівця і зрозуміло, що на це впливають як зовнішні, так і внутрішні чинники, які мають свою динамічність. Тому, дане досліджуване утворення є відносно стійким.

Універсальність заключається в тому, що розвиток даної мотивації долає три етапи: вибір спеціальності, вибір місця роботи, здійснення діяльності.

Також цю мотивацію складають три основні комплекси: інтереси, обов'язки та самооцінка своїх професійних здатностей. [29]

4. Методика «Мотиви вибору професії» передбачає визначення домінуючих мотивів. Оптанту потрібно кожному твердженню співвіднести один варіант. За ключем визначають переважаючий мотив: соціальний, моральний, естетичний, творчий, пізнавальний, матеріальний та ін.

Майбутній професійний шлях спирається на аналіз великої кількості чинників, все ж найголовніше керуватися відповідністю професії схильностям суб'єкта праці.

Розглянемо отримані результати за методикою діагностики професійної спрямованості (Б.Баса), які представлені на рис.1.

Варто сказати, що умовні позначки, характеризують такі види спрямованості: спрямованість на себе (Я), спрямованість на спілкування (С), спрямованість на справу (Д). Результатами даного дослідження (Рис.1) : на 1-2 курсі навчання на психолога, детермінанти студентів розподілилися таким чином –Я (50%) / С (17%) / Д (33%). Як ми бачимо, у цьому проміжку здобуття професії домінує спрямованість на себе, тобто орієнтиром є особиста винагорода, досягнення якої може здійснюватись через суперництво та прагнення до влади.

Натомість у іншій досліджуваній групі – Я (33%) / С (20%) / Д (47%). Тут спостерігається протилежне – домінування спрямованості на діло – психологи мають зацікавленість уже у вирішенні загальної мети,

співпрацюють, відстоюють свою думку, але в рамках спільного інтересу.

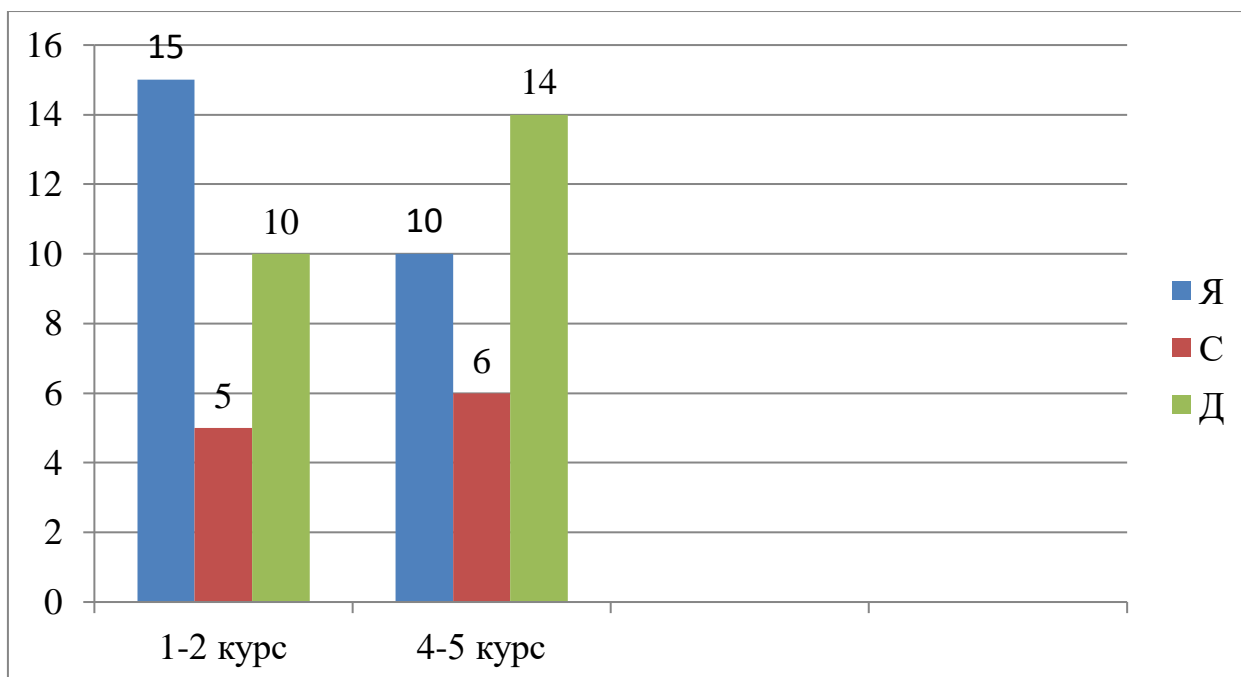


Рис.2.1 Результати дослідження професійної спрямованості за методикою діагностики професійної спрямованості (Б.Баса)

Отже, очевидно, що вмотивованість допомагати людям та здатність до професійних вмінь розвиваються на всьому періоді навчання та найкраще проявляються на випускних курсах.

Результати дослідження студентів 1-2 курсу, та 4-5 курсу Сумського державного педагогічного університету імені А.С.Макаренка м. Суми, Сумської області за методикою «Ціннісні орієнтації» (термінальні цінності) М.Рокіча представлені у таблиці 1.

З даної таблиці спостерігаємо, що матеріальне забезпечення для першої експериментальної групи є головною цінністю щодо вибору професії. У студентів 4-5 курсу додається ще цінність цікавої роботи. Якщо розглянути аналіз дослідження інструментальних цінностей – то тут ситуація відрізняється: 1-2 курс – цінність самоствердження, 4-5 курс – цінність справи (Таблиця 2).

Таблиця 2.1.

Термінальні цінності

Термінальні цінності, які зустрічалися найчастіше	Кількість студентів (1-2 курс, %)	Кількість студентів (4-5 курс, %)
Здоров'я	4 – 13%	4 – 13%
Активна життєдіяльність	4 – 13%	5 – 17%
Матеріальне забезпечення	9 – 31%	6 – 20%
Життєва мудрість	3 – 10%	4 – 13%
Цікава робота	4 – 13%	6 – 20%
Упевненість в собі	3 – 10%	2 – 7%
Розвиток	3 – 10%	3 – 10%

Тобто, у першому випадку, детермінантами виступають твердість волі та відстоювання своїх думок, а у другому – почуття обов'язку, освіченість та дисциплінованість. Результати дослідження студентів 1-2 курсу, та 4-5 курсу Сумського державного педагогічного університету імені А.С.Макаренка м. Суми, Сумської області за методикою «Ціннісні орієнтації» (інструментальні цінності) М.Рокіча представлені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Інструментальні цінності

Інструментальні цінності, які зустрічалися найчастіше	Кількість студентів (1-2 курс, %)	Кількість студентів (4-5 курс, %)
Етичні	6 – 20%	7 – 24%
Цінності спілкування	4 – 13%	5 – 17%
Цінності справи	5 – 17%	8 – 26%
Альтруїстичні цінності	4 – 13%	5 – 17%
Цінності самоствердження	7 – 24%	3 – 10%
Цінності прийняття інших	4 – 13%	2 – 6%

Тобто, тут картина трохи краще: у обох експериментальних групах цінність етики та справи переважає над цінностями винагород. Тобто, намічених цілей обидві групи прагнуть досягати гуманними способами (навіть бажання самоствердження першої групи).

Результати дослідження за методикою «Мотиви вибору професії»:

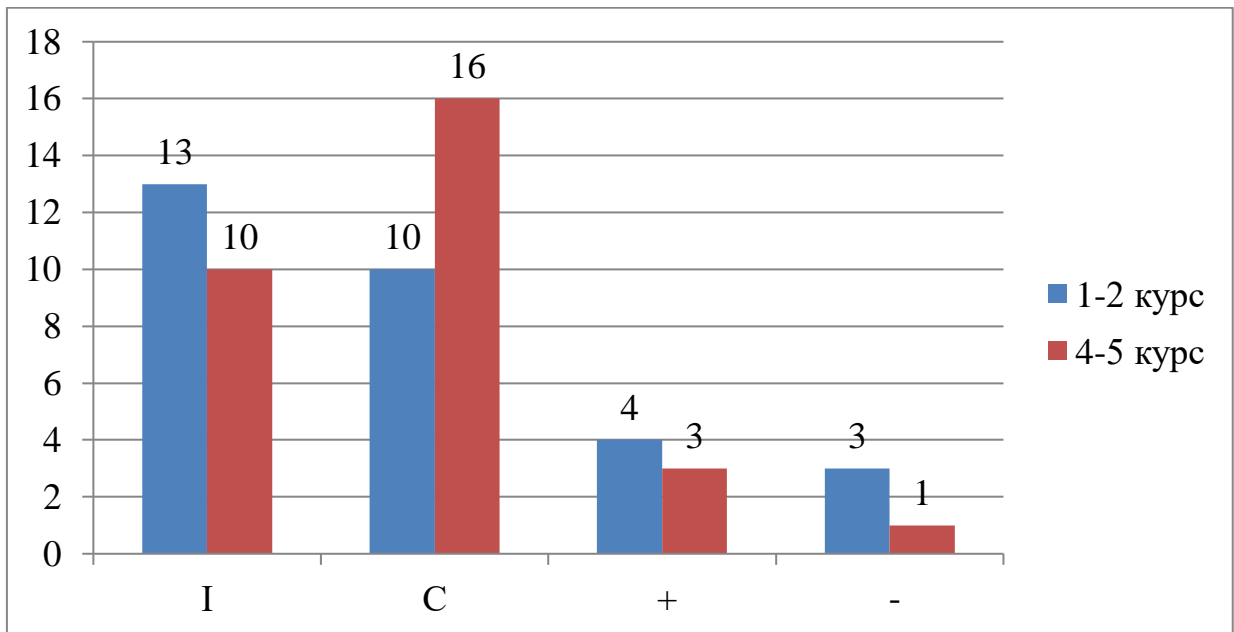


Рис.2. Тип мотивації

За даними дослідження за цією методикою бачимо, що у респондентів першої групи переважають внутрішньо-індивідуальні детермінанти (прагнення до самостійної роботи, незалежність власних суджень та ін. Натомість досліджувані другої групи керуються внутрішньо-соціально-значущими детермінантами (відповідність здібностям, раціоналізм, альтруїзм). Зовнішні негативні мотиви (наприклад: вплив батьків, друзів, престиж роботи і т.д.) не виступали детермінантами вибору професії психолога.

За поданими даними, у першої групи матеріальний мотив знову виступає детермінантою вибору професії. Натомість у іншій категорії студентів – соціальний (професія дозволяє приносити користь соціуму,

особиста діяльність по даній спеціальності «зберігає мир на землі»). У двох групах утилітарний мотив не виступає детермінантою вибору.

Методика «Мотиви вибору професії»

Результати дослідження за цією методикою представлені у таблиці 3.

Таблиця 2.3.

Мотиви	Кількість студентів (1-2 курс, %)	Кількість студентів (4-5 курс, %)
Соціальні	4 – 13%	5 – 16%
Моральні	4 – 13%	6 – 20%
Естетичні	2 – 7%	2 – 7%
Пізнавальні	2 – 7%	3 – 10%
Творчі	2 – 7%	2 – 7%
Зі змістом праці	3 – 10%	2 – 7%
Матеріальні	6 – 20%	5 – 16%
Престижні	5 – 16%	4 – 13%
Утилітарні	2 – 7%	1 – 4%

Підсумовуючи отримані результати чотирьох досліджень, можна сказати, що детермінанти вибору професії у студентів психологів змінюються на протязі всього навчання, та ближче до його закінчення переходять в більш соціальнозначущій спектр.

Вибір професії – одне з найважливіших стратегічних рішень у житті людини і складна комплексна проблема, це складний акт самовизначення – свідомого вибору суб'єктом життєвої позиції, яка стає вирішальним чинником у виборі способів розв'язання тих чи інших життєвих проблем. Даний етап в житті є надзвичайно стресовим і несе в собі велику емоційну напругу, що у свою чергу провокує появу професійних криз. [33]

На прикладі даного вище дослідження було засвідчено, що діагностовані респонденти мають прояви таких криз та деякі проблеми з мотивацією у професійній сфері, а оскільки, професійне самовизначення є одним з головних питань в даній віковий період, можна стверджувати, що вибір професії має суттєвий вплив на виникнення деяких суперечностей.

Зважаючи на отримані дані доцільно надати рекомендації для стабілізації емоційного стану студентів та для підвищення мотивації взагалі, задля покращення професійних результатів в подальшому.

2.2. Рекомендації та корекційно-розвивальна програма з метою підвищення мотивації в професійній діяльності

Вибір професійного покликання – відповідальний та важливий процес у житті людей. В цей проміжок часу, велика кількість думок провокує появу питань, відповіді яких і визначають нашу професійну стежину. А чи справді критерії вибору конструктивні і з часом оптант не пошкодує про своє рішення? Чи достатньо мотивації та чи правильний її напрям? Чи не матиме це вплив вже на саму трудову діяльність, через помилкові мотиви? Саме недостатність співвіднесення цих факторів чи взагалі відсутність виваженого обдумування і призводить до низької вмотивованості та можливо в подальшому до розуміння того, що обраний шлях не є тим, чим би хотів займатися суб'єкт праці.

Всі вчені, котрі займаються питанням мотивації у професії, сходяться на тому, що це основний компонент фахової діяльності, та самореалізації не тільки в професії, а й основа для розвитку особистості взагалі.

Зрозуміло, що професійна мотивація, так само може змінюватися під тиском зовнішніх або внутрішніх чинників, як і інші різновиди мотивації. Тому, іноді через деякі психологічні особливості та обставин життя, вектор мотивації в професії не змінюється довгий проміжок часу (навіть декілька десятків років), натомість при тих самих обставинах, але з набором інших індивідуальних характеристик, мотивація може змінитись за набагато коротший період.

У свою ж чергу мотиви вибору професії породжують мотиви для вибору саме місця роботи. Правильне формування професійної мотивації у студента під час навчання є основою для конкурентоспроможності в майбутньому. [1]

Також, цей процес може мати компенсаторний характер, навіть при слабкому рівні розвиненості здібностей, при високому рівні мотивації,

студент може досягти кращих результатів, ніж інший, наче здібний вихованець закладу освіти, але з низькою вмотивованістю до діяльності.

Тому розвиток професійної мотивації у вищій школі – важливе завдання. Як і за нашими дослідженнями, так і аналіз досліджень вчених, котрі займалися питанням мотивації в професійній діяльності, можна сказати, що пік розвитку мотивів професії припадає на 4-5 курс навчання та набуває відповідального ставлення завдяки вивченню вже більше професійно зорієнтованих дисциплін. На меті їх вивчення є розвиток інтересу до професії, знання своїх обов'язків та адекватна самооцінка своїх здібностей.

Викладачі в основному використовують два механізми для формування мотивації студентів «знизу вгору» та «зверху вниз».

У першому варіанті наставники формують спеціальні умови для навчальної діяльності, та відносини між учасниками групи і в систематичному контексті це все переходить в стійку мотиваційну організацію при гармонічному поєднанні дії зовнішніх та внутрішніх факторів.

У другому випадку, вже готову мотиваційну систему пропонують студентам, задля запобігання хаотичного пошуку, що часто супроводжується помилками та в наслідку до неправильної інтерпретації професійних подій.

Одним з найлегших та найдоступніших методів розвитку мотивації та накопичення фахового досвіду для віх спеціальностей є проходження різних видів практик. Під час протікання цього процесу вдосконалюються вже сформовані під час навчання ЗУН та ПВЯ. Та головна перевага фахової практики це перевірка чи дійсно у студента наявний інтерес до вибраної професійної сфери, а також життєвих змін, які вони провокуватимуть і ще виконується оцінка ступені готовності до самої діяльності взагалі.

Практика повинна бути безперервною та витримувати певну послідовність у проведенні, гармонійно поєднуючи всі види роботи, які характерні для кожної професії.

Але оскільки в Україні існують деякі недоопрацювання на рахунок

неактуальності методів навчання, то підвищення мотивації у професійній сфері, здебільшого все ж залежать від особистості.

Головна рекомендація для особистості у підвищенні мотивації до професійної діяльності – це самопізнання та самовиховання. Це систематична робота, що полягає у формуванні в себе тих якостей працівника, які притаманні саме обраній спеціалізації, трансформація поведінки, якщо вона має недоліки для виконання поставлених робочих завдань і т.д.

Тому, нижче коротко розглянемо 8 методів поведінкової психології, засновані на циклі « винагорода – мотивація – продуктивність» .

Прихильники даного напрямку, трактують мотивацію як сукупність потреб та драйвів, які формуються на фізіологічній основі.

Сутність мотивації виявляється у виборчій спрямованості організму людини. Вона має залежність як від типу поведінки (що є вродженим, а що набутим), так і від рівня розвитку індивіда. Це все і формує мотивацію особистості.

Отже, біхевіористи рекомендують такі методи для підвищення професійної мотивації:

- Ставте собі цілі, які можна досягти. Це засновано на дослідженнях Ін Чжан та Ксав'є Дреза, де виявили, що коли працівник все ближче і ближче до виконання своєї мети, то більше з'являється мотивації для повного її досягнення . Секрет в тому, що дане просування закладає думку, про отримання більшої кількості ресурсів, ніж перед початком роботи. Тобто, це вказує на раціональний аналіз всіх витрат та винагород. Важливо, розбити «великі» цілі на «менші», щоб спостерігати за їх здійсненням і в той же час бачити вдаль просування по наміченому шляху. Маленькі перемоги, запорука успіху для підтримки мотивації.

- Нематеріальні винагороди, теж винагороди. Дослідження Деніела Канемана та Ангуса Дітона показали те, що визначена сума приносить радість та щастя, але її перевищення в подальшому не робить в подальшому

людей більш щасливішими. Тут механізм такий: мозок людини у такому випадку вже не бореться за виживання. А от саме від нематеріальних винагород (авторитет серед колег, гарні соціальні зв'язки і т.д.) працівник буде завжди отримувати задоволення, що і впливатиме на підтримання мотивації на певному рівні.

- Робити помилки – це нормально. Змініть своє ставлення до цього, адже помилки – це лише ще одна можливість придбати нові знання. І в перспективі вони приведуть до перемоги. Також, слід пам'ятати, що не всі невдачі є саме з вашої вини.

- Не майте надію на постійний успіх. Є фактори, які не залежать від ваших сил: нові конкуренти, зміни в економіці та законодавстві. Провал не за горами, якщо ваша мотивація на успіх прямо залежить від аспектів, контроль яких вам не під силу.

- Будьте відповідальні за свою бездіяльність. Після досягнення чергового успіху, ви можете «клеїти дурня» деякий час. Тобто, перспектива роботи вас поки що може не приваблювати. Але важливо розуміти, що чим більше часу витрачається на бездіяльність, тим більше вірогідність до втрати своїх навичок і найголовніше часу. Бо поки ви сидите і байдикуєте, хтось вже підкрадається до вашої вершини.

- Потяг до нових задач, підвищує мотивацію. Бо робота на 50 відсотків дійсно економить енергію, але все таки і шкодить. Поставте за мету потрапити в нові умови діяльності – киньте виклик для досягнення нових вершин.

- Поліпшення стратегії. Коли вам не подобаються ваші результати, можливо варто замислитися над стратегією їх досягання? Адже, хто не ризикує той не п'є шампанського.

- Шукайте нові можливості. Коли виникають проблеми з виконанням роботи та ви розумієте, що не вистачає знань чи вмінь для цього, обміркуйте свої слабкі сторони та віднесіть їх до поставленої задачі, можливо можна щось вдосконалити в собі? Адже постійна кваліфікаційна підготовка –

запорука успіху, а також допоміжна сила у важкому трудовому процесі. Адже компетентний спеціаліст завжди знайде вихід з ситуації.

- Досліджуйте нові можливості. Не можна заглянути в майбутнє: саме тому ми часто невірно оцінюємо можливості. Іноді недостатньо змінити ставлення до ситуації і свою стратегію поведінки. У таких випадках спробуйте вибрати іншу мету. Так, усвідомлення того, що у вас не вийшло, може зашкодити вашій самооцінці. Проте, нерозумно заперечувати реальність: ви не досягли того, чого хотіли. Подумайте про свої сильні і слабкі сторони, обміркуйте свої цінності і ставте собі нові цілі.
- Самовинагорода – найкращий спосіб мотивації. Негатив та недостача винагороди знижують продуктивність та працездатність. Знайдіть свій спосіб для стимулювання діяльності. Адже відповідний рівень мотивації – основа для швидкого переживання невдачі. [34]

Використання аутогенного тренування чудовий та простий метод у самокорекції мотивації в професії. Він дозволить за рахунок самонавіювання покращити концентрацію уваги та уяву, задля контролю розумової активності, котру суб'єкт використовує під час робочих дій. Прийоми релаксації доцільно застосовувати після (або під час) напружених моментів пов'язаних з діяльністю.

Поруч з аутогенним тренуванням використовується техніки візуалізації (побудова образів у свідомості, задля змінювання свого світогляду, неправильних установок, нераціональних переконань).

Наступний метод – бібліотерапія. Корекційний вплив читання виявляється в тому, що ті чи інші літературні образи і пов'язані з ними почуття, потяги, бажання, думки, засвоєні з допомогою книги, заповнюють у людини недолік власних образів і уявлень. Вони замінюють у неї тривожні думки і почуття або направляють їх по новому руслу, до нових цілей. Під час бібліотерапії важливо вести читацький щоденник, аналіз якого дозволяє психологу або самій особистості достатньо об'єктивно оцінити динаміку покращень мотиваційної сфери взагалі.

Напрямок позитивної психології у своїх розробках має метод позитивних психологічних настроїв, що має на меті розвиток віри в свої можливості тим самим виступаючи підтримкою для стійкості мотиваційної сфери. Заключається все на зміні переконань, а зокрема, формування альтернатив. Таким чином, попрацювавши над власним мисленням та зміною думок людина змінює своє ставлення до ситуації, тим самим знижується рівень тривоги, що призводить до покращення психологічного стану особистості та можна проводити вже роботу над зміцненням мотивів професії.

Арт-терапія – метод саме для виявлення спектру проблем, котрі приводять до погіршення мотивації. Дана форма терапії включає в себе малювання, ліплення та інші техніки. Перевага в тому, що образ художньої творчості відбиває всі підсвідомі процеси, які ґрунтуються на мріях та страхах, спогадах та нових відчуттях. Тому правильно побудована терапія, з поступовим подоланням всіх психологічних проблем, з подальшими коректуваннями мотиваційної сфери є дуже ефективним методом.

З точки зору гештальт психології мотивація та її види – регулятор психіки, що відповідає за вироблення енергії та спрямовує її на діяльність. Мотив же у свою чергу формується через потребу та її усвідомлення, а потім стимул до виконання роботи перетворюється в мотив. Після його осмислення суб'єкт формує набір дій. Даний ланцюг складових легко прослідити лише проаналізувавши свою діяльність.

Головний принцип роботи у даному напрямі – експериментально-феноменологічний підхід, коли суб'єкт при «експерименті» над собою спостерігає певні феномени, що послугують індикаторами для корекції мотивів професійної діяльності.

Цей експеримент може заключатися в розповіді про життєву подію, проблему, або це може бути просто розмова на вільну тему, чи обговорення своєї поведінки при тих, чи інших обставинах. [35]

При умовах роботи над мотивами діяльності, доцільно використовувати метод порожнього стільця, де треба уявити що навпроти на

стілці сидить друге «Я» людини, та ключовий момент полягає у розмові з самим собою. Задаючи питання, індивід повинен фіксувати в пам'яті феномени, що відбуваються під час цього дійства. Весь процес керується принципом «тут і тепер» і робота проводиться над почуттями та думками, які є в момент проживання ситуації.

Коли людина має недостатній рівень професійної вмотивованості, то вона схильна застрягати в минулому, займатися самозвинуваченням з приводу скоєного чи невиконаних завдань та нервувати про майбутнє, боятися можливих невдач, що є особливо актуальним для нашої цільової аудиторії – молоді. В результаті особа може «випадати» з теперішнього моменту, втрачати контакт з реальністю. За допомогою тілесного усвідомлення, індивід заново вчиться бути присутнім в світі та відбувається підвищення вмотивованості виконання діяльності.

Також, є чудова вправа «Покинутий магазин», що ілюструє процес ідентифікації з тими аспектами свого «Я», які особистість несвідомо відкидає. Потрібно розслабитися, та уявити, що пізньої ночі, ви проходите повз магазину, який вже давно не працює. Заглядаючи у вікна, вам потрібно знайти якусь річ, та ретельно її оглянути. Відійшовши від вікна, уявіть що ви і є той предмет. Як вважаєте, чому цю річ там залишили? Які почуття у вас виникають? Які думки? Яке є ваше життя, в якості цієї речі? Через таке ототожнення, людина проектує головні проблеми життя, які у свою чергу і можуть призводити до зниження працездатності та мотивації.

Не секрет, що молодь у сучасному світі постає рушієм розвитку, тож від рівня мотивації та створення умов щодо запобігання слабкої вмотивованості, багато у чому залежить успішний розвиток тих чи інших галузей життя, що обумовлює і актуалізує створення профілактично - розвивальної програми задля підвищення мотивації в професійній діяльності.

Дана програма розроблена саме для студентів-психологів.

Психологічна розвиваюча програма особистості в юнацькому віці щодо підвищення рівня професійної мотивації (для студентів котрі навчаються по спеціальності: психологія)

Мета: підвищити компетентність та рівень професійної мотивації студентів через самопізнання особистості.

Завдання створеної програми:

1. Формування і розвиток установки на самопізнання і саморозвиток.
2. Оволодіння навичками практичного самопізнання.
3. Розвиток особистісно значущих якостей: професійної рефлексії, емпатії, критичності і гнучкості установок.
4. Подолання психологічних бар'єрів, що заважають повноцінному самовираженню та впливають на мотиваційну сферу студента.

Методи роботи: бесіда, групова дискусія, рольові ігри, аналіз ситуацій, проєктивне малювання, елементи психогімнастики, психодрами, м'язова релаксація, завдання на самопізнання.

Форма роботи: групова, але всі техніки можна використовувати в індивідуальній роботі зі студентом.

Кількість учасників: 6-12.

Організація занять: один раз на тиждень.

Тривалість заняття: від 100 хв до 180.

Кількість занять: 5

Наразі нами була створена профілактично-розвивальна програма розвитку професійної мотивації у сучасної молоді в умовах навчання на базі закладів вищої освіти. Структура програми була представлена нами у таблиці.

Таблиця 2.4.

Структура профілактично-розвивальної програми задля підвищення мотивації в професійній діяльності студентів-психологів

№	Назва заняття	Призначення	Вправи	Тривалість
1	Знайомство з темою. Початок роботи	Інформування молоді як буде проходити тренінги. Зняття емоційної напруги.	Вправа 1. «Знайомство» Вправа 2. «Асоціації» Вправа 3. «Хто я» Вправа 4. Проективний малюнок Вправа 5. «Сходінки»	Вправа 1: 20 хв Вправа 2: 20 хв Вправа 3: 20 хв Вправа 4: 30 хв Вправа 5: 30 хв Всього: 120 хв
2	Згуртування групи. Продовження розвивальної роботи	Розвиток навички самовдосконалення та самопізнання	Вправа 1. «Один день з життя студента-психолога» Вправа 2. «Баланс реальний і бажаний» Вправа 3. «Комісійний магазин» Вправа 4. «Позиції»	Вправа 1: 20 хв Вправа 2: 20 хв Вправа 3: 30 хв Вправа 4: 30 хв Всього: 100 хв

№	Назва заняття	Призначення	Вправи	Тривалість
3	Робота з ресурсами студентів	Пошук внутрішніх ресурсів через вирішення особистих проблем	Вправа 1. «Карлючки» Вправа 2. «Стілець» Вправа 3. «Чарівні дзеркала» Вправа 4.« Не можу / Не хочу»	Вправа 1: 40 хв Вправа 2: 30 хв Вправа 3: 30 хв Вправа 4: 20 хв Всього: 120 хв
4	Робота безпосередньо з професійною мотивацією	Через перегляд фільму спровокувати роздуми свого професійного призначення	перегляд фільму «Розумник Вілл Хантінг»	2,5- 3 год
5	Робота над новими стратегіями поведінки. Закріплення нових умінь.	Самовдосконалення особистості. Рефлексія всіх занять	Вправа 1. «Раціональність» Вправа 2. Техніки візуалізації Вправа 3. «Карта доріг мого життя» Вправа 4. Прощання	Вправа 1: 20 хв Вправа 2: 30 хв Вправа 3: 30 хв Вправа 4: 20 хв Всього:100 хв

Заняття 1.

Мета: визначення групою цілей тренінгової роботи; створення сприятливих умов для роботи групи; створення атмосфери щирості і довіри; ознайомлення учасників з основними правилами і принципами тренінгу; прийняття правил групової роботи; самодіагностика і саморозкриття учасників групи; розвиток креативності та формування необхідної комунікативної дистанції.

Психолог доносить учасникам мету даних занять та особливості їх проведення. Також пояснює, що у будь-яких хвилюючих питаннях, котрі будуть виникати у молоді, допоможе розібратися та пояснити.

Тренер обов'язково обговорює та роздає пам'ятки з переліком правил роботи в групі.

1. Добровільність участі у робочому процесі. Психолог та інші учасники не мають права примушувати виконувати якесь завдання. Але пам'ятайте, зацікавленість процесом потрібна вам, для вирішення своїх проблем.

2. Бути щирим у спілкуванні: якщо не хочеш обговорювати якусь тему, не потрібно казати неправду.

3. Анонімність.

4. Не давати оцінку учасників (їх дій, висловлювань і т.д.)

5. Один каже – всі слухають.

Психолог: робота над собою і самовдосконалення заключається в аналізі помилок та у «протистоянні» зі своїми слабкостями. Є ще одна не менш, якщо не більш, важлива сторона роботи над собою. Вона полягає в виявленні в собі не тільки супротивника і винуватця, а й друга та помічника. У кожного з нас є свої переваги, але знайти їх у собі часом буває не так просто.

Іноді люди думають, що вони не володіють якостями, котрі могли б бути для них опорною точкою по життю. Важливо займатися самопізнанням, задля знаходження цих ресурсів.

У свою чергу «мотивація» – одна з головних тем сучасної психології, тому вирішення проблем мотиваційної сфери є актуальним завданням. А їх вирішення нелегке, бо мотивація як набір взаємопов'язаних мотивів, функціонує за індивідуальними законами, які іноді не підвладні зовнішній регуляції. Може виникнути боротьба мотиваційних сил і коли невчасно це зупинити, то в сумі призведе до погіршення працездатності, як мінімум. Тому, оволодіння навичками самопізнання і повинен послужити пропонований тренінг.

Вправа 1. «Знайомство»

Призначення: формування установок на виявлення позитивних особистісних та інших якостей; вміння представитись і увійти в первинний контакт з оточуючими.

На початку роботи групи кожен учасник оформляє картку-візитку, де вказує своє тренінгове ім'я. При цьому він має право взяти собі будь-яке: своє справжнє, ігрове, літературного персонажа і т.д. Надалі на всьому протязі тренінгу учасники звертаються один до одного по цих іменах.

Ведучий дає 3-5 хвилин для того, щоб всі учасники зробили свої візитки, прикріпили їх до одягу і підготувалися.

Учасникам дається наступне пояснення: кожен учасник називає своє ім'я, та розповідає коротку біографію про себе, а також вкінці потрібно розповісти, наприклад свій метод боротьби з поганим настроєм, та варто пам'ятати, що неправильних відповідей не буває, вас ніхто не буде засуджувати за вашу відповідь.

Вправа 2. «Асоціації»

Призначення: розвиток асоціативної пам'яті для запам'ятовування імен; психологічне розкріпачення з метою створення сприятливого клімату в групі.

Учасникам пропонується пригадати особистісну якість, що починається на ту ж букву, що і його тренінгове ім'я. Потім кожен учасник презентує ім'я, додаючи до нього придуману якість. Причому кожен

наступний учасник, намагається відтворити всі ті словосполучення, що говорили до нього.

Вправа 3. «Хто Я?»

Призначення: сприяє зближенню групи, самоаналіз, налаштування на роботу з мотиваційною сферою.

Учасникам пропонується замислитися над питанням «Хто я?», Потім написати на листочку цифри від 1 до 10, навпроти кожної цифри потрібно написати свої характеристики, риси, інтереси. Потім кожен здає свій листочок ведучому, листочки переміщуються в мішечку і кожен вибирає собі той листок, який він дістав з мішечка. Характеристики зачитуються вголос і учасники повинні відгадати кому належать ці риси.

Питання для обговорення: Які почуття ви відчували під час виконання вправи? Чи легко вам було виконувати його? Важко було комусь із вас відгадати кому належать характеристики? Чи часто в житті вам доводилося помилятися? На ваш погляд, всі перераховані характеристики людини підходили даному учаснику? Які з прочитаних характеристик стосуються професійної діяльності?

Вправа 4. Проективний малюнок

Призначення: розширення уявлень про себе, забезпечення учасників засобами самопізнання.

Ведучий пропонує кольоровими олівцями зобразити три автопортрети:

1) « я – яким я себе уявляю»; 2) « я – яким мене бачать інші»; 3) « я – яким би хотів бути».

Автор малюнку розповідає про себе, використовуючи малюнок. А потім потрібно звернутися до інших учасників із проханням оцінити портрети. Питання для обговорення: який з них сподобався більше? Чому? Чи збігаються їхні оцінки з вашими? Та головне, яку нову інформацію про себе ви отримали?

Вправа 5. «Сходишки»

Призначення: усвідомлення себе як особистості, яка знаходиться на певному проміжку життєвого та професійного шляху.

Всім учасникам тренінгу пропонується звернути увагу на зображення сходів. Пропонується уважно розглянути сходи і відзначити своє місцезнаходження на сходах на сьогоднішній день. У міру проходження вправи ведучий ставить учасникам запитання: подумайте і дайте відповідь, Ви піднімаєтесь вгору або опускаєтесь вниз? Чи влаштовує Вас Ваше місце розташування на сходах? Чи є внутрішні суперечності з цього приводу? Що заважає Вам перебувати нагорі?

Домашнє завдання.

Вправа «Помилки минулого».

Студенту потрібно згадати та провести аналіз над невдачею з минулого. Візьміть аркуш паперу, та обдумайте кожну складову даної ситуації. Потім запишіть, яку користь ви отримали внаслідок (це досвід, краще розуміння того, що відбувається і т.д.). Особливо вдалим, є знаходження нових можливостей у житті, після такого досвіду.

Заняття 2.

Вправа 1. «Один день з життя студента-психолога»

Призначення: згуртування групи.

Учасникам тренінгу пропонується намалювати звичайний студентський день психолога, кожен визначає для себе що саме він буде малювати. Учасникам пропонується повна свобода вибору. Головне завдання – домовитися поміж собою.

Питання для обговорення: Чи легко вам було працювати спільно? Які почуття ви відчували, виконуючи дане завдання? Чи доводилося вам підкорятися, поступатися? Як ви вважаєте, чи вдалося вам виконати завдання вправи? Чи хотілося вам що-небудь змінити або додати? Чи схожий ваш справжній день з намальованим?

Вправа 2. «Баланс реальний і бажаний»

Призначення: розвиток навичок рефлексії.

Пропонується намалювати два кола. У першому, орієнтуючись на внутрішні психологічні відчуття, секторами відмітити, в якому співвідношенні нині знаходяться навчання (професійне життя), «господарчі» справи та особисте життя (відпочинок, захоплення, спілкування). У іншому колі відобразити їх ідеальне співвідношення.

Обговорення:

- Чи є відмінності? У чому вони полягають? Чому так вийшло?
- За рахунок чого можна зменшити різницю?
- Від кого ці зміни залежать?

Вправа 3. «Комісійний магазин»

Призначення: формування навичок самоаналізу для подальшого самовдосконалення; виявлення значимих особистісних якостей для професійного навчання; поглиблення знань один про одного через розкриття якостей кожного учасника.

Пропонується пограти в комісійний магазин. Товари, які приймає продавець – це людські якості, наприклад: доброта, сором'язливість, відкритість. Учасники записують на картку риси свого характеру, як позитивні, так і негативні. Потім пропонується здійснити торг, в якому кожен з учасників може позбутися якоїсь якості, що на його думку не потрібна, або її частини, і придбати що-небудь необхідне. Наприклад, комусь не вистачає для ефективного навчання красномовства, і він може запропонувати за нього якусь частину своєї сором'язливості.

Після закінчення завдання підводяться підсумки і обговорюються враження.

Вправа 4. «Позиції»

Призначення: за рахунок спілкування з учасниками, покращити ставлення до самого себе.

Учасники утворюють 2 кола: внутрішній і зовнішній. Зовнішнє коло рухається, внутрішній залишається на місці. Ті, хто знаходяться в зовнішньому колі висловлюють своє враження про партнера внутрішнього

кола, починаючи з фрази «Я бачу в тобі потенціал...», «Я хочу тобі сказати...», «Мені подобається в тобі, як у спеціалісті...». Через 2 хвилини зовнішнє коло зміщується на одну людину і т.д.

Проводиться обговорення, що учасники відчували.

Домашнє завдання.

Вправа «Адекватне оцінювання»

Знайти в психологічній літературі складові професіограми психолога. Детально дослідити її. Потім, по аспектам, що стосуються ЗУН, ПВЯ та рис характеру, які вітаються у даній професії провести аналіз з уже наявними у себе. А потім адекватно оцінити, чого ще не вистачає, щоб назвати себе стовідсотковим спеціалістом. По можливості, намітити собі схему покращення ЗУН та ПВЯ.

Заняття 3

Вправа 1. Арт-терапевтична методика «Карлючки»

Призначення: дослідження власних почуттів і переживань; розвиток здатності до концентрації уваги; пошук внутрішніх ресурсів через вирішення особистих проблем.

Учасникам потрібно взяти аркуш паперу та олівець, закрити очі і впродовж 5 хвилин виводити по листку різні фігури, каракулі, при цьому не відкривати очі. Розмовляти заборонено. Треба абстрагуватися та намагатися ні про що не думати, піти в цей потік ліній. (Буде дуже інформативно, якщо психолог буде спостерігати як вели себе учасники).

Коли час вийшов, всі відкривають очі та по черзі розповідають про свої враження.

Після цього, на даному малюнку треба знайти якісь предмети, цифри, звірів, символи і т.д. (як мінімум 5). Потім до кожного образу підібрати властивості, котрі його характеризують.

І кінцевий етап, це написання казки з використанням цих же образів, а властивості допоможуть надати змісту їй. Кожна казка зачитується.

В обговоренні психолог пропонує кожному віднести свою казку до якогось типу (наприклад: ресурсна, психотерапевтична, символічна і т.д.), обов'язково дізнатися як її розуміє учасник та як вона переплітається з реальним життям.

Вправа 2. «Порожній стілець»

Призначення: подолання амбівалентних установок;

Учасникам пропонується згадати ситуацію, яка стримує їх в особистісному розвитку, через амбівалентність установок. Психолог пропонує помістити на одному стільці ту частину особистості, наприклад, яка любить свою роботу, а на іншому – ту, яку тяготить робота. Потім пересідаючи з одного стільця на інший і ідентифікуючись з різними сторонами своєї особистості, учасник проводить діалог від їх імені.

На одному бажуючому, проводиться ця вправа, після її закінчення всі учасники записують свої враження та відчуття.

Вправа 3. «Чарівні дзеркала»

Призначення: пошук внутрішніх ресурсів.

Психолог: «Закрийте очі, та уявляйте те, що я буду казати. За одними дверима стоїть дзеркало, в якому ти такий, яким би хотів стати. А за іншими – інше дзеркало, в якому існує відображення такої сторони твоєї особистості, яку не любиш у собі. Це чарівні дзеркала, бо там ти бачиш не тільки свою зовнішню оболонку, а й свій внутрішній світ. Біля першого дзеркала ретельно оглянь себе – який вираз обличчя, положення тіла, психологічні якості, якими володієш. А далі, крокуй просто через дзеркало. Ти потрапив у омріяний світ, де всі бажання стали реальністю. Що і кого ти там побачив? Тепер повернись в перший світ, до іншого дзеркала. (Інструкція повторюється). Що побачив за ним? Як у цьому задзеркаллі до тебе ставляться? Тепер намалюй себе в обох світах».

Вправа 4.« Не можу / Не хочу»

Призначення: сформувати у молоді особистісну установку на чесність з самим собою.

Учасникам треба поділитися на пари та за певною чергою говорять правдиві висловлювання з початком «я не можу». Фрази стосуються навчально-професійної сфери. Коли всі висловилися, всі твердження повторюються, але замість пропонованого початку, треба казати «я не хочу...» . Треба пояснити, що це просто дослідження над собою, щоб дізнатися, чи часом не приховуємо ми від себе істину. Між блоками тверджень, треба описати всі враження та запам'ятати цю різницю і визначити, де більше правдивості. Бо можливо, формула «я не можу» використовується не тільки при умовах, коли у суб'єкта обмеженість у вміннях, а й тоді, коли просто людина не хоче нести відповідальність за вчинки, а це вже йдеться про небажання людини, що залежить тільки від неї.

Домашнє завдання

Написати твір на тему: «Перспективи мого життя». Розписати свої сфери життя, але в яких немає місця надмірним лінощам.

Заняття 4.

На даному занятті передбачено перегляд фільму «Розумник Вілл Хантінг». Учасникам завчасно пропонується провести під час перегляду чаювання, що в свою чергу створить неформальну атмосферу і дозволить більше погрузитися в «проживання» сюжету кіноматеріалу.

Чому саме цей фільм? Під час перегляду фільму виникає багато почуттів та емоцій, що внаслідок веде до певних особистісних змін. Сюжет заключається в тому, що хлопець з дуже сильними вродженими здібностями, зовсім не займається собою в професійному плані і йде по шляху найменшого супротиву – працюючи прибиральником. Також своєчасно не отримавши належного виховання він постійно звинувачує себе, але цю злість виливає в професійну та суспільну сферу. Але не все так погано, знайшовши людину (а саме психолога), вдалося поставити себе на ноги та продуктивно і успішно жити.

Після перегляду ведеться детальна розмова в колективі. Кожен виражає свої думки, які виникали під час перегляду і особливо говориться про те,

якщо молодь десь знаходила себе в образі головного героя. Психолог відповідає на всі хвилюючі питання студентів.

Домашнє завдання

На закріплення вражень від фільму, вдома пропонується подивитися ще один фільм «Тепер я йду у дику далечінь» та обов'язково написати свій відгук про нього, по тій же схемі, по якій проходило обговорення аудиторного перегляду.

Заняття 5.

Вправа 1. «Раціональність»

Призначення: передбачає за собою створення нових стратегій поведінки, розвиток навички змінювати думки із ірраціональних у раціональні.

Для цієї техніки необхідно побудувати список ірраціональних думок, які супроводжують людину у складній навчальній ситуації та через обговорення у групі, список кожного учасника перетворити на раціональні думки, що провокуватимуть до позитивного мислення і мотивуватимуть до діяльності (див. Табл.2.5).

Таблиця 2.5.

Приклад думок студента

Ірраціональні думки, що викликають зниження продуктивності	Раціональні думки для стимуляції
Це не цікаво	Можливо треба спробувати трішки пізніше
У мене не виходить	Я детальніше повинен дослідити це питання
Я не компетентний	Я можу помилятися і це нормально
Все йде не по плану	Все не так погано, ніж могло бути

Вправа 2. Техніки візуалізації

Призначення: самовдосконалення особистості.

Психолог: перше, в чому може бути корисна візуалізація – освоєння нових знань. Вона дуже ефективна в цьому випадку, тому що, наприклад

стимулювання мозкової діяльності виконується майже однаково, коли ми виконуємо дію фізично та коли уявляємо її.

Зараз закрийте очі і виконуйте інструкції, які я буду говорити.

- оберіть конкретну навичку, чи сукупність знань, які ви хотіли б освоїти.
- визначте свій дійсний рівень володіння нею.
- спробуйте уявити процес засвоєння цієї навички у всіх головних деталях, використовуючи всі свої почуття та сили.

Час виконання 20 хв. Коли час закінчиться, психолог розповідає, що таку процедуру потрібно робити на протязі 10-20 днів, паралельно реально освоюючи задумане.

Також техніки візуалізації показують свою ефективність для покращення спостережливості та уважності, що дуже важливо у навчальній діяльності. Методика дуже проста: треба звичайним чином спостерігати за навколишнім світом, речами, що вас оточують, детально огляньте все (кольори, форма і т.д.). Щоб досягнути результату, виконувати цю схему треба щодня і через певний проміжок часу ви помітите, що стали більш спостережливим та сконцентрованим. Для вдосконалення цих характеристик, з часом додайте ще одну вправу – перед сном, на протязі 15 хвилин згадайте день, який минув по деталям, починаючи з ранку, коли прокинулися.

Для запобігання перевтоми та щоб спланувати свою діяльність на завтра, на завершення дня виконуйте таку техніку, що займе також небагато часу.

- 1) Розслабтеся, відволічіться від тягара думок, глибоко дихайте.
- 2) З закритими очима візуалізуйте те, що необхідно зробити завтра у деталях. Дайте відповідь на питання: які дії мені треба виконати, що я хочу відчувати під час цього процесу, як я буду долати перешкоди, чого треба досягти і т.д. Відповідайте щиро та на повну силу.

3) Адаптуйтеся до того, якщо щось піде не по плану. Ви гнучкі, відкрийтеся новим можливостям. У вас все вийде!

Також при виконанні багатоскладової діяльності наш організм виснажується, тому час від часу треба дотримуватися таких легких (але в той же час і дієвих) настанов. Спочатку вам треба розділити на окремі частини план роботи. Потім, між ними, по черзі виконуйте нижче наведені інструкції:

- закрийте очі, та уявляйте, що ви відчуваєте тепло, яке обігріває вашу голову, а потім поступово переходить на плечі, живіт, ноги... З рухом променів тепла, зникає напруженість та дратівливість. Відчувайте це. І з кожним видихом ви стаєте більш виваженими та посмішка з'являється на вашому обличчі. Побудьте у такому стані декілька хвилин, потім поступово повертаючись у реальність, переходьте до наступної частини наміченого плану;

- відкинувши всі зайві думки, закрийте очі. Та під супровід музики уявляйте, що ви наче поплавок у морі. Вас нічого не турбує, у вас немає карти чи компасу. Ви відчуваєте всі порухи вітру та хвиль. Зверху трішки капотить дощ. Вам спокійно. Згадайте свої відчуття, коли ви у безмежній воді. Цей спокій та тишу. Побудьте у цьому стані. Приймайте себе таким виваженим. Відчуваєте, як ви набираєтесь сил від води? Візьміть з собою ті сили в реальне життя. Побудьте у такому стані декілька хвилин, потім поступово повертаючись у реальність, переходьте до наступної частини наміченого плану.

Вправа 3. «Карта доріг мого життя»

Призначення: метафори допоможуть студентам звернути свою увагу на те, як проходить їх розвиток на сьогодні з проекцією на майбутнє. Це «занурення» дає змогу адекватно оцінити свою компетентність, як спеціаліста.

Психолог: на завершення наших зустрічей, давайте кожен з вас подумає про свій шлях та мандрівки, які здійснювали. Намалюйте карту своїх життєвих стежинок, її динаміку та всі зміни. Поставте позначки важливих подій, таких як народження, школа, вступ до ВНЗ, тих знань, які роблять вас щасливими та впевненими у своїх силах. Та не забудьте про перешкоди, ті

«ями», що траплятися на цих стежинках. Зовсім скоро ці всі стежки зійдуться в один шлях. Де ви знаходитесь зараз? Куди хоче в перспективі дійти? Яке місце є найбажанішим? Помітьте і це також.

Тепер покажіть нам ваші карти доріг, розкажіть про обрані шляхи і важливі місця. Розкажіть нам про свої відчуття. Ставте хвилюючі вас питання.

Вправа 4. Прощання

Призначення: рефлексія, зворотній зв'язок.

Молодь стає в коло, та по черзі потискаючи руку сусіда висловлює свої враження, що сподобалось, що змінилося з початку тренінгів, які побажання хочуть висловити один одному і т.д.

Психолог бажає успіхів, говорить, що за необхідності, студенти можуть звернутися за консультацією.

Чинником, який посилює успішність даної психокорекційно-розвивальної роботи, є пролонгованість впливу, тому після програми необхідно підтримувати зв'язок з учасниками та бажана перевірка результатів через 6-8 місяців. Це покаже стійкість особистісних змін, чи навпаки зони ризику.

Також всі техніки та вправи направлені на всесторонній розвиток особистості та на самопізнання, бо проблеми низької професійної вмотивованості, це набір певних негараздів студента і тільки комплексний підхід зможе змінити все на краще.

Висновки до другого розділу

Вибір професійної стежини, самовизначення у професії – основа для життєвого самоствердження особистості. На цьому ґрунті і формується приналежність до певної соціальної групи, а також в цілому стиль життя. На жаль, спостерігаємо часті випадки невмотивованого вибору професії, що оснований на недостатньому знанні світу професій.

У нашому дослідженні наведено теоретичне узагальнення і експериментальне дослідження особистісних детермінант вибору професії психолога.

За допомогою діагностичного інструментарію було діагностовано вибірку, та після математичної обробки результатів побудовано узагальнені графіки і таблиці, що наочно демонструють отримані дані. Проведене дослідження демонструє наскільки професійний вибір психолога залежить від домінуючих мотивів та спрямованості особистості. Всі можливі складові і детермінанти вибору професії детально описано в теоретичній частині даної роботи.

Підсумовуючи отримані результати чотирьох досліджень, можна сказати, що детермінанти вибору професії у студентів психологів змінюються на протязі всього навчання, та ближче до його закінчення переходять в більш соціальнозначущий спектр.

Також враховуючи інформацію, що була отримана та описана у другому розділі, було запропоновано шляхи корекції мотиваційної сфери майбутніх психологів.

У реальному житті не кожному вдається зробити найкращий професійний вибір. У психологічній науці накопичений досвід, що дозволяє оцінити ускладнення, які виникають у процесі свідомого вибору професії. Суть його полягає в тому, що вибір професії розглядається як багатоетапний процес утворення та прийняття рішення. На першому етапі виникає проблема

вибору професії, приймається рішення. Другий етап пов'язаний зі з'ясуванням джерел інформації, компетентних осіб, що в змозі допомагати у виборі професії. Третій етап – збір інформації, що відображає суттєві моменти конкретної ситуації вибору. На четвертому етапі формується узагальнене уявлення про ситуації вибору професії. П'ятий етап – пошук варіантів вирішення, їх оцінка. На заключному, шостому етапі, робиться остаточний вибір професії. Для того аби успішно пройти всі ці етапи суб'єкт праці повинен мати стійкий емоційний стан, цілковиту підтримку з боку оточення, впевненість у своїх силах, а також чітко сформовану систему цінностей та переконань, що в свою чергу формують систему домінуючих мотивів. [13]

Люди, які стоять на порозі професійного вибору, володіють особливим психологічним настроєм до самопізнання. Для них характерні: прагнення розібратися у собі, оцінка своїх можливостей у сучасному світі, в тому числі і в професійному, прагнення оцінити, які умови можуть сприяти, а які заважати входженню у світ професії. Тому важливо, періодично вдосконалювати свої навички до самопізнання, що є запорукою успіху у формуванні індивідуальної системи мотивів професійної діяльності.

ВИСНОВКИ

Стрімкі зміни соціально-економічних умов життя сучасної людини наносять відбиток на її професійну сферу. Це все зобов'язує до створення нових поглядів на рахунок дослідження соціально-психологічних процесів соціуму, зокрема вивчення феномену професійного вибору.

Вибір професії – це проектування трудового життєвого шляху. А професія психолог останнім часом стала дуже популярною. Навчальні заклади все частіше відкривають факультети психології, з'являється більша кількість різноманітних курсів для перепідготовки і т.д. Ця спеціалізація йде в «маси». З одного боку, це добре. З іншого без особливих зусиль будь яка людина може обрати психологічну стежину, не проходячи певний добір. І часто можна спостерігати картину, коли випускники-психологи не мають реальної можливості реалізації себе в даній професії, через недостатність робочих місць.

Тому при обмірковуванні майбутнього трудового шляху важливо брати до уваги реальну життєву ситуацію та свої можливості. Правильний вибір професії – професійне самовизначення особистості – складний і тривалий процес, що охоплює значний період життя.

С.М. Чистякова та М.М.Захаров виділяють дві обширні групи факторів, які обумовлюють фаховий вибір:

- чинники макросередовища – особливості суспільного життя та спектр навчальних закладів;
- чинники мікросередовища – індивідуальні особливості суб'єкта праці (психологічні та фізіологічні), а також вплив матеріальних можливостей суб'єкта та близького оточення на здійснення вибору. [19]

Дійсно великий вплив на процес вибору справляють ці особливості оптанта, а саме: погляд на життя, вік, стать, ЗУН, до яких видів діяльності він більш схильний, які потреби, цінності та інтереси має.

Популярна проблема для дослідження вчених-психологів є причинна детермінація самореалізації суб'єкта праці. Ефективність діяльності та реалізація себе, як працівника залежить і від мотиваційної сфери. Тому, досліджуючи детермінанти вибору, важливим є виявлення залежності уже сформованих цінностей між собою, та їх вплив на мотиви вибору професії.

Особистісний смисл, який постає регулятором діяльності, виступає безпосередньою внутрішньою спонукальною силою активності суб'єкта, є ваговою умовою успішного здійснення професійної діяльності. У свою чергу ж, ціннісні орієнтації детермінують поведінку суб'єкта у професійній діяльності, при цьому формується спрямованість та зміст професійних дій. Особливо важливою система цінностей є для професій «людина-людина», зокрема для психологів.

Тож юнацтво для майбутнього психолога – сенситивний період, бо саме в цей час ті попередньо сформовані ціннісні системи та орієнтації вдосконалюються та їх направленість і будує мисленнєву модель майбутнього, яке бажане, передбачуючи шляхи його досягнення.

Здатність до самопізнання та можливість адекватно самооцінювати себе – це передумови для розвитку та розширення вже наявних орієнтацій особистості. Але також важливо розуміти, що це все взаємопов'язано з мотиваційним аспектом професійної діяльності.

Мотивація людини має двоїсту структуру: набір мотивів, що є індивідуальною сукупністю кожного суб'єкта праці; процес активізації та розвитку даних мотивів.

Для нас важливо відзначити визначальну умову для здійснення діяльності психолога – смислоутворювальні мотиви, що слугують активною силою для особистості та цим самим виражають її особистісний смисл.

Тому, до числа прямих мотивів належить в першу чергу свідоме розуміння свого покликання. Натомість почуття обов'язку – побічний мотив. Бо керування тільки ним призводить до засвоєння вимог, а не пристосування

до діяльності, що в подальшому призведе до великих ресурсних затрат та інших супроводжуючих моментів.

Тому організовуючи навчання студентів-психологів треба мотивувати їх на те, що першочерговим повинно бути прагнення досліджувати зміст їх фахової справи, а побічні аспекти цієї діяльності (що я можу отримати на свою користь від навчання та праці в подальшому) вивчати, але не ставити на перший план.

З всього вищесказаного, зрозуміло, що при недостатній професійній спрямованості гармонічного поєднання між суб'єктом праці та обраною діяльністю не буде.

Наукове дослідження особистісних характеристик, які повинні бути у психолога окреслює і основні вектори діяльності, а саме:

- від цих складових залежить як швидко і якісно буде отримуватися потрібна інформація, наприклад анамнез клієнта;
- з якою точністю та правильністю буде підібраний діагностичний матеріал;
- чи всі необхідні моменти будуть помічені у ході проведення спостереження;
- чи достатній рівень знань для створення психокорекційних програм та інших методичних документів;
- наскільки відповідально психолог буде ставитися до консультативного процесу та дотримання кодексу психолога, та багато інших важливих моментів. [32]

Оскільки, присутня недостатність досліджень, спрямованих на вивчення змісту й динаміки особистісного смислу професійної діяльності та її проявів в ході професійного становлення, практичних психологів, ми здійснили дослідження за допомогою таких методик:

- методика діагностики професійної спрямованості (Б.Басс)
- методика «Ціннісні орієнтації» М.Рокіча

- опитувальник визначення провідного типу мотивації
- методика «Мотиви вибору професії»

Тож, за першою методикою такі дані: студенти перших курсів ще повністю не ознайомилися з соціальним аспектом обраної ними професії, тому в них домінує спрямованість на себе, але з проходженням нових предметів у ВНЗ вмотивованість допомагати людям та здатність до професійних вмінь розвивається, та до закінчення бакалаврату вектор спрямованості зміщується на більш значущий для соціуму.

М. Рокич створив свою концепцію ціннісних орієнтацій і характеризував їх саме як стійку принципову перевагу певних цілей та завдань над іншими. Також автор вважає, що всі люди володіють однаковим набором цих цінностей, але їх виразність та сила різна.

Тож після обробки даних другої методики, виявили, що за показником термінальних цінностей (що стосуються цілей індивідуального існування), матеріальне забезпечення для 1-2 курсу виступає головною цінністю при виборі професії, а вже для другої експериментальної групи, бачимо що поступово вищесказану цінність заміщує цінність цікавої роботи. А по інструментальним (пов'язані з образом дій і досягнення цілей) цінностям, такі результати: етичні цінності справи є домінуючими у обох групах. Це означає, що навіть 1-2 курс з прагненням до матеріального забезпечення в першу чергу, використовує гуманні засоби для їх досягнення.

За третьою методикою маємо такі дані: у обох досліджуваних колективах зовнішні негативні мотиви не є показниками детермінант вибору професії психолога. Тобто, вплив оточення, та наприклад, зручне розташування ВНЗ не виступали чинниками під час вибору професійного шляху. Під час цього процесу, перша група респондентів керувалися внутрішньо-індивідуальними детермінантами, такими як незалежність своїх суджень та бажання самостійно працювати. На противагу у 4-5 курсу раціоналізм та оцінка своїх здібностей, як складові внутрішньо-соціально-значущого типу мотивації, є чинниками вибору фаху психолога.

Та врешті, четверта методика показує такі дані: перший досліджуваний колектив знову обрав матеріальний мотив, як детермінанту вибору. І знову інша категорія обрала соціальний мотив, як благо професії, що вона приносить користь тв. «мир» суспільству. Утилітарний мотив не прослідковується, тобто отримання знань за даним фахом не розцінюється як етап переходу до навчання за «кращою», перспективнішою спеціальністю.

Отже, у практичній частині даної магістерської роботи ми побачили як впливає рівень самопізнання та професійного самовдосконалення на професійно-мотиваційну сферу оптанта, та що внаслідок і виступає особистісними детермінантами.

Також ми виявили, що зміни на краще професійної мотивації відбуваються впродовж всього навчання психологів. З часом вектор направленості на престижність та матеріальні винагороди, зміщується на соціально-значущі мотиви діяльності. І такий успіх можливий лише при постійному самовихованню та самовдосконаленню.

Тому, маємо такі висновки на рахунок мотиваційної складової саморозвитку у професійної діяльності:

- Прагнення до такого різновиду саморозвитку виявляється у намірах переорієнтації життєвих планів з можливістю максимально професійно самореалізуватися;
- Даний процес слід досліджувати з початку навчально-професійної підготовки, коли особистісні характеристики, та попередній досвід впливають на детермінанти професійної діяльності ;
- Розвиток мотиваційної сфери фахівця зумовлює подальше орієнтування на періодичне самовдосконалення під час професійної освіти;
- Навичка самопізнання вдосконалюється під час протікання процесу навчання і при сприятливих умовах закріплюється в свідомості фахівця.

Враховуючи інформацію, що була отримана та описана у другому розділі (що у певної кількості студентів було виявлено слабе усвідомлення

вибору майбутнього фаху), було запропоновано шляхи корекції мотиваційного аспекту при виборі фаху. При систематичному виконанні рекомендованих занять (що включають консультації з приводу професійного самовизначення, профорієнтаційні заходи, вправи та техніки на самовдосконалення) проблема, яку ми досліджували буде вирішуватися. [23]

Отже, запал до самопізнання та вміння правильно організувати власну діяльність, вчасна допомога близького оточення та педагогів, прагнення до постійної самоосвіти – основа професійної самореалізації досліджуваних студентів-психологів. Звідси, професійна мотивація і ґрунтується на вищесказаних аспектах.

Перебіг розвитку кар'єри сучасного психолога є багатоплановим та потребує формування високої конкурентоздатності, така особистість повинна мати позитивно-динамічне ставлення до свого фаху, високий рівень професійної самосвідомості, який напряду впливає на рух по кар'єрній драбині. Для успішності цих процесів оптант повинен займатися постійним самопізнанням, розвитком ПВЯ, поновленням бажаних цілей і мотивів у роботі.

Ціннісно смислова сфера психолога перебудовується під час кризових впливів. Це призводить як до втрат смислів, так і до їх розширення, що якісно змінює професійну діяльність. Тобто, криза стає незамінним явищем для переходу на вищій щабель розвитку фахівця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова Г.С. Практична психологія: підручник для студентів ВНЗ. Єкатеринбург: Деловая книга, 1998. 368 с.
2. Барановский А. Б., Потапенко Г. М., Щекин Г. В. Система методов профессиональной ориентации. Основы профессиональной ориентации: учебно-методическое пособие. Киев, 1991. 149 с.
3. Бутко М. П., Неживенко А. П., Пепа Т. В. Економічна психологія: навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 232 с.
4. Баклицький І.О. Психологія праці: навчальний посібник. Київ: Знання, 2008. 655 с.
5. Вірна Ж. П. Мотиваційно смислова регуляція у професіоналізації психолога: монографія. Луцьк: РВВ Вежа, 2003. 320 с.
6. Гарбузов В.І. Практична психотерапія : підручник для студентів ВНЗ. Санкт-Петербург : Сфера, 1994. 160 с.
7. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи: учебное пособие. Киев: Наук. думка, 1988. 144 с.
8. Козловский О. В. Выбор профессии, методики, тесты, рекомендации: учебно-методическое пособие . Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. 800 с.
9. Карелин А.О. Большая энциклопедия психологических тестов: энциклопедия. Москва: Эксмо, 2007. 416 с.
10. Климов Е.А. Психология профессионала: учебное пособие. Москва: Институт практической психологии , 1996. 400 с.
11. Климов Е. А. Введение в психологию труда: учебное пособие. Москва: Изд-во МГУ, 1988. 200 с.
12. Костюк Г.С. Роль професійного самовизначення в формуванні особистості: психологічний журнал. Київ: Радянська школа, 1969. С. 3–14.

13. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере: учебное пособие. Санкт-Петербург: Речь, 2005. 222 с.
14. Каган М. С. Философская теория ценности: учебное пособие. Санкт-Петербург: Петрополис, 1997. 205 с.
15. Кон И. С. Психология юношеского возраста: проблемы формирования личности: : учебное пособие. Москва: Просвещение, 1979. 175 с.
16. Леонтьев Д.А. Самореалізація та суттєві сили людини: збірник наукових праць. Москва: Смысл, 1997. 176 с.
17. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики: учебное пособие. Москва: МГУ, 1981. 584с.
18. Леонтьев Д.А. Динамика смысловых процессов: психологический журнал. Москва: Смысл , 1997. С.13-28.
19. Леонтьев Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: психологический журнал. Москва: Смысл , 1996. С.15-26.
20. Максимов, В.Г. Профессиональная ориентация школьников: учебно-методическое пособие. Чебоксары: Школа, 1988. 301 с.
21. Орлов Ю.М. Самосвідомість і самовиховання характеру: Бесіди психолога зі старшокласниками: книга для учнів. Москва: Просвещение, 1987. 224 с.
22. Оссовский В. Л. Формирование трудовых ориентации: психологический журнал. Киев: Наук. думка, 1985. 124 с.
23. Павлютенков Е.М. Формирование мотивов выбора профессии: : учебно-методическое пособие. Киев, 1980. 143 с.
24. Пряжников Н.С. Профорентация в школе и колледже: игры, упражнения, опросники: учебно-методическое пособие. Москва: ВАКО, 2006. 240с.
25. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение: учебное пособие. Москва: Воронеж, 1996. 320 с.

26. Пінська О. О. Професійна мотивація як засіб підвищення ефективності навчальної діяльності студентів: методичний посібник. Київ: Ніка – Центр, 2009, 115 с.
27. Райс Ф. Психология подросткового и юношеского возраста: учебное пособие. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 624 с.
28. Райгородський Д. Я. Практична психодіагностика. Методики і тести: навчальний посібник. Київ: Генеза, 1998. – 416 с.
29. Рогов Е.И. Выбор профессии: Становление профессионала: : учебное пособие. Москва: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. 336 с.
30. Романова Ю.В. Розвиток особистісного потенціалу майбутніх психологів за допомогою програми оптимізації ціннісних детермінант професійного мислення майбутніх психологів:: збірник наукових праць. Київ: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2013. С. 239–248.
31. Титаренко Т. М. Життєві домагання і професійне становлення особистості практичного психолога: психологічний журнал. Київ: Генеза, 2003. С. 15-25.
32. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижений: настольная книга. Санкт-Петербург : Речь, 2001. 240 с.
33. Чепелева Н. В. Формування професійної компетентності психолога: наукові записки інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ: Ніка – Центр, 1999. 286 с.
34. Ямницький В. М. Психологія життєтворчої активності особистості: Монографія. Одеса: СВД Черкасов М.П., 2004. 360 с.
35. Rokeach M. The nature of human values. New York : Free Press, 1973. 438 p.

