

Міністерство освіти і науки України
Сумська обласна рада
Департамент освіти і науки Сумської обласної державної адміністрації
Комунальний заклад Сумський обласний інститут післядипломної
педагогічної освіти

Факультет підвищення кваліфікації та перепідготовки

Кафедра психології

Шевченко Ольга Петрівна

**Особливості розвитку професійної мотивації
в осіб періоду ранньої дорослості**

Кваліфікаційна (магістерська) робота
здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 053 Психологія
освітньо-професійної програми Практична психологія

Науковий керівник:
Гальцова Світлана Василівна,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології

Рекомендовано до захисту
рішенням кафедри психології
Протокол № 16 від «15» травня 2025 р.

Завідувач кафедри

Алла ВОЗНЮК

Суми – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ У ОСІБ ПЕРІОДУ РАННЬОЇ ДОРОСЛОСТІ.....	8
1.1. Сутність поняття «професійна мотивація» та основні підходи до вивчення професійної мотивації як психологічного феномену.....	8
1.2. Специфіка розвитку професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості.....	21
1.3. Система чинників, які впливають на рівень розвитку професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості.....	31
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ В ОСІБ ПЕРІОДУ РАННЬОЇ ДОРОСЛОСТІ.....	39
2.1. Методики та процедура дослідження особливостей прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості	39
2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості та чинників, які впливають на неї.....	49
2.3. Зміст структури тренінгової програми для розвитку професійної мотивації осіб періоду ранньої дорослості	57
ВИСНОВКИ.....	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77
ДОДАТКИ.....	85

ВСТУП

Актуальність дослідження. На сьогодні становлення професіоналізму у осіб ранньої дорослості є одним із найважливіших питань як для нашої країни, так і для всього світу. Бо саме це найбільш продуктивний вік для реалізації свого потенціалу та можливості якісного професійного внеску в суспільство.

Сьогодення непередбачуване – війна, катаклізми, соціально-економічна нестабільність, стрімкий розвиток нових технологій. Ці нестабільні, небезпечні умови спонукають нас українців динамічно особистісно зростати, та швидко професійно адаптуватися до умов які пропонує сучасний час.

Мотивація відіграє ключову роль у професійній діяльності. Вона є незамінною умовою для ефективного виконання завдань та досягнення поставлених цілей. Відповідальність при виборі професії, свідомий вибір та правильний розвиток у визначеному напрямку є запорукою справжнього успіху в тій чи іншій діяльності особливо зараз. Однак, незважаючи на чималу кількість опублікованих праць з досліджень цього феномену у різних напрямках, залишається відкритим питання дослідження психологічних особливостей професійної мотивації осіб ранньої дорослості.

Мотивація як важливий психічний феномен регулятивної сфери особистості стала предметом розгляду науковців численних напрямків психології, зокрема, як вітчизняних (Ж. Вірна [4], Є. Ільїн, С. Рубінштейн та інші), так і зарубіжних (Д. Халл [71], Х. Хекхаузен [68], Ф. Герцберг [69], А. Маслоу [73] та інші). Вітчизняні науковці також досліджували тему мотивації в аспекті вивчення мотивації до діяльності (С. Занюк [13], О. Кальчук [15], О. Сафін [45] та інші).

Мотиваційна структура особистості є темою дослідження для багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених. Проте власне проблема професійної мотивації привернула увагу дослідників лише наприкінці XIX століття. Її вивченням займалися А. Адлер [62], Р. Альберті [63], Е. Берн [65], А. Маслоу

[73], Ф. Перлз [74], К. Роджерс [75], Дж. Сміт [77], Е. Фром [67], Е. Шостром [76], та інші. На теренах вітчизняного простору професійну мотивацію вивчали С. Єрохін [12], Л. П'янківська [33], В. Шевченко, Д. Джоган [56], І. Нікітіна [12], Л. Карамушка [17] та інші дослідники.

Виходячи із досліджень науковців С. Каверіна, Е. Клімова, А. Сухарєва, В. Шегурова, слід виділити, що професійна мотивація вбачається як динамічне явище, що виражається стадіально у професійному становленні особистості та має ієрархічно структуровані характеристики, що знайшли відображення у мотивах, потребах, установках та емоціях. На думку Н. Іванової, професійна мотивація фахівця виступає безпосереднім процесом формування різноманітних мотивів, що напряму залежать від інтелектуальних та індивідуально-характерологічних особливостей особистості, а також тих, які мають вплив на поведінку індивіда та ефективність виконання ним професійних завдань.

Однак, незважаючи на чималу кількість опублікованих праць з досліджень професійної мотивації у різних напрямках, залишається відкритим питання дослідження особливостей професійної мотивації у психології, особливо це стосується особливостей прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості, та на сьогодні ця проблема є, на нашу думку, недостатньо розробленою.

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатня наукова розробленість зумовили вибір **теми дослідження** «Особливості розвитку професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості».

Об'єкт дослідження – професійна мотивація в осіб періоду ранньої дорослості.

Предмет дослідження – особливості розвитку професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати і емпірично дослідити особливості прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості

та розробити тренінгову програму розвитку професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості.

Відповідно до мети поставлені такі **завдання дослідження**:

1. Визначити сутність поняття «професійної мотивації», та виокремити основні підходи до вивчення професійної мотивації як психологічного феномену.
2. Розкрити специфіку прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості.
3. Визначити систему чинників, які впливають на особливості прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості.
4. Емпірично дослідити особливості прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості, та чинники які впливають на неї.
5. Розробити тренінгову програму розвитку професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості.

Відповідно до визначених завдань використовувались наступні **методи дослідження**: теоретичні (теоретичний аналіз та синтез, систематизація, порівняння і узагальнення даних наукових джерел); емпіричні методи (спостереження, тестування, стандартизовані методики); методи обробки та інтерпретації даних (метод описової статистики, кількісні та якісні із застосуванням методів математичної статистики); вивчення та систематизація методів, засобів та прийомів психологічного навчання.

Теоретичне значення результатів дослідження полягає в тому, що визначено місце професійної мотивації в структурі мотиваційної сфери особистості; здійснено цілісний аналіз основних підходів до вивчення щодо дослідження феномену професійної мотивації; розкрито специфіку прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості; виокремлено та охарактеризовано чинники, що впливають на розвиток професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості.

Практичне значення полягає в тому, що розроблена тренінгова програма буде сприяти підвищенню рівня розвитку професійної мотивації в

осіб періоду ранньої дорослості. Апробований у дослідженні методичний інструментарій може стати основою моніторингу рівня розвитку професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості.

Апробація результатів дослідження: Наукові здобутки науково-дослідної роботи були представлені на науково-практичних заходах різного рівня: VII Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційні технології в роботі практичного психолога (м. Суми, 30.05.2024); VIII Всеукраїнський науково-практичний форум з нагоди Всеукраїнського дня психолога (м. Суми, 21–27 квітня 2025 року); III Міжнародна науково-практична конференція «Менеджмент у сучасному закладі освіти: проблеми, пошуки, перспективи» до 100-річчя Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка (30 червня 2024 року, м. Суми).

Основні результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри психології та опубліковані у наукових статтях і тезах:

1. Шевченко О. П. Дослідження особливостей рівня прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості та чинників, які впливають на неї. *Психологія: від теорії до практики: Інноваційні технології в роботі практичного психолога* (матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції, 30 травня 2024 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василеги. [у 2-х ч.]. Ч. 1. Суми: НВВ КЗ СОППО, 2024. С. 164–168.

2. Шевченко О. П. Особливості дослідження рівня прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості, та чинників які впливають на даний феномен. *Психологічна допомога: від кризи до ресурсу: збірник наукових праць VIII Всеукраїнського науково-практичного форуму з нагоди Всеукраїнського дня психолога* (21–27 квітня 2025 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василега. Суми: НВВ КЗ СОППО. 2025. С. 205–211.

Структура і обсяг кваліфікаційної (магістерської) роботи. Робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків, 4 додатків, а також списку використаних джерел, що нараховує 78 найменування, з них 17 – іноземною мовою. Загальний обсяг роботи становить 114 сторінок, основний зміст викладено на 76 сторінках. Робота містить 3 таблиці та 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ В ОСІБ РАННЬОЇ ДОРОСЛОСТІ

1.1. Сутність поняття «професійна мотивація», та основні підходи до вивчення професійної мотивації як психологічного феномену

Поняття «мотивація» є одним із фундаментальних у психології і розглядається як сукупність спонукальних чинників (потреб, мотивів, інтересів, прагнень, цілей, ідеалів), що викликають активність особистості та визначають спрямованість її поведінки. Різні наукові школи та окремі вчені пропонують свої визначення мотивації, відображаючи різні аспекти цього складного психологічного явища.

Слово «мотивація» вперше вжив А. Шопенгауер у науковій роботі «Чотири принципи достатньої причини» в період 1900–1910 років. Цей термін з часом набув широкого використання, зокрема, психологами при поясненні причин поведінки людини, однак й до сьогодні не отримав чіткого несутербчливого визначення [23].

Мотивація як психічне явище вчені трактується по-різному. Одні дослідники трактують (К. Мадсен, Ж. Годфруа) – як сукупність чинників, що підтримують, спрямовують, визначають поведінку, інші випадку (К. Платонов), – як сукупність мотивів, а також як спонуку до активності; як процес психічної регуляції конкретної діяльності (М. Магомед-Емінов). Х. Хекхаузен мотивацію розуміє як поняття, що описує динаміку взаємодії системних чинників в конкретній взаємодії людини з середовищем [30].

З позиції теорії вчинку, яку розробляли сучасні українські психологи В. Роменець, О. Киричук, В. Татенко, Т. Титаренко, І. Маноха, мотивування постає як більш-менш тривалий процес активації спонукальних сил

поведінки та діяння особистості [32]. В. Роменець вбачає призначення мотивації у переборенні конфліктності ситуації й прийнятті рішення діяти певним чином. На його думку, психологічним ядром мотивації є боротьба мотивів, тобто мотиваційний процес та боротьба мотивів розуміються як синоніми [42]. Т. Кудріна зазначає: «Перш ніж потреба спричинить дію, особистість переживає складний психологічний процес мотивації, який полягає в усвідомленні тією або іншою мірою суб'єктивної й об'єктивної сторін потреби і дії, спрямованої на її задоволення» [23], тобто сучасна українська психологічна думка більше схиляється до розуміння мотивації як процесу.

Українська дослідниця Н. В. Кузьміна розглядає мотивацію як «системне утворення, що включає в себе потреби, мотиви, цілі, інтереси та інші спонукальні чинники, які визначають активність і спрямованість особистості» [25].

Зарубіжні дослідники також зробили значний внесок у вивчення мотивації. Наприклад, Д. Й. Макклелланд, акцентуючи увагу на ролі потреб у формуванні мотивації, розглядає її як «внутрішній спонукальний стан, який спрямовує поведінку людини на досягнення певної мети» [28].

За Х. Хекхаузенем, мотивація розуміється як поняття, що описує динаміку взаємодії безлічі чинників в конкретній взаємодії людини з середовищем, включаючи досвід цілепокладання. Існує два типи мотивації: потенційна та актуальна. Потенційна мотивація, за Х. Хекхаузенем, це по суті те, що Дж. Аткинсон вкладав в поняття «мотив», актуальна ж мотивація – це те, що він називав словом «мотивація» або «тенденція». Потенційна мотивація – це нормативний стан, який діє за принципом області або шкали оцінок і визначає, як повинен бути побудований (щодо самої людини) певний тип життєвих ситуацій, щоб людина могла бути в них успішною. Актуальна мотивація (або спонукальний мотив) складається з очікувань, що пов'язують теперішнє і майбутнє стану. Сила мотиву спонуки відповідає величині градієнта (нахилу прямої) сили очікування, яка залежить від: 1) величини

відмінностей між теперішнім і майбутнім станами за шкалою оцінок області нормативної мотивації й 2) фізичної віддаленості цих станів один від одного в часі. Як бачимо з вище викладеного, Х. Хекхаузен не розрізняє, не розмежовує поняття «мотив» та «мотивація».

Аналізуючи наведені визначення, можна виокремити ключові характеристики мотивації:

- Спонукальна сила – мотивація є рушійною силою, що ініціює та підтримує поведінку.
- Спрямованість – мотивація визначає вектор активності особистості, її спрямованість на досягнення певних цілей.
- Регулятивна функція – мотивація регулює інтенсивність та тривалість поведінки.

Поняття «мотиваційна сфера» є ширшим і охоплює стійку ієрархізовану систему мотивів, потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій та інших спонукальних утворень особистості, які визначають загальну спрямованість її життєдіяльності.

Під мотиваційною сферою особистості Р. Немов розглядає як сукупність мотиваційних утворень: диспозиції (мотивів), потреби, цілі, атитюди, поведінкові патерни, інтереси. Психолог Є. Ільїн аналізує мотиваційну сферу особистості як складну систему мотивів (мотиваційних потреб, установок, інтересів тощо), як відображаються у різних сферах діяльності людини, а також у її соціальних ролях. Дослідник Ф. Подшивайлов визначає мотиваційну сферу особистості як ядро (центр) простору особистості, де знаходять перетин усі осі координат (особистісні властивості), що визначають характер мотиваційних процесів [36].

Сьогодні проблема мотиваційної сфери особистості переважно розглядається через призму спонукальних механізмів активності особистості (В. Вілюнас, Б. Додонов, Д. Леонтьєв, О. Леонтьєв, Б. Ломов, Д. Мак-Клелланд, К. Клатонов, С. Рубінштейн, Д. Узнадзе, З. Фройд, Е. Фром та інші) [3, 28, 67].

Сучасні українські психологи, такі як Т. М. Титаренко, розглядають мотиваційну сферу як інтегративне утворення, що включає не лише усвідомлені, але й неусвідомлені спонукання, а також ціннісно-сміслові орієнтації особистості [52].

Таким чином, *мотиваційна сфера* є внутрішнім підґрунтям активності особистості, що визначає її вибір цілей, спрямованість зусиль та наполегливість у їх досягненні.

Професійна мотивація визначає спрямованість, інтенсивність та тривалість зусиль, які людина докладає до виконання своїх професійних обов'язків, досягнення професійних цілей та самореалізації у професійній сфері.

Виходячи із уявлень науковців С. Каверіна, Е. Клімова, А. Сухарева, В. Шегурова, слід виділити, що професійна мотивація ними вбачається як динамічне явище, що виражається стадіально у професійному становленні особистості та має ієрархічно структуровані характеристики, що знайшли відображення у мотивах, потребах, установках та емоціях. Учений Є. Ільїн вказує, що професійна мотивація, виступає дією конкретних мотивів особистості, що сприяють вибору професії, виконанню фахових завдань, місцезнаходження організації та інших складових професійної діяльності. На думку Н. Іванової, професійна мотивація фахівця виступає безпосереднім процесом формування різноманітних мотивів, що напряду залежать від інтелектуальних та індивідуально-характерологічних особливостей особистості, а також тих, які мають вплив на поведінку індивіда та ефективність виконання ним професійних завдань. А. Маркова констатує, що професійна мотивація є «...те, заради чого людина діє, до чого вона готова, прагне, на що налаштована, заради чого розвиває свої професійні здібності». Професійна мотивація є багатоаспектним і динамічним явищем, що можна постійно розвивати й удосконалювати [14].

Українська дослідниця Л. Карамушка трактує професійну мотивацію як «інтегральне утворення особистості, що відображає її внутрішню готовність

та прагнення до ефективного виконання професійних завдань, професійного розвитку та самореалізації в обраній сфері діяльності» [18].

Узагальнюючи наведені визначення, можна виокремити такі ключові характеристики професійної мотивації:

- Зв'язок з професійною діяльністю – професійна мотивація безпосередньо стосується трудової сфери життя особистості.
- Спонування до активності – вона є рушійною силою, що спонукає до виконання професійних обов'язків та досягнення професійних цілей.
- Визначення спрямованості – професійна мотивація визначає вибір професійної діяльності, ставлення до неї та прагнення до професійного розвитку.
- Регуляція поведінки – вона впливає на інтенсивність зусиль, наполегливість та якість виконання професійних завдань.

Автор Ф. Подшивайлов, визначає *мотиваційну сферу особистості* як комплекс мотивів, цілей, цінностей та потреб, які впливають на поведінку особистості; а *професійну мотивацію* – як специфічну мотивацію, що впливає на поведінку особистості у професійній діяльності [36].

Професійна мотивація у структурі мотиваційної сфери особистості є важливим аспектом, який впливає на професійний розвиток та задоволення від роботи. У професійну мотивацію входять такі чинники, як професійні мотиви (конкретні фактори, які спонукають людину до вибору певної професії або роду діяльності). Це можуть бути матеріальні стимули (заробітна плата, престиж, кар'єрний ріст) або нематеріальні (інтерес до предмета, задоволення від виконаної роботи). Інтерес до професії – це внутрішній стан, коли людина відчуває схильність до певної сфери діяльності. Інтерес до професії може бути обумовлений особистими характеристиками, досвідом, навчанням та іншими факторами. Усвідомлення актуальних потреб – це розуміння особистістю своїх потреб у роботі. Це

може включати потребу в творчості, взаємодії з людьми, відчуття власної важливості та інші аспекти.

За основу в нашій роботі взято визначення поняття В. Шевченко, який розкриває професійну мотивацію як дію конкретних стимулів, що обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних із цією професією, або сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які штовхають людину до трудової діяльності і надають цій діяльності спрямованості, що орієнтована на досягнення певних цілей [56].

Загалом, професійна мотивація визначає, чому людина обирає певну професію, які цілі вона ставить перед собою та які фактори впливають на її задоволення від роботи. Це важливий аспект для кожного професіонала, оскільки він визначає його кар'єрний шлях та особистісний розвиток.

Дослідження професійної мотивації до успіху є важливою галуззю психологічної науки, що має значний вплив на розуміння трудової діяльності, кар'єрного розвитку та загальної продуктивності особистості. Протягом багатьох років різні дослідники та школи психології розробляли власні теоретичні підходи до вивчення цього явища, що призвело до формування різноманітних концепцій та моделей. У цьому підрозділі ми здійснимо критичний аналіз основних з них, виявимо їх сильні та слабкі сторони, а також визначимо їх внесок у сучасне розуміння професійної мотивації до успіху.

В. Сич акцентує увагу на сучасні підходи до проблематики професійної мотивації. Ці підходи розглядаються ним через призму «збагачення праці», «гуманізації праці», «участі працівників», «якості трудового життя». Значний внесок у розвиток теорії й практики професійної мотивації фахівця внесли зарубіжні (Л. Гілбрет, Ф. Гілбрет, Г. Емерсон, Є. Ільїн, Й. Кондо, Ф. Тейлор, М. Фоллет) та вітчизняні (М. Вольський, С. Єрохін [12], А. Колот [20], С. Москвичов, О. Тімченко, М. Туган-Барановський) вчені. Ряд науковців Є. Клімов, О. Маркова, Т. Мухамбегов, В. Степанський вказують на значущість ролі мотивації у професіоналізації особистості та адаптації

фахівця до професії. Дослідники П. Журавльов, С. Карташов, М. Маусов констатують, що фахівці прагнуть саме за допомогою трудової діяльності задовольнити власні потреби. З їх точки зору, професійна мотивація безпосередньо формується шляхом засвоєння загальнолюдських цінностей, моральних та етичних норм, безпосередній трудовій діяльності у близькому соціальному середовищі (сім'я, школа, ЗВО), саме до початку трудової кар'єри. Фахівець повинен бути високомотивованим, самостійним, стресостійким, творчо підходити до виконання професійних завдань, здатним до безперервного професійного саморозвитку, прагнути до самореалізації та бути конкурентоспроможним [47].

Доцільно виділити те, що характер мотивації залежить від особливостей поетапного професійного становлення особистості, безпосередньої його самореалізації у професії, переорієнтації та перепідготовки, а також постійного безперервного професійного розвитку. Професійна мотивація фахівця формується у процесі його становлення як професіонала, шляхом реалізації потреб у діяльності та формування відповідної ієрархії трудових мотивів. Водночас, слід зазначити, що виокремлення безпосередньо професійних мотивів обумовлюється рядом чинників: специфікою професійної діяльності, значимістю мотивів для професіонала, їх взаємозв'язку із виконанням професійних дій та актуальністю потреби, рівнем зрілості та мотиваційною сферою особистості. Окремо виділимо значущий вплив на професійну мотивацію індивідуально-характерологічних особливостей фахівця, що забезпечують успішність виконання професійних завдань, трудову активність й впливають на рівень сформованості спрямованості особистості. Розглянемо бачення науковців щодо впливовості дієвих факторів на професійну мотивацію особистості. Учений Ф. Герцберг двояко підходить до їх виокремлення. Він розділяє фактори на ті, що сприяють задоволенню роботою та такі, що викликають незадоволення і мають негативний вплив. В. Бодров вказує, що

професійні завдання визначають особливості професійної мотивації фахівця [33].

На думку О. Козієвської, професійна самооцінка безпосередньо впливає на розвиток мотивації досягнення особистості фахівця шляхом моделювання власного успішного ідеального образу «Я-професіонал». Тобто, можна зазначити про різноманітність чинників, що мають вплив на професійну мотивацію, які не є сталими й залежать як від особистості фахівця так і від виду його діяльності. Розглядаючи проблему мотивації слід окреслити і вплив на неї умов професійної діяльності. Учений М. Вольський звертає увагу на те, що доцільно поліпшувати фізичні, моральні та інтелектуальні умови праці [20]. Дослідники А. Соснін та І. Тимошенко вважають, що успішність виконання професійної діяльності залежить від виживання, результативності та ефективності [51]. Ж. Вірна вказує, що саме специфічність умов виконання професійної діяльності безпосередньо впливають на результат, але фахівець здатний самостійно регулювати умови: підпорядковуватися їм або змінювати їх [14]. Отже, на професійну мотивацію фахівця постійно впливають безпосередні умови виконання професійних завдань.

Дослідник О. Кальчук, враховуючи значущість ролі мотиваційної сфери особистості у професійній діяльності, виокремлює такі основні її функції: спонукальну, що активізує у фахівця потребу до дій та до виконання професійної діяльності, спрямовуючу, яка виражає характер її мети та регулюючу, що висвітлює безпосередні мотиви і ціннісні орієнтації професійної діяльності [11]. На думку Н. Іванової, основними функціями професійної мотивації фахівця виступають спонукальна, організаційна, регуляторна та корегувальна [15].

Науковці С. Єрохін, І. Нікітіна та Ю. Нікітін вбачають, що основними структурними компонентами професійної мотивації виступають: мотивація ініціації, що спонукає до діяльності; мотивація селекції, яка уможливорює вибір мети; мотивація реалізації, що сприяє забезпеченню регулювання, контролю реалізації та виконання професійних дій; мотивація постреалізації,

яка забезпечує завершення виконання завдань та впливає на спонукання до інших. Вони професійну мотивацію зводять до трьох базових складових: інтерес, обов'язок, самооцінка професійної здатності [15]. Учений Є. Ільїн у своїй науковій праці «Мотивація і мотиви» виокремлює два типи мотивації професійної діяльності: зовнішньоорганізовану, де мотив формується під впливом зовнішніх чинників (накази, поради, розпорядження тощо), та внутрішньоорганізовану, коли мотив формується через наявну внутрішню потребу особистості. Е. Чугунова виділяє домінантний, ситуативний і конформістський типи професійної мотивації. Румунська вчена К. Замфір виокремлює: внутрішню мотивацію, зовнішню позитивну мотивацію і зовнішню негативну мотивацію. А. Маркова у структуру мотивів професійної діяльності включає: професійні покликання, наміри, домагання, очікування, мотиви та внутрішні спонукання, ціннісні орієнтації у професійній діяльності. Цікавою і практичною є модель мотивації фахівців В. Герчикова. Вона спрямована на вирішення управлінських питань щодо мотивованості підлеглих та перенаправляє керівників із зовнішніх стимулів мотивування на внутрішні. Запропонована модель базується на стійких мотиваційних типах (інструментальний, професійний, господарський, патріотичний і мотивація уникнення) й поєднує у собі особливості як мотивації так і трудової поведінки. Викликає інтерес узагальнена модель мотивації Джона Барбуто и Річарда Сколла у площині взаємовідносин «людина-організація». Автори моделі виокремлюють п'ять джерел мотивації: внутрішню, інструментальну, зовнішню концепцію «Я», внутрішню концепцію «Я» та інтернаціоналізацію мети [64].

Отже, ієрархічна структура мотивів професійної мотивації фахівця виступає динамічною, поліфункціональною детермінантою діяльності особистості. Сучасні підходи щодо класифікації мотивів ґрунтуються на ступені вираженості потреб, що виступають джерелом активності особистості фахівця й спрямовують його до певних дій у професійному напрямі діяльності. У цьому контексті варто звернути увагу на

систематизацію потреб ученого М. Туган-Барановського. Він уперше розділив їх на групи: фізіологічні; статеві; симптоматичні інстинкти та потреби; альтруїстичні; потреби практичного характеру. Учений ставить акцент на почуттях, трудових традиціях, моральних і релігійних поглядах [20]. Вітчизняний психолог С. Рубінштейн один із перших розглядає мотив через потреби. Він вважає, що потреба виступає мотивом. Дослідник В. Ковальов класифікує потреби та мотиви за ознаками: джерела виникнення, зміст потреб фахівця, види діяльності, сила їх прояву та ін. Отже, потреби тісно взаємопов'язані з професійною мотивацією та виступають спонукою самомотивації особистості. Існують також сучасні дослідження динаміки професійної мотивації фахівця. Науковець В. Іванніков акцентує увагу на тому, що мотиви професійної діяльності залежать від професіоналізації особистості, а задоволення наявних актуальних потреб може бути не пов'язаним з трудовими діями. Дослідник В. Ковальов доводить, що безпосередньо специфіка мотиваційної сфери формується поетапно у процесі розвитку професіонала й вказує на зв'язок динаміки професійної мотивації зі зміною образу професіонала у міру підвищення його кваліфікації [33].

Аналіз літератури показав, що визначення професійної мотивації різняться залежно від підходу до її розгляду. Деякі вчені трактують її як динамічний процес формування мотивів (Н. Іванова), інші як систему внутрішніх спонукальних чинників (А. Маркова) або регуляторну систему (Є. Ільїн). Також визначення можуть наголошувати на готовності особистості до ефективного виконання професійних завдань (Л. Карамушка). Комплексний підхід об'єднує теоретичний аналіз, емпіричні дослідження та практичні застосування.

Аналіз професійної мотивації через спонукання та процеси – системний аналіз (О. Єгоршин, Ф. Стерліков, Р. Кох, Р. Маніловський, Є. Ільїн, А. Кібанов). Системний аналіз – розглядає професійну мотивацію як складний системний процес. Він досліджує взаємодію між різними компонентами, такими як цілі, потреби, цінності, очікування та зусилля.

Однією з таких теорій є теорія самодетермінації (SDT) (Deci & Ryan) [66], яка акцентує увагу на важливості базових психологічних потреб (автономія, компетентність, пов'язаність) та їх впливі на різні типи мотивації. SDT пропонує структурну модель континууму мотивації, від амотивації до внутрішньої мотивації, і досліджує, як соціальний контекст може сприяти або перешкоджати задоволенню цих потреб, впливаючи на якість мотивації.

Аналіз професійної мотивації через зовнішні та внутрішні детермінанти, або факторний аналіз (О. Азриліян, О. Виханський, О. Наумов). Факторний аналіз – досліджує взаємозв'язки між різними факторами, які впливають на професійну мотивацію. Цей підхід допомагає ідентифікувати ключові фактори, такі як внутрішня мотивація, зовнішні стимули, особистісні характеристики тощо. Український науковець С. Занюк досліджував мотивацію професійної діяльності за допомогою факторного аналізу. Він розглядав мотивацію до професійної діяльності як сукупність спонукальних факторів, що визначають активність дорослої людини. С. Занюк виокремив наступні фактори: мотиви, потреби, стимули, складні ситуації, та ситуаційні фактори (вплив інших людей, специфіка професійної діяльності, непередбачувані обставини) які детермінують поведінку людини [12]. Зарубіжна модель ARCS (Keller) є прикладом такого підходу, де мотивація розглядається через призму чотирьох ключових факторів: увага, релевантність, впевненість та задоволення. Ця модель, хоча і зосереджена на окремих факторах, також враховує їх взаємодію та важливість системного дизайну навчальних та розвиваючих середовищ для оптимізації мотивації.

Аналіз професійної мотивації в контексті мотивів, потреб, стимулів або структурний аналіз (А. Борисов, К. Пасс, Б. Лоус, Е. Пендлтон, Л. Чедвик, Б. Райзберг, Л. Лозовський, Н. Маусов, А. Мамедов, Н. Самоукіна) [1]. Структурний аналіз – спрямований на розкриття структури професійної мотивації. Він вивчає, як різні фактори взаємодіють між собою та формують мотиваційну систему. Структурний аналіз використали у своїх дослідженнях С. Єрохін, Ю. Нікітін, І. Нікітіна та інші. Вони розглядали структуру

професійної мотивація з таких структурних компонентів, як: мотивація ініціації (спрямування до діяльності); мотивація селекції (допомагає у виборі цілі); мотивація реалізації (контроль і регуляція за реалізацію виконання відповідних дій); мотивація пост реалізації (уможливлює завершення дії та спонукає до іншої) [13].

Таблиця 1.1

**Основні підходи до вивчення професійної мотивації
як психологічного феномену**

Підхід	Визначення	Автор(и)	Особливість визначення
Динамічний	Процес формування мотивів, що залежить від інтелектуальних та індивідуально-характерологічних особливостей	Н. Іванова	Акцент на змінність мотивації та її залежність від особистості
Факторний	Сукупність мотивів, цілей, цінностей та потреб, що впливають на професійну діяльність	А. Маркова, С. Занюк, ARCS (Keller)	Виділяє ключові фактори, що формують мотивацію
Регуляторний	Дія стимулів, що обумовлюють вибір професії та виконання завдань	Є. Ільїн	Розглядає мотивацію з точки зору її регуляторної ролі
Структурний	Система мотивів, потреб, стимулів, що взаємодіють та формують мотиваційну структуру особистості	С. Єрохін, Ю. Нікітін, І. Нікітіна	Ієрархія мотиваційних етапів: ініціація, селекція, реалізація, постреалізація
Комплексний	Поєднання внутрішніх і зовнішніх чинників, що визначають професійну мотивацію	О. Єгоршин, Ф. Стерліков	Враховує психологічні, соціальні, економічні аспекти мотивації
Системний	Професійна мотивація як складний системний процес, що враховує взаємодію між цінностями, потребами, цілями та очікуваннями	О. Єгоршин, Ф. Стерліков, Р. Кох, Р. Маніловський, Є. Ільїн, А. Кібанов	Досліджує мотивацію у взаємозв'язку різних компонентів
Готовність до самореалізації	Інтегральне утворення особистості, що відображає її прагнення до ефективного виконання професійних завдань та розвитку	Л. Карамушка	Акцент на внутрішню готовність до професійного саморозвитку

Аналіз професійної мотивації показує, що вона є багатовимірним явищем, яке включає як внутрішні, так і зовнішні детермінанти поведінки людини. У процесі систематизації наукових підходів ми виокремили саме *факторний підхід*, який фокусується на ключових мотиваційних чинниках, таких як потреби, стимули, очікування та інтереси, які детермінують професійну діяльність. *Факторний аналіз* – це статистичний метод, який допомагає згрупувати велику кількість чинників у кілька основних напрямів (факторів), що пояснюють зв'язки між ними. У даному дослідженні використовуючи факторний підхід, ми дослідили професійну мотивацію як багатокomпонентне явище, що формується під впливом різних чинників. Цей метод дозволяє виокремити ключові мотиваційні фактори, які визначають ставлення особистості до професійної діяльності.

Загалом, різні підходи дозволяють розглянути професійну мотивацію з різних перспектив від внутрішньої психологічної регуляції до зовнішніх стимулів, що впливають на професійну діяльність. Їх взаємодія дає змогу краще зрозуміти, як формуються професійні прагнення, які фактори сприяють їхній підтримці, та як можна оптимізувати мотиваційні механізми для підвищення ефективності роботи. В нашій роботі за основу взяту

Цю систематизацію основних підходів до вивчення професійної мотивації як психологічного феномену ми відобразили в таблиці (див. Табл.1.1). Вона може бути корисною для наукових досліджень, розвитку освітніх програм, управління персоналом та формування стратегії професійного розвитку. Таким чином, професійна мотивація фахівця виступає динамічною складовою професіоналізації особистості.

1.2. Специфіка прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості

Рання дорослість є критичним етапом у житті людини, коли відбувається активне формування професійної ідентичності та визначаються ключові вектори кар'єрного розвитку. У цей період професійна мотивація

набуває особливої значущості, оскільки саме вона стає рушійною силою в процесі вибору професії, досягнення професійних цілей та адаптації до вимог трудової діяльності. Розуміння специфіки прояву професійної мотивації в осіб ранньої дорослості є надзвичайно важливим для надання ефективної підтримки в процесі їх професійного становлення, підвищення їхньої продуктивності та задоволеності роботою. У цьому розділі ми детально розглянемо особливості професійної мотивації в цей період.

Ерік Еріксон розділив життєвий цикл на вісім стадій, кожна з яких характеризується певним психосоціальним конфліктом або кризою. Успішне розв'язання кризи веде до розвитку певної психосоціальної сили, а невдача – до формування негативної тенденції. Ми розглянемо саме стадію дорослості. Вона має три основні етапи:

1. Рання дорослість (20–40 років):

- Криза – «інтимність проти ізоляції».
- Психосоціальна сила – «любов».

Особливості – цей період є ключовим для формування близьких стосунків, створення сім'ї та встановлення глибоких емоційних зв'язків. Успішне розв'язання кризи сприяє розвитку здатності до інтимності, емпатії та співпраці. Невдача може призвести до відчуття самотності, ізоляції та труднощів у встановленні міжособистісних стосунків. Для нашого дослідження важливо, що в цей період також активно формується професійна ідентичність, і успішність у професійній сфері стає важливою складовою загального відчуття інтимності та зв'язку з іншими.

2. Середня дорослість (40–65 років):

- Криза – «генеративність проти стагнації».
- Психосоціальна сила – «турбота».

3. Пізня дорослість (65 років і старше):

- Криза – «цілісність его проти відчаю».
- Психосоціальна сила – «мудрість».

Згідно з цією теорією, розвиток особистості відбувається протягом усього життя через серію психосоціальних криз, кожен з яких представляє собою конфлікт між двома протилежними тенденціями. Успішне розв'язання кожної кризи призводить до набуття певної психосоціальної сили, яка впливає на подальший розвиток. Для нашого дослідження особливий інтерес представляє період ранньої дорослості (приблизно від 20 до 40 років), який, за Е. Еріксоном, характеризується кризою «Інтимність проти Ізоляції» [43]. Розв'язання цього конфлікту має значний вплив на формування професійної мотивації та успішну адаптацію до професійної діяльності.

Рання дорослість – це період, коли людина активно розвивається, змінюється та формує свою особистість, враховуючи нові виклики та можливості. В період ранньої дорослості відбувається особистісне і професійне самовизначення, вибір життєвого шляху. О. Толстих стверджує, що в ранній дорослості людина має максимальну працездатність, витримує найбільші фізичні та психічні навантаження, здатна до оволодіння складними способами інтелектуальної діяльності. Цей період найбільш сприятливий для набуття необхідних для обраної професії знань, вмінь і навичок, розвитку спеціальних особистісних та функціональних властивостей (організаторські здібності, ініціативність, мужність, винахідливість, швидкість реакції, точність тощо) [33].

Рання дорослість є періодом, який настає після юності й характеризується стабільністю у психофізіологічному, психологічному та соціальному аспектах розвитку. На цьому етапі людина активно реалізує свій особистісний потенціал у різних сферах життєдіяльності, насамперед у професійній. Ранній дорослий вік охоплює період від 20 до 40 років. Людина в цьому віці є статевно дозрілою, в неї розвинуті розумові здібності та інтереси, сформовані система цінностей (світогляд, життєва позиція), цілісний Я-образ, готовність до самовдосконалення та професійні наміри. Охоплює цей період дві фази [34].

Перша фаза ранньої дорослості триває приблизно з 20 до 30 років життя і збігається з молодістю людини. У цей період людина досягає піку у своєму фізичному розвитку, є здоровою, сильною, витривалою, енергійною, здатною до народження дітей. Активно збагачується її психологічний і соціальний досвід, вона включається в усі види соціальної активності, оволодіває багатьма соціальними ролями. Розвиток особистості людини зумовлюється передусім особливостями сімейного та професійного життя. Вона відходить від батьківської сім'ї, обирає супутника життя, приймає рішення про шлюб і створення сім'ї, народження дітей, займається їх вихованням. Одночасно зі створенням сім'ї людина спрямовує свої зусилля на професійне навчання, пошук постійного місця зайнятості, професійну адаптацію, досягнення професійного успіху, кар'єру. *Друга фаза ранньої дорослості* охоплює період від 30 до 40 років. Особливості розвитку людини в цей час залежать від ступеня і продуктивності її соціальної активності, досягнутого статусу, перебігу попередніх стабільних і кризових періодів. Новий статус дорослого забезпечується його правами і обов'язками в різних сферах життя й діяльності, консолідацією соціальних і професійних ролей. Основною формою соціальної активності людини на цьому етапі її життя є професійна діяльність, нагромадження досвіду. Для одних людей задоволеність життям пов'язана з роботою, до інших приходить усвідомлення обмеженості можливостей власного зростання та неможливості здійснення задумів щодо кар'єри [43].

Згідно з теорією Я-концепції Д. С'юпера, людина прагне обрати таку професію, яка відповідає її уявленням про себе, адже стверджуючи себе в професії, що відповідає Я-концепції, вона таким чином самоактуалізується. Дослідники відзначають, що період ранньої дорослості є максимально працездатним: людина витримує найбільші фізичні і психічні навантаження, найлегше здобуваються необхідні знання, уміння й навички. Вхід людини у професійний світ пов'язане з професійним становленням особистості, під яким розуміється індивідуальний, особистісний процес,

основним елементом якого є особистий вибір. Мотивами професійного вибору в ранній дорослості також можуть бути батьківські настанови та установки; необхідність реалізувати власні здібності; інтерес до професії; суспільний престиж; статево-рольові фактори: професії обираються відповідно до традиційно прийнятих стереотипів, відносно того, які професії властиві жінкам, а які чоловікам; ранні шлюби та необхідність утримання родини [41]. Отже, одним з напрямів самореалізації людини періоду ранньої дорослості є професійний, який розгортається через професійний цикл, що починається з професійного самовизначення і завершується закінченням професійної діяльності. Період вибору професії, зазвичай до 25 років, закінчується ухваленням роботи і її опануванням. Це час пошуку свого місця в товаристві дорослих і прийняття на себе життєвих зобов'язань, які забезпечують стабільне й передбачуване майбутнє в усіх сферах життєдіяльності. Після 25 років виникає потреба зайняти стабільне місце в обраній сфері діяльності: у молодого фахівця розгортається професійна адаптація, наслідком її успішності є формування вторинної професійної ідентичності [44; 48].

Успішна професійна адаптація та подальша побудова кар'єри є ознаками класичної моделі професійного циклу. Звичайно в перші 7–10 років своєї професійної діяльності людина вже розуміє правильність або помилковість обраного професійного шляху. Тому, саме впродовж цього вікового періоду багато людей може змінювати роботу або здобувати іншу освіту в пошуках своєї професійної ідентичності. Уже після 33–35 років спостерігається тенденція до збереження обраного роду занять. А у віці близько 40-ка років починається період остаточного закріплення свого становища в трудовій діяльності та активізації прагнення до успіху, коли людина намагається показати все, на що вона здатна. Отже, в період ранньої дорослості людина стверджує себе в обраній справі, здобуває професійну майстерність. У свою чергу, професійна діяльність впливає на звичний стиль життя: вона може визначати вибір місця проживання, способу життя, якості

життя. Також професійна діяльність може стати важливим чинником розвитку дружніх стосунків, формування світогляду, стереотипів і політичних уподобань [44].

Життя дорослої людини починається саме з кризи ранньої дорослості. Саме в 30 років відбувається перегляд сталих життєвих схем та пошук можливостей їх змін, також в даний період самі способи самореалізації виступають предметом аналізу для особистості, а нові можливості – предметом пошуку. Під час кризи людині властивий тиск, який направлений з середини на ззовні. Несвідомі частини душі намагаються пробитись у свідомість. К. Юнг вважав, що у людини саме тоді з'являється можливість занурення в глибини себе, лише тоді, коли почне усвідомлювати хто вона така в рамках своєї біографії та тих ролей, які людина виконує. *Криза 30-ти років* – умовна назва. Цей стан може наступити і раніше, і пізніше. Зазвичай настає в період 28–33 роки, коли перед особистістю постає важке завдання – знайти та зрозуміти себе у нових життєвих обставинах. Цей період сповнений впевненості в тому, повна реалізація всіх внутрішніх бажань та життєвих цілей можлива. Варто виокремити характерні ознаки цієї кризи: зміна уявлення про своє життя, глибинний самоаналіз; руйнування способу життя; підтвердження свого статусу дорослості; утвердити своє місце у дорослому житті; переоцінка особистих життєвих цінностей. Часто дана криза має також назву – *криза сутності життя*. Сама криза, як і процес пошуку в ній сутності життя символізує перехід від молодості до зрілості. В період проживання кризи 30-років спостерігаються чітко виражені гендерні відмінності. Сконцентрованість пріоритетів на кар'єрному зростанні, потреба особистісних і професійних змін є характерним проявом кризи сутності життя для чоловіків. В той час, як у жінок відбувається переорієнтація пріоритетів на протилежні. Тобто, жінки, які були зосереджені на побудові сім'ї, дітях, починають замислюватись про професійний розвиток, а ті хто до 30 займався розвитком кар'єри, замислюються про дітей та родину [7].

Зважаючи на це, провідною діяльністю у період ранньої дорослості є професійне навчання або трудова діяльність. Її зміст зумовлює такі основні зміни:

- включення до всіх сфер людської діяльності – демографічної, культурної, політичної, професійної;
- оволодіння професійними навичками;
- засвоєння ділових норм і стосунків між людьми у професійному середовищі;
- наявність процесу професійної та соціально–психологічної адаптації;
- наявність першого піку творчих здібностей щодо природничих наук (30–35 років – математика, фізика, хімія);
- побудова власного способу життя, статусу, вироблення позиції в умовах засвоєння певних професійних ролей.

Професійна діяльність має велике значення у життєдіяльності дорослої людини, оскільки дозволяє їй глибоко й різнобічно розкрити власний потенціал.

Цінність професійної діяльності для особистості пов'язана:

- по-перше, з можливістю самовираження й подальшої самоактуалізації;
- по-друге, з можливістю застосування власних здібностей;
- по-третє, з можливістю творчої самореалізації.

Окрім того, в межах професійної діяльності вибудовується ієрархія цінностей, яка виражає неповторність та індивідуальність особистості [9].

Трудове життя дорослої людини можна описати у вигляді професійного циклу. Даний цикл починається в підлітковому віці роздумами та переживаннями стосовно свого майбутнього, які лежать в основі формування рішення про вибір професії, продовжується роботою в обраній сфері професійної діяльності та закінчується відходом від справ, виходом на пенсію [34].

Згідно Р. Хейвінгхерсту професійний цикл розпочинається у період дитинства й передбачає проходження кількох стадій:

1. Ідентифікація з працівником (від 5 до 10 років). Дитина ідентифікує себе з власними батьками, які працюють. Думка про те, що в майбутньому вона матиме свою професію, стає часткою її Я-концепції.

2. Набуття основних трудових навичок й формування працелюбності (від 10 до 15 років). Школяр навчається організовувати свій час й умови для виконання різноманітних завдань, наприклад домашніх завдань або домашньої допомоги. Окрім того, він навчається визначати пріоритети праці перед грою.

3. Набуття деякої професійної ідентичності (від 15 до 25 років). Людина обирає професію й починає свою підготовку до неї. На цій стадії можливим є й набуття певного трудового досвіду, який дозволяє остаточно самовизначитися в професії й розпочати професійну кар'єру.

4. Становлення професіонала (від 25 до 40 років). Доросла людини «входить» у професійну діяльність, вдосконалює власну професійну майстерність і має можливість кар'єрного зростання.

5. Праця на благо суспільства (від 40 до 70 років). Ця стадія характеризується досягненням «піку» професійної кар'єри. Доросла людина замислюється про громадянську й соціальну відповідальність, з якою пов'язана її професійна діяльність.

6. Роздуми про продуктивність і відповідальність життя (після 70 років). На стадії пенсійного віку людина намагається «озирнутися» назад, охопити поглядом власні професійні досягнення.

У професійному циклі Р. Хейвінгхерста на вік ранньої дорослості припадають два періоди:

- Набуття професійної ідентичності (від 15 до 25 років). Людина обирає професію і починає готуватися до неї. Вона набуває трудового досвіду, який допомагає їй зробити вибір і почати кар'єру.

- Становлення професіонала (від 25 до 40 років). Дорослі вдосконалюють професійну майстерність у рамках можливостей, які надає робота і починають своє кар'єрне зростання [9].

Зрозуміло, що представлена модель професійного циклу за Р. Хейвінгхерстом є прийнятною й доцільною у вивченні питання про особливості професійного становлення дорослої людини. Втім, її не завжди вважають прийнятною в умовах сучасного швидкозмінного технологічного суспільства. Сучасний професійний вимір іноді змушує людину кілька разів здійснювати важливі зміни місця роботи або професії в цілому. Причин цьому багато. Наприклад, звільнення через скорочення, безробіття, зміст обраної спеціальності не відповідає потребам, в тому числі й духовним, переоцінка кар'єри працівником, професійне «вигорання» тощо. Водночас, за умов вдалого професійного самовизначення та сприятливих умов щодо працевлаштування за отриманою спеціальністю, молодий фахівець прагне повноцінного професійного становлення, набуття професіоналізму, творчої і кар'єрної професійної самореалізації. На думку Ф. Парсонса, кожна професія містить певний набір психологічних і фізіологічних якостей. Відтак, успішність та задоволеність людиною обраною професійною діяльністю залежить від міри відповідності її індивідуальних якостей вимогам професії. Що стосується професіоналізму, то як зауважує А. Маркова «психологія професіоналізму визначає умови й закономірності просування людини в процесі її сходження до професіоналізму». Сучасні дослідження професіоналізму фахівця здійснюються в межах акмеологічного підходу, який розглядає цей феномен у контексті розвитку особистісних якостей (цілеспрямованості, ініціативності, організованості), рис характеру (наполегливості, послідовності), інтелектуальних якостей, у вдосконаленні й збагаченні професійних умінь, розкритті творчого потенціалу особистості, її морально-духовного збагачення. Тому професіоналізм пов'язаний із особистісно-професійним розвитком. Особистісно-професійний розвиток – це процес формування особистості (в широкому розумінні) та її

професіоналізму в саморозвитку, професійній діяльності й професійних взаємодіях.

В процесі особистісно-професійного розвитку відбуваються наступні структурні зміни особистості:

- 1) зміна спрямованості особистості:
 - розширення кола інтересів та зміна системи потреб;
 - актуалізація мотиву досягнення;
 - зростання потреб у самореалізації й самоактуалізації;
- 2) збільшення досвіду й підвищення кваліфікації:
 - підвищення компетентності;
 - розвиток і розширення умінь та навичок;
 - опанування новітніх алгоритмів розв'язання професійних завдань;
 - підвищення креативності діяльності;
- 3) розвиток професійно важливих якостей, які визначаються специфікою діяльності;
- 4) розвиток особистісно-ділових якостей фахівця;
- 5) підвищення психологічної готовності.

Окрім зазначених структурних змін особистості в процесі становлення її професіоналізму вирізняють різні рівні розвитку професіоналізму. Їх оцінка базується на системі акмеологічних показників:

- продуктивність або ефективність діяльності;
- рівень кваліфікації або професійної компетентності;
- точність та надійність діяльності;
- оптимальна інтенсивність і напруженість праці;
- організованість;
- низька залежність від зовнішніх факторів;
- володіння сучасним змістом і сучасними засобами вирішення професійних задач;
- стабільність високих показників діяльності;

- рівень розвитку особистісно–ділових та професійно важливих якостей;
- рівень мотивації досягнень;
- можливість розвитку суб'єкта праці як особистості;
- спрямованість на досягнення позитивних соціально значущих цілей [9].

Якщо діяльність фахівця характеризується високим професіоналізмом з опорою на представлену систему показників, то вважають, що він має високий акмеологічний рівень розвитку професіоналізму. З огляду проблеми, що розглядається, інтерес становлять дані психологічної науки щодо особливостей професійної мотивації в період ранньої дорослості. Так, упродовж перших 7–10 років професійної діяльності людина усвідомлює правильність чи помилковість обраного професійного шляху. Саме тоді найчастіше відбувається зміна роботи чи спеціальності. Після 33–35 років домінують настрої щодо збереження обраної професії. Причиною цього стає звикання людини до роботи, усвідомлення реальних можливостей своєї кар'єри. Збереження інтересу до роботи, відданість їй протягом усього періоду ранньої дорослості є необхідними умовами для підтримання почуття задоволення нею. Від глибини задоволення людини власною професією залежать зміцнення або послаблення мотивів професійної діяльності і зміна роботи. На задоволення роботою впливають зовнішні (зарплата, премії, умови праці і відпочинку тощо) та внутрішні (задоволення від особливостей діяльності, коли процес розв'язання професійних проблем є захоплюючим, цінним і значущим, підвищує професійну компетентність) фактори. До 30 років очікування більшості працюючих молодих людей стають реалістичнішими, у них починають домінувати зовнішні чинники мотивації праці, зокрема зарплата, інші матеріальні заохочення. Немало їх змінює місце праці, прагнучи отримувати вищу зарплату, зайняти відповідальнішу посаду чи працювати в комфортабельніших умовах. Тому деякі дорослі прагнуть

кардинально змінити своє життя, випробувати себе в новій сфері професійної діяльності [9].

Отже, факторами які впливають на професійну мотивацію в ранньому дорослому віці є: прагматичні інтереси (зарплата, посада, умови праці, соціальна захищеність, можливість розв'язувати сімейні та особисті проблеми); творча самореалізація; задоволення потреб у професійному спілкуванні та соціальних контактах; процесуальна мотивація (відповідність умов праці функціональним особливостям людини тощо); особистісні цінності; соціокультурний контекст (культурні та соціальні впливи можуть визначати, які професії вважаються престижними або прийнятними в певному суспільстві); особистісні характеристики; сприйняття можливостей для розвитку; вплив батьків та оточення (сімейний досвід, виховання та підтримка батьків можуть впливати на вибір професії) [26].

Ранній дорослий вік є періодом життєвих починань, таких як одруження, вибір професії та кар'єри. Узгодження мрій з реальністю та вибір між бажаним і можливим є важливим завданням. Молоді люди часто стикаються з нереалістичними цілями, які можуть призвести до розчарувань. Самостійність і усвідомленість мотивів допомагають приймати розважливі рішення та досягати успіху в професійній реалізації.

1.3 Система чинників, які впливають на рівень розвитку професійної мотивації осіб періоду ранньої дорослості

Професійна мотивація в ранньому дорослому віці включає ряд психологічних особливостей, які впливають на розвиток кар'єри:

1) прагматичні інтереси (молоді дорослі враховують практичні аспекти, такі як зарплата, посада, умови праці та соціальна захищеність, при виборі професії);

2) творча самореалізація (молоді люди прагнуть розвивати свої таланти та досягати високих результатів у професійній сфері);

3) задоволення потреб у професійному спілкуванні та соціальних контактах (взаємодія з колегами, клієнтами та співробітниками може бути важливою мотиваційною складовою);

4) процесуальна мотивація (відповідність умов праці функціональним особливостям людини, а також можливість розв'язувати сімейні та особисті проблеми може впливати на професійний вибір);

5) особистісні цінності (люди вибирають професії, які відповідають їхнім особистісним цінностям);

6) соціокультурний контекст (культурні та соціальні впливи можуть визначати, які професії вважаються престижними або прийнятними в певному суспільстві);

7) особистісні характеристики (індивідуальні риси, такі як темперамент, інтровертованість чи екстравертованість, також можуть впливати на професійний вибір);

8) сприйняття можливостей для розвитку (молоді дорослі можуть оцінювати можливості для особистого та професійного росту в різних сферах діяльності);

9) вплив батьків та оточення (сімейний досвід, виховання та підтримка батьків можуть впливати на вибір професії) [26].

Системне вивчення особистісної самореалізації покладено в основу концепції особистості, що самоактуалізується, за А. Маслоу, який підкреслював самоперетворюючу сутність людини. Згідно з А. Маслоу, людина як суб'єкт створює себе, вибудовуючи простір свого життя, свій унікальний життєвий світ. Поняття самоактуалізації синтетичне, воно включає в себе всебічний і безперервний розвиток творчого та духовного потенціалу людини, максимальну реалізацію всіх її можливостей, адекватне сприйняття оточуючих, світу і свого місця в ньому, багатство емоційної сфери та духовного життя, високий рівень психічного здоров'я і моральності. А. Маслоу в одній зі своїх праць визначає самоактуалізацію як «...прагнення до самоздійснення, точніше, тенденцію актуалізувати те, що міститься в

потенціях. Цю тенденцію можна назвати прагненням людини стати все більш і більш тим, ким вона здатна стати». А. Маслоу говорить: «What a man can be, he must be», що означає: «Якою людина може бути, такою бути і повинна» [8].

Під самоактуалізацією, на думку П. Вахромова, в сучасній психології розуміється особливий вид діяльності людини, спрямований на самовдосконалення, розвиток своєї соціальної й індивідуальної компетентності, максимально можливе використання свого потенціалу на благо суспільства і самого себе [27].

Самоактуалізація полягає у прагненні молодих дорослих отримати такі професії, які відповідатимуть їхнім цінностям, інтересам та потребам. Особистість може бажати розвивати свої таланти та досягати високих результатів у професійній сфері. Самоактуалізація є ключовим мотивом у виборі професії і сприяє самореалізації особистості у житті. Самоактуалізація – це процес розвитку особистості, коли людина реалізовує свій потенціал, досягає внутрішньої гармонії та відчуття власної цінності. Цей процес є важливим для розвитку професійної мотивації, особливо в період ранньої дорослості.

Дослідження показують, що самоактуалізовані особистості мають більш високий рівень професійної мотивації. Це пов'язано з такими факторами:

1. *Самосвідомість*. Самоактуалізовані особистості мають глибше розуміння себе, своїх цінностей та мети життя. Це допомагає їм краще визначити свої професійні цілі.
2. *Саморозвиток*. Самоактуалізовані люди постійно прагнуть до особистісного росту та розвитку. Це сприяє формуванню і підтримці професійної мотивації.
3. *Самоцінність*. Вони вірять у свою власну цінність і можливості. Це підтримує їх у виборі професії та розвитку кар'єри.

Самоактуалізація є певним індикатором особистісної зрілості, а також умовою її досягнення. Людина виражає і реалізує себе протягом усього

життя, а основними сферами її самовираження і самореалізації виступають сфери професійного та особистого життя – кар’єрна і особистісна лінії життєтворчості. Зокрема один з підходів до розгляду кар’єри пов’язаний з її розумінням як самоактуалізації в професійній діяльності [8].

Соціальна взаємодія, як мотив, може бути пов’язана з бажанням спілкуватися з іншими, розвивати соціальні навички та відчувати себе частиною спільноти. Також до неї можна віднести потребу у співробітництві, саме партнерських, професійних відносинах.

Соціальна взаємодія відіграє також важливу роль у формуванні професійної мотивації осіб ранньої дорослості. Взаємодія з оточуючими, колегами, наставниками та соціальним середовищем впливає на вибір професії, кар’єрний розвиток та задоволення від роботи. Соціальна підтримка, позитивні міжособистісні відносини та можливість обміну досвідом сприяють формуванню мотивації до досягнення професійних цілей.

Розглянемо як соціальна взаємодія впливає на професійну мотивацію через: 1) вплив оточуючих, 2) наставництво, 3) соціальне середовище.

1. Спілкування з родиною, друзями та колегами впливає на вибір професії. Підтримка та позитивні відносини сприяють формуванню мотивації до досягнення професійних цілей. Дослідження показують, що наявність підтримки від родини, друзів та колег сприяє більш високому рівню мотивації до досягнення професійних цілей. Позитивні міжособистісні відносини та можливість обміну досвідом також впливають на задоволення від роботи та бажання досягти успіху.

2. Менторство та можливість навчатися від досвідчених фахівців підтримують професійний розвиток та мотивацію. Менторство, як форма соціальної взаємодії, допомагає молодим фахівцям розвивати навички, збільшувати мотивацію та вирішувати професійні завдання. Взаємодія з досвідченими колегами сприяє професійному росту та розвитку.

3. Культура організації, співробітники та комунікація впливають на задоволення від роботи та бажання досягти успіху. Соціальне середовище на

роботі, включаючи комунікацію з колегами та керівництвом, впливає на задоволення від роботи та бажання досягти успіху. Позитивна організаційна культура сприяє формуванню мотивації до професійного зростання.

Розвиток позитивних відносин, наставництво та підтримка сприяють досягненню професійних цілей та задоволенню від роботи.

Вивчаючи *самооцінку* особистості, психологи розглядають її з різних точок зору. Так, в першу чергу розрізняють загальну й приватну самооцінку. Загальна (глобальна) самооцінка відображає рівень самоповаги, цілісне прийняття або неприйняття себе, схвалення або несхвалення, що переживає людина стосовно себе. Незважаючи на істотні розбіжності в розумінні змісту глобальної самооцінки, вона відбиває такий бік ставлення людини до себе, як її почуття «за» або «проти» себе. Це почуття характеризується відносною стійкістю, амодальністю, недиференційованістю й мало залежить від актуального самосприйняття. При цьому почуття «за» або «проти» себе традиційно розглядається як стійка особистісна риса (властивість), що складається поступово й здобуває звичний характер. У вітчизняній психології глобальна самооцінка розглядається як особливе афективне утворення особистості, що є результатом інтеграції самопізнання й емоційно-ціннісного самоставлення (І. Чеснокова) або загальне почуття «за» або «проти» себе як сукупність позитивних і негативних моментів самоставлення (В. Столін). У процесі формування глобальної самооцінки науковці виявляють такі механізми, як проекція усвідомлюваних якостей на внутрішній еталон (М. Резніченко, В. Сафін); судження індивіда про себе, що належить до ступеня, у якому він або будь-які аспекти його «Я» відповідають бажаним властивостям; порівняння реального «Я» з ідеальним «Я» (Л. Гозман, Ю. Альошина, К. Роджерс, М. Раусте фон Вріхт; М. Швецова); відображення суб'єктом інформації про себе з погляду певної системи цінностей (Г. Віліцкас, Ю. Гіппенрейтер); особистісне судження про власну цінність, що відбиває суб'єктивну значимість «Я» (Р. Бернс, Л. Бороздіна); оцінка своїх характеристик як сприятливих або перешкоджаючих самореалізації (С.

Пантилеєв, Є. Соколова, В. Столін); оцінка особистістю реалізації свого «Я» (В. Слущкий); своєї успішності (Т. Корчагіна). Співвідношення між «Я-реальним» (уявленням про себе в даний момент) та «Я-ідеальним» (уявленням про те, якою людиною повинна бути) знаходить своє вираження в самооцінці. Приватна самооцінка є предметом досить великої кількості теоретико-емпіричних досліджень. Дехто з авторів вивчав даний феномен через домагання суб'єкта (А. Єрофєєв, Б. Зейгарник, Н. Резніченко); досліджував зв'язок самооцінки з емоційною сферою особистості (Л. Бороздіна, Б. Мейер, Б. Цоков). Науковці звертали увагу на співвідношення самооцінки з очікуваними результатами діяльності (Т. Алексєєва), її зміну при оволодінні способами навчальної роботи (Н. Резніченко). В деяких роботах розглядалася кореляція показників самооцінки учнів з оцінкою вчителів, батьків, із шкільною успішністю, при цьому самооцінка визначалася як процес когнітивної та афективної оцінки індивідумом власної особи (Е. Александровська, Ю. Піатковська). Безпосередньо для нашого дослідження є дуже важливим той факт, що, по-перше, глобальна й приватна самооцінки особистості утворюють складну систему, яка визначає характер самоставлення особистості (В. Столін), а по-друге, саме самооцінка детермінує досягнення мети у різних аспектах професійного становлення завдяки тісному зв'язку з якостями особистості та мотивацією досягнення (П. Сорокун) [5].

Отже можна сказати, що самооцінка є ключовим психологічним фактором, що впливає на професійну мотивацію, особливо в період ранньої дорослості, коли відбувається активний процес професійного самовизначення та становлення особистості як фахівця. На цьому етапі людина стикається з важливими життєвими викликами: вибором кар'єрного шляху, першими професійними досягненнями, необхідністю адаптації до вимог ринку праці.

Роль самооцінки в професійній мотивації проявляється через кілька ключових аспектів:

- *Формування впевненості у власних можливостях* – самооцінка визначає рівень впевненості у своїх здібностях та можливостях досягнення професійних цілей. Висока самооцінка сприяє ініціативності, готовності до прийняття викликів та активному професійному зростанню. Навпаки, низька самооцінка може призводити до уникнення складних завдань і втрати мотивації до розвитку.
- *Вплив на кар'єрні прагнення* – люди з адекватною самооцінкою більш схильні ставити перед собою амбітні цілі, прагнути до професійного успіху та кар'єрного зростання. Вони менше сумніваються у власних можливостях, що дозволяє їм використовувати різні ресурси для досягнення своїх професійних цілей.
- *Здатність долати труднощі та стрес* – період ранньої дорослості часто супроводжується випробуваннями: адаптація до нових робочих умов, конкуренція, необхідність постійного навчання. Висока самооцінка сприяє стійкості до стресу, дозволяє ефективно справлятися з невдачами, переосмислювати їх як досвід, а не як загрозу.
- *Мотивація до саморозвитку та навчання* – особи з адекватною самооцінкою демонструють вищу мотивацію до професійного вдосконалення. Вони активніше шукають можливості для навчання, підвищення кваліфікації та набуття нових навичок, що сприяє їхній конкурентоспроможності на ринку праці.
- *Формування образу «Я-професіонал»* – самооцінка є основою побудови професійної ідентичності. Вона впливає на те, як людина сприймає себе в професійній сфері, яких професійних стандартів прагне та які кар'єрні домагання формує.

Самооцінка виступає важливим регулятором професійної мотивації у ранній дорослості, визначаючи не лише рівень активності та впевненості у прийнятті рішень, але й спрямованість професійного розвитку. Її формування та підтримка є важливим завданням як для самого фахівця, так і для освітніх

та організаційних структур, що забезпечують можливості для професійного зростання.

Отже самоактуалізація сприяє прагненню особистості до розвитку власного потенціалу та професійного самовираження, забезпечуючи внутрішню мотивацію до досягнень. Комунікабельність дозволяє ефективно взаємодіяти у професійному середовищі, формуючи важливі соціальні зв'язки та сприяючи кар'єрному зростанню. Самооцінка впливає на впевненість у власних здібностях, визначаючи рівень ініціативності, стресостійкості та готовності до професійних викликів. Комплексний вплив цих факторів забезпечує високий рівень мотивації до професійного зростання та самореалізації, що є критично важливим для успіху в цей період життя.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ В ОСІБ ПЕРІОДУ РАННЬОЇ ДОРОСЛОСТІ

2.1. Методики та процедура дослідження особливостей розвитку професійної мотивації осіб періоду ранньої дорослості

Для більш ґрунтовного аналізу теоретичних положень та визначення особливостей розвитку професійної мотивації осіб періоду ранньої дорослості на наступному етапі роботи було проведено емпіричне дослідження.

Емпіричне дослідження проходить у *три етапи*.

На початковому етапі дослідження були підібрані методики для визначення особливостей розвитку професійної мотивації осіб періоду ранньої дорослості.

Практичний етап охоплював основне тестування осіб періоду ранньої дорослості.

На завершальному етапі була проведена обробка та аналіз результатів дослідження рівня розвитку професійної мотивації осіб періоду ранньої дорослості.

Мета емпіричного дослідження – встановити рівень розвитку професійної мотивації осіб періоду ранньої дорослості та визначити чинники, які впливають на рівень її прояву.

Основні завдання емпіричного дослідження:

1. Встановити рівень прояву професійної мотивації осіб періоду ранньої дорослості.

2. Визначити систему чинників, які впливають на рівень розвитку професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості.

3. Встановити зв'язки між рівнем прояву професійної мотивації осіб періоду ранньої дорослості та чинниками, які впливають на її прояв в осіб періоду ранньої дорослості.

Проаналізувавши *методичний інструментарій*, для нашого дослідження ми обрали ряд методик, які найбільш ефективно дають можливість встановити рівень прояву професійної мотивації осіб періоду ранньої дорослості та визначити чинники, які впливають на рівень її прояву.

Так, для *виконання першого завдання (встановити рівень прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості)* нами була підібрана методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір в модифікації А. Реана) [10].

Методика «Мотивація професійної діяльності»

(К. Замфір в модифікації А. Реана)

Використання цієї методики є безпосередньо пов'язаним з метою дослідження, оскільки дозволяє кількісно оцінити різні аспекти професійної мотивації у досліджуваної групи та виявити загальний рівень прояву професійної мотивації. Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір в модифікації А. Реана) є валідною та надійною, широко використовується в дослідженнях професійної мотивації та дозволяє отримати порівняльні дані.

Видання містить діагностичний матеріал щодо забезпечення психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців.

Методика призначена як для діагностики мотивації професійно-педагогічної діяльності, так і для мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої і зовнішньої мотивації.

Інструкція.

Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою.

1 – ні, або у дуже незначній мірі.

2 – у достатньо незначній мірі.

3 – у невеликій, але значній мірі.

4 – у достатньо великій мірі.

5 – у дуже значній мірі.

Оцінювання та аналіз результатів.

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

$$\text{ВМ} = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7}) / 2$$

$$\text{ЗПМ} = (\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п.5}) / 3$$

$$\text{ЗНМ} = (\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п.4}) / 2$$

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація.

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення:

$$\text{ВМ} > \text{ЗПМ} > \text{ЗНМ} \text{ та } \text{ВМ} = \text{ЗПМ} > \text{ЗНМ}.$$

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $\text{ЗНМ} > \text{ЗПМ} > \text{ВМ}$.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншим по ступеню значущості.

У першому випадку мотиваційний комплекс особистості є значно негативним, ніж у другому. У другому випадку в порівнянні з першим має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

Задоволеність професією тим вища, чим оптимальніший мотиваційний комплекс: значна перевага внутрішньої позитивної мотивації і низька – зовнішньої негативної.

Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більша активність, мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в цій діяльності певних позитивних результатів, тим нижча емоційна нестабільність. І

навпаки, чим більша діяльність досліджуваного, яка обумовлена мотивами уникнення (що починають превалювати над мотивами, що пов'язані з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

Також ми вираховуємо середнє значення рівня професійної мотивації. За формулою $CЗРПМ = (ВМ + ВПМ + ЗНМ) / 3$.

Інтерпретація отриманих результатів.

0–1 бал: Дуже низька мотивація.

- Цей результат свідчить про те, що людина не відчуває інтересу до професійної діяльності або ж переживає значне невдоволення своєю роботою.

- Можливо, вона знаходиться на неправильному місці, займається не тим, що їй подобається, або ж переживає кризу в кар'єрі.

- Низька мотивація може призвести до зниження продуктивності, прогулів, помилок та емоційного вигорання.

2 бали: Низька мотивація.

- Людина відчуває деякі труднощі з мотивацією, їй бракує ентузіазму та інтересу до роботи.

- Проте, вона може виконувати свої обов'язки, хоча й без особливого задоволення.

- Для підвищення мотивації може знадобитися перегляд цілей, пошук нових можливостей для розвитку та професійного зростання.

3 бали: Середня мотивація.

- Людина демонструє помірний рівень мотивації, вона здатна ефективно працювати та досягати результатів.

- Проте, їй може бракувати ініціативи та креативності.

- Для підтримки мотивації на цьому рівні важливо забезпечити можливості для професійного розвитку, визнання досягнень та гідну винагороду.

4 бали: Висока мотивація.

- Людина відчуває значний інтерес до своєї роботи, вона енергійна, ентузіастична та націлена на успіх.
- Вона здатна проявляти ініціативу, знаходити креативні рішення та ефективно досягати поставлених цілей.
- Люди з високою мотивацією часто стають лідерами та успішними професіоналами.

5 балів: Дуже висока мотивація.

- Людина має надзвичайно сильне бажання працювати та досягати успіху.
- Вона готова докладати максимум зусиль для досягнення своїх цілей.
- Її мотивація є внутрішньою, тобто вона отримує задоволення від самого процесу роботи та досягнення результатів.
- Проте, важливо пам'ятати, що надмірна мотивація може призвести до перевтоми та вигорання.

З метою виконання другого завдання (визначити чинники, які впливають на рівень розвитку професійної мотивації осіб періоду ранньої дорослості) нами було підібрано три опитувальники:

1. Для дослідження впливу рівня розвитку самоактуалізації на професійну мотивацію нами використано методика «Короткий індекс самоактуалізації» (за А. Джоунсом та Р. Крендаллом) [72].

Самоактуалізація є важливим аспектом професійного розвитку та може бути пов'язана з внутрішньою мотивацією до професійної діяльності. Особистість, що прагне до самоактуалізації, ймовірно, буде більш мотивованою до професійного самовдосконалення та досягнень у професії.

Методика «Короткий індекс самоактуалізації» є валідним та надійним інструментом для вимірювання самоактуалізації та дає змогу отримати комплексний профіль особистості.

Методика «Короткий індекс самоактуалізації»

(за А. Джоунсом та Р. Крендаллом).

Як короткий індекс самоактуалізації у 1986 р. А. Джоунсом та Р. Крендаллом була розроблена шкала, яка складалася з 15 пунктів. Під час апробації методики на вибірці за участі кількох сотень студентів американських коледжів було встановлено її відносно високу ретестову надійність. Також виявилось, що студенти, які брали участь у тренуваннях упевненості в собі, значно підвищили ступінь самоактуалізації, який вимірювався за допомогою цієї методики. Керуючись інструкцією, спробуйте самі відповісти на питання індексу самоактуалізації.

Інструкція.

Задля відповіді на кожне питання необхідно використовувати 4-значну шкалу:

- 1 – не згоден;
- 2 – не згоден частково;
- 3 – згоден частково;
- 4 – згоден.

Інтерпретація результатів тесту.

0–19 балів – низький рівень самоактуалізації. Це може свідчити про те, що людина має труднощі з прийняттям себе, своїх емоцій, має залежність від думки інших, невпевненість у собі та інші проблеми, які можуть заважати їй повноцінно розкрити свій потенціал.

20–39 балів – середній рівень самоактуалізації. Людина знаходиться на шляху до самоактуалізації, але ще має деякі труднощі та сумніви. Їй може бути властива певна залежність від зовнішніх оцінок, невпевненість у собі, страх помилок.

40–60 балів – високий рівень самоактуалізації. Людина характеризується прийняттям себе, своїх емоцій, незалежністю від думки інших, впевненістю в собі, прагненням до саморозвитку та реалізації свого

потенціалу. Вона здатна повноцінно насолоджуватися життям та будувати гармонійні стосунки з іншими людьми.

Для дослідження впливу загального рівня комунікабельності на професійну мотивацію нами використано діагностика загального рівня комунікабельності (за В. Ф. Ряховським) [37].

Методика спрямована на оцінку загального рівня комунікабельності особистості, який є важливим для успішної професійної діяльності, особливо в професіях, пов'язаних з міжособистісною взаємодією. Комунікативні вміння можуть впливати на професійну мотивацію, оскільки вони полегшують встановлення позитивних відносин з колегами, керівництвом та клієнтами, сприяють ефективній співпраці та зменшують стрес у професійній діяльності. Методика загального рівня комунікабельності (за В. Ф. Ряховським) є практичною та дає змогу оцінити загальний рівень комунікабельності особистості.

Діагностика загального рівня комунікабельності
(за В. Ф. Ряховським)

Інструкція до тесту:

Уважно прочитайте наведені нижче відповіді та дайте відповідь «так», «інколи» чи «ні».

Ключ до тесту:

За відповідь «так» нараховується 2 бали, «інколи» – 1 бал, «ні» – 0 балів.

Обробка результатів тесту.

Визначте загальну суму балів, яку ви набрали, відповідаючи на запитання тесту.

Інтерпретація результатів тесту.

1) 32–30 балів. Ви некомунікабельні, і це ваша біда, оскільки саме ви, передусім, страждаєте від цього. Однак і близьким людям нелегко. На вас важко покластися в справі, що потребує групових зусиль. Намагайтеся бути більш комунікабельними, контролюйте себе.

2) 29–25 балів. Ви замкнуті, неговіркі, віддаєте перевагу самотності, і тому у вас, мабуть, мало друзів. Нова робота та необхідність нових контактів якщо і не призводять вас до паніки, то надовго виводять з рівноваги. Ви знаєте цю особливість свого характеру і часто буваєте незадоволені собою. Однак не обмежуйтеся лише цим, оскільки саме від вас залежить змінити ці особливості характеру. Хіба не буває так, що чимось сильно захопившись, ви «несподівано» стаєте розкутими та комунікабельними? Варто лише постаратися.

3) 24—19 балів. Ви певною мірою товариські, у знайомій обстановці почуваете себе цілком упевнено. Нові проблеми вас не лякають, однак з новими людьми ви сходитеся обережно, неохоче берете участь у суперечках і диспутах. У ваших висловленнях часом занадто багато сарказму без усякої на те підстави. Усі ці недоліки у вашій владі.

4) 18–14 балів. У вас нормальна комунікабельність. Ви допитливі, охоче слухаєте цікавого співрозмовника, досить терплячі в спілкуванні з іншими, відстоюєте свою позицію без зайвої запальності. Без неприємних переживань йдете на зустріч з новими людьми. У той же час ви не любите гучних компаній, екстравагантних витівок та багатослів'я – усе це вас дратує.

5) 13–9 балів. Ви дуже товариські (часом, мабуть, навіть надміру), зацікавлені, говіркі, любите висловлюватися по різних питаннях, що, буває, дратує інших. Охоче знайомитеся з новими людьми, нікому не відмовляєте в проханнях, хоча не завжди можете їх виконати. Буває, що ви виходите з себе, однак швидко відходите. Чого вам бракує, так це посидючості, терпіння і відваги при зустрічі із серйозними проблемами. При бажанні, однак, ви зможете змусити себе не відступати.

6) 8–4 бали. Товариськість «б'є з вас ключем». Ви завжди в курсі всіх справ. Любите брати участь у всіх дискусіях, хоча серйозні теми можуть викликати у вас нудьгу. Охоче висловлюєтесь, навіть якщо ваше уявлення про проблему більш ніж поверхове. Усюди почуваете себе у своїй тарілці. Беретеся за будь-яку справу, хоча далеко не завжди можете її успішно довести

до завершення. З цієї причини люди ставляться до вас із деяким побоюванням і сумнівами. Задумайтесь над цим.

7) 3 бали і менше. Ваша комунікабельність має хворобливий характер. Ви балакучі, багатослівні, втручаєтесь в справи, що не мають до вас ніякого відношення, беретеся судити про проблеми, в яких зовсім некомпетентні. Через це ви часто буваєте причиною різного роду конфліктів. Вам необхідно зайнятися самовихованням.

2. *Для дослідження впливу рівня самооцінки на професійну мотивацію нами використано методика «Шкала самооцінки Розенберга» [57].*

Методика спрямована на діагностику рівня самооцінки особистості, що є важливим компонентом її Я-концепції та може впливати на професійну мотивацію. Самооцінка є одним з особистісних чинників, що впливають на професійну мотивацію. Рівень самооцінки може визначати впевненість у своїх професійних здібностях, готовність брати на себе відповідальність та прагнення до професійного розвитку. Методика «Шкала самооцінки Розенберга» є простою у використанні та дає змогу отримати інформацію про загальний рівень самооцінки досліджуваних.

Опитувальник «Шкала самооцінки Розенберга»

Опитувальник «Шкала самооцінки Розенберга» був розроблений Моріссом Розенбергом. Цей психологічний тест складається з 10 тверджень та 4-бальної шкали, де 1 – «зовсім не згоден», 2 – «не згоден», 3 – «згоден», 4 – «дуже згоден». Дана методика дозволяє оцінити загальний рівень самооцінки, тобто, які люди мають високу самооцінку, а які – низьку. Методика складається з 10 тверджень, на які респондент повинен відповісти, вибравши одну з чотирьох запропонованих відповідей: «погано підходить», «підходить в деяких випадках», «підходить переважно» або «підходить добре». Твердження стосуються сприйняття себе, наприклад, «Я вважаю себе цінним і гідним» або «Я відчуваю, що маю багато хороших рис».

Для проходження тесту «шкала самооцінки Розенберга» можна використовувати таку інструкцію.

Уважно прочитайте кожне з наведених тверджень. Для кожного з них виберіть одну відповідь, яка найкраще відображає ступінь згоди або незгоди з цим твердженням, використовуючи шкалу від 1 до 4, де 1 означає «повністю не згоден», 2 – «не згоден», 3 – «згоден», 4 – «повністю згоден». Будьте чесними та уважними, не пропускайте жодного твердження. Пам'ятайте, що немає правильних чи неправильних відповідей, важливо лише висловити власну думку. Після відповідей на всі 10 тверджень необхідно підрахувати загальну суму балів. Чим вищий загальний бал, тим вища самооцінка особи.

Обробка та аналіз результатів.

Кожній відповіді досліджуваного приписується певна сума балів відповідно до ключа. Прямі запитання: 1,3,4,6,7 зворотні питання – 2,5,8,9,10 – бали в них нараховуються навпаки: $4 = 1$, $3 = 2$, $2 = 3$, $1 = 4$. Рівень самоповаги дорівнює сумі балів.

Інтерпретація результатів:

Сума балів від 10 до 18 засвідчує низький рівень самооцінки, за якого особа може відчувати брак самоповаги, зосереджуватися лише на власних недоліках та слабких сторонах, звинувачувати себе у негативних подіях, створюючи замкнене коло негативних думок про себе, що не дозволяє ставити цілі та досягати успіху. Сума балів від 19 до 22 вказує на середній рівень, і також на нестабільний рівень самооцінки, за якого самооцінка коливається залежно від успіхів чи невдач – успіхи підвищують самоповагу, а невдачі її знижують, думка про себе може різко змінюватися від позитивної до негативної та навпаки. Сума балів від 23 до 34 свідчить про помірно високий рівень самооцінки, за якого переважає здатність адекватно оцінювати свої сильні та слабкі сторони, визнавати помилки, зберігати самоповагу при невдачах, однак можливі періоди надмірної самокритики та «самобичування» через невміння змиритися з тим, що не можна змінити, та швидко відреагувати там, де це можливо. Сума балів від 35 до 40 вказує на високий

рівень самооцінки, за якого особа поважає себе, прагне до подальшого розвитку та вдосконалення в різних сферах життя, вміє робити висновки з помилок та складних ситуацій, що є оптимальним рівнем самооцінки, до якого варто прагнути.

Використання комплексу цих методик дозволяє отримати всебічне уявлення про особливості прояву професійної мотивації в осіб ранньої дорослості, враховуючи як мотиваційні, так і особистісні чинники.

Результати методик були оброблені за допомогою методів математико-статистичної обробки даних (метод ранжування). Отримані дані піддавались статистичному аналізу з наступною якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням.

Емпіричне дослідження проводилося в 2024-2025 навчальному році на базі Сумської філії Сумського обласного центру зайнятості, за адресою вул. Степана Бандери, 45, Sumy, Ukraine, 40009. Вибірку становили – 35 осіб періоду ранньої дорослості, співробітники та клієнти центру зайнятості віком від 20 до 40 років які мешкають на території міста Суми. Вибірка складається з респондентів різної статі, чоловіків та жінок, з різним сімейним статусом та наявністю, чи відсутністю дітей (додаток Г).

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості та чинників, які впливають на неї

Дослідження особливостей прояву професійної мотивації осіб ранньої дорослості передбачало проведення опитування, спрямованого на виконання двох завдань, які дозволяють встановити рівень прояву професійної мотивації осіб ранньої дорослості та визначити чинники, які впливають на прояв професійної мотивації осіб ранньої дорослості.

З метою визначення рівня прояву професійної мотивації осіб періоду ранньої дорослості нами було проведено тестування з використанням методики «Мотивація професійної діяльності» (авт. К. Замфір, адапт. і модиф.

А. Реана) [10]. Для виводу кількісних даних результатів дослідження у графічну форму була використана програма Excel for Windows (версія Office 365).

Аналіз результатів показав, що більшості опитаних осіб періоду ранньої дорослості притаманний високий рівень професійної мотивації (47,0%) та середній рівень професійної мотивації (28,0%) (рис. 2.1).

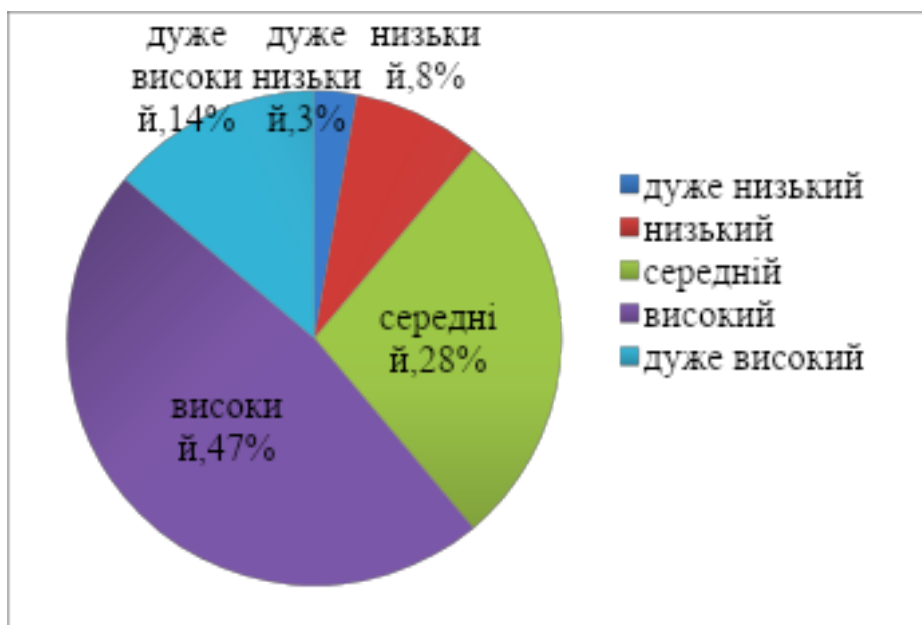


Рис. 2.1 Рівень прояву професійної мотивації у осіб періоду ранньої дорослості

Особи періоду ранньої дорослості з високим рівнем професійної мотивації відображають прагнення до високих результатів у професійній діяльності. Вони відчують значний інтерес до своєї роботи, енергійні, наповнені ентузіазмом та націлені на успіх. Вони здатні проявляти ініціативу, знаходити креативні рішення та ефективно досягати поставлених цілей. Люди з високою мотивацією часто стають лідерами та успішними професіоналами. Це люди, які мають надзвичайно сильне бажання працювати та досягати успіху. Вони готові докладати максимум зусиль для досягнення своїх цілей. Їх мотивація є внутрішньою, тобто вони отримують задоволення від самого процесу роботи та досягнення результатів.

Респонденти з середнім рівнем професійної мотивації мають помірну професійну мотивацію. Намагаючись досягти високих результатів, вони

здатні усвідомлювати, які дії доцільно для цього зробити і не виснажують себе надмірним навантаженням. Вони здатні ефективно працювати та досягати результатів. Проте, їм може бракувати ініціативи та креативності. Для підтримки професійної мотивації на цьому рівні важливо забезпечити можливості для професійного розвитку, визнання досягнень та гідну винагороду.

У свою чергу, у 14,0% опитаних осіб періоду ранньої дорослості визначено дуже високий рівень професійної мотивації. Люди з дуже високим рівнем мотивації здатні досягати дуже високих показників результативності, але вони часто нехтують відновленням свого психологічного та фізичного стану. Тож важливо пам'ятати, що надмірна мотивація може призвести до перевтоми та вигорання.

У значно меншій кількості опитаних осіб ранньої дорослості визначено низький рівень професійної мотивації (8,0%). Для таких осіб періоду середньої дорослості досконалість не є самоціллю, тому вони не ставлять перед собою надскладних завдань, лише чітко виконують посадові обов'язки. Вони відчують деякі труднощі з мотивацією, їм бракує ентузіазму та інтересу до роботи. Проте, вони можуть виконувати свої обов'язки, хоча й без особливого задоволення. Для підвищення їх професійної мотивації може знадобитися перегляд цілей, пошук нових можливостей для розвитку та професійного зростання.

Є невеликий відсоток опитаних (3,0%), у яких дуже низький рівень професійної мотивації. Цей результат свідчить про те, що вони не відчують інтересу до професійної діяльності або ж переживають значне невдоволення своєю роботою. Можливо, вони знаходяться на місці не за покликанням, займаються не тим, що їм подобається, переживають кризу.

Опитані особи періоду середньої дорослості у нашому дослідженні, всі проживають в прифронтовому місті Суми, тож мають постійний стрес пов'язаний з повномасштабним вторгненням в Україну та бойовими діями. Постійний стрес та втрати в різних сферах життя можуть призвести до

життєвих криз та дуже низької професійної мотивації. Професійна реалізація – це високий рівень потреб за А. Маслоу, та людині дуже складно задовольнити вищі потреби коли є дефіцит в базових потребах.

Низька мотивація може призвести до зниження продуктивності, прогулів, помилок та емоційного вигорання. В такому випадку можна залучати професійну допомогу фахівців з фізичного та психологічного здоров'я, для встановлення причин кризового стану та допомоги в їх подоланні.

Ми використовували методику «Мотивація професійної діяльності» також з метою визначення переважаючого типу мотиваційного комплексу професійної мотивації особистості (методика К. Замфір в модифікації А. Реана) [10].

Аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження, дає підстави стверджувати, що у осіб періоду ранньої дорослості більшою мірою переважає тип мотиваційного комплексу професійної мотивації середньої оптимальності (46,0%) (рис. 2.2).



Рис. 2.2 Рівень прояву мотиваційних комплексів професійної мотивації в осіб еріоду ранньої дорослості

На другому місці неоптимальний тип мотиваційного комплексу професійної мотивації (28,0%). Трохи менші показники у осіб періоду ранньої дорослості які мають оптимальний тип мотиваційного комплексу

професійної мотивації. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення: $BM > ЗПМ > ЗНМ$ та $BM = ЗПМ > ЗНМ$. Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > BM$. Задоволеність професією тим вища, чим оптимальніший мотиваційний комплекс: значна перевага внутрішньої позитивної мотивації і низька – зовнішньої негативної.

Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більша активність, мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в цій діяльності певних позитивних результатів, тим нижча емоційна нестабільність. І навпаки, чим більша діяльність досліджуваного, яка обумовлена мотивами уникнення (що починають превалювати над мотивами, що пов'язані з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

За результатами нашого дослідження виявлення переважаючих типів мотиваційних комплексів професійної мотивації можна сказати, що ми отримали більш-менш врівноважені показники з огляду на соціальний та політичний стан суспільства в військовий час. Є досить високий відсоток осіб які мають переважаючою внутрішню мотивацію. Вони є рушіями прогресу і мало залежать від зовнішніх обставин. Також досить високий рівень мотиваційного комплексу середньої оптимальності, це дає змогу утримувати стабільні позиції в різних сферах суспільства і підтримувати системну роботу та взаємодію. Одна третина опитаних осіб ранньої дорослості має негативний мотиваційний комплекс, тобто на їх професійну мотивацію переважаючий вплив мають негативні зовнішні обставини. Навіть в таких випадках негативна зовнішня мотивація може призводити до особистісного професійного зросту, але треба обов'язково відслідковувати щоб вирішення стресових ситуацій відбувалось в конструктивному напрямку. Для таких співробітників ми рекомендували б супровід спеціалістів з психічного та фізичного здоров'я, своєчасну профілактику вигорання та запобігання кризовим станам.

Наступний крок – аналіз чинників, які впливають на рівень прояву професійної мотивації: самоактуалізація; комунікабельність; самооцінка.

Для дослідження *самоактуалізацію осіб періоду ранньої дорослості*, ми використали опитування за допомогою методики «Короткий індекс самоактуалізації» (за А. Джоунсом та Р. Крендаллом) [72].

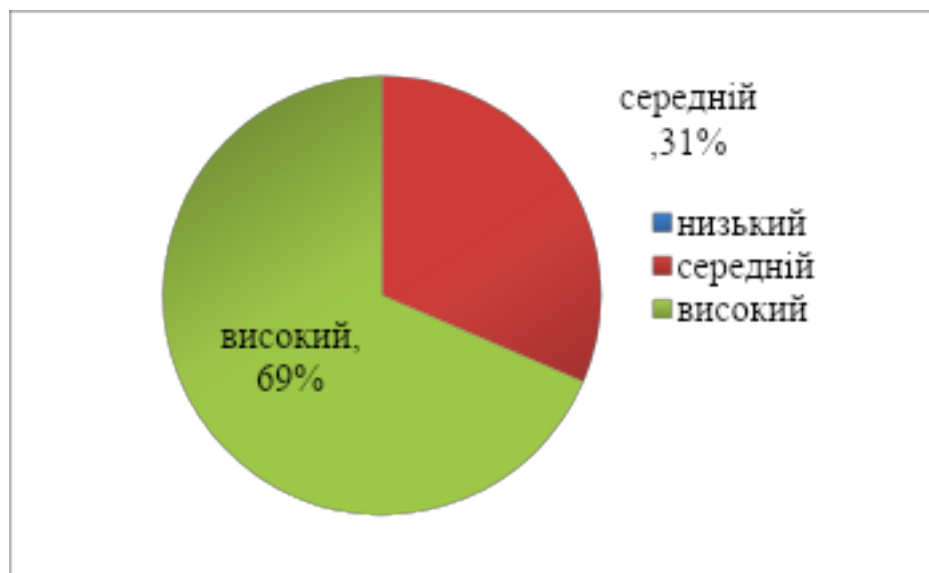


Рис. 2.3 Рівень прояву самоактуалізації у осіб періоду ранньої дорослості

У результаті дослідження було встановлено, що переважаючим рівнем самоактуалізації у респондентів є високий рівень (69,0%); середній рівень самоактуалізації мають 31,0% опитаних; низький рівень самоактуалізації відсутній (див. Рис.2.3.). Варто зазначити, що переважна більшість респондентів знаходяться на шляху до самоактуалізації, але ще мають деякі труднощі та сумніви. Їм може бути властива певна залежність від зовнішніх оцінок, невпевненість у собі, страх помилок. А ті респонденти, що мають високий рівень самоактуалізації, характеризуються прийняттям себе, своїх емоцій, незалежністю від думки інших, впевненістю в собі, прагненням до саморозвитку та реалізації свого потенціалу. Вони здатні повноцінно насолоджуватися життям та будувати гармонійні стосунки з іншими людьми.

Аналіз результатів загального рівня комунікабельності осіб періоду ранньої дорослості, свідчить про те, що переважна більшість опитаних респондентів (63,0%) мають нормальний рівень комунікабельності (рис. 2.4).



Рис. 2.4 Рівень прояву комунікабельності в осіб періоду ранньої дорослості

У свою чергу, приблизно третині опитаних респондентів (31,0%) притаманний підвищений рівень комунікабельності – «дуже товариські». Але важливо відмітити той факт, що 6,0% респондентів мають нижчий рівень комунікабельності – «певною мірою товариські». Більшість результатів мають нормальні показники рівня комунікабельності, що свідчить про наявність ефективних навичок та способів взаємодії та спілкування в опитуваних. А «дуже товариські» та «певною мірою товариські» (третина респондентів) потребують корекції показників рівня комунікабельності. Бо респонденти з показниками рівня прояву комунікабельності «дуже товариські» та «певною мірою товариські» мають певні проблеми при адаптації в нових умовах, нових професійних колективах. Сучасні реалії це постійні зміни та розвиток в невизначених зовнішніх умовах.

Рівень комунікабельності показує, як людина працює в команді, чи вміє вона простою мовою пояснювати складні речі й запобігати конфліктам.

Аналіз результатів прояву рівня самооцінки у осіб ранньої дорослості, отриманих у ході проведеного дослідження, дає підстави стверджувати, що більшості респондентів помірно високий рівень самооцінки (94,0%) і невеличка частина опитуваних має середній рівень самооцінки (6,0%) (рис. 2.5).



Рис. 2.5 Рівень прояву самооцінки в осіб періоду ранньої дорослості

У респондентів, з помірно високим рівнем самооцінки (94,0%), переважає здатність адекватно оцінювати свої сильні та слабкі сторони, визнавати помилки, зберігати самоповагу при невдачах, однак можливі періоди надмірної самокритики через невміння змиритися з тим, що не можна змінити, та швидко відреагувати там, де це можливо. Середній рівень самооцінки проявляється як – нестабільний рівень самооцінки, за якого самооцінка коливається залежно від успіхів чи невдач – успіхи підвищують самоповагу, а невдачі її знижують. Результати дослідження самооцінки дають змогу наголосити на позитивній тенденції щодо особистісного зростання опитуваних, вказують на достатній рівень самоповаги та саморефлексії, та підвищують можливість професійного росту.

З метою встановлення зв'язку між рівнем прояву професійної мотивації та чинниками, які впливають на його прояв у осіб періоду ранньої дорослості

ми використали метод рангової кореляції r_s Спірмена. Розрахунок відбувався за допомогою онлайн-калькуляторів (див. Додаток А, Б). Слід зазначити, що рівень прояву професійної мотивації є змінна А, а рівень прояву чинників буде змінною В. За результатами дослідження встановлено слабкий зв'язок між рівнем прояву професійної мотивації та такими чинниками, як самооцінка та комунікабельність. Кореляція між рівнем прояву професійної мотивації та самоактуалізацією виявилась негативною. У свою чергу, слід зазначити, що було виявлено слабкий статистичний зв'язок між рівнем прояву професійної мотивації та самооцінкою і комунікабельністю (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Результати визначення зв'язку між рівнем прояву професійної мотивації та чинниками, які впливають на його прояв в осіб періоду ранньої дорослості

	Чинники, які впливають на рівень прояву професійної мотивації		
	Самооцінка	Комунікабельність	Самоактуалізація
Рівні прояву професійної мотивації Об'єкт дослідження	$r_s = 0.29$	$r_s = 0.15$	$r_s = -0.03$

r_s – емпіричне значення.

Критичне значення для $N = 35$.

N	p	
	0.05	0.01
35	0.33	0.43

2.3. Зміст структури тренінгової програми для розвитку професійної мотивації осіб періоду ранньої дорослості

Виходячи з актуальності та результатів дослідження особливостей прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості та вибраних чинників, було розроблено тренінгову програму для розвитку професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості.

В основу тренінгової програми покладено технологічний підхід, який розроблено на базі лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України доктором психологічних наук, професором Л. Карамушкою.

Технологічний підхід розуміється як розробка (проектування) та впровадження спеціальних технологій, спрямованих на:

- а) розв'язання конкретних проблем у діяльності організації;
- б) психологічну підготовку менеджерів та працівників організації.

Психолого-організаційну технологію, на думку автора підходу, можна визначити, як певну систему, яка включає:

а) принципи (активності, самостійності, діалогічності, ситуативності, рефлексивності та ін.);

б) основні компоненти (змістовно-смісловий, діагностичний та корекційно-розвивальний);

в) методи (проблемно-пошукові та інформаційні);

г) інтерактивні техніки (організаційно-спрямовуючі і змістовно-сміслові);

д) організаційні форми («комплексні» або «локальні» тренінги; навчальні курси тощо) у діяльності організаційних психологів, «сфокусовані» на практичне розв'язання конкретної проблеми в організації або для підготовки менеджерів та персоналу організацій [50].

Згідно з технологічним підходом, кожен розділ тренінгової програми *«Професійна мотивація: шлях до успіху та самореалізації»* передбачає наявність трьох компонентів. Зокрема, змістовно-смісловий компонент полягає в оволодінні новими знаннями, які визначають сутність та специфіку розвитку особистісної професійної мотивації, комунікабельності, самооцінки та самоактуалізації, ознайомленні учасників з основними теоріями професійної мотивації та їхнім практичним застосуванням. У діагностичному компоненті встановлюється рівень розвитку особистісної професійної мотивації, комунікабельності, самооцінки та самоактуалізації. Завдання корекційно-розвивального компонента спрямовані на розвиток комунікативних навичок учасників, необхідних для ефективної взаємодії в професійному середовищі та підтримки мотивації, та підвищенні рівня самооцінки та впевненості учасників у власних професійних можливостях.

Реалізація змістовно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів технології здійснюється за допомогою спеціальних методів:

- а) проблемно-пошукових (спрямованих на постановку та вирішення проблем та проблемних ситуацій);
- б) інформаційних (спрямованих на отримання додаткової, уточнюючої інформації, необхідної для вирішення проблем) [6].

Тренінгова програма *«Професійна мотивація: шлях до успіху та самореалізації»* (Додаток В) розроблена з метою надання учасникам комплексу знань, практичних навичок та дієвих інструментів для усвідомлення, розвитку та підтримки власної професійної мотивації на тривалому періоді. Програма поєднує теоретичні аспекти психології мотивації з інтерактивними вправами, дискусіями, самодіагностикою та практичними завданнями, що сприяє глибокому розумінню індивідуальних мотиваційних чинників та формуванню стратегій для їх ефективного використання.

Програма складається з шести взаємопов'язаних тренінгових сесій, кожна з яких присвячена окремому аспекту, що впливає на професійну мотивацію. Структура програми побудована таким чином, щоб розпочати зі знайомства та командоутворення, перейти до глибокого розуміння професійної мотивації, самоактуалізації, розвитку комунікабельності та самооцінки, і завершити узагальненням отриманих знань та розробкою планів на майбутнє.

Цільова аудиторія: особи періоду ранньої дорослості (20–40 років), зацікавлені у підвищенні своєї професійної мотивації, досягненні кар'єрних цілей та особистісному зростанні у професійній сфері.

Мета тренінгової програми – сприяти підвищенню рівня професійної мотивації учасників через розвиток ключових особистісних якостей, усвідомлення внутрішніх рушійних сил та формування ефективних стратегій самореалізації в професійній діяльності.

Завдання тренінгової програми:

1. Створити сприятливу атмосферу для знайомства, спілкування та формування командного духу серед учасників.
2. Ознайомити учасників з основними теоріями професійної мотивації та їхнім практичним застосуванням.
3. Сприяти усвідомленню учасниками власних потреб у самоактуалізації та шляхів їх реалізації в професійній діяльності.
4. Розвинути комунікативні навички учасників, необхідні для ефективної взаємодії в професійному середовищі та підтримки мотивації.
5. Підвищити рівень самооцінки та впевненості учасників у власних професійних можливостях.
6. Узагальнити отримані знання та навички, розробити індивідуальні плани для підтримки та розвитку професійної мотивації на майбутнє.

Обсяг тренінгової програми: програма складається із шести тренінгових занять загальною тривалістю вісімнадцять академічних годин (шість сесій по три години).

Таблиця 3.1

Структура тренінгової програми
«Професійна мотивація: шлях до успіху та самореалізації»

№ з/п	Назва тренінгових занять	Загальний час
1	Знайомство та командоутворення: створюємо простір для розвитку	3 години
2	Основи професійної мотивації: що нас рухає вперед?	3 години
3	Самоактуалізація в професійній діяльності: розкрий свій потенціал	3 години
4	Розвиток комунікабельності: будуємо ефективні професійні відносини	3 години
5	Підвищення самооцінки: віра у власні сили як основа професійної мотивації	3 години
6	Узагальнення та планування: мій шлях до стійкої професійної мотивації	3 години

Перше тренінгове заняття «Знайомство та командоутворення: створюємо простір для розвитку» спрямоване на створення сприятливої атмосфери для знайомства та ефективної взаємодії учасників, формуванню основи командної роботи.

Друге тренінгове заняття «Основи професійної мотивації: що нас рухає вперед?» направлене на ознайомлення учасників з основними теоріями професійної мотивації. Воно повинно сприяти усвідомленню власних мотиваційних чинників учасників тренінгу.

Третє тренінгове заняття «Самоактуалізація в професійній діяльності: розкрий свій потенціал» спрямоване сприяти усвідомленню учасниками власного потенціалу та потреб у самоактуалізації в професійній діяльності, визначенню власних шляхів реалізації.

Четверте тренінгове заняття «Розвиток комунікабельності: будуємо ефективні професійні відносини» спрямоване розвиток комунікативних навичок учасників, необхідних для ефективної взаємодії в професійному середовищі та для підтримки професійної мотивації.

П'яте тренінгове заняття «Підвищення самооцінки: віра у власні сили як основа професійної мотивації» направлене на підвищення рівня самооцінки та впевненості учасників у власних професійних можливостях.

Шосте тренінгове заняття «Узагальнення та планування: мій шлях до стійкої професійної мотивації» спрямоване на узагальнення отриманих знань та навичок, розробку індивідуальних планів для підтримки та розвитку професійної мотивації на майбутнє.

Слід зазначити що при розробці тренінгових занять ми використовували технологічний підхід, який складається із трьох компонентів: інформаційно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального.

Зміст тренінгової програми містить дві групи інтерактивних технік: організаційно-спрямовуючі та змістовно-сміслові.

Так, наприклад організаційно-спрямовуючі техніки такі як: правила групи, згуртованість групи, оцінка тренінгової програми, розминки тощо.

Необхідно наголосити, що основними правилами групи є:

- Правило «піднятої руки» (або «сигналу») для висловлювання.
- Правило активного слухання.
- Правило «тут і зараз».
- Правило конфіденційності.
- Правило поваги до думки іншого.
- Правило активної участі кожного.

- Правило «вільного мікрофона» (або «одна думка - один час»).
- Правило «без оцінювання» (або «приймаємо все»).
- Правило відповідальності за свій навчальний процес.

Після кожного тренінгового заняття проводиться рефлексія, яка спрямована на знанняву складову (нова інформація, яку дізнались протягом тренінгового заняття, власні та колективні усвідомлення) та емоційну складову (власні відчуття, емоційний стан наприкінці тренінгового заняття).

Оцінка тренінгової програми розкривається через розроблену анкету, яка містить такі питання:

1. Загальна оцінка програми:

1) Наскільки загалом ви задоволені тренінговою програмою?

1 – зовсім не задоволений.

2 – незадоволений.

3 – нейтрально.

4 – задоволений.

5 – повністю задоволений.

1) Чи виправдала програма ваші очікування?

● Повністю виправдала – 5.

● Скоріше виправдала – 4.

● Частково виправдала – 3.

● Скоріше не виправдала – 2.

● Зовсім не виправдала – 1.

2) Що було найбільш корисним для вас у цій програмі?

Що, на вашу думку, можна було б покращити в програмі?

2. Оцінка змісту та структури:

Наскільки чітко були сформульовані цілі та завдання програми?

1 – зовсім не чітко.

2 – нечітко.

3 – частково чітко.

4 – чітко.

5 – дуже чітко.

Наскільки логічною та послідовною була структура програми?

1 – зовсім не логічна.

2 – нелогічна.

3 – частково логічна.

4 – логічна.

5 – дуже логічна.

Наскільки корисним та актуальним був зміст програми для вашої професійної діяльності?

1 – зовсім не корисний.

2 – некорисний.

3 – частково корисний.

4 – корисний.

5 – дуже корисний.

Чи достатньо часу було відведено на кожну тему?

- Недостатньо – 1.

- Достатньо – 2.

- Зайве – 3.

Які теми були для вас найбільш цікавими?

Які теми, на вашу думку, були найменш цікавими або корисними?

3. Оцінка методів та вправ:

Наскільки різноманітними та ефективними були використані методи навчання (міні-лекції, дискусії, вправи, рольові ігри тощо)?

1 – зовсім не ефективні.

2 – неефективні.

3 – частково ефективні.

4 – ефективні.

5 – дуже ефективні.

Які вправи або методи вам сподобалися найбільше? Чому?

Які вправи або методи, на вашу думку, були найменш корисними?
Чому?

Чи була достатньою можливість для практичного застосування отриманих знань та навичок?

1 – недостатньо.

2 – достатньо.

3 – більш ніж достатньо.

4. *Оцінка тренера:*

Наскільки добре тренер володів матеріалом?

1 – зовсім не добре.

2 – не добре.

3 – задовільно.

4 – добре.

5 – відмінно.

Наскільки ефективною була комунікація тренера з групою?

1 – зовсім не ефективна.

2 – неефективна.

3 – частково ефективна.

4 – ефективна.

5 – дуже ефективна.

Чи створив тренер атмосферу підтримки та відкритості?

1 – зовсім не створив.

2 – не створив.

3 – частково створив.

4 – створив.

5 – повністю створив.

Чи були відповіді тренера на ваші запитання корисними та зрозумілими?

1 – зовсім не корисні.

2 – некорисні.

3 – частково корисні.

4 – корисні.

5 – дуже корисні.

Ваші побажання тренеру:

5. Оцінка організації:

Наскільки зручним було місце проведення тренінгу?

1 – зовсім не зручне.

2 – незручне.

3 – частково зручне.

4 – зручне.

5 – дуже зручне.

Чи було достатньо роздаткових матеріалів?

1 – недостатньо.

2 – достатньо.

3 – більш ніж достатньо.

Чи були перерви організовані зручно для вас?

1 – зовсім не зручно.

2 – незручно.

3 – частково зручно.

4 – зручно.

5 – дуже зручно.

Ваші коментарі та пропозиції щодо організації:

6. Застосування на практиці:

Чи плануєте ви застосовувати отримані знання та навички у своїй професійній діяльності?

1 – обов'язково.

2 – скоріше так.

3 – можливо.

4 – скоріше ні.

5 – ні.

Що, на вашу думку, може допомогти вам у застосуванні отриманих знань?

7. Додаткові коментарі:

Будь ласка, поділіться будь-якими іншими думками або пропозиціями, які не були охоплені попередніми питаннями.

Важливо вказати на те, що змістовно-сміслові техніки спрямовані на реалізацію діагностичного та корекційно-розвивального компонентів.

Так, наприклад, до забезпечення діагностичного компоненту нами було підібрано такі інтерактивні техніки:

- опитувальник «Шкала професійної мотивації»;
- обговорення «Мої потреби в самоактуалізації у професії»;
- вправа «Рівень самоактуалізації»;
- обговорення «Мої комунікативні бар'єри»
- вправа «Самооцінка за шкалою різних професійних якостей»;
- вправа «Мої досягнення»;
- розминка «Мотиваційний коктейль».

Розглянемо більш детально кожен інтерактивну техніку.

Заповнення опитувальника «Шкала професійної мотивації» розраховано на тридцять хвилин. Опитування проводиться з метою самодіагностики рівня вираженості різних аспектів професійної мотивації. Учасники заповнюють опитувальник «Шкала професійної мотивації» та аналізують свої результати.

Обговорення «Мої потреби в самоактуалізації в професії» проводиться протягом п'ятнадцяти хвилин. Мета – сприяти усвідомленню індивідуальних потреб у зростанні та розвитку у професійній сфері. Тренер ставить питання: «Які мої потреби у зростанні та розвитку залишаються нереалізованими в поточній роботі? Які кроки я можу зробити для більшої самореалізації?». Учасники діляться своїми думками у форматі вільної дискусії.

Вправа «Рівень самоактуалізації» розрахована на тридцять хвилин. Мета – оцінка власного рівня прагнення до самоактуалізації в професійній

діяльності. Учасники заповнюють опитувальник «Рівень самоактуалізації» та самостійно аналізують свої результати, визначаючи сфери, де прагнення до самоактуалізації виражене сильніше або слабше.

Обговорення «Мої комунікативні бар'єри» проводиться за десять хвилин. Мета – сприяти усвідомленню власних труднощів у спілкуванні. Тренер пропонує учасникам подумати про ситуації, коли їм було складно ефективно спілкуватися на роботі, та поділитися своїм досвідом у загальному колі. Діагностика здійснюється через спостереження тренера під час виконання вправ та самоаналіз учасників у процесі обговорень.

Вправа «Самооцінка за шкалою різних професійних якостей» проводиться за п'ятнадцять хвилин. Мета – швидка самооцінка різних професійних якостей. Тренер називає різні професійні якості (компетентність, відповідальність, ініціативність, креативність, комунікабельність і т.п.). Учасники подумки або на папері по шкалі від одного до десяти оцінюють рівень розвитку кожної якості у себе.

Вправа «Мої досягнення» проводиться за пів години. Мета – актуалізація позитивного професійного досвіду та власних досягнень. Учасникам пропонується згадати та записати якомога більше своїх професійних досягнень, навіть невеликих, за останній рік або за всю кар'єру. Навпроти кожного досягнення коротко описати, які їхні якості та зусилля сприяли цьому успіху.

Розминка «Мотиваційний коктейль» проводиться за десять хвилин. Мета – актуалізація ключових усвідомлень, отриманих протягом програми. Кожен учасник по колу називає одне ключове усвідомлення або інсайт, який він отримав протягом усієї тренінгової програми.

З метою реалізації корекційно-розвивального компоненту на кожному тренінговому занятті нами було підібрано такі інтерактивні техніки:

- вправа «Мої мотиватори»;
- вправа «Професійні мрії та прагнення»;
- вправа «Мій перший крок до само актуалізації»;

- вправа «Активне слухання на практиці»;
- рольова гра «Ефективна взаємодія»;
- вправа «Позитивні афірмації»;
- вправа «Лист підтримки самому собі»;
- групова вправа «Коло визнання»;
- вправа «Мій індивідуальний план розвитку професійної мотивації на наступний рік».

Вправа «Мої мотиватори» розрахована на виконання протягом тридцяти хвилин. Її мета ідентифікація індивідуальних професійних мотиваторів-потреб та їхньої значущості для людини. Учасники індивідуально обирають сім найбільш важливих для них мотиваційних факторів та розташовують їх за ступенем значущості. Потім об'єднуються в малі групи та діляться своїм вибором, пояснюючи, чому саме ці фактори є для них важливими.

Проведення вправи «Професійні мрії та прагнення» розраховано на пів години. Мета – активізація уяви та формування образу бажаного професійного майбутнього. Учасники індивідуально малюють або описують своє ідеальне професійне майбутнє через десять років. Акцент робиться на тому, чим вони займаються, яких успіхів досягли та які відчуття переживають. Потім учасники об'єднуються в пари та діляться своїми образами майбутнього.

Вправа «Мій перший крок до само актуалізації» проводиться тридцять хвилин. Мета – визначення конкретного, реалістичного кроку для наближення до самоактуалізації в професії. Кожен учасник індивідуально визначає один невеликий, але конкретний крок, який він може зробити вже найближчим часом (наприклад, наступного тижня) для більшої самореалізації у своїй професійній діяльності. Кроки можуть бути пов'язані з розвитком навичок, пошуком нових можливостей, зміною підходу до роботи тощо.

Вправа «Активне слухання на практиці» проводиться за пів години. Мета – відпрацювання навичок активного слухання. Учасники об'єднуються

в пари. Один розповідає про робочу ситуацію, інший активно слухає, використовуючи техніки (перефразування, уточнюючі запитання, відображення емоцій). Потім ролі міняються.

Рольова гра «Ефективна взаємодія» проводиться за п'ятнадцять хвилин. Мета – застосування навичок ефективної комунікації в змодельованих професійних ситуаціях. Учасники об'єднуються в малі групи та розігрують запропоновані ситуації, намагаючись використовувати принципи ефективної комунікації.

Вправа «Позитивні афірмації» розрахована на тридцять хвилин. Мета – формування позитивного внутрішнього діалогу та підвищення самооцінки. Учасники індивідуально складають п'ять позитивних тверджень про свої професійні якості та можливості (наприклад, «Я компетентний і цінний співробітник», «Я успішно справляюся зі складними завданнями», «Мої знання та навички постійно зростають»). Потім учасники об'єднуються в пари та по черзі проголошують свої афірмації, підтримуючи один одного.

Вправа «Лист підтримки самому собі» розрахована на пів години. Мета – розвиток навичок самопідтримки та позитивного самосприйняття. Учасникам пропонується написати собі листа підтримки та заохочення, уявляючи, що вони звертаються до себе в момент невпевненості або труднощів. У листі потрібно відзначити свої сильні сторони, досягнення та висловити віру у власні сили.

Групова вправа «Коло визнання» розрахована на п'ять хвилин. Мета – створення атмосфери підтримки та взаємного визнання цінності кожного учасника. Учасники стають у коло. Тренер пропонує кожному по черзі сказати щось позитивне про одного з інших учасників (за бажанням).

Вправа «Мій індивідуальний план розвитку професійної мотивації на наступний рік» проводиться протягом години. Мета – розробка конкретного плану дій для підтримки та розвитку професійної мотивації. Учасники індивідуально розробляють план, використовуючи отримані знання та результати самодіагностики. План може включати цілі у сфері професійного

зростання, самоактуалізації, розвитку комунікабельності та підвищення самооцінки, а також конкретні кроки, терміни та необхідні ресурси для їх досягнення.

Запропонована тренінгова програма сприятиме усвідомленню учасниками комплексу знань що до особистісної професійної мотивації, здобуттю практичних навичок та вмінню використовувати дієві інструменти для розвитку та підтримки власної професійної мотивації протягом тривалого періоду, розвитку ключових особистісних якостей, усвідомленню внутрішніх рушійних сил та формуванню ефективних стратегій самореалізації у професійній діяльності. Отримані в даному дослідженні результати можуть слугувати основою для створення практично орієнтованих програм, спрямованих на підвищення рівня професійної мотивації, мотивації досягнення успіху та самоефективності молодих фахівців.

ВИСНОВКИ

На підставі результатів дослідження психологічних особливостей професійної мотивації осіб в період ранньої дорослості ми дійшли наступних висновків. Вивчення професійної мотивації в психології вимагає комплексного підходу, який об'єднує теоретичний аналіз, емпіричні дослідження та практичні застосування. Теоретичний аналіз основних підходів до дослідження професійної мотивації дозволив визначити сутність понять: *мотивація, мотиваційна сфера, професійна мотивація*. В нашій роботі ми взяли базовим визначення В. Шевченко, який розкриває професійну мотивацію як дію конкретних стимулів, що обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних із цією професією, або сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які штовхають людину до трудової діяльності і надають цій діяльності спрямованості, що орієнтована на досягнення певних цілей. Професійна мотивація є підсистемою в загальній мотиваційній сфері особистості. Вона є однією з важливих складових, поряд з іншими видами мотивації (мотивація до навчання, до спілкування, до творчості). Професійна мотивація, з одного боку, підпорядковується загальним закономірностям функціонування мотиваційної сфери. На неї впливають ті ж самі механізми (потреби, мотиви, цілі), що й на інші види мотивації. З іншого боку, професійна мотивація має свою специфіку, зумовлену особливостями професійної діяльності. Вона пов'язана з конкретними об'єктами (професія, робота, кар'єра), конкретними цілями (професійні досягнення) та конкретними цінностями (професійний розвиток, служіння суспільству). Отже, професійна мотивація є важливою і складною підсистемою в загальній мотиваційній сфері особистості, яка має свої особливості, але підпорядковується загальним закономірностям мотиваційних процесів.

Аналіз наукової літератури дозволив виокремити кілька ключових підходів до вивчення професійної мотивації як психологічного феномену, кожен з яких пропонує свій погляд на структуру, динаміку та детермінанти професійної мотивації. У процесі систематизації наукових підходів ми

виокремили кілька основних напрямків її вивчення: *динамічний підхід, регуляторний підхід, факторний підхід, структурний підхід, комплексний підхід, системний підхід, підхід готовності до самореалізації*. Але в подальшому емпіричному дослідженні ми використовуємо саме *факторний підхід*. Він фокусується на ключових мотиваційних чинниках, таких як потреби, стимули, очікування та інтереси, які детермінують професійну діяльність. Використовуючи факторний підхід, ми дослідили професійну мотивацію як багатокomпонентне явище, що формується під впливом різних чинників.

Особливу увагу приділено специфіці прояву професійної мотивації саме осіб в період ранньої дорослості. Виявлено особливості цього вікового періоду: *вирішення психосоціальної кризи «інтимність проти ізоляції» (за Е. Еріксоном) та завдань професійного самовизначення*. Особи в період ранньої дорослості мають таку *провідну діяльність* у професійній сфері та становленні як особистість – *активний пошук свого місця в професійному світі, формування професійної ідентичності та прагнення до самореалізації*.

Систематизовано ключові чинники, що впливають на рівень розвитку професійної мотивації в цей період. До них належать: *прагматичні інтереси, творча самореалізація, самоактуалізація, потреба у професійному спілкуванні, комунікабельність, процесуальна мотивація, особистісні цінності, самооцінка, соціокультурний контекст, особистісні характеристики, сприйняття можливостей для розвитку та вплив батьківського оточення*.

Для дослідження професійної мотивації використовувалася методика «Мотивація професійної діяльності» (авт. К. Замфір, адапт. і модиф. А. Реана). Для дослідження самоактуалізації, ми використали методику «Короткий індекс самоактуалізації» (за А. Джоунсом та Р. Крендаллом). Для дослідження комунікабельності – стандартизовану методику загального рівня комунікабельності (за В.Ф. Ряховським). Для дослідження самооцінки – стандартизовану методику «Шкала самооцінки Розенберга».

Емпіричне дослідження особливості прояву професійної мотивації в осіб періоду ранньої дорослості, та чинники які впливають на неї, проводилося в 2024–2025 навчальному році на базі Сумської філії Сумського обласного центру зайнятості. Вибірку становили – 35 осіб періоду ранньої дорослості, співробітники та клієнти центру зайнятості віком від 20 до 40 років які мешкають на території міста Суми.

Аналіз результатів дослідження показав, що переважна більшість опитаних респондентів мають високий рівень професійної мотивації (47,0%) та дуже високий рівень професійної мотивації (14,0%). У свою чергу, у 28,0% опитаних осіб періоду ранньої дорослості визначено середній рівень професійної мотивації, 3,0% опитаних мають низький рівень професійної мотивації.

За результатами нашого дослідження виявлення переважаючих типів мотиваційних комплексів професійної мотивації можна сказати, що у 26% осіб переважає внутрішня мотивація, комплекс з середньою оптимальністю мають – 46%. Варто зазначити, що одна третина опитаних осіб ранньої дорослості (28%) має негативний мотиваційний комплекс, тобто на їх професійну мотивацію переважно впливають негативні зовнішні обставини.

Встановлено, що у більшості опитаних осіб періоду ранньої дорослості високий рівень самоактуалізації (69,0%). Середній рівень самоактуалізації мають 31,0% опитаних. Низький рівень самоактуалізації відсутній.

Доведено, що переважна більшість опитаних респондентів (63,0%) мають нормальний рівень комунікабельності. У свою чергу, приблизно третині опитаних респондентів (31,0%) притаманний підвищений рівень комунікабельності – «дуже товариські», 6,0% респондентів мають нижчий рівень комунікабельності – «певною мірою товариські».

Встановлено, що більшості респондентів помірно високий рівень самооцінки (94,0%), 6,0% опитаних має середній рівень самооцінки. Високий і низький рівень самооцінки серед опитаних респондентів не виявлено.

Емпіричне дослідження виявило певну значущість таких чинників, як самооцінка та комунікабельність для професійної мотивації осіб періоду ранньої дорослості. Між рівнем прояву професійної мотивації та такими чинниками, як самооцінка та комунікабельність виявлено слабкий статистичний зв'язок. Кореляція між рівнем прояву професійної мотивації та самоактуалізацією виявилась негативною. Це може вказувати на те, що у осіб з високим рівнем професійної мотивації активне прагнення до самоактуалізації може тимчасово знижувати рівень професійної мотивації через переоцінку цінностей та пріоритетів.

Зважаючи на отримані показники емпіричного дослідження (оптимальний комплекс професійної мотивації мають лише 26% опитаних) та особливості вибірки, нами була розроблена тренінгова програма *«Професійна мотивація: шлях до успіху та самореалізації»*, спрямована на розвиток професійної мотивації в осіб ранньої дорослості. Програма ґрунтується на технологічному підході та включає інформаційно-смісловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти. Тренінгові заняття охоплюють такі теми, як основи професійної мотивації, самоактуалізація, розвиток комунікабельності, підвищення самооцінки та планування кар'єри. У програмі використовуються різноманітні інтерактивні методи та техніки, такі як дискусії, рольові ігри, вправи на самоаналіз та командна робота, що сприяє активному залученню учасників та ефективному засвоєнню матеріалу. Реалізація програми сприятиме підвищенню усвідомлення власних мотиваційних чинників, розвитку ключових особистісних якостей, необхідних для успішної професійної діяльності, та формуванню стратегій підтримки стійкої професійної мотивації.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів даної проблеми. Потребує подальшого вивчення *теоретичний напрямок поглиблення дослідження* – створення інтегративної моделі професійної мотивації, яка б об'єднала різні теоретичні підходи, для більш цілісного розуміння феномену професійної мотивації та виведення узагальненого визначення професійної

мотивації; *емпіричний напрямок дослідження* – вивчення мотиваційних профілів осіб ранньої дорослості; *методологічний напрямок дослідження* – проведення лонгітюдного дослідження динаміки професійної мотивації протягом періоду ранньої дорослості. У проведеному дослідженні ми отримали зріз даних про професійну мотивацію в певний момент часу. Лонгітюдне дослідження дозволить простежити зміни в мотивації з часом, виявити критичні періоди та фактори, що впливають на її стабільність або зміни. Варто звернути увагу на дослідження такого чинника як зайнятість населення. Такі дані будуть особливо цінними для розробки програм підтримки професійного розвитку та кар'єрного консультування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білецька Т. Купчишина В. Теоритичні аспекти аналізу мотиваційної сфери особистості у вітчизняній та зарубіжній психології. *ГАБІТУС*. Випуск 39. 2022. С. 59–63.
2. Бондаренко Н. Особливості смисложиттєвих орієнтацій студентської молоді. *International Science Journal of Education & Linguistics*. Vol. 2, No. 1, 2023, pp. 49–61.
3. Вілюнас В. К. Психологічні механізми мотивації людини. Київ: Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського, 1990. 288 с.
4. Вірна Ж. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога: автореф. дис... д-ра психол. наук : 19.00.01; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2004. 36 с.
5. Водолазська О. О. Самооцінка та мотивація досягнень як чинники професійного становлення майбутніх психологів. *Наука і освіта*. 2015. Вип. 8. С. 49–53.
6. В. Психологія управління педагогічними працівниками в освітніх округах: дис... д-ра психол. наук: спец. 19.00.10; Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2018. 475 с.
7. Гандзюк О., Вишньовський В. Гендерні особливості кризи ранньої дорослості. *ІСВuTS-2022*, 23–24 листопада 2022 року, Тернопіль, ТНТУ, С. 119–121.
8. Гаркуша І., Крижановський А. Самоактуалізація, самовизначення та самореалізація як рушійна сила кар'єрної спрямованості. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. Педагогічні науки. Дніпро: ТОВ «Роял Принт», № 2 (20). 2020. С. 17–22.
9. Дзюба Т., Коваленко О. Психологія дорослості з основами геронтопсихології: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / за ред. проф. В. Моргуна. П., 2013. 172 с.
10. Діагностувальні методики / укладач Т. В. Бойко. Чернігів: ЧНПУ імені Т.Г. Шевченка, 2013. С. 7–8. Режим доступу: <https://epub.chnpu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5677/1/%d0%94%d1%96%d>

0%b0%d0%b3%d0%bd%d0%be%d1%81%d1%82%d1%83%d0%b2%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d1%96%20%d0%bc%d0%b5%d1%82%d0%be%d0%b4%d0%b8%d0%ba%d0%b8.pdf

11. Дьяконов Г. Психологічні особливості професійної мотивації майбутніх психологів. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. Серія: Педагогічні науки. 2012. Вип. 106. С. 39–48.

12. Єрохін С., Нікітін Ю., Нікітіна І. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці. *Юридична наука*. 1. (2011). С. 20–28.

13. Занюк С. Психологія мотивації. Київ: НікаЦентр, 2001. 352 с.

14. Іванова Н. Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 1. 2016. С. 21–24.

15. Кальчук О. Мотивація до професійної діяльності військовослужбовців-жінок у Державній прикордонній службі України: дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.09; Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2008. 211 с.

16. Кальчук О. Теоретичні підходи до вивчення мотивації військовослужбовців-жінок до професійної діяльності. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*: зб. наук. праць. Київ: КМПУ ім. Грінченка. Б. Д. 6. 2006. С. 39–42.

17. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління закладами середньої освіти: дис... докт. психол. наук: 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи»; К., 2000. 481 с.

18. Карамушка Л. М. Психологія управління персоналом. Київ: МАУП, 2003. С. 95.

19. Карамушка Л. М. Сутність та особливості реалізації технологічного підходу в діяльності організаційних психологів / Актуальні

проблеми психології / ред.: С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка. 23-тє вид. Київ: «А.С.К.», 2009. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 57–64 с.

20. Колот А. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посібник. К.: КНЕУ, 1998. 224 с.

21. Коновалова О. Актуальні проблеми формування професійної мотивації студентів торговельно-економічного коледжу. Актуальні проблеми психології. Том І. Випуск 47. С. 33–38.

22. Корольчук М. С., Осьодло В. І. Психодіагностика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / За заг. ред. М. С. Корольчука. К.: Ельга, 2009. 400с.

23. Кудріна Т. Діяльність, поведінка особистості: потребнісно-мотиваційна підсистема / за ред. Ю. Трофімова. 3-тє вид., стереотип. К.: Либідь, 2001. С. 384–406.

24. Кузікова С. Б. Психологічний тренінг як засіб активізації процесів особистісного саморозвитку. Актуальні проблеми психології. Том Х. Частина 5. За ред. академіка С. Д. Максименка. К.: Главник, 2008. С. 291–299.

25. Кузьміна Н. В. Предмет акмеології. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2002. С. 78.

26. Курбатова А. Психологічні особливості правильного вибору професії. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. № 6(8). 2009. С. 296.

27. Кухарська А. Професійна мотивація як чинник самоактуалізації медичних працівників. *Магістерський науковий вісник*. № 19. 2013. С. 173–178.

28. Макклелланд Д. Й. Мотивація людини. Київ: Основи, 1996. 407 с.

29. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: навчальний посібник. Київ: МАУП, 2000. 256 с.

30. Мельник І. Особливості мотиваційної сфери сучасної молоді: кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» 4 курсу

денної форми навчання за спеціальністю 053 «Психологія». Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ МВС України, 2022. 53 с.

31. Назар Ю. О. Теоретико-психологічний аналіз особливостей процесу досягнення успішності у професійній діяльності особистості. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського*. 2013. №10. С. 217–221. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2013_2_10_44 (дата звернення: 16.04.2025).

32. Основи психології / за заг. ред. О. Киричука, В. Роменця. 2-ге вид., стереотип. К.: Либідь, 1996. 632 с.

33. П'янківська Л. Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект. *Міжнародний науковий журнал «Грааль науки»*. № 2–3. Квітень, 2021, С. 532–536.

34. Павелків Р. Вікова психологія: підручник. К.: Кондор, 2011. 469 с.

35. Пінська О. Самопізнання як детермінанта професійного самовдосконалення майбутнього вчителя. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. № 1 (13). 2017. С. 236–240 URL: <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2017/1/39.pdf> (дата звернення: 7.05.2024).

36. Подшивайлов Ф. Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога: дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.07. К., 2015. 235 с.

37. Попіль М.І. Психологічні проблеми спілкування. Тексти лекцій. Дрогобич: Редакційно-видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, 2010. 210 с. URL: <https://studfile.net/preview/9018652/page:42/> (дата звернення 10.12.2024).

38. Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості. *Вісник національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка*. 2015. № 127. С. 177–180.

39. Психологічний словник / за ред. В. Войтка. К.: Вища школа, 1982. 216 с.
40. Психологічний словник / за ред. Н. Побірченко. К.: Наук. світ, 2007. 274 с.
41. Психологічні практики конструювання життя в умовах постмодернової соціальності: монографія / Т. Титаренко, О. Кочубейник, К. Черемних. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К.: Міленіум, 2014. 206 с.
42. Роменець В., Маноха І. Історія психології ХХ століття: навч. посібник. 2-е вид., стереотип. К.: Либідь, 2003. 992 с.
43. Савчин М., Василенко Л. Вікова психологія: навч. посіб. – 2-ге вид., доповн. К.: Академ-видав, 2011. 384 с.
44. Садовнікова О. Теоритичний аналіз психосоціального розвитку особистості в період ранньої дорослості. *Наукові праці МАУП Міжрегіональна Академія управління персоналом*, вип. 2(37) 2013, Київ. с. 129–133.
45. Сафін А. Мотивація професійного самовдосконалення офіцерів та психолого-педагогічні умови її розвитку: навчальний посібник. Хмельницький: вид-во АПВУ, 1995. 112 с.
46. Сергєєнкова О., Столярчук О., Коханова О., Пасєка О. Вікова психологія. К.: Центр учбової л-ри, 2012. 376 с.
47. Сич В. Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти: автореф. дис... канд. психол. наук : спец. 19.00.05; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. К., 2005. 20 с.
48. Скрипченко О., Долинська Л., Огороднійчук З. та ін. Вікова та педагогічна психологія: навч. посіб. К.: Просвіта, 2001. 416 с.
49. Столяренко О. Психологія особистості: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 280 с.

50. Технології роботи організаційних психологів: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
51. Тимошенко І., Соснін А. Мотивація особистості та людських ресурсів. Київ: Вид-во Європ. Ун-та. 2002. 235 с
52. Титаренко Т. Життєві домагання і професійне становлення особистості практичного психолога. *Практична психологія та соціальна робота*, 4, 2003. К. С. 21–23.
53. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: між тривоги і надії. Київ: Либідь, 2016. С. 121.
54. Троценко Н. Є. Психолого-педагогічні характеристики процесу професійного самовдосконалення. *Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки: науковий журнал*. Черкаси: вид-во Черкас. нац. ун-т, 2010. вип. 183. С. 138–142.
55. Чабанюк Н. Основні детермінанти розвитку мотивації. *Проблеми загальної та педагогічної психології*: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Максименка. Т. XII. Ч. 6. К., 2020. С. 376–384.
56. Шевченко В., Джоган Д. Мотивація професійної діяльності майбутнього психолога. *Науковий вісник МНУ ім. В.О. Сухомлинського. Психологічні науки*. № 1 (17), квітень 2017, С. 203–206.
57. «Шкала самооцінки Розенберга». Український інститут когнітивноповедінкової терапії, 2012. Режим доступу: <http://tikhonova.com.ua/Scale11.pdf> (дата звернення: 10.12.2025).
58. Шлімакова І. Динаміка змін професійно-значимих ціннісних орієнтацій практичних психологів. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. вип. 8. С. 9–13.
59. Янкевич С. М. Теоретичний аналіз проблеми психологічної готовності до професійної діяльності. Збірник наукових праць Інститут

психології імені Г. С. Костюка Національної АПН України / За ред. С. Д. Максименка. Т.ХІІІ, част. 6. К., 2011. С. 435–445.

60. Яцина К. Мотивація і цінності у структурі професійної спрямованості особистості. *Професійна педагогіка*. 1(24). 2022, С. 244–250.

61. Яшкова А., Сухарева Н. Вікова психологія, 2009, електроний посібник. URL: <http://www.medbib.in.ua/vozrastnaya-psihologiya774.html> (дата звернення: 9.04.2024).

62. Adler A. Individual psychology. New York: Harcourt, Brace & World, 1924. 485 p.

63. Alberti R., Emmons M.L Your perfect right: A guide to assertive behavior. San Luis Obispo, CA: Impact, 1970. 192 p.

64. Barbuto J., Scholl R. Motivation Sources Inventory: Development and Validation of New Scales to Measure an Integrative Taxonomy of Motivation. *Psychological Reports*, 1998. P.1011–1022.

65. Berne E. Games people play: The psychology of human relations. New York: Grove Press, 1964. 192 p.

66. Deci E., Ryan R. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 2000. P. 227–268.

67. Fromm E. Man for himself: An inquiry into the psychology of ethics. New York: Rinehart, 1947. 254 p.

68. Heckhausen H. Motivation and Action. Berlin; New York: Springer-Verlag, 1991. 605 p.

69. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons, 1959. 157 p.

70. Hofer H., Kelley D. The anxious organization. San Francisco: Jossey-Bass, 1992. 290 p.

71. Hull C. Principles of behavior: An introduction to behavior theory. New York: Appleton-Century-Crofts, 1943. 422 p.

72. Jones A., & Crandall, R. (1986). Validation of a short index of self-actualization. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12(1), 63–73.

Режим

доступу:

https://www.dkpp.com.ua/wp-content/uploads/2021/02/prakt_1.pdf

73. Maslow A. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, 1954. 369 p.

74. Perls F. *Gestalt therapy verbatim*. Lafayette, CA: Real People Press, 1969. 320 p.

75. Rogers C. *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin, 1961. 420 p.

76. Shostrom E. *Man, the manipulator: The inner journey from manipulation to actualization*. Nashville: Abingdon Press, 1967. 207 p.

77. Smith J., Harré R., Van Langenhove L. *Rethinking psychology*. London: Sage, 1995. 224 p.

78. Vallerand R., Ratelle C. Intrinsic and extrinsic motivation: A hierarchical model. *Handbook of self-determination research*, 2002. P.37–63.

Додаток А
Ранжування результатів дослідження вибірки

№ п.п	М о т и в а ц і я	Ранг мотив ації	Самоак туаліза ція	Ранг самоакту алізації	Ком уні кабе льні сть	Ранг кому нікаб ельн ості	Сам ооці нка	Ранг самоо цінки
1	4	23,00	41	15,5	12	18	23	3
2	5	33,50	40	12,5	17	30,5	24	4,5
3	2	3,00	45	22,5	9	7,5	27	12
4	2	3,00	43	18,5	17	30,5	24	4,5
5	5	33,50	44	20	8	4,5	31	27
6	2	3,00	39	9	13	20,5	26	8,5
7	4	23,00	34	2,5	17	30,5	34	34,5
8	4	23,00	39	9	13	20,5	28	17
9	3	9,50	47	29	9	7,5	22	2
10	1	1,00	39	9	9	7,5	27	12
11	4	23,00	41	15,5	8	4,5	26	8,5
12	4	23,00	40	12,5	17	30,5	27	12
13	4	23,00	39	9	11	15	29	21
14	3	9,50	41	15,5	9	7,5	27	12
15	3	9,50	43	18,5	11	15	33	32
16	4	23,00	39	9	13	20,5	33	32
17	4	23,00	46	26,5	13	20,5	29	21
18	4	23,00	49	33	7	2,5	31	27
19	4	23,00	48	31	7	2,5	33	32
20	3	9,50	46	26,5	16	27	34	34,5
21	4	23,00	45	22,5	14	24	27	12
22	4	23,00	33	1	11	15	28	17
23	4	23,00	48	31	10	11	31	27
24	3	9,50	48	31	18	34	30	24
25	3	9,50	34	2,5	14	24	25	6,5
26	4	23,00	36	4	15	26	25	6,5
27	3	9,50	46	26,5	19	35	30	24
28	5	33,50	38	5,5	11	15	32	29,5
29	4	23,00	50	34	14	24	30	24
30	3	9,50	41	15,5	11	15	29	21
31	3	9,50	45	22,5	6	1	28	17
32	5	33,50	46	26,5	17	30,5	32	29,5
33	4	23,00	38	5,5	10	11	21	1
34	3	9,50	52	35	10	11	28	17
35	4	23,00	45	22,5	17	30,5	28	17

Додаток Б

Додаток Б.1
Ранжування та обчислення коефіцієнту Спірмена професійної
мотивації та само актуалізації

№ п.п	Ранг мотивації	Ранг само актуалізації	Різниця рангів	Квадрат різниці рангів d²	Сума квадратів ∑ d²	r _s = 1 – 6 · ∑ d²/(N · (N² – 1))	
1	23,00	15,5	7,50	56,25	7362,5	-0,0312	
2	33,50	12,5	21,00	441			
3	3,00	22,5	19,50	380,25			
4	3,00	18,5	15,50	240,25			
5	33,50	20	13,50	182,25		r _s < 1	Кореляція негативна
6	3,00	9	6,00	36		N	35
7	23,00	2,5	20,50	420,25		N · (N² – 1)	42 840
8	23,00	9	14,00	196		6 · ∑ d²	44175
9	9,50	29	19,50	380,25		6 · ∑ d²/(N · (N² – 1))	1,0312
10	1,00	9	8,00	64			
11	23,00	15,5	7,50	56,25			
12	23,00	12,5	10,50	110,25			
13	23,00	9	14,00	196			
14	9,50	15,5	6,00	36			
15	9,50	18,5	9,00	81			
16	23,00	9	14,00	196			
17	23,00	26,5	3,50	12,25			
18	23,00	33	10,00	100			
19	23,00	31	8,00	64			
20	9,50	26,5	17,00	289			
21	23,00	22,5	0,50	0,25			
22	23,00	1	22,00	484			
23	23,00	31	8,00	64			
24	9,50	31	21,50	462,25			
25	9,50	2,5	7,00	49			
26	23,00	4	19,00	361			
27	9,50	26,5	17,00	289			
28	33,50	5,5	28,00	784			
29	23,00	34	11,00	121			
30	9,50	15,5	6,00	36			
31	9,50	22,5	13,00	169			
32	33,50	26,5	7,00	49			
33	23,00	5,5	17,50	306,25			
34	9,50	35	25,50	650,25			
35	23,00	22,5	0,50	0,25			

Додаток Б.2
Ранжування та обчислення коефіцієнту Спірмена професійної
мотивації та комунікабельності

№ п.п	Ранг мотивації	Ранг комуні кабельності	Різниця рангів	Квадрат різниці рангів d²		
1	23,00	18	5,00	25	Сума квадратів $\sum d^2$	6058,5
2	33,50	30,5	3,00	9		
3	3,00	7,5	4,50	20,25		
4	3,00	30,5	27,50	756,25		
5	33,50	4,5	29,00	841		
6	3,00	20,5	17,50	306,25	N • (N2 – 1)	42 840
7	23,00	30,5	7,50	56,25	6 • $\sum d^2$	36351,00
8	23,00	20,5	2,50	6,25	6 • $\sum d^2/(N • (N2 – 1))$	0,8485
9	9,50	7,5	2,00	4	rs = 1 – 6 • $\sum d^2/(N • (N2 – 1))$	0,1515
10	1,00	7,5	6,50	42,25	rs ≤ 0,19	Дуже слабка кореляція
11	23,00	4,5	18,50	342,25		
12	23,00	30,5	7,50	56,25		
13	23,00	15	8,00	64		
14	9,50	7,5	2,00	4		
15	9,50	15	5,50	30,25		
16	23,00	20,5	2,50	6,25		
17	23,00	20,5	2,50	6,25		
18	23,00	2,5	20,50	420,25		
19	23,00	2,5	20,50	420,25		
20	9,50	27	17,50	306,25		
21	23,00	24	1,00	1		
22	23,00	15	8,00	64		
23	23,00	11	12,00	144		
24	9,50	34	24,50	600,25		
25	9,50	24	14,50	210,25		
26	23,00	26	3,00	9		
27	9,50	35	25,50	650,25		
28	33,50	15	18,50	342,25		
29	23,00	24	1,00	1		
30	9,50	15	5,50	30,25		
31	9,50	1	8,50	72,25		
32	33,50	30,5	3,00	9		
33	23,00	11	12,00	144		
34	9,50	11	1,50	2,25		
35	23,00	30,5	7,50	56,25		

Додаток Б.3
Ранжування та обчислення коефіцієнту Спірмена професійної
мотивації та самооцінки

№ п.п	Ранг мотивації	Ранг самооцінки	Різниця рангів	Квадрат різниці рангів d²	Сума квадратів ∑ d²	$r_s = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}$	N	$\frac{N \cdot (N^2 - 1)}{6}$	$\frac{6 \cdot \sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}$	
1	23,00	3	20,00	400	5069,5		35	2 840	30417,00	0,7100
2	33,50	4,5	29,00	841	0,2900	$r_s \leq 0,30$	Слабка кореляція			
3	3,00	12	9,00	81	Об'єм виборки (n)	p=0,05	p=0,01		p=0,001	
4	3,00	4,5	1,50	2,25		35	0,33	0,43		0,53
5	33,50	27	6,50	42,25	Результати визначення зв'язку між рівнем прояву професійної мотивації та чинниками, які впливають на її прояв у осіб ранньої дорослості					
6	3,00	8,5	5,50	30,25	Рівні прояву професійної мотивації		Чинники, які впливають на рівень прояву професійної мотивації			
7	23,00	34,5	11,50	132,25	Комунікабельність		Самооцінка	Самоактуалізація		
8	23,00	17	6,00	36	r_s - емпіричне значення	$r_s = 0.15$	$r_s = 0.29$		$r_s = -0.03$	
9	9,50	2	7,50	56,25	Критичне значення для N =35					
10	1,00	12	11,00	121	N	p				
11	23,00	8,5	14,50	210,25	35	0.05		0.01		
12	23,00	12	11,00	121		0.33		0.43		
13	23,00	21	2,00	4						
14	9,50	12	2,50	6,25						
15	9,50	32	22,50	506,25						
16	23,00	32	9,00	81						
17	23,00	21	2,00	4						
18	23,00	27	4,00	16						
19	23,00	32	9,00	81						
20	9,50	34,5	25,00	625						
21	23,00	12	11,00	121						
22	23,00	17	6,00	36						
23	23,00	27	4,00	16						
24	9,50	24	14,50	210,25						
25	9,50	6,5	3,00	9						
26	23,00	6,5	16,50	272,25						
27	9,50	24	14,50	210,25						
28	33,50	29,5	4,00	16						
29	23,00	24	1,00	1						
30	9,50	21	11,50	132,25						
31	9,50	17	7,50	56,25						
32	33,50	29,5	4,00	16						
33	23,00	1	22,00	484						

34	9,50	17	7,50	56,25	
35	23,00	17	6,00	36	

Додаток В

Тренінгова програма на тему «ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ: ШЛЯХ ДО УСПІХУ ТА САМОРЕАЛІЗАЦІЇ» ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Актуальність тематики. Професійна мотивація є визначальним фактором успішної самореалізації, кар'єрного зростання та загального задоволення від професійної діяльності, особливо в період ранньої дорослості. В умовах сучасного ринку праці, що постійно змінюється, підтримка високого рівня професійної мотивації є ключовою для адаптивності, продуктивності та особистісного розвитку фахівців.

Ця тренінгова програма розроблена з метою надання учасникам комплексу знань, практичних навичок та дієвих інструментів для усвідомлення, розвитку та підтримки власної професійної мотивації на тривалому періоді. Програма поєднує теоретичні аспекти психології мотивації з інтерактивними вправами, дискусіями, самодіагностикою та практичними завданнями, що сприяє глибокому розумінню індивідуальних мотиваційних чинників та формуванню стратегій для їх ефективного використання.

Програма складається з шести взаємопов'язаних тренінгових сесій, кожна з яких присвячена окремому аспекту, що впливає на професійну мотивацію. Структура програми побудована таким чином, щоб розпочати зі знайомства та командоутворення, перейти до глибокого розуміння професійної мотивації, самоактуалізації, розвитку комунікабельності та самооцінки, і завершити узагальненням отриманих знань та розробкою планів на майбутнє.

Цільова аудиторія: особи періоду ранньої дорослості (24–40 років), зацікавлені у підвищенні своєї професійної мотивації, досягненні кар'єрних цілей та особистісному зростанні у професійній сфері.

Мета тренінгової програми – сприяти підвищенню рівня професійної мотивації учасників через розвиток ключових особистісних якостей, усвідомлення внутрішніх рушійних сил та формування ефективних стратегій самореалізації в професійній діяльності.

Завдання тренінгової програми:

1. Створити сприятливу атмосферу для знайомства, спілкування та формування командного духу серед учасників.
2. Ознайомити учасників з основними теоріями професійної мотивації та їхнім практичним застосуванням.
3. Сприяти усвідомленню учасниками власних потреб у самоактуалізації та шляхів їх реалізації в професійній діяльності.
4. Розвинути комунікативні навички учасників, необхідні для ефективної взаємодії в професійному середовищі та підтримки мотивації.
5. Підвищити рівень самооцінки та впевненості учасників у власних професійних можливостях.
6. Узагальнити отримані знання та навички, розробити індивідуальні плани для підтримки та розвитку професійної мотивації на майбутнє.

Обсяг тренінгової програми: 6 тренінгових сесій загальною тривалістю 18 академічних годин (6 сесій по 3 години).

Структура тренінгової програми з розрахунком часу.

№ з/п	Тема тренінгу	Загальний час
-------	---------------	---------------

1	Знайомство та командування: створюємо простір для розвитку.	3 години
2	Основи професійної мотивації: що нас рухає вперед?	3 години
3	Самоактуалізація в професійній діяльності: розкрий свій потенціал.	3 години
4	Розвиток комунікабельності: будуємо ефективні професійні відносини.	3 години
5	Підвищення самооцінки: віра у власні сили як основа професійної мотивації.	3 години
6	Узагальнення та планування: мій шлях до стійкої професійної мотивації.	3 години

ЗМІСТ ТРЕНІГОВОЇ ПРОГРАМИ
Тренінгове заняття № 1 на тему
«ЗНАЙОМСТВО ТА КОМАНДУВАННЯ: СТВОРЮЄМО ПРОСТІР
ДЛЯ РОЗВИТКУ»

Мета заняття: створити сприятливу атмосферу для знайомства та ефективної взаємодії учасників, сформувати основи командної роботи.

Завдання заняття:

1. Забезпечити знайомство учасників у невимушеній обстановці.
2. Сприяти встановленню позитивних міжособистісних контактів.
3. Сформувати уявлення про важливість командної роботи та взаємопідтримки.
4. Розробити та прийняти групові правила ефективної взаємодії.
5. Створити позитивний емоційний настрій для подальшої роботи.

Очікувані результати – усі учасники/учасниці:

- налагодять первинні контакти з іншими учасниками;
- знатимуть імена більшості учасників групи;
- розумітимуть важливість командної взаємодії для досягнення спільних цілей;
- будуть обізнані з прийнятими груповими правилами;
- відчуватимуть себе комфортно та включено в груповий процес.

Обладнання: стікери, фліпчарт, маркери, пов'язки для очей, набори будівельних матеріалів (папір, скотч, соломинки), мотузка, "камінці" (аркуші паперу або невеликі килимки).

ХІД ЗАНЯТТЯ:

1. Організаційна частина (30 хв).

Вступне слово тренера (5 хв).

Мета: оголошення теми, мети та завдань тренінгу. Створення позитивного настрою.

Хід: тренер вітає учасників, коротко розповідає про важливість першого етапу тренінгу для подальшої ефективної роботи. Ознайомлює з програмою першого дня.

Рефлексія: Які ваші перші враження від початку тренінгу? Які ваші очікування від сьогоднішньої роботи?

Вправа «Знайомство» (25 хв).**Мета:** забезпечити швидке та ефективне знайомство учасників.**Хід:****Інтерактивна техніка «Дві правди та одна брехня» (15 хв):*****Інструкція:** «Кожен з вас по черзі назве три факти про себе. Два з них будуть правдивими, а один – брехнею. Завдання інших учасників – відгадати, який факт є неправдивим. Давайте спробуємо!»****Рефлексія:** Що ви дізналися нового про інших учасників? Чи було складно відрізнити правду від брехні? Які стратегії ви використовували для відгадування?***Інтерактивна техніка «Самопрезентація з предметом» (10 хв):*****Інструкція:** «Будь ласка, знайдіть у своїй сумці чи серед особистих речей будь-який предмет, який, на вашу думку, відображає щось важливе про вас у професійному контексті або ваші очікування від цього тренінгу. По черзі покажіть свій предмет та розкажіть, чому ви його обрали та що він символізує для вас.»****Рефлексія:** Що ви помітили в розповідях інших учасників? Чи були якісь предмети або історії, які вас здивували або зацікавили? Як ця вправа допомогла вам краще пізнати один одного?***2. Основна частина (150 хв).****Інформаційно-смісловий компонент (20 хв)****Міні-лекція** «Значення першого враження та групової динаміки» (10 хв): Вплив першого враження на подальшу взаємодію. Основні етапи розвитку групи.*«Вітаю всіх на нашому тренінгу! Сьогодні ми починаємо нашу спільну подорож у світ професійної мотивації. І перш ніж ми зануримося в основну тему, давайте поговоримо про важливість першого враження та те, як формується наша група. Перше враження, яке ми справляємо один на одного, часто є дуже стійким і може впливати на подальшу взаємодію. Тому сьогодні важливо бути відкритими, доброзичливими та готовими до спілкування. Крім того, кожна група проходить певні етапи свого розвитку. Спочатку ми знайомимося, притираємося один до одного. Потім можуть виникати певні розбіжності або різні думки. І зрештою, ефективна група досягає стадії, коли всі працюють злагоджено на спільну мету. Наше завдання сьогодні – максимально швидко пройти перші етапи та створити комфортний простір, де кожен зможе вільно висловлюватися, ділитися своїми думками та навчатися. Активна участь кожного з вас є запорукою успішної роботи нашого тренінгу.»***Обговорення правил роботи групи (15 хв):** Спільне формування та прийняття правил ефективної взаємодії під час тренінгу.**Основні правила для ефективної групової взаємодії на тренінгу:**

1. Правило «піднятої руки» (або «сигналу») для висловлювання.
2. Правило активного слухання.
3. Правило «тут і зараз».
4. Правило конфіденційності.
5. Правило поваги до думки іншого.
6. Правило активної участі кожного.
7. Правило «вільного мікрофона» (або «одна думка - один час»).
8. Правило «без оцінювання» (або «приймаємо все»).
9. Правило відповідальності за свій навчальний процес.

Мета: мотивація щодо дотримання учасниками правил групової взаємодії.**Хід проведення:** Тренер говорить про те, що для того щоб зустріч була продуктивною потрібно дотримуватися правил. Учасники називають правила а тренер їх записує на дошці. Голосування за прийняті правила.**Діагностичний компонент (20 хв)****Вправа «Очікування» (15 хв):****Мета:** виявлення очікувань учасників від тренінгової програми.

Хід проведення: тренер пропонує кожному учаснику на стікерах написати 1–2 своїх очікування від тренінгу. Стікери збираються та розміщуються на фліпчарті. Озвучуються та обговорюються спільні та індивідуальні очікування.

Рефлексія: Чиї очікування співпадають? Які очікування є реалістичними? Як ми можемо сприяти реалізації наших очікувань?

Вправа «Долонька» (5 хв):

Мета: визначення початкового настрою та готовності до роботи.

Хід проведення: тренер пропонує кожному учаснику на аркуші паперу обвести свою долоньку. На кожному пальці написати відповідь на питання:

Великий палець: Мій настрій зараз...

Вказівний палець: Мої очікування від сьогоднішнього тренінгу...

Середній палець: Що може мені завадити сьогодні бути активним...

Безіменний палець: Що для мене є важливим у спілкуванні з іншими...

Мізинець: Мої побоювання щодо сьогоднішнього тренінгу...

Рефлексія: Чиї настрої схожі? Які є спільні побоювання? Як ми можемо їх подолати?

Корекційно–розвивальний компонент (110 хв)

Командоутворююча вправа «Лідер» (30 хв):

Мета: розвиток навичок лідерства, співпраці та довіри в команді.

Обладнання: пов'язки для очей.

Хід: Учасники об'єднуються в малі групи по 3–4 особи. В кожній групі обирається «лідер», якому зав'язують очі. Інші члени команди мають за допомогою лише словесних інструкцій провести «лідера» через невелику «перешкоду» (наприклад, обійти стілець, пройти по прямій лінії).

Рефлексія: Чи легко було бути «лідером»? Які відчуття виникали, коли ви повністю залежали від інструкцій інших? Чи легко було давати інструкції? Наскільки чіткими та зрозумілими були інструкції? Що допомогло вашій команді досягти успіху?

Командоутворююча вправа «Побудова вежі» (40 хв):

Мета: розвиток навичок спільного планування, розподілу ролей та досягнення спільної мети.

Обладнання: набори однакових матеріалів для кожної групи (папір, скотч, соломинки).

Хід: учасники об'єднуються в малі групи по 4–5 осіб. Кожна група отримує набір матеріалів. Завдання групи – за обмежений час (наприклад, 20 хвилин) побудувати найвищу стійку вежу, використовуючи лише надані матеріали.

Рефлексія: Як відбувався процес планування у вашій групі? Чи були чітко розподілені ролі? Як ви приймали рішення? Які труднощі виникли і як ви їх долали? Що допомогло вашій команді побудувати вежу?

Командоутворююча вправа «Річка з перешкодами» (40 хв):

Мета: розвиток навичок спільного розв'язання проблем, підтримки та взаємодопомоги в команді.

Обладнання: «камінці» (аркуші паперу або невеликі килимки).

Хід: тренер позначає «береги річки». Учасники мають перебратися з одного берега на інший, використовуючи лише «камінці». Наступати можна лише на «камінці», кожен крок має бути продуманим. Якщо хтось оступиться, вся команда починає з початку.

Рефлексія: Як ви планували свої дії? Чи була у вас стратегія? Як ви підтримували тих, хто зазнавав труднощів? Що ви дізналися про важливість підтримки та спільної відповідальності в команді?

3. Заклучна частина (10 хв)

Рефлексія (10 хв)

1 ЧАСТИНА ЗНАННЄВА СКЛАДОВА: Що ви сьогодні дізналися про важливість першого враження та етапів розвитку групи? Які правила ефективної командної роботи ми сьогодні визначили?

2 ЧАСТИНА ЕМОЦІЙНА СКЛАДОВА: Які ваші відчуття від знайомства з іншими учасниками? Який емоційний стан ви відчуваєте наприкінці першого тренінгу? Що було для вас сьогодні найбільш цікавим або корисним?

Тренінгове заняття № 2 на тему

«ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ: ЩО НАС РУХАЄ ВПЕРЕД?»

Мета заняття: ознайомити учасників з основними теоріями професійної мотивації, сприяти усвідомленню власних мотиваційних чинників.

Завдання заняття:

1. Надати учасникам базові знання про поняття та види професійної мотивації.
2. Розглянути основні теоретичні підходи до вивчення професійної мотивації (Маслоу, Герцберг, Врум, Десі та Райан).
3. Сприяти ідентифікації індивідуальних професійних мотиваторів учасників.
4. Проаналізувати вплив внутрішніх та зовнішніх факторів на професійну мотивацію.
5. Створити умови для самодіагностики рівня професійної мотивації.

Очікувані результати: Усі учасники/учасниці:

- знатимуть основні поняття та види професійної мотивації;
- будуть обізнані з ключовими теоріями професійної мотивації;
- зможуть ідентифікувати власні домінуючі професійні мотиватори;
- розумітимуть взаємозв'язок між внутрішніми та зовнішніми факторами мотивації;
- отримають первинні дані про свій рівень професійної мотивації.

Обладнання: фліпчарт, маркери, роздаткові матеріали з опитувальником «Шкала професійної мотивації», картки з мотиваційними факторами.

ХІД ЗАНЯТТЯ:

1. Організаційна частина (15 хв)

Привітання та повторення правил (5 хв)

Мета: створення робочої атмосфери, нагадування про прийняті правила.

Хід: тренер вітає учасників, коротко нагадує про правила роботи групи.

Рефлексія: Чи всі готові до продовження роботи? Чи є якісь пропозиції щодо правил?

Розминка «Асоціації з мотивацією» (10 хв)

Мета: активізація мислення учасників у контексті теми тренінгу.

Хід: тренер пропонує по колу називати слова, які асоціюються у них зі словом «мотивація». Слова записуються на фліпчарті.

Рефлексія: Які спільні асоціації ви помітили? Які нові аспекти мотивації відкрилися для вас?

2. Основна частина (2 години)

Інформаційно–смісловий компонент (1 година 30 хв)

Міні–лекція «Що таке професійна мотивація та її види» (25 хв): Визначення професійної мотивації, її значення для кар'єри та самореалізації. Внутрішня та зовнішня мотивація, їхні характеристики та приклади.

«Сьогодні ми поговоримо про ключове поняття нашої програми – професійну мотивацію. Професійна мотивація – це внутрішня сила, яка спонукає нас до дії у професійній сфері. Вона визначає нашу наполегливість, прагнення до досягнень, задоволення від роботи та бажання розвиватися у своїй кар'єрі. Мотивація не є чимось однорідним. Ми розрізняємо два основні види: внутрішню та зовнішню. Внутрішня мотивація виникає з наших власних інтересів, цінностей та відчуття задоволення від самої діяльності. Наприклад, вам може подобатися розв'язувати складні завдання або

відчувати радість від допомоги іншим. Зовнішня мотивація пов'язана із зовнішніми винагородами або покараннями – це може бути заробітна плата, кар'єрне зростання, похвала керівництва, страх втратити роботу тощо. Розуміння того, що саме нас мотивує – внутрішні чи зовнішні чинники – є першим кроком до свідомого управління своєю професійною діяльністю.»

Міні-лекція «Основні теорії професійної мотивації» (40 хв):

Теорія ієрархії потреб Маслоу – застосування до професійної сфери.

«Одна з найвідоміших теорій мотивації належить Абрахаму Маслоу. Він стверджував, що наші потреби організовані в ієрархію, від базових фізіологічних потреб до потреби в самоактуалізації – найвищого рівня, прагнення до реалізації свого потенціалу. У професійному контексті це означає, що спочатку для нас важливі стабільність та достатній заробіток, потім – безпека та комфортні умови праці, далі – відчуття приналежності до колективу та підтримка колег, потім – повага та визнання наших досягнень, і нарешті – можливість для зростання, розвитку та самореалізації у своїй професії.»

Двофакторна теорія Герцберга – мотиватори та гігієнічні фактори в роботі. «Фредерік Герцберг запропонував інший погляд на мотивацію, виділивши дві групи факторів: гігієнічні фактори та мотиватори. Гігієнічні фактори (наприклад, заробітна плата, умови праці, політика компанії) не мотивують самі по собі, але їхня відсутність може викликати невдоволення. Мотиватори ж (наприклад, досягнення, визнання, відповідальність, можливості для зростання) безпосередньо впливають на задоволення від роботи та підвищують мотивацію.»

Теорія очікувань Врума – взаємозв'язок зусиль, результатів та винагороди. «Згідно з цією теорією, наша мотивація до виконання певного завдання залежить від наших очікувань щодо результату, віри в те, що наші зусилля призведуть до бажаного результату, та цінності цього результату для нас. Іншими словами, ми більш мотивовані, коли віримо, що зможемо виконати завдання, що це виконання призведе до винагороди, і що ця винагорода є для нас важливою.»

Теорія самодетермінації Десі та Райана – вплив автономії, компетентності та зв'язку на внутрішню мотивацію. «Ця теорія фокусується на важливості внутрішньої мотивації та розглядає потреби в автономії (відчуття контролю над своїми діями), компетентності (відчуття ефективності та майстерності) та зв'язку з іншими (відчуття приналежності та значущості). Коли ці три базові психологічні потреби задовольняються в робочому середовищі, зростає наша внутрішня мотивація, зацікавленість та задоволення від роботи.»

Обговорення «Застосування теорій мотивації в моєму житті» (25 хв):

Мета: сприяти розумінню учасниками практичного застосування теоретичних знань.

Хід: тренер пропонує учасникам навести приклади з власного професійного досвіду, які б ілюстрували положення вивчених теорій. Обговорення відбувається у форматі «вільного мікрофону».

Рефлексія: які теорії виявилися найбільш зрозумілими та близькими до вашого досвіду? Чи допомогло обговорення краще зрозуміти власні мотиваційні чинники?

Діагностичний компонент (30 хв)

Вправа «Шкала професійної мотивації» (30 хв):

Мета: самодіагностика рівня вираженості різних аспектів професійної мотивації.

Обладнання: роздаткові матеріали з опитувальником.

Хід: учасники заповнюють опитувальник «Шкала професійної мотивації».

Учасникам пропонується оцінити свою згоду з рядом тверджень за шкалою від 1 (зовсім не згоден) до 5 (повністю згоден).

Приклади тверджень:

1. Я відчуваю задоволення від процесу своєї роботи.

2. *Для мене важливо отримувати високу заробітну плату.*
3. *Я прагну до кар'єрного зростання.*
4. *Мені подобається відчувати свою компетентність у виконанні завдань.*
5. *Для мене важливо, щоб мою роботу цінували та визнавали.*
6. *Я відчуваю відповідальність за результати своєї роботи.*
7. *Мені важливо мати можливість самостійно приймати рішення.*
8. *Я ціную стабільність та надійність свого робочого місця.*
9. *Мені подобається спілкуватися та працювати з колегами.*
10. *Я вважаю свою роботу важливою та значущою.*

Після заповнення тренер пропонує учасникам самостійно проаналізувати свої результати, звернувши увагу на ті твердження, з якими вони найбільше та найменше згодні.

Рефлексія: Які аспекти професійної мотивації є для вас найбільш вираженими? Які менш вираженими? Чи збігаються результати опитувальника з вашими попередніми уявленнями про свою мотивацію?

Корекційно-розвивальний компонент (30 хв)

Вправа «Мої мотиватори» (30 хв):

Мета: ідентифікація індивідуальних професійних мотиваторів-потреб та їхньої значущості.

Обладнання: картки або роздрукований перелік мотиваційних факторів (наприклад, у визнанні, розвитку, безпеці, спілкуванні, творчості).

Хід: учасники індивідуально обирають 5–7 найбільш важливих для них мотиваційних факторів та розташовують їх за ступенем значущості. Потім об'єднуються в малі групи та діляться своїм вибором, пояснюючи, чому саме ці фактори є для них важливими.

Рефлексія: які мотиватори виявилися найбільш популярними в групі? Чи були якісь мотиватори, які вас здивували? Як розуміння своїх ключових мотиваторів може допомогти вам у професійному житті?

3. Заключна частина (15 хв)

Рефлексія (15 хв)

1 ЧАСТИНА ЗНАННЄВА СКЛАДОВА: Які основні теорії професійної мотивації ви сьогодні вивчили? Чим відрізняється внутрішня та зовнішня мотивація? Які фактори, на вашу думку, найбільше впливають на вашу професійну мотивацію?

2 ЧАСТИНА ЕМОЦІЙНА СКЛАДОВА: Що нового ви дізналися про свої мотиваційні чинники? Які ваші відчуття після самодіагностики? Чи з'явилося у вас бажання щось змінити у своїй професійній діяльності?

Тренінгове заняття № 3 на тему

«САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: РОЗКРИЙ СВІЙ ПОТЕНЦІАЛ»

Мета заняття: сприяти усвідомленню учасниками власного потенціалу та потреб у самоактуалізації в професійній діяльності, визначити шляхи їх реалізації.

Завдання заняття:

1. Ознайомити учасників з концепціями самоактуалізації за Маслоу та Роджерсом.
2. Допомогти учасникам ідентифікувати свої сильні сторони, таланти та професійні досягнення.
3. Сприяти усвідомленню власних професійних мрій та прагнень.
4. Сприяти визначенню перших конкретних кроків на шляху до самоактуалізації в професії.

Очікувані результати: усі учасники/учасниці:

- розумітимуть сутність концепцій самоактуалізації за Маслоу та Роджерсом;

- зможуть ідентифікувати свої сильні сторони, таланти та професійні досягнення;
- матимуть уявлення про свої професійні мрії та прагнення;
- визначать перші конкретні кроки для розкриття свого потенціалу в професійній діяльності.

Обладнання: фліпчарт, маркери, роздаткові матеріали з опитувальником «Рівень само актуалізації», аркуші паперу, кольорові олівці/фломастери.

Хід ЗАНЯТТЯ:

1. Організаційна частина (15 хв)

Привітання та повторення правил (5 хв)

Мета: Створення робочої атмосфери, нагадування про прийняті правила.

Хід: Тренер вітає учасників, коротко нагадує про правила роботи групи.

Рефлексія: Чи всі готові до продовження роботи?

Розминка «Мій успіх» (10 хв)

Мета: Створення позитивного настрою, фокусування на власних досягненнях.

Хід: Кожен учасник по колу ділиться невеликим професійним успіхом, який він мав за останній час.

Рефлексія: Які відчуття ви переживали, ділячись своїм успіхом? Чи надихнули вас успіхи інших учасників?

2. Основна частина (2 години)

Інформаційно–смісловий компонент (1 година 15 хв)

Обговорення домашнього завдання (20 хв):

Мета: Актуалізація попереднього досвіду та його зв'язок з темою самоактуалізації.

Хід: Учасники об'єднуються в пари та діляться прикладами ситуацій, які вони записували вдома, аналізуючи задіяні мотиватори та їхній вплив на самореалізацію. Загальне обговорення знаходить спільні закономірності.

Рефлексія: Чи були якісь спільні закономірності у ваших прикладах? Як розуміння своїх мотиваторів може допомогти у прагненні до самоактуалізації?

Міні–лекція «Концепція самоактуалізації за Маслоу та Роджерсом» (40 хв):

Теорія ієрархії потреб Маслоу (застосування до професійної сфери): «Як ми вже згадували, на вершині піраміди потреб Маслоу знаходиться потреба в самоактуалізації – це прагнення людини до найбільш повного розкриття та реалізації свого потенціалу, своїх здібностей та талантів. У професійному житті це проявляється як бажання займатися улюбленою справою, постійно вчитися та розвиватися, відчувати свою значущість та робити внесок у спільну справу. Самоактуалізація – це не стати кимось іншим, а стати найкращою версією себе у своїй професії.»

Концепція самоактуалізації за Роджерсом: «Карл Роджерс, представник гуманістичної психології, також підкреслював важливість самоактуалізації. Він вважав, що кожна людина має вроджене прагнення до зростання та розвитку. На шляху до самоактуалізації важливими є такі аспекти, як відкритість до нового досвіду, вміння жити "тут і зараз", довіра до власних відчуттів та інтуїції, творчий підхід до життя та свобода вибору. У професійному контексті це означає готовність до змін, ініціативність, здатність знаходити нестандартні рішення та брати на себе відповідальність за свій професійний шлях.»

Характеристики самоактуалізованої особистості (за Маслоу): «Маслоу виділив ряд характеристик, притаманних самоактуалізованим людям. Серед них – глибоке прийняття себе та інших, спонтанність у поведінці та думках, орієнтація на вирішення проблем, а не на себе, потреба в усамітненні, незалежність від думки оточуючих, здатність до свіжого та безпосереднього сприйняття світу, періоди переживання особливого піднесення (так звані "пікові переживання"), розвинене почуття емпатії та соціального інтересу, глибокі та значущі міжособистісні стосунки, демократичність у

спілкуванні, філософське почуття гумору та, звісно ж, високий рівень творчості у своїй діяльності.»

Обговорення «Мої потреби в самоактуалізації в професії» (15 хв): *Мета:* сприяти усвідомленню індивідуальних потреб у зростанні та розвитку в професійній сфері.

Хід: тренер ставить питання: «Які мої потреби у зростанні та розвитку залишаються нереалізованими в поточній роботі? Які кроки я можу зробити для більшої самореалізації?». Учасники діляться своїми думками у форматі вільної дискусії.

Рефлексія: Які потреби у самоактуалізації є для вас найбільш важливими зараз? Чи з'явилися у вас нові ідеї щодо їх реалізації?

Діагностичний компонент (45 хв)

Вправа «Рівень самоактуалізації» (30 хв):

Мета: оцінка власного рівня прагнення до самоактуалізації в професійній діяльності.

Обладнання: роздаткові матеріали з опитувальником.

Приклади тверджень:

1. *Я відчуваю, що моя робота дає мені можливість повністю реалізувати свої здібності.*
2. *Для мене важливо постійно вчитися та розвиватися у своїй професії.*
3. *Я часто відчуваю натхнення та ентузіазм у своїй роботі.*
4. *Я не боюся брати на себе відповідальність за складні завдання.*
5. *Для мене важливо, щоб моя робота була значущою та корисною для інших.*
6. *Я відкритий до нового досвіду та змін у своїй професійній діяльності.*
7. *Я вмію знаходити творчі рішення в робочих ситуаціях.*
8. *Я відчуваю себе автономним та самостійним у своїй роботі.*
9. *Я легко приймаю свої помилки як частину процесу навчання.*
10. *Моя робота відображає мої особисті цінності та переконання.*

Хід: учасники заповнюють опитувальник «Рівень само актуалізації» та самостійно аналізують свої результати, визначаючи сфери, де прагнення до самоактуалізації виражене сильніше або слабше.

Рефлексія: Які сфери вашого професійного життя найбільше відповідають вашому прагненню до самоактуалізації? Де ви відчуваєте найбільшу потребу в розвитку та зростанні?

Вправа «Мої таланти та сильні сторони в роботі» (15 хв):

Мета: актуалізація усвідомлення власних професійних талантів та сильних сторін.

Хід: учасники складають список своїх ключових талантів та сильних сторін, які вони використовують або могли б використовувати у своїй професійній діяльності, наводячи конкретні приклади їх прояву.

Рефлексія: Які ваші унікальні таланти можуть сприяти вашій самоактуалізації? Як ви можете частіше використовувати свої сильні сторони в роботі для досягнення більшого задоволення та результативності?

Корекційно-розвивальний компонент (60 хв)

Вправа «Професійні мрії та прагнення» (30 хв):

Мета: активізація уяви та формування образу бажаного професійного майбутнього.

Обладнання: аркуші паперу, кольорові олівці/фломастери.

Хід: учасники індивідуально малюють або описують своє ідеальне професійне майбутнє через 5–10 років. Акцент робиться на тому, чим вони займаються, яких успіхів досягли та які відчуття переживають. Потім учасники об'єднуються в пари та діляться своїми образами майбутнього.

Рефлексія: Які емоції викликав у вас образ вашого професійного майбутнього? Що було найважливішим у вашому баченні? Чи є щось спільне у мріях різних учасників?

Вправа «Мій перший крок до само актуалізації» (30 хв):

Мета: визначення конкретного, реалістичного кроку для наближення до самоактуалізації в професії.

Хід: кожен учасник індивідуально визначає один невеликий, але конкретний крок, який він може зробити вже найближчим часом (наприклад, наступного тижня) для більшої самореалізації у своїй професійній діяльності. Кроки можуть бути пов'язані з розвитком навичок, пошуком нових можливостей, зміною підходу до роботи тощо.

Рефлексія: Який саме крок ви вирішили зробити? Що може вам допомогти у його реалізації? Які можливі перешкоди ви передбачаєте?

3. Заключна частина (15 хв)

Рефлексія (15 хв)

1 ЧАСТИНА ЗНАНЬСВА СКЛАДОВА: Що ви сьогодні дізналися про концепції самоактуалізації? Які характеристики самоактуалізованої особистості вам відгукнулися найбільше? Як ви розумієте поняття самоактуалізації у своєму професійному житті?

2 ЧАСТИНА ЕМОЦІЙНА СКЛАДОВА: Які нові сильні сторони або таланти ви усвідомили? Які ваші відчуття від мрії про професійне майбутнє? Чи з'явилася у вас більша віра у свій потенціал?

Тренінгове заняття № 4 на тему «РОЗВИТОК КОМУНІКАБЕЛЬНОСТІ: БУДУЄМО ЕФЕКТИВНІ ПРОФЕСІЙНІ ВІДНОСИНИ»

Мета заняття: розвинути комунікативні навички учасників, необхідні для ефективної взаємодії в професійному середовищі та підтримки мотивації.

Завдання заняття:

1. Ознайомити учасників з основними аспектами ефективної комунікації (вербальна, невербальна, активне слухання, емпатія, зворотний зв'язок).
2. Розвинути навички активного слухання та розуміння співрозмовника.
3. Відпрацювати навички ефективної взаємодії в різних професійних ситуаціях.
4. Навчити надавати та отримувати конструктивний зворотний зв'язок.
5. Сприяти усвідомленню власних комунікативних бар'єрів та шляхів їх подолання.

Очікувані результати: усі учасники/учасниці:

- розумітимуть основні принципи ефективної комунікації;
- покращать свої навички активного слухання;
- зможуть ефективніше взаємодіяти в різних професійних ситуаціях;
- навчатися надавати та отримувати конструктивний зворотний зв'язок;
- усвідомлять свої комунікативні сильні сторони та зони для розвитку.

Обладнання: фліпчарт, маркери, картки з ситуаціями для рольових ігор.

ХІД ЗАНЯТТЯ:

1. Організаційна частина (15 хв)

Привітання та повторення правил (5 хв)

Мета: створення робочої атмосфери, нагадування про прийняті правила.

Хід: тренер вітає учасників, коротко нагадує про правила роботи групи.

Рефлексія: Чи всі готові до продовження роботи?

Розминка «Комунікаційний м'яч» (10 хв)

Мета: активізація учасників, створення динамічної атмосфери.

Обладнання: невеликий м'яч.

Хід: учасники стають у коло. Тренер кидає м'яч одному з учасників, ставлячи просте запитання. Учасник відповідає та кидає м'яч іншому, ставлячи своє запитання. Гра продовжується у швидкому темпі.

Рефлексія: Чи легко було швидко реагувати та формулювати запитання? Що допомагало вам краще розуміти запитання інших?

2. Основна частина (2 години)

Інформаційно–смісловий компонент (1 година 15 хв)

Міні–лекція «Сутність та значення комунікабельності в професійній діяльності» (25 хв): Визначення комунікабельності, її роль у налагодженні контактів, ефективній співпраці, кар'єрному зростанні та підтримці мотивації.

«Сьогодні ми зосередимося на розвитку нашої комунікабельності – здатності ефективно та гармонійно взаємодіяти з іншими людьми. У професійному житті комунікабельність є надзвичайно важливою. Вона допомагає налагоджувати контакти з колегами, керівництвом, клієнтами та партнерами. Ефективна комунікація сприяє кращому розумінню завдань, запобігає конфліктам, підвищує продуктивність командної роботи та створює сприятливу робочу атмосферу. Крім того, вміння чітко висловлювати свої думки, активно слухати інших та розуміти невербальні сигнали є ключем до успішного кар'єрного зростання та підтримки високого рівня професійної мотивації. Адже відчуття підтримки, розуміння та налагоджені міжособистісні стосунки значно підвищують наше задоволення від роботи.»

Міні–лекція «Основні аспекти ефективної комунікації» (40 хв):

Вербальна та невербальна комунікація: Взаємозв'язок, вплив на сприйняття:
«Наша комунікація відбувається на двох рівнях: вербальному – через слова, які ми використовуємо, та невербальному – через нашу міміку, жести, позу, інтонацію голосу. Важливо пам'ятати, що невербальні сигнали часто несуть більше інформації, ніж слова, і можуть як підсилювати, так і суперечити нашому вербальному повідомленню. Усвідомлення своїх невербальних проявів та вміння розшифровувати невербальні сигнали співрозмовника є важливим елементом ефективної комунікації.»

Активне слухання: *«Активне слухання – це не просто мовчання під час розмови іншої людини. Це вміння повністю сконцентруватися на співрозмовнику, розуміти зміст його повідомлення, його емоції та потреби. Техніки активного слухання включають підтримання зорового контакту, кивання головою, використання коротких підтверджувальних фраз, постановку уточнюючих запитань та перефразування почутого, щоб переконатися у правильному розумінні.»*

Емпатія в комунікації: *«Емпатія – це здатність розуміти та співпереживати емоціям іншої людини, бачити ситуацію її очима. Проявляючи емпатію в спілкуванні, ми створюємо атмосферу довіри та взаєморозуміння, що є основою для побудови міцних професійних відносин та ефективного розв'язання конфліктів.»*

Надання та отримання зворотного зв'язку: *«Зворотний зв'язок є важливим інструментом для професійного зростання та покращення взаємодії. Надаючи зворотний зв'язок, важливо бути конкретним, об'єктивним та зосереджуватися на поведінці, а не на особистості. Отримуючи зворотний зв'язок, важливо бути відкритим, не займати оборонну позицію та сприймати його як можливість для розвитку.»*

Розв'язання конфліктів через комунікацію: *«Конфлікти є неминучою частиною будь-якої професійної взаємодії. Ефективна комунікація є ключем до їхнього конструктивного розв'язання. Важливо вміти висловлювати свою точку зору спокійно та аргументовано, вислуховувати думку іншої сторони, шукати спільні рішення та йти на компроміси.»*

Обговорення «Мої комунікативні бар'єри» (10 хв):

Мета: сприяти усвідомленню власних труднощів у спілкуванні.

Хід: тренер пропонує учасникам подумати про ситуації, коли їм було складно ефективно спілкуватися на роботі, та поділитися своїм досвідом у загальному колі.

Рефлексія: Які комунікативні бар'єри ви найчастіше зустрічаєте? Що, на вашу думку, є причиною цих бар'єрів?

Діагностичний компонент: діагностика здійснюється через спостереження тренера під час виконання вправ та самоаналіз учасників у процесі обговорень.

Корекційно–розвивальний компонент (45 хв)

Вправа «Активне слухання на практиці» 30 хв):**Мета:** відпрацювання навичок активного слухання.**Хід:** учасники об'єднуються в пари. Один розповідає про робочу ситуацію, інший активно слухає, використовуючи техніки (перефразування, уточнюючі запитання, відображення емоцій). Потім ролі міняються.**Рефлексія:** Що ви відчували в ролі того, хто розповідав? Чи відчували ви, що вас уважно слухають та розуміють? Що допомагало вам у ролі слухача краще зрозуміти співрозмовника?**Рольова гра «Ефективна взаємодія» (15 хв):****Мета:** застосування навичок ефективної комунікації в змодельованих професійних ситуаціях.**Обладнання:** картки з описом ситуацій (наприклад, обговорення проекту, конфлікт з колегою, спілкування з клієнтом).**Хід:** учасники об'єднуються в малі групи та розігрують запропоновані ситуації, намагаючись використовувати принципи ефективної комунікації.**Рефлексія:** Наскільки ефективною була комунікація у вашій групі? Що вдалося добре? Що можна було б покращити?**3. Заключна частина (15 хв)****Рефлексія (15 хв)****1 ЧАСТИНА ЗНАНЬСЬКА СКЛАДОВА:** Які основні аспекти ефективної комунікації ви сьогодні розглянули? Які техніки активного слухання ви запам'ятали? Які принципи надання зворотного зв'язку є важливими?**2 ЧАСТИНА ЕМОЦІЙНА СКЛАДОВА:** Чи відчуваєте ви себе більш впевнено у своїх комунікативних навичках? Що було для вас найскладнішим під час практичних вправ? Які нові підходи до спілкування ви плануєте використовувати у своїй роботі?**Тренінгове заняття № 5 на тему****«ПІДВИЩЕННЯ САМООЦІНКИ: ВІРА У ВЛАСНІ СИЛИ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ»****Мета заняття:** підвищити рівень самооцінки та впевненості учасників у власних професійних можливостях.**Завдання заняття:**

1. Розкрити поняття самооцінки та її вплив на професійну мотивацію.
2. Допомогти учасникам усвідомити свої сильні сторони та професійні досягнення.
3. Сприяти формуванню позитивного ставлення до себе як до професіонала.
4. Навчити використовувати позитивні твердження (афірмації) для зміцнення самооцінки.
5. Створити атмосферу підтримки та взаємного визнання.

Очікувані результати: Усі учасники/учасниці:

- розумітимуть зв'язок між самооцінкою та професійною мотивацією;
- усвідомлять свої професійні сильні сторони та досягнення;
- відчуватимуть підвищення впевненості у власних силах;
- навчаться використовувати афірмації для підтримки самооцінки;
- отримають позитивний зворотний зв'язок від інших учасників.

Обладнання: фліпчарт, маркери, аркуші паперу.**ХІД ЗАНЯТТЯ:****1. Організаційна частина (15 хв)****Привітання та повторення правил (5 хв)****Мета:** створення робочої атмосфери, нагадування про прийняті правила.**Хід:** тренер вітає учасників, коротко нагадує про правила роботи групи.**Рефлексія:** Чи всі готові до продовження роботи?**Розминка «Мій найкращий професійний момент» (10 хв)**

Мета: створення позитивного настрою, фокусування на власних успіхах.

Хід: кожен учасник по колу коротко розповідає про свій найяскравіший та найприємніший момент у професійній діяльності.

Рефлексія: Які емоції ви переживали, згадуючи цей момент? Що саме зробило цей момент таким значущим для вас?

2. Основна частина (2 години)

Інформаційно–смысловий компонент (1 година 10 хв)

Міні–лекція «Що таке самооцінка та її вплив на професійну діяльність» (25 хв): «Сьогодні ми поговоримо про самооцінку – наше загальне відчуття власної цінності та значущості. Самооцінка є фундаментом нашої впевненості в собі, наших дій та нашої професійної мотивації. Людина з адекватною самооцінкою вірить у свої сили, не боїться брати на себе відповідальність, легше справляється з невдачами та більш наполегливо йде до своїх цілей. Низька самооцінка, навпаки, може призводити до невпевненості, страху помилок, пасивності, зниження мотивації та, як наслідок, до менших професійних досягнень. Важливо розуміти, що самооцінка не є чимось статичним – її можна і потрібно розвивати та підтримувати.»

Міні–лекція «Фактори, що впливають на самооцінку» (20 хв): «Наша самооцінка формується під впливом багатьох факторів. Одним з найважливіших є наш минулий досвід, особливо перші роки життя та стосунки з батьками. Оцінки, які ми отримували від значущих для нас людей (батьків, вчителів, колег), наші успіхи та невдачі, порівняння себе з іншими – все це залишає свій слід на нашому сприйнятті себе. Також на нашу самооцінку може впливати наш внутрішній діалог – ті думки, які ми постійно про себе думаємо. Часто наш внутрішній критик буває занадто суворим та несправедливим, підриваючи нашу віру у власні сили. Перфекціонізм – прагнення до недосяжного ідеалу – також може негативно впливати на самооцінку, оскільки постійне відчуття недостатності призводить до розчарування.»

Міні–лекція «Шляхи підвищення самооцінки» (15 хв): «На щастя, нашу самооцінку можна підвищити, якщо свідомо працювати над цим. Одним з перших кроків є розвиток самоприйняття – вміння приймати себе такими, якими ми є, зі всіма своїми сильними та слабкими сторонами. Важливо навчитися фокусуватися на своїх сильних сторонах та досягненнях, а не лише на недоліках та помилках. Робота з внутрішнім критиком – усвідомлення його голосу та спроба замінити негативні думки на більш позитивні та підтримуючі – є важливим кроком. Використання позитивних афірмацій – тверджень про себе в позитивному ключі – може допомогти змінити наші глибокі переконання. І, звичайно ж, досягнення навіть невеликих успіхів у професійній діяльності та отримання позитивного зворотного зв'язку від оточуючих сприяють зміцненню нашої віри у власні сили.»

Обговорення «Мої думки про себе як професіонала» (15 хв):

Мета: сприяти усвідомленню власних переконань щодо своїх професійних якостей.

Хід: тренер пропонує учасникам подумати та записати кілька тверджень, які найчастіше приходять їм на думку про себе як про професіонала (як позитивних, так і негативних). Потім відбувається обговорення в загальному колі (за бажанням учасників).

Рефлексія: Які думки про себе як професіонала переважають у вас? Чи є серед них самокритичні твердження? Як ці думки впливають на вашу впевненість у собі?

Діагностичний компонент (45 хв)

Вправа «Самооцінка за шкалою різних професійних якостей» (15 хв):

Мета: швидка самооцінка різних професійних якостей.

Хід: тренер називає різні професійні якості (наприклад, компетентність, відповідальність, ініціативність, креативність, комунікабельність). Учасники подумки або на папері по шкалі від 1 до 10 оцінюють рівень розвитку кожної якості у себе.

Рефлексія: які якості ви оцінили найвище? Які найнижче? Чи є розбіжності між вашою самооцінкою різних якостей? Чим ви можете пояснити ці оцінки?

Вправа «Мої досягнення» (30 хв):

Мета: актуалізація позитивного професійного досвіду та власних досягнень.

Хід: учасникам пропонується згадати та записати якомога більше своїх професійних досягнень, навіть невеликих, за останній рік або за всю кар'єру. Навпроти кожного досягнення коротко описати, які їхні якості та зусилля сприяли цьому успіху.

Рефлексія: скільки досягнень ви змогли згадати? Які ваші якості допомогли вам досягти цих успіхів? Як усвідомлення своїх досягнень впливає на вашу думку про себе як професіонала?

Корекційно-розвивальний компонент (1 година 5 хв)

Вправа «Позитивні афірмації» (30 хв):

Мета: формування позитивного внутрішнього діалогу та підвищення самооцінки.

Хід: учасники індивідуально складають 3–5 позитивних тверджень про свої професійні якості та можливості (наприклад, «Я компетентний і цінний співробітник», «Я успішно справляюся зі складними завданнями», «Мої знання та навички постійно зростають»). Потім учасники об'єднуються в пари та по черзі проголошують свої афірмації, підтримуючи один одного.

Рефлексія: які відчуття виникали у вас, коли ви проголошували свої афірмації? Чи було складно їх складати? Як ви вважаєте, чи може регулярне використання афірмацій вплинути на вашу самооцінку?

Вправа «Лист підтримки самому собі» (30 хв):

Мета: розвиток навичок самопідтримки та позитивного самосприйняття.

Хід: учасникам пропонується написати собі листа підтримки та заохочення, уявляючи, що вони звертаються до себе в момент невпевненості або труднощів. У листі потрібно відзначити свої сильні сторони, досягнення та висловити віру у власні сили.

Рефлексія: Які почуття виникли у вас під час написання листа? Що було найважливішим висловити самому собі? Як ви можете використовувати цей лист у майбутньому?

Групова вправа «Коло визнання» (5 хв):

Мета: створення атмосфери підтримки та взаємного визнання цінності кожного учасника.

Хід: учасники стають у коло. Тренер пропонує кожному по черзі сказати щось позитивне про одного з інших учасників (за бажанням).

Рефлексія: Які емоції ви переживали, отримуючи позитивний відгук? Чи було щось, що вас здивувало або порадувало?

3. Заклучна частина (15 хв)

Рефлексія (15 хв)

1 ЧАСТИНА ЗНАННЄВА СКЛАДОВА: Що ви сьогодні дізналися про самооцінку та її вплив на професійну мотивацію? Які фактори впливають на нашу самооцінку? Які шляхи її підвищення ви запам'ятали?

2 ЧАСТИНА ЕМОЦІЙНА СКЛАДОВА: Чи відчуваєте ви себе більш впевнено у своїх професійних можливостях? Які вправи були для вас найбільш корисними? Що ви плануєте робити для подальшого зміцнення своєї самооцінки?

**Тренінгове заняття № 6 на тему
«УЗАГАЛЬНЕННЯ ТА ПЛАНУВАННЯ: МІЙ ШЛЯХ ДО СТІЙКОЇ
ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ»**

Мета заняття: узагальнити отримані знання та навички, розробити індивідуальні плани для підтримки та розвитку професійної мотивації на майбутнє.

Завдання заняття:

1. Актуалізувати ключові інсайти та знання, отримані протягом усієї тренінгової програми.

2. Проаналізувати зміни у розумінні власної професійної мотивації та самооцінки.
3. Визначити стратегії довгострокової підтримки високого рівня мотивації.
4. Сприяти розробці конкретних індивідуальних планів розвитку професійної мотивації на майбутній рік.
5. Створити підтримуюче середовище для обміну планами та отримання зворотного зв'язку.

Очікувані результати: усі учасники/учасниці:

- зможуть узагальнити ключові знання та навички, отримані на тренінгу;
- проаналізують свій прогрес у розумінні професійної мотивації та самооцінки;
- визначать для себе ефективні стратегії підтримки мотивації на майбутнє;
- розроблять індивідуальний план розвитку професійної мотивації;
- отримають підтримку та зворотний зв'язок щодо своїх планів.

Обладнання: фліпчарт, маркери, аркуші паперу.

ХІД ЗАНЯТТЯ:

1. Організаційна частина (15 хв)

Привітання та оголошення теми (5 хв)

Мета: створення підсумкової атмосфери, оголошення мети та завдань заключного тренінгу.

Хід: Тренер вітає учасників, наголошує на важливості узагальнення отриманих знань та планування майбутніх кроків.

Рефлексія: Які ваші очікування від сьогоднішнього заключного заняття?

Розминка «Мотиваційний коктейль» (10 хв)

Мета: актуалізація ключових усвідомлень, отриманих протягом програми.

Хід: кожен учасник по колу називає одне ключове усвідомлення або інсайт, який він отримав протягом усієї тренінгової програми.

Рефлексія: Які спільні теми та усвідомлення звучали найчастіше? Що було для вас найціннішим?

2. Основна частина (2 години 10 хв)

Інформаційно–смісловий компонент (30 хв)

Міні–лекція «Стратегії довгострокової підтримки професійної мотивації» (10 хв): важливість самопізнання, постановки цілей, розвитку навичок, пошуку натхнення та підтримки.

«Наш тренінг добігає кінця, і сьогодні ми підсумуємо все, чого навчилися, та складемо плани на майбутнє. Важливо розуміти, що професійна мотивація – це не щось статичне, вона потребує постійної підтримки та уваги. Для того, щоб зберігати високий рівень мотивації протягом тривалого часу, необхідно постійно займатися самопізнанням – розуміти свої цінності, потреби та інтереси. Важливо ставити перед собою чіткі та досяжні цілі, які будуть надихати вас рухатися вперед. Постійний розвиток своїх навичок та знань, пошук нових можливостей та натхнення у своїй роботі, а також оточення себе підтримуючими та позитивними людьми – все це є важливими стратегіями для довгострокової підтримки вашої професійної мотивації та успішної самореалізації.»

Узагальнююча дискусія «Ключові інсайти програми» (20 хв):

Мета: систематизація знань та обмін досвідом щодо застосування отриманих інструментів.

Хід: тренер ставить відкриті питання:

- «Які знання та навички, отримані на тренінгу, ви вважаєте найбільш цінними?
- Як ви плануєте використовувати їх у своєму професійному житті?
- Які зміни у своєму ставленні до роботи та мотивації ви вже помітили?».

Учасники діляться своїми думками та досвідом.

Рефлексія: Які спільні висновки можна зробити за результатами нашої програми? Які особисті відкриття ви зробили для себе?

Діагностичний компонент (40 хв)

Вправа «Мої ключові мотиватори (перегляд)» (20 хв):

Мета: Оцінка змін у пріоритетах мотиваційних факторів.

Хід: Учасники повертаються до списку своїх ключових мотиваторів, складеного на другому тренінгу, та аналізують, чи змінилася їхня значущість. За бажанням діляться своїми спостереженнями в малих групах.

Рефлексія: Які зміни відбулися у вашому розумінні своїх професійних мотиваторів? Чим зумовлені ці зміни?

Вправа «Оцінка змін» (20 хв):

Мета: самоаналіз особистісного та професійного зростання за час програми.

Хід: учасникам пропонується письмово відповісти на питання:

1. «Які зміни відбулися у моєму розумінні професійної мотивації та моєму ставленні до себе як до професіонала за час тренінгу?
2. Які нові цілі та прагнення у мене з'явилися?».

Рефлексія: Які ключові зміни ви помітили? Що стало для вас найбільш вагомим результатом участі у програмі?

Корекційно–розвивальний компонент (1 година)

Вправа «Мій індивідуальний план розвитку професійної мотивації на наступний рік» (60 хв):

Мета: розробка конкретного плану дій для підтримки та розвитку професійної мотивації.

Хід: учасники індивідуально розробляють план, використовуючи отримані знання та результати самодіагностики. План може включати цілі у сфері професійного зростання, самоактуалізації, розвитку комунікабельності та підвищення самооцінки, а також конкретні кроки, терміни та необхідні ресурси для їх досягнення.

Рефлексія: Наскільки чітким та реалістичним вийшов ваш план? Які кроки ви плануєте розпочати вже найближчим часом?

3. Заключна частина (15 хв)

Обговорення планів та зворотний зв'язок (10 хв)

Мета: отримання підтримки та корисних порад від інших учасників щодо розроблених планів.

Хід: за бажанням учасники діляться своїми планами в малих групах або в загальному колі, отримуючи зворотний зв'язок та підтримку від колег.

Рефлексія: Чи отримали ви корисні ідеї або поради щодо свого плану? Що було найціннішим у процесі обміну планами?

Підведення підсумків та завершення тренінгу (5 хв)

Мета: закріплення результатів навчання, створення позитивного настрою на подальший розвиток.

Хід: тренер підводить підсумки всієї програми, дякує учасникам за активну участь, відзначає їхній прогрес та надає заключні рекомендації щодо подальшого саморозвитку. Учасники діляться своїми загальними враженнями від програми.

Рефлексія:

1 ЧАСТИНА ЗНАННЄВА СКЛАДОВА: Що було для вас найважливішим? Які знання та навички ви плануєте використовувати у своєму професійному житті?

2 ЧАСТИНА ЕМОЦІЙНА СКЛАДОВА: Які ваші загальні враження від тренінгової програми?

Анкета для оцінки ефективності тренінгової програми «ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ: ШЛЯХ ДО УСПІХУ ТА САМОРЕАЛІЗАЦІЇ»

Шановний учаснику/учаснице!

Просимо вас надати зворотний зв'язок щодо тренінгової програми, яку ви щойно завершили. Ваша думка є важливою для нас, оскільки допоможе покращити наші майбутні тренінги. Будь ласка, уважно прочитайте кожне питання та оберіть найбільш відповідний варіант відповіді або надайте розгорнуту відповідь у відведеному місці. Ваша конфіденційність буде забезпечена.

1. Загальна оцінка програми:

Наскільки загалом ви задоволені тренінговою програмою?

- 1 – зовсім не задоволений.
- 2 – незадоволений.
- 3 – нейтрально.
- 4 – задоволений.
- 5 – повністю задоволений.

Чи виправдала програма ваші очікування?

- Повністю виправдала – 5.
- Скоріше виправдала – 4.
- Частково виправдала – 3.
- Скоріше не виправдала – 2.
- Зовсім не виправдала – 1.

Що було найбільш корисним для вас у цій програмі?

Що, на вашу думку, можна було б покращити в програмі?

2. Оцінка змісту та структури:

Наскільки чітко були сформульовані цілі та завдання програми?

- 1 – зовсім не чітко.
- 2 – нечітко.
- 3 – частково чітко.
- 4 – чітко.
- 5 – дуже чітко.

Наскільки логічною та послідовною була структура програми?

- 1 – зовсім не логічна.
- 2 – нелогічна.
- 3 – частково логічна.
- 4 – логічна.
- 5 – дуже логічна.

Наскільки корисним та актуальним був зміст програми для вашої професійної діяльності?

- 1 – зовсім не корисний.
- 2 – некорисний.
- 3 – частково корисний.
- 4 – корисний.
- 5 – дуже корисний.

Чи достатньо часу було відведено на кожну тему?

- Недостатньо – 1.
- Достатньо – 2.
- Зайве – 3.

Які теми були для вас найбільш цікавими?

Які теми, на вашу думку, були найменш цікавими або корисними?

3. Оцінка методів та вправ:

Наскільки різноманітними та ефективними були використані методи навчання (міні-лекції, дискусії, вправи, рольові ігри тощо)?

- 1 – зовсім не ефективні.
- 2 – неефективні.
- 3 – частково ефективні.

4 – ефективні.

5 – дуже ефективні.

Які вправи або методи вам сподобалися найбільше? Чому?

Які вправи або методи, на вашу думку, були найменш корисними? Чому?

Чи була достатньою можливість для практичного застосування отриманих знань та навичок?

- Недостатньо – 1.
- Достатньо – 2.
- Більш ніж достатньо – 3.

4. Оцінка тренера:

Наскільки добре тренер володів матеріалом?

1 – зовсім не добре.

2 – недобре.

3 – задовільно.

4 – добре.

5 – відмінно.

Наскільки ефективною була комунікація тренера з групою?

1 – зовсім не ефективна.

2 – неефективна.

3 – частково ефективна.

4 – ефективна.

5 – дуже ефективна.

4.3. Чи створив тренер атмосферу підтримки та відкритості?

- Зовсім не створив – 1.
- Не створив – 2.
- Частково створив – 3.
- Створив – 4.
- Повністю створив – 5.

Чи були відповіді тренера на ваші запитання корисними та зрозумілими?

- Зовсім не корисні – 1.
- Некорисні – 2.
- Частково корисні – 3.
- Корисні – 4.
- Дуже корисні – 5.

Ваші побажання тренеру:

5. Оцінка організації:

Наскільки зручним було місце проведення тренінгу?

1 – зовсім не зручне.

2 – незручне.

3 – частково зручне.

4 – зручне.

5 – дуже зручне.

Чи було достатньо роздаткових матеріалів?

- Недостатньо – 1.
- Достатньо – 2.
- Більш ніж достатньо – 3.

Чи були перерви організовані зручно для вас?

- Зовсім не зручно
- Незручно
- Частково зручно
- Зручно
- Дуже зручно

Ваші коментарі та пропозиції щодо організації:

6. Застосування на практиці:

Чи плануєте ви застосовувати отримані знання та навички у своїй професійній діяльності?

- Обов'язково
- Скоріше так
- Можливо
- Скоріше ні
- Ні

Що, на вашу думку, може допомогти вам у застосуванні отриманих знань?

7. Додаткові коментарі: Будь ласка, поділіться будь-якими іншими думками або пропозиціями, які не були охоплені попередніми питаннями.

Додаток Г

**Якісний склад вибірки емпіричного дослідження
(35 - працівників та клієнтів Сумської філії обласного центру
занятості)**

Категорія	Кількість	Відсоток (%)
Чоловік	7	20 %
Жінка	28	80 %
Не працюю	11	31 %
Офіційно працюю	22	63 %
ФОП	1	3 %
У декреті	1	3 %
Одружений/одружена	25	71 %
Неодружений/неодружена	7	20 %
Розлучений/розлучена	2	6 %
Вдова	1	3 %
Є діти	26	74%
Немає дітей	9	26%