

Міністерство освіти і науки України
Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя
Факультет педагогіки, психології, соціальної роботи та
мистецтв
Кафедра загальної та практичної психології
Освітньо-наукова програма: Психологія. Практична психологія
Спеціальність: 053 Психологія

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня магістр
**Мотивація вибору професії у осіб з різними
індивідуально-психологічними властивостями**
Жегет Юлії Миколаївни

Науковий керівник:
Никоненко Олег Петрович
доцент, кандидат біологічних наук

Рецензент:
Папуча Микола Васильович
доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри та практичної
психології
Литовченко Ніна Федорівна
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри загальної та
практичної психології

Допущено до захисту: _____ 2024р.
Завідувач кафедри:
Проф. _____ Микола ПАПУЧА

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ У ОСІБ З РІЗНИМИ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ ВЛАСТИВОСТЯМИ.....	7
1.1. Мотив як психологічна категорія та мотивація як система усвідомлених мотивів.....	7
1.2. Основні чинники професійної мотивації.....	13
1.3. Поняття та класифікація індивідуально-психологічних властивостей особистості.....	18
1.4. Вплив індивідуально-психологічних властивостей на мотивацію вибору професії.....	27
Висновки до розділу 1.....	32
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ У ОСІБ З РІЗНИМИ ІНДИВІДУАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИМИ ВЛАСТИВОСТЯМИ.....	34
2.1. Психодіагностичний комплекс для дослідження мотивації вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями....	34
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	39
Висновки до розділу 2.....	47
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДТРИМКИ МОТИВАЦІЇ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ У ОСІБ З РІЗНИМИ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ ВЛАСТИВОСТЯМИ.....	49
3.1. Психологічні аспекти консультування щодо вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями.....	49
3.2. Програма щодо підтримки мотивації вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями.....	58
Висновки до розділу 3.....	70
ВИСНОВКИ.....	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена зростаючою необхідністю глибшого розуміння зв'язку між психологічними характеристиками особистості та вибором професійної діяльності в умовах сучасного соціально-економічного розвитку. Сучасний ринок праці є динамічним і конкурентним, що вимагає від молоді не лише професійних знань, але й здатності до самосвідомості, самооцінки та усвідомлення своїх індивідуальних особливостей. Вивчення індивідуально-психологічних властивостей дозволяє краще зрозуміти механізми формування професійних устремлінь та вибору кар'єрного шляху. Дане дослідження має не лише теоретичне, але й практичне значення, оскільки його результати можуть бути використані для розробки ефективних методик профорієнтації, підвищення ефективності навчальних процесів у закладах освіти, а також для створення програм підтримки молоді у виборі професії, що відповідає їхнім індивідуальним психологічним характеристикам.

Мотив та мотивація є ключовими поняттями в психології, які відіграють важливу роль у розумінні людської поведінки. Мотиви можуть бути визначені як психічні процеси, які спонукають особу до дій. Вони можуть бути різними: фізіологічними, соціальними, когнітивними, емоційними тощо. Основною характеристикою мотиву є його здатність викликати активність, що призводить до досягнення певної мети. Мотивація є більш комплексним поняттям, яке охоплює не лише самі мотиви, а й їхню організацію та усвідомленість. Вона включає в себе різноманітні фактори, які впливають на рішення людини діяти певним чином. Мотивація може бути усвідомленою або неусвідомленою, і вона може змінюватися в залежності від обставин та особистих переконань.

Взаємозв'язок між мотивами та мотивацією є складним і багатограним. Мотиви можуть бути основою для формування мотивації, але мотивація, у свою чергу, може модифікувати мотиви. Так, усвідомлення важливості певної мети може підвищити мотивацію до її досягнення, навіть якщо початкові мотиви не

були достатньо сильними. Крім того, мотивація може змінюватися залежно від зовнішніх умов, соціального контексту та особистих переживань. Таким чином, вивчення мотивації вимагає комплексного підходу, який враховує як внутрішні, так і зовнішні фактори.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі дослідження присвячені численні наукові доробки І. Баріхашвілі, О. Білецької, Т. Болкун, Т. Бородулькіної, О. Вітковської, Н. Воляннюк, Г. Ложкіна, Ю. Діденко, С. Занюк, Н. Прядко, О. Мельник та ін.

Професійна мотивація є одним з ключових аспектів, що впливають на ефективність праці, задоволеність роботою та загальну продуктивність співробітників. Вона визначає, чому люди обирають ті чи інші професії, як вони ставляться до своєї роботи і які результати досягають у своїй діяльності. Внутрішні чинники мотивації пов'язані з особистісними потребами, цінностями та прагненнями індивіда. Одним із найважливіших внутрішніх чинників є потреба в самореалізації. Професії, що дозволяють реалізувати творчі здібності, інтелектуальний потенціал або соціальний вплив, можуть стати потужним джерелом мотивації.

Зовнішні чинники мотивації, у свою чергу, включають різноманітні матеріальні та нематеріальні стимули, які впливають на поведінку працівників. Одним із найзначніших зовнішніх чинників є фінансова винагорода. Заробітна плата та бонуси можуть суттєво впливати на рівень мотивації, проте важливо зазначити, що фінансова винагорода є лише одним із аспектів. Вона може бути ефективною на початкових етапах, але з часом її значення може знижуватися. Соціальне визнання та підтримка також є потужними зовнішніми чинниками. Позитивні відгуки, нагороди та визнання досягнень можуть сприяти підвищенню мотивації, оскільки люди прагнуть бути оціненими та визнаними у своїй діяльності. Культура організації, що підтримує колективізм та співпрацю, також може сприяти більшій мотивації, оскільки працівники відчують себе частиною команди.

Одним із ключових факторів, що формують мотивацію вибору професії, є індивідуально-психологічні властивості особистості. Індивідуально-психологічні властивості включають в себе риси характеру, інтелект, емоційну стійкість, темперамент, а також цінності та інтереси особистості. Кожен з цих аспектів може суттєво впливати на те, які професії людина обирає, а також на її мотивацію досягати успіху в обраній сфері. Однією з важливих психологічних характеристик є темперамент. Наступним важливим фактором є особистісні цінності. Вибір професії часто визначається тим, наскільки обрана сфера відповідає особистим цінностям індивіда. Інтелект та когнітивні здібності також відіграють суттєву роль у виборі професії. Люди з високим рівнем інтелекту, які мають аналітичні здібності, можуть бути схильні до професій у галузі науки, техніки або ІТ. Водночас інші можуть віддати перевагу творчим професіям, таким як мистецтво або дизайн, якщо вони мають розвинену креативність.

Отже, актуальність проблеми та потреба в її подальшому вивченні зумовили вибір теми магістерської роботи: **«Мотивація вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями».**

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та практично дослідити мотиваційні чинники, що впливають на вибір професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями.

Відповідно до мети сформульовано наступні **завдання дослідження:**

1. На основі аналізу наукових праць і джерельної бази вивчити та обґрунтувати мотив як психологічну категорію та мотивацію як систему усвідомлених мотивів.
2. Виокремити основні чинники професійної мотивації.
3. Розкрити поняття та класифікацію індивідуально-психологічних властивостей особистості.
4. Експериментально дослідити вплив індивідуально-психологічних властивостей на мотивацію вибору професії.

Об’єкт дослідження – процес вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями.

Предмет дослідження – мотиваційні чинники, що впливають на вибір професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями.

Для досягнення мети магістерської роботи було використано **комплекс методів**: аналізу, порівняння, узагальнення, систематизація психологічної, педагогічної, методичної літератури та нормативних документів з проблеми дослідження; психологічний експеримент.

Апробація результатів роботи. Основні теоретичні та практичні результати дослідження висвітлено у доповідях на науково-практичних конференціях, а саме:

1.

2.

Публікації.

1.

2.

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел (всього ____).

Повний обсяг роботи складає ____ сторінок, з них ____ сторінок основного тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ У ОСІБ З РІЗНИМИ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ ВЛАСТИВОСТЯМИ

1.1. Мотив як психологічна категорія та мотивація як система усвідомлених мотивів

Мотивація – це одна з основних психологічних категорій, яка визначає ментальну структуру людини і її поведінку [57]. Мотивація – це психологічний процес, який визначає, куди спрямована поведінка людини, її інтенсивність та тривалість у досягненні визначених цілей. Цей процес є ключовим для досягнення успіху в будь-якій сфері життя, будь то навчання, робота, спорт або особисте самовдосконалення [20]. Недостатня мотивація може призвести до втрати інтересу та розвитку бездіяльності, тоді як висока мотивація може стимулювати досягнення неймовірних результатів. Мотив – це те, що спонукає людину діяти, формує її цілі та бажання [9]. Вивчення мотивації є важливим напрямком в сучасній психології, оскільки дозволяє краще розуміти, чому людина робить те чи інше, як здійснює вибір, яким чином реалізує власні потреби.

Численні наукові дослідження свідчать про те, що існує декілька видів мотивації, які можуть впливати на поведінку людини. Один з найбільш поширених видів мотивації – це внутрішня мотивація, яка виникає зсередини особи і ґрунтується на внутрішніх цінностях, цілях та переконаннях. Ця форма мотивації може бути дуже потужною, оскільки вона стимулює людину до дії з власного бажання досягнення мети [27]. Власне іншим важливим типом мотивації є зовнішня мотивація, яка формується під впливом зовнішніх чинників, таких як заохочення, покарання або соціальне визнання. Дана форма мотивації може бути корисною для стимулювання дії на короткий термін, однак вона часто не ефективна у довгостроковому плані,

оскільки вона може призвести до вигорання та втрати інтересу до поставленої мети. Окрім цього, існують також такі види мотивації, як соціальна мотивація, когнітивна мотивація, емоційна мотивація та інші, які можуть впливати на поведінку особи в різних сферах її життя. Розуміння цих різних видів мотивації може допомогти краще зрозуміти, як людина працює над досягненням своїх цілей та як цей процес можна оптимізувати для досягнення найкращих результатів.

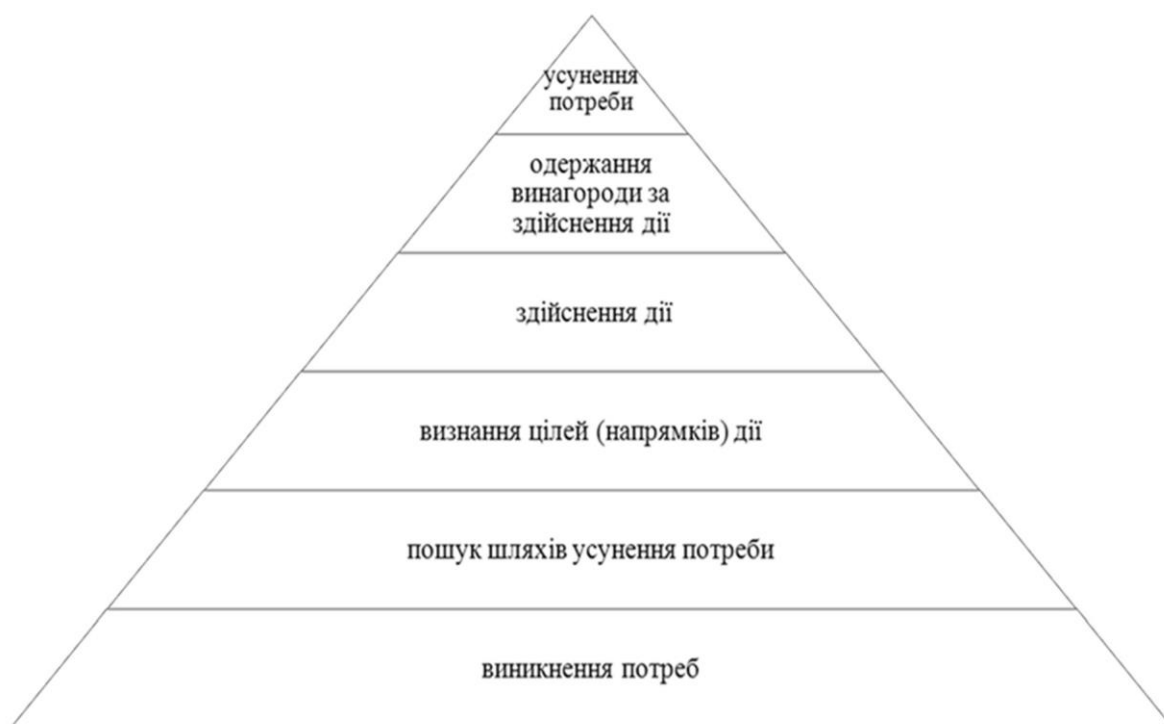


Рис. 1.1. Модель процесу мотивації [36]

Власне соціальна мотивація є важливим аспектом людської поведінки, який впливає на відносини з іншими людьми, а також на досягнення та успіхи в різних сферах життя. Цей вид мотивації виникає саме в умовах взаємодії з іншими людьми і базується на потребі суспільного визнання, прийняття та підтримки [7]. Згідно з теорією соціальної мотивації, людська поведінка формується під впливом взаємодії з соціальним середовищем, яке охоплює родину, друзів, колег та інших представників спільноти. Саме ці

взаємодії можуть викликати певні емоції та реакції, які мотивують людину до певних дій чи змін у її поведінці. Одним з ключових аспектів соціальної мотивації є потреба в соціальному визнанні та прийнятті. Людина шукає підтримку та підтвердження своїх дій та досягнень у власному соціальному оточенні. Дана потреба може виступати як додатковим стимулом для досягнення поставлених цілей та завдань. Крім того, соціальна мотивація може бути також пов'язана із соціальною порівнянням. Людина може порівнювати свої досягнення з досягненнями інших людей та використовувати це порівняння як спосіб мотивації для покращення своїх результатів. Наприклад, конкуренція з іншими може стимулювати людину до більш високих досягнень та продуктивності. Соціальна мотивація може також впливати на формування людських цінностей та переконань. Соціальне середовище здатне формувати сприйняття світу людиною, а також людські цінності можуть бути визначені соціальними нормами та очікуваннями [18].

Когнітивна мотивація є ключовим елементом людської психології, що визначає можливість досягнення цілей за рахунок когнітивних процесів, включаючи увагу, пам'ять, сприйняття та мислення [11]. Цей вид мотивації розглядається як внутрішній інструмент, який регулює людське бажання навчатися, розвиватися та досягати успіху. Один з ключових аспектів когнітивної мотивації – це цілепокладання. Людина, що має високу когнітивну мотивацію, чітко усвідомлює свої цілі та приділяє їм достатньо уваги та зусиль. Вона орієнтована на результат, завжди шукає нові знання та навички, здатна вмикати свої когнітивні ресурси для досягнення успіху. Власне іншим важливим аспектом когнітивної мотивації є саморегуляція. Людина з високим рівнем цієї мотивації вміє контролювати свої дії та реагувати на внутрішні та зовнішні впливи. Вона розвиває вміння планувати свої дії, оцінювати їх ефективність та вносити корективи для досягнення мети [57].

Когнітивна мотивація також пов'язана з людськими віруваннями та очікуваннями. Людина, яка вірить у свої можливості досягти успіху, має велику мотивацію навчатися та розвиватися. Вона зосереджена на позитивних результативних відчуттях, які виникають від досягнення мети. Звичайно, когнітивна мотивація не є постійною інсталяцією та може змінюватися в залежності від ситуації та обставин. Проте важливо розвивати даний вид мотивації, оскільки він є ключовим для успішного навчання, розвитку та досягнення в результативності.

Емоційною мотивацією називають процес, який спонукає людину до дії відчуттями та емоціями [20]. Це один з видів мотивації, який виникає за умови виникнення сильних почуттів або ж емоцій. Емоції можуть бути як позитивними, так і негативними, і в обох випадках вони можуть впливати на рішення та дії людини [12]. Дослідження показують, що емоційна мотивація може бути дуже потужним стимулом для досягнення цілей. Коли людина відчуває позитивні емоції, такі як радість або задоволення, її енергія та цілеспрямованість зростають, що сприяє досягненню успіху в різних аспектах життя. У той же час негативні емоції, такі як страх або тривога, можуть спонукати її до активних дій, щоб уникнути небажаних наслідків.

Одним із важливих аспектів емоційної мотивації є те, що емоції можуть мати дуже індивідуальний характер і залежать від конкретних обставин та особистісних рис людини. Наприклад, для однієї людини може бути стимулом радість від перемоги, тоді як для іншої – страх перед можливим провалом. Також важливо враховувати, що емоції можуть бути змінними та можуть виникати і зникати в залежності від обставин [36]. Мотивація з емоційним компонентом може бути корисною для людей в різних сферах життя, від навчання до роботи. Наприклад, в навчанні емоційна мотивація може допомогти студентам краще зосередитися на вивченні матеріалу та зберегти мотивацію до досягнення успіху. У професійній діяльності емоційна мотивація може стимулювати працівників до досягнення вищих результатів і виконання поставлених завдань.

Зауважимо, що А. Маслоу є одним з найвидатніших психологів, який вніс великий внесок у розвиток теорії мотивації. Він сформулював теорію ієрархії потреб, яка стала однією з найбільш відомих та впливових теорій в психології. Так, згідно з теорією Маслоу, у кожної людини є п'ять рівнів потреб, які впливають на їхню мотивацію і поведінку. Ці рівні потреб представлені в такій ієрархічній послідовності [38]:

1. Фізіологічні потреби – це базові потреби, які включаються в їжу, воду, сон, статеву активність тощо. Дані потреби є найбільш невідкладними і мають найвищий пріоритет.

2. Потреба у безпеці – ця потреба включає в себе потребу в безпеці, стабільності. Людина шукає захист від небезпеки.

3. Соціальні потреби – це потреба в любові, дружбі, приналежності та соціальному прийнятті. Це потреба відчувати себе прийнятим та включеним у групу.

4. Потреба в шануванні – це потреба в увазі, повазі та визнанні від інших. Людина шукає успіх та досягнення в своїй діяльності.

5. Самореалізація – це власне найвищий рівень потреб, який включає в себе потребу в самоактуалізації, самовдосконаленні та розвитку власного потенціалу [7].

Дані ієрархія потреб А. Маслоу вказує на те, що для досягнення вищих рівнів потреб люди спочатку повинні задовольнити нижчі рівні. Наприклад, людина не може розвиватися в особистісному плані, якщо вона не має достатньої кількості їжі або не відчуває безпеки.

Власне теорія А. Маслоу вказує на важливість розуміння та задоволення потреб людей для досягнення успіху та задоволення у житті. Ця теорія допомагає розуміти, чому люди вчиняють ті чи інші дії, які мотиви їх приводять до цього. Вона також стимулює до розвитку та самореалізації, що допомагає людині відчувати себе задоволеною та щасливою.

Згідно теорією очікувань Віктора Врума, основним фактором, що впливає на мотивацію людини, є очікування результатів від її дій [24].

Основними принципами теорії очікувань є три основні складові: індивідуальні очікування, індивідуальний відчуття цінності та індивідуальний унікальний стимул. Ці складові взаємодіють між собою та впливають на мотивацію людини до виконання певних дій. Індивідуальні очікування визначають, як людина сприймає відношення між своїми діями та бажаним результатом. Якщо вона вірить, що свої зусилля призведуть до досягнення мети, то це збільшує її мотивацію до дій. З іншого боку, якщо людина не очікує, що зусилля призведуть до бажаного результату, то її мотивація може бути низькою.

Індивідуальне відчуття цінності вказує на те, наскільки важливою є для людини мета, досягнення якої вона прагне. Якщо мета є важливою для людини, то вона буде більш мотивованою до дій, що призведуть до досягнення цієї мети. Індивідуальний унікальний стимул вказує на те, що кожна людина має свої власні цінності, віру в себе та особистий досвід, які впливають на її мотивацію. Дані унікальні фактори можуть відрізнятися у кожній окремій людині та впливати на її мотивацію і поведінку [48].

Теорія самореалізації К. Роджерса є однією з найважливіших теорій мотивації, що звернула увагу на внутрішній потенціал людини та її можливості для особистісного розвитку. Дана теорія виокремлюється своїм підходом до того, як людина може відчувати задоволення та досягнення через самореалізацію, тобто досягнення своїх внутрішніх потреб [27]. Власне основним поняттям в теорії К. Роджерса є самореалізація, яка означає процес розвитку власного потенціалу та створення умов для особистісного росту. К. Роджерс наголошував на тому, що людина має внутрішні ресурси для самостійності та автономії, але деякі фактори, такі як соціальні норми, виховання чи суспільні очікування, можуть обмежувати цей процес. Тому важливою умовою для самореалізації є прийняття себе таким, яким ти є, та розвиток своєї унікальності.

Теорія К. Роджерса висвітлює важливість внутрішньої мотивації для досягнення особистісного розвитку. Людина повинна мати внутрішню

мотивацію та бажання для саморозвитку, щоб відчувати задоволення від досягнень та досягати своїх цілей. К. Роджерс наголошував на важливості автентичності та співробітництва у процесі самореалізації, що сприяє стимулюванню та підтримці внутрішньої мотивації [38]. Одним з ключових принципів теорії К. Роджерса є прийняття особистісного потенціалу та впевненість у власних можливостях. Це означає, що людина повинна визнати свою унікальність та власне вірити у свої можливості для досягнення успіхів. Через цей позитивний погляд на себе та світ, людина може розвивати свій потенціал та досягати внутрішньої гармонії.

Отже, мотивація є важливою психологічною категорією, яка визначає поведінку та цілі людини. Вивчення мотивації дозволяє краще розуміти людську природу, виявляти та розвивати потенціал особистості. Дана категорія є основою для розвитку як індивідуального, так і колективного потенціалу суспільства.

Подальші дослідження можуть зосередитися на дослідженні різних видів мотивів та їхнього впливу на поведінку людини. Також можна дослідити, які фактори сприяють або ж перешкоджають розвитку мотивації у різних контекстах (наприклад, на роботі, в навчанні чи в особистому житті).

1.2. Основні чинники професійної мотивації

Професійна мотивація є одним із основних чинників, що впливають на продуктивність і задоволеність працівників. Наукові дослідження в цій сфері сприяють глибшому розумінню факторів, які впливають на мотивацію співробітників, а також методів її підвищення для досягнення найкращих результатів [27]. Професійна мотивація спрямована на стимулювання колективу до досягнення високих результатів, реалізації цілей організації. Вона включає використання ситуаційного моделювання, яке активізує емоції, почуття змагання та відповідальності. Також важливими є участь у діяльності компанії, успішність виконання роботи та своєчасне отримання

винагороди [22]. Наукові дослідження підтверджують, що професійна мотивація має велике значення для виконання завдань та досягнення успіху у роботі. Люди, які відчують цікавість до своєї діяльності та мають чіткі цілі, більш впевнено й ефективно працюють, порівняно з тими, хто не має мотивації або ж цілей.

Професійна мотивація, згідно з теорією А. Маслоу, виникає з потреби в самореалізації. Це певним чином означає, що людина відчуває задоволення від досягнень у своїй професійній діяльності, відчуває власну ефективність та успішність. Коли людина виконує завдання, які відповідають її здібностям та цінностям, вона відчуває внутрішню мотивацію та задоволеність від своєї роботи [30]. Самореалізація в професійній сфері може передбачати освоєння нових навичок, пошук можливостей для особистісного розвитку, досягнення нових вершин у кар'єрі та формулювання особистих і професійних цілей. Це можна здійснити шляхом навчання, творчого самовираження, експериментування та розкриття власного потенціалу.

Важливо зазначити, що професійна мотивація тісно пов'язана з відчуттям власної ефективності. Коли людина усвідомлює, що її робота є важливою та має значення, вона більш схильна зосереджуватися на завданні, підвищувати свою продуктивність і досягати успіху. Це відчуття спонукає її докладати більше зусиль у професійній діяльності та досягати поставлених цілей.

Професійна мотивація є одним із ключових аспектів успішності у кар'єрному розвитку. Згідно з теорією В. Врума, професійна мотивація визначається суб'єктивною важливістю та цінністю, яку особа приділяє своїм професійним цілям і завданням [48]. Це означає, що людина буде мотивована досягати успіху у своїй професійній діяльності, якщо вона усвідомлює, що її цілі та завдання мають для неї значення та цінність. Існує кілька факторів, які можуть впливати на професійну мотивацію особистості. Один із ключових аспектів – це внутрішня мотивація, яка базується на особистих цілях, цінностях і інтересах. Якщо людина відчуває, що її професійні амбіції

узгоджуються з її особистими цінностями та інтересами, вона буде більш спроможною досягти успіху у своїй професійній сфері [11]. Окрім того, зовнішні чинники також можуть впливати на професійну мотивацію. Наприклад, отримання винагороди за досягнення певних професійних цілей, а також підтримка з боку колег і керівництва, можуть позитивно позначитися на мотивації особи досягати успіху в обраній професії.

Подальший розвиток професійної мотивації слід розглядати як безперервний процес, що потребує регулярного аналізу власних професійних цілей і завдань, оцінювання рівня мотивації та впровадження нових стратегій для її підвищення. Зокрема, важливо не лише ставити високі професійні цілі, але й розробляти конкретні плани дій для їх досягнення, встановлювати терміни виконання завдань, а також визначати механізми винагороди за досягнення цілей.

Теорія двоїстого підходу до мотивації, яку запропонував Ф. Герцберг, вказує на дві основні групи факторів, які впливають на задоволення працівника і його мотивацію. Власне перша група факторів, визначених Ф. Герцбергом, називається гігієнічними факторами. Вони охоплюють умови праці, рівень заробітної плати, стосунки з керівництвом і колегами, організаційну політику, методи управління та інші елементи робочого середовища [27]. Дані фактори, за словами Ф. Герцберга, не здатні самостійно спонукати працівника до необхідної діяльності, але їх відсутність або недоліки можуть викликати незадоволення серед співробітників.

Друга група факторів, які впливають на мотивацію працівника – це мотивуючі чинники. Ці фактори охоплюють внутрішні аспекти роботи, зокрема визнання досягнень, перспективи професійного розвитку, впевненість у власних здібностях та задоволення від виконуваної діяльності. Дані фактори заохочують працівника до більш високої активності, допомагають йому бути більш продуктивним та досягати поставлених цілей. Внутрішня мотивація, вирізняється від зовнішньої тим, що її джерелом є сам працівник, його внутрішні цінності, потреби та бажання. Коли працівник

відчуває задоволення від своєї роботи та усвідомлює результати своїх зусиль, він отримує внутрішній стимул для подальшого розвитку та досягнення нових успіхів [36].

Фактори, що впливають на професійну мотивацію, можуть бути різноманітними та охоплювати як внутрішні, так і зовнішні аспекти. Один з основних внутрішніх чинників професійної мотивації – це особисті цілі та цінності. Особисті цілі можуть визначати дії та рішення у професійній сфері. Коли людина має чітко сформульовані цілі, вона може краще спланувати свої дії та зосередити увагу на досягненні результату. Наприклад, якщо основною метою є отримання підвищення на посаді, людина усвідомлено працюватиме над розвитком необхідних навичок і знань, щоб підвищити свою кваліфікацію та конкурентоспроможність на ринку праці.

Крім того, особисті цінності відіграють важливу роль у формуванні професійної мотивації. Цінності визначають погляди на світ, наше ставлення до роботи та досягнень. Якщо робота відповідає людським цінностям – вона відчуває задоволення від виконаної роботи та маємо більше енергії та мотивації для досягнення високих результатів. На відміну, якщо наша професія суперечить нашим цінностям – ми можемо відчувати стрес, незадоволеність та втрату мотивації до праці.

Ще одним важливим фактором внутрішньої професійної мотивації є самооцінка – вона є важливим психологічним фактором, який впливає на внутрішню професійну мотивацію людини. Визначення власної цінності, здатностей, досягнень та навичок є ключовим для розвитку внутрішньої мотивації та досягнення успіху у професійній сфері [28]. Висока самооцінка сприяє підвищенню віри у власні сили, відчуттю впевненості та відмінних результатів у виконанні поставлених завдань. Особа з високою самооцінкою частіше визначає для себе амбітні цілі, відчуває власну компетентність і впевненість у здатності досягати успіху. Це, у свою чергу, мотивує до праці та особистісного розвитку, що сприяє зростанню продуктивності та вдосконаленню професійних навичок [12]. Безпосередньо низька самооцінка,

навпаки, може викликати втрату мотивації, відчуття невпевненості у власних здібностях та неспроможності досягти успіху. Люди з низькою самооцінкою часто відчувають страх перед невдачами, уникають виконання складних завдань і відповідальності. Такі фактори негативно позначаються на їхньому професійному розвитку, що може призвести до невдач і зниження продуктивності.

Отже, самооцінка відіграє важливу роль у внутрішній професійній мотивації людини. Для підвищення самооцінки важливо враховувати свої сильні сторони, дотримуватися позитивного мислення, встановлювати реалістичні цілі та працювати над своїм самовдосконаленням. Від цього залежить якість професійного розвитку та досягнення успіхів у кар'єрі.

Зазначимо, що один із ключових факторів, що впливає на професійну мотивацію, це зовнішні стимули, зокрема винагорода за успішну роботу. Зарплата є одним із ключових способів винагороди за виконану роботу, який стимулює людей до досягнення вражаючих результатів. Відповідний рівень зарплати може стимулювати працівника бути більш продуктивним та ефективним, оскільки він відчуває, що його зусилля будуть винагороджені. Бонуси і премії відіграють важливу роль у мотивації працівників, оскільки вони слугують додатковими стимулом для досягнення високих результатів [30].

Невід'ємною частиною винагороди за успішну роботу можуть бути інші матеріальні стимули, такі як подарунки, подорожі, корпоративні події тощо. Матеріальні стимули можуть бути дієвими у мотивації співробітників, особливо для тих, хто цінує фінансові винагороди та різні задоволення. Однак, важливо розуміти, що винагорода за успішну роботу не є єдиним чинником професійної мотивації. Для багатьох людей важливо також відчувати внутрішню задоволеність від своєї діяльності, мати можливість розвиватися та зростати професійно, отримувати визнання за свою працю та бути частиною команди, яка діє як єдиний механізм [8].

Соціальна підтримка та взаємодія з колегами можуть бути важливим чинником професійної мотивації. Дослідження свідчать про те, що особи, які підтримують добрі стосунки з колегами, зазвичай відчувають вищий рівень задоволення від своєї роботи та мають більшу мотивацію до досягнення успіху. Спілкування з колегами може створити атмосферу довіри та підтримки, що допомагає розвивати професійні навички та відносини в колективі. Крім того, емоційна підтримка від колег може допомогти подолати стрес та труднощі на роботі. Колеги можуть бути важливим джерелом підтримки та порад у складних ситуаціях. Взаємодія з ними може зменшити відчуття самотності та ізоляції, що може виникнути під час роботи. Крім того, взаємодія з колегами може сприяти розвитку командної роботи та спільних цілей. Взаємодія та співпраця з іншими членами колективу може підвищити продуктивність та результативність роботи [27].

Отже, професійна мотивація – це досить складний процес, що визначає, які чинники спонукають людину досягати своїх професійних цілей. Даний процес включає в себе як внутрішні, так і зовнішні чинники, які впливають на мотивацію та успішність людини у кар'єрі. Власне одним з важливих внутрішніх факторів, що впливають на професійну мотивацію, є особисті цілі та цінності. Людина, яка має чітко визначені цілі і цінності, більш впевнена у собі і більш націлені на досягнення успіху у своїй кар'єрі. Зовнішні чинники, такі як відносини з колегами та керівництвом, можуть також впливати на професійну мотивацію. Підтримка та позитивне спілкування з колегами та керівництвом може допомогти людині відчувати себе цінною в колективі, що стимулює досягнення високих результатів у роботі.

1.3. Поняття та класифікація індивідуально-психологічних властивостей особистості

Індивідуально-психологічні властивості особистості – це складний та багатогранний феномен, який визначає унікальність кожної людини, її

поведінку, сприйняття світу та взаємодію з оточенням. Розуміння цих властивостей є важливим аспектом психології, оскільки вони впливають на процеси навчання, соціалізації, професійної діяльності та особистісного розвитку [30]. У сучасній психології існує безліч підходів до класифікації індивідуально-психологічних властивостей, які охоплюють як стабільні характеристики, так і змінні, що формуються під впливом соціального середовища та життєвого досвіду. Дані властивості можуть включати темперамент, характер, здібності, інтереси, цінності та багато іншого. Кожен з цих аспектів відіграє важливу роль у формуванні індивідуального стилю мислення та поведінки. Вивчення індивідуально-психологічних властивостей особистості допомагає не лише зрозуміти механізми психологічної адаптації та розвитку, але й відкриває можливості для застосування цих знань у практичних сферах, таких як освіта, бізнес, терапія та соціальна робота. У даному параграфі розглянемо основні поняття, що стосуються індивідуально-психологічних властивостей особистості, а також їх класифікацію, що дозволить глибше усвідомити складність і різноманітність людської природи.

Індивідуально-психологічні властивості особистості – це сукупність унікальних характеристик, які формують спосіб мислення, емоційного реагування та поведінки індивіда. Дані властивості є результатом взаємодії генетичних факторів, соціального оточення та особистого досвіду. Розуміння індивідуально-психологічних властивостей є важливим для психології, педагогіки, соціології та інших наук, оскільки вони впливають на різні аспекти життя людини. Індивідуально-психологічні властивості мають величезне значення для розвитку особистості та її соціальної адаптації. Вони впливають на вибір професії, стиль навчання, міжособистісні стосунки та навіть на психічне здоров'я людини [11]. Наприклад, люди з високими когнітивними здібностями часто обирають професії, що вимагають аналітичного мислення, такі як наука або ІТ. Водночас, особистості з розвиненою емоційною інтелігентністю можуть досягати успіху в сферах, що вимагають взаємодії з людьми, таких як управління персоналом чи

психологія. Крім того, індивідуально-психологічні властивості можуть впливати на стійкість до стресу та здатність долати труднощі. Люди з розвиненими вольовими якостями, такими як рішучість і самодисципліна, зазвичай легше справляються з життєвими викликами.

Розглянемо два приклади, які ілюструють різні індивідуально-психологічні властивості. *Когнітивні здібності*. Студент, який має високий рівень аналітичного мислення, може швидко засвоювати нову інформацію, робити висновки та формулювати аргументи. Це дозволяє йому досягати успіхів у навчанні та активно брати участь у наукових дослідженнях. *Емоційна інтелігентність*. Менеджер, який проявляє високу емоційну інтелігентність, здатний розпізнавати емоції своїх співробітників, надавати їм підтримку та створювати позитивну атмосферу в колективі. Це, у свою чергу, підвищує продуктивність роботи та знижує рівень конфліктів [6].

Перші спроби систематизувати індивідуальні відмінності можна простежити ще в античності. Філософи, такі як Платон і Арістотель, прагнули зрозуміти природу людини, її характер і поведінку. Проте наукове вивчення індивідуально-психологічних властивостей розпочалося лише у ХІХ ст. Важливу роль у цьому процесі відіграли роботи таких вчених, як Гальтон та Вундт. Френсіс Гальтон, англійський естетик і психолог, вперше почав систематично досліджувати індивідуальні відмінності, вводячи концепцію «інтелектуального тестування». Його дослідження базувалися на вимірюванні фізичних і психічних характеристик, таких як швидкість реакції, здатність до сприйняття та інші показники [54]. У свою чергу, Вільгельм Вундт, засновник експериментальної психології, започаткував дослідження психічних процесів, що дозволило зрозуміти, як індивідуальні відмінності впливають на сприйняття та мислення. У своїй лабораторії в Лейпцигу він розробив методи, які дозволяли досліджувати психологічні процеси в контрольованих умовах.

На початку ХХ ст. психологи, такі як З. Фрейд, Карл Юнг та Альфред Адлер, почали досліджувати індивідуально-психологічні властивості з точки

зору психоаналізу та глибинної психології. З. Фрейд акцентував увагу на несвідомому, що, на його думку, формує особистість людини. Юнг розробив концепцію архетипів і колективного несвідомого, що дозволило зрозуміти індивідуальні реакції як взаємодію особистісних та культурних факторів. У середині ХХ ст. виникла нова парадигма – гуманістична психологія, що акцентувала увагу на самореалізації та особистісному зростанні. Вчені, такі як Абрахам Маслоу і Карл Роджерс, підкреслювали важливість індивідуальних потреб і переживань в формуванні особистості [12].

Сучасні дослідження індивідуально-психологічних властивостей часто спираються на інтеграцію біологічних, психологічних та соціальних аспектів. Наприклад, теорія п'яти факторів особистості (факторна модель), розроблена такими вченими, як Рейнольдс і Коста, дозволяє вимірювати такі характеристики, як відкритість до досвіду, доброзичливість, екстраверсія, нейротизм і свідомість. Дана модель стала популярною в психології завдяки своїй простоті та науковій обґрунтованості [20].

Отже, історичний аспект вивчення індивідуально-психологічних властивостей демонструє, як змінювалися підходи, методи та концепції, що дозволили розкрити складність людської природи. Від античних філософів до сучасних психологічних теорій, дослідження індивідуальних відмінностей продовжують залишатися актуальними та важливими для розуміння не тільки особистості, але й соціальних взаємодій в цілому.

Теорії особистості – це фундаментальна частина психології, яка намагається пояснити різноманіття людських рис, поведінки та емоцій. Упродовж десятиліть вчені розробили різні підходи до вивчення особистості, які не лише формулюють основні принципи, але й впливають на класифікацію та розуміння особистісних властивостей. Однією з найбільш впливових теорій є теорія рис. Вона стверджує, що особистість складається з набору стабільних рис, які можуть бути виміряні і класифіковані. Основоположниками цієї теорії стали Г. Олпорт, який виділив три категорії рис: кардинальні, центральні та вторинні [26]. Наприклад, кардинальні риси,

такі як альтруїзм або егоїзм, визначають поведінку особистості в цілому, тоді як центральні риси, як доброта чи чесність, є більш специфічними і виявляються в повсякденному житті.

Пізніше, у 1949 р., Реймонд Кеттелл представив свою теорію 16 рис, яка стала основою для багатьох сучасних тестів особистості, включаючи 16PF (форму особистості Кеттелла). Дана класифікація дозволила детальніше зрозуміти різноманіття рис і їх взаємодію. Іншою важливою теорією є «Модель Великих П'яти» (Big Five), яка виділяє п'ять основних рис: екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, емоційна стабільність та відкритість до нових вражень. Ця модель має значну емпіричну підтримку і використовується в численних дослідженнях, що стосуються особистісної психології, професійного розвитку та міжособистісних відносин. Наприклад, люди з високим рівнем екстраверсії зазвичай є більш соціально активними і комунікабельними, тоді як особи з високим рівнем сумлінності часто виявляються більш організованими та продуктивними [24].

Психоаналітичний підхід, заснований на теорії З. Фрейда, пропонує інший погляд на особистість, акцентуючи увагу на несвідомих процесах, конфліктах та впливі раннього дитинства. З. Фрейд вважав, що особистість формують три структури: Ід (несвідоме), Его (свідоме) та Суперего (моральні норми). Хоча цей підхід менш популярний у сучасній психології, він все ще має значний вплив на розуміння людської поведінки, особливо в контексті терапії [48]. Когнітивно-біхевіоральні теорії, такі як теорія Альберта Бандури, також внесли свій внесок у вивчення особистості, акцентуючи увагу на взаємодії між особистісними рисами, поведінкою та навколишнім середовищем. Концепція саморегуляції та самоефективності А. Бандури підкреслює, як особистість може адаптуватися до різних ситуацій, впливаючи на свою поведінку [27].

Індивідуально-психологічні властивості поділяються на три основні категорії: темперамент, характер і здібності. Кожна з цих категорій має свої особливості, які впливають на взаємодію людини з навколишнім світом, а

також на її здібності до навчання і розвитку. Темперамент – це вроджена основа особистості, яка визначає стиль поведінки, емоційні реакції та швидкість реагування на зовнішні стимули. У психології існує кілька класифікацій темпераменту, одна з найвідоміших належить Гіппократу, який виділив чотири типи: сангвінік, холерик, меланхолік і флегматик [9].

Сангвінік – це людина, яка характеризується високою енергією, оптимізмом і соціальністю. Наприклад, менеджер, який легко знаходить спільну мову з колегами та уміє мотивувати команду. Холерик – має яскраво виражені емоції, швидко реагує на зовнішні події, але може бути імпульсивним. Такі люди часто займають лідерські позиції, але їх емоційна нестабільність може призводити до конфліктів [20]. Меланхолік – чутливий і схильний до глибоких роздумів. Це може бути художник або поет, який вміє передавати свої емоції через творчість, але може мати труднощі у спілкуванні. Флегматик – спокійний і врівноважений, здатний до тривалого зосередження на задачах. Це може бути науковець, який працює над складними проектами, не піддаючись емоційним коливанням [57].

Характер – це сукупність моральних якостей особистості, які формуються під впливом соціального середовища, виховання та досвіду. Основні риси характеру включають чесність, відповідальність, наполегливість тощо [48]. Наприклад, людина з сильним характером може проявляти риси лідерства, вміючи приймати складні рішення в умовах невизначеності. Вона може стати прикладом для інших та бути надійною опорою в кризових ситуаціях. На противагу, особа з менш розвиненим характером може піддаватися тиску оточуючих та мати труднощі у відстоюванні своїх позицій.

Здібності – це індивідуальні особливості, які визначають можливості людини до виконання певних видів діяльності. Вони можуть бути різноманітними: від художніх і музичних до математичних та технічних. Наприклад, дитина з високими математичними здібностями може швидко опановувати складні концепції, вирішувати задачі та демонструвати логічне

мислення. Вона може стати успішним інженером або вченим у галузі фізики. З іншого боку, людина з художніми здібностями може створювати вражаючі твори мистецтва, що відображають її внутрішній світ та емоції. Темперамент, характер і здібності взаємодіють між собою, формуючи унікальність кожної особистості. Так, сангвінік з добрим характером і художніми здібностями може стати успішним актором або телеведучим, оскільки його енергійність та комунікабельність допомагають йому в цій професії [11].

Розглянемо три основні категорії індивідуально-психологічних властивостей: когнітивні, емоційні та поведінкові. Когнітивні властивості відносяться до процесів, пов'язаних з отриманням, обробкою та зберіганням інформації. Це включає в себе такі аспекти, як пам'ять, увага, мислення, уява та сприйняття. Наприклад, людина з високим рівнем когнітивних здібностей може швидко аналізувати інформацію, робити логічні висновки та знаходити креативні рішення в складних ситуаціях. Власне прикладом когнітивної властивості може бути критичне мислення, яке дозволяє людині оцінювати аргументи, розпізнавати упередження та приймати обґрунтовані рішення. У професійній діяльності критичне мислення є невід'ємною частиною успішного вирішення проблем, що особливо важливо в таких сферах, як наука, медицина тощо.

Емоційні властивості стосуються здатності особи відчувати, розуміти та регулювати свої емоції, а також співпереживати іншим. Емоційний інтелект, що включає в себе ці аспекти, стає дедалі важливішим у сучасному світі, оскільки він впливає на міжособистісні стосунки, комунікацію та загальне психічне здоров'я. Так, людина з розвиненим емоційним інтелектом може ефективно справлятися зі стресом, усвідомлювати свої емоції та конструктивно реагувати на емоції інших. Такі люди зазвичай є успішними лідерами, оскільки здатні мотивувати команду, розуміти емоційний стан колег і адаптувати свій стиль управління в залежності від ситуації [36].

Поведінкові властивості характеризують способи, якими особа реагує на зовнішні стимули та внутрішні імпульси. Вони включають в себе патерни

поведінки, звички, соціальні навички та реакції на різні ситуації. Поведінкові властивості можуть бути як позитивними, так і негативними, і часто визначаються соціальним контекстом, культурними нормами та індивідуальним досвідом. Наприклад, людина з високими соціальними навичками здатна легко налагоджувати контакти, працювати в команді та ефективно комунікувати. У той час як особа з низькими соціальними навичками може відчувати труднощі в спілкуванні, що може призводити до ізоляції або конфліктів у колективі.

Зауважимо, що теорія «Великої п'ятірки» (Big Five) є однією з найвідоміших і найширше визнаних моделей особистісних рис у сучасній психології. Вона була розроблена на основі багатьох емпіричних досліджень і дозволяє описати особистість людини за п'ятьма основними вимірами: екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, нейротизм та відкритість до досвіду. Дані характеристики допомагають зрозуміти, як індивіди взаємодіють з навколишнім середовищем і яким чином їхні риси впливають на поведінку [20]. Екстраверсія описує, наскільки людина є соціально активною, енергійною і товариською. Екстраверти зазвичай відчують себе комфортно у великих компаніях, мають широкий коло знайомих і люблять бути в центрі уваги. Наприклад, успішний менеджер з продажу може бути екстравертом, оскільки йому потрібно налагоджувати контакти з клієнтами і підтримувати стосунки з партнерами. Протилежністю екстраверсії є інтроверсія, де особа може віддавати перевагу самоті чи невеликим групам.

Доброзичливість характеризує, наскільки людина є співчутливою, чуйною та готовою допомагати іншим. Особи з високим рівнем доброзичливості зазвичай доброзичливі, альтруїстичні та відкриті до співпраці. Наприклад, соціальний працівник або вчитель, який прагне зрозуміти потреби своїх підопічних, демонструє високу доброзичливість. Низький рівень доброзичливості може виявлятися у більшій схильності до конкуренції та агресії [28].

Сумлінність відображає організованість, відповідальність і здатність до самоконтролю. Люди з високою сумлінністю, як правило, планують свої дії, дотримуються термінів та виявляють старанність у виконанні завдань. Так, дослідник, який ретельно планує свої експерименти та веде детальний облік результатів, є зразком особи з високою сумлінністю. Низька сумлінність може спричинити неорганізованість і недбалість у виконанні обов'язків. Нейротизм характеризує емоційний стан людини і вказує на її здатність до переживань та стресу. Особи з високим рівнем нейротизму можуть бути схильні до тривоги, депресії та негативних емоцій. Наприклад, людина, яка часто відчуває страх перед публічними виступами або переживає через незначні проблеми, може мати високий рівень нейротизму. Протилежна риса – емоційна стабільність характеризує людей, які спокійно реагують на стресові ситуації та мають позитивний погляд на життя [9].

Відкритість до досвіду – власне дана риса описує, наскільки людина є креативною, уявною та готовою до нових ідей і досвідів. Особи з високим рівнем відкритості зазвичай люблять експериментувати, вивчати нові концепції та виявляють інтерес до мистецтва і культури. Наприклад, художник або науковець, який досліджує нові підходи до творчості чи наукових відкриттів, демонструє високу відкритість до досвіду. Низька відкритість може вести до консервативності та опору змінам.

Таким чином, індивідуально-психологічні властивості особистості – це ключові елементи, які визначають поведінку, емоційний фон та стратегії взаємодії індивіда з оточенням. Їхнє вивчення дозволяє краще розуміти не лише індивідуальні особливості, але й механізми соціальної взаємодії, що у свою чергу може сприяти більш ефективному навчанню, професійному розвитку та особистісному зростанню. Класифікація індивідуально-психологічних властивостей особистості є важливим інструментом для розуміння поведінки та мотивації людей. Темперамент, характер і мотивація формують поведінку індивіда в соціальному середовищі, впливаючи на його успіхи в різних сферах життя. Знання цих властивостей дозволяє не лише

краще пізнати себе, а й ефективніше взаємодіяти з іншими людьми, що є ключовим аспектом особистісного розвитку та соціальної інтеграції.

1.4. Вплив індивідуально-психологічних властивостей на мотивацію вибору професії

Мотивація вибору професії є досить складною та багатогранною проблемою, яка включає в себе різноманітні фактори, такі як цінності, інтереси, передбачувані можливості для розвитку та задоволення потреб. Однією з ключових індивідуально-психологічних властивостей, що впливають на мотивацію вибору професії, є особистісні риси [30]. Власне екстраверсія та інтроверсія є ключовими психологічними характеристиками, які визначають спосіб взаємодії людини з світом і впливають на її поведінку та вибір професії. Екстравертні відзначаються високим рівнем суспільної активності, комунікабельністю та відкритістю до нових вражень та взаємодії з іншими людьми. Вони отримують енергію від спілкування з оточуючими та шукають нові враження та відчуття у соціальних ситуаціях. Такі люди можуть вибрати професії, в яких потрібно багато спілкування з іншими, наприклад, продажі, маркетинг, психологія або гуманітарні науки [11]. Навпаки, люди з високим рівнем інтроверсії відзначаються внутрішньою орієнтацією, високою концентрацією уваги та відчуттям комфорту в самотності. Вони віддають перевагу роботі в одиночку і зацікавлені в глибокому поглибленні знань та розвитку внутрішнього світу. Такі люди можуть обирати професії, де важливо проявляти самодисципліну, аналітичність та концентрацію уваги, наприклад, програмування, наукові дослідження, літературна творчість або інженерія.

Зауважимо, що рівень самооцінки та віра у власні здібності є важливими факторами, які впливають на мотивацію людини у виборі професії. Самооцінка визначається як усвідомлення власної цінності, здібностей та можливостей. Впевненість у власних силах, вміннях та

здібностях є ключовим чинником, який підштовхує людину до досягнення успіху в обраній сфері [7]. Власне існує безліч досліджень, які підтверджують зв'язок між самооцінкою та мотивацією у виборі професії. Люди з високим рівнем самооцінки та вірою у власні здібності частіше обирають кар'єрний шлях, який відповідає їхнім інтересам та потенціалу. Вони мають сміливість приймати важливі рішення, відчуваючи внутрішню впевненість у своїх силах. З іншого боку, особи з низькою самооцінкою можуть сумніватися у своїх здібностях і боятися ризикувати при виборі професії. Це може призвести до невпевненості та не реалізації власного потенціалу, що, у свою чергу, вплине на їхнє кар'єрне зростання.

Отже, важливо розвивати віру у власні здібності та підтримувати високий рівень самооцінки для успішного вибору професії. Це допоможе людині зробити обґрунтований вибір, спрямований на досягнення власних цілей та реалізацію потенціалу. Віра у себе є ключем до успіху, який допомагає пройти складнощі та досягти високих результатів у кар'єрному розвитку.

Власне одним із ключових чинників, що можуть впливати на мотивацію вибору професії, є прагнення до постійного самовдосконалення та навчання. Люди, які цінують розвиток і прагнуть здобувати нові знання, часто обирають професії, що вимагають безперервного навчання та підвищення кваліфікації. Такі особи можуть мати сильну зацікавленість у саморозвитку і намагатися досягати нових висот у своїй кар'єрі. Це, насамперед, може бути зумовлено їхньою внутрішньою мотивацією та бажанням досягти значних результатів у роботі. Крім того, розвиток і безперервне навчання є важливими складовими успішної кар'єри в сучасному світі, де знання швидко застарівають і постійно змінюються. У наш час професійна конкуренція є досить високою, тому для досягнення успіху важливо бути завжди готовим до нових викликів. Можливості для навчання та самовдосконалення можуть варіюватися – від участі в тренінгах і

семінарах до здобуття вищої освіти чи підвищення кваліфікації через курси та майстер-класи [58].

Тренінги, спрямовані на навчання та особистісний розвиток, можуть відігравати вирішальну роль у формуванні професійної мотивації. Одним із ключових аспектів, який робить ці тренінги настільки результативними, є можливість здобути нові знання та навички. У сучасному світі, де технології стрімко розвиваються, важливо постійно вдосконалювати свої знання, щоб залишатися конкурентоспроможним на ринку праці [22]. Тренінги дозволяють людям ознайомитися з новими ідеями, методами та технологіями, які можуть допомогти покращити їхні навички та допомогти розвивати себе як професіоналів. Крім того, тренінги можуть стати джерелом мотивації для людей у виборі професії. Під час тренінгів люди можуть зустрічатися з успішними викладачами та колегами, які можуть стати для них взірцями та надихнути їх на досягнення великих цілей. Також, взаємодія з іншими учасниками тренінгу може допомогти виявити нові цікаві напрямки в професійному житті та зробити більш обдуманий вибір у кар'єрі.

Зазначимо, що тренінги можуть значно сприяти розвитку ключових навичок, необхідних для успішної кар'єри в будь-якій професії. Комунікаційні здібності, лідерство, управління часом і стресом, а також вміння працювати в команді – це ті аспекти, які можуть бути вдосконалені під час таких заходів. Ці навички не тільки полегшують виконання професійних обов'язків, але й можуть позитивно вплинути на кар'єрний ріст і досягнення значних успіхів у професійній сфері [7]. Організація семінарів для навчання та самовдосконалення дозволяє людям здобувати актуальні знання, розвивати необхідні вміння для успішної діяльності у своїй галузі. Участь у таких подіях відкриває нові підходи та інноваційні ідеї, що допомагає покращувати робочі процеси і підвищувати продуктивність. Крім того, семінари забезпечують можливість розширити професійне коло знайомств, обмінюватися досвідом та взаємодіяти з колегами з різних сфер.

Це, у свою чергу, підвищує мотивацію і зацікавленість у власній професійній діяльності та може стати джерелом нових кар'єрних можливостей [20].

Сучасна вища освіта вважається одним з найважливіших чинників, що впливають на мотивацію вибору професії. Різні рівні освіти надають людині широкий спектр знань та навичок, які сприяють успішному розвитку в обраній сфері. Наукові дослідження підтверджують, що особи з вищою освітою частіше обирають професії, що вимагають спеціалізованих знань і вмінь [3]. Це може бути зумовлено прагненням досягти високих результатів у кар'єрі, бути конкурентоспроможними на ринку праці та мати можливість отримувати вищу заробітну плату. Власне крім того, вища освіта надає людині можливість реалізувати свій потенціал, розвиватися як професіонал та вносити вагомий внесок у суспільство. Багато людей обирають вищу освіту для самовдосконалення та задоволення власних інтелектуальних потреб.

Таким чином, вища освіта впливає на мотивацію вибору професії через сприяння професійному розвитку, отримання вищої оплати праці та задоволення особистих потреб у самовдосконаленні.

У сучасному світі підвищення кваліфікації через курси та майстер-класи набуває все більшого значення для навчання та саморозвитку. Знання і навички, які набуває особа на таких заходах, не лише сприяють підвищенню професійної компетентності, а й надихають на пошук нових можливостей та досягнень. Здатність безперервно вдосконалювати свої навички стає вирішальним чинником для успішної кар'єри в сучасному світі. Ринок праці постійно трансформується, технології швидко прогресують, і ті, хто не прагне до розвитку, можуть опинитися позаду своїх колег та конкурентів. Тому участь у курсах та майстер-класах стає необхідною для тих, хто бажає поліпшити свої професійні навички [20].

Однією з головних переваг даної форми навчання є можливість отримати нові знання та навички від кращих фахівців у галузі. Курси та майстер-класи дають унікальну можливість взяти участь у практичних

заняттях, обмінюватися досвідом з колегами та отримати професійну пораду від експертів. Це, безумовно, відкриває можливості не лише для вдосконалення навичок, але й для розширення знань та перспектив у професійній сфері. Крім того, участь у курсах та майстер-класах може бути додатковим мотиватором для людей при виборі професії. Знання, які вони отримують на таких заняттях, можуть допомогти зрозуміти, чи відповідає дана галузь їхнім інтересам та схильностям [14].

Отже, підвищення кваліфікації через курси та майстер-класи може значно впливати на мотивацію у виборі професії, адже воно забезпечує нові знання і навички, відкриває нові перспективи в професійній діяльності та стимулює досягнення нових цілей і результатів. Тому важливо приділяти увагу постійному вдосконаленню своїх професійних здібностей через участь у відповідних навчальних програмах та заходах.

Перспективи подальших досліджень можуть бути пов'язані з вивченням того, як культурне середовище впливає на індивідуально-психологічні властивості і, відповідно, на вибір професії; аналізом, як гендерні стереотипи та соціальні ролі впливають на мотивацію вибору професії, може дати нові уявлення про дану проблему. З розвитком технологій може змінюватись і мотивація вибору професій. Дослідження, присвячені впливу автоматизації та штучного інтелекту на вибір професії, також є досить актуальними. Вивчення того, як мотивація вибору професії змінюється протягом життя людини, від шкільного віку до зрілості, може допомогти зрозуміти динаміку цього процесу. Розробка нових методів і технік для професійної орієнтації, що базуються на індивідуально-психологічних властивостях, може підвищити ефективність допомоги людям у виборі кар'єри.

Висновки до розділу 1

Мотив – це психологічна категорія, що характеризує певний стан або процес, який спонукає особу до виконання певних дій чи прояву певної поведінки. Усі людські вчинки та рішення обумовлені мотивами, які можуть бути як свідомими, так і несвідомими. Мотивація – це система усвідомлених мотивів, що визначає людське бажання або потребу в досягненні певної мети чи задачі. Мотивація є дуже важливою для людського життя, оскільки вона визначає цілі, мету дій та сприяє досягненню успіху. Мотиви можуть бути різними – фізіологічними, соціальними, психологічними тощо. Фізіологічні мотиви пов'язані із задоволенням біологічних потреб, таких як голод, спрага, втома. Соціальні мотиви виникають внаслідок потреби в приналежності до групи, взаємодії з оточуючими та задоволенням соціальних потреб. Психологічні мотиви пов'язані зі сформованими уявленнями, цінностями та внутрішніми переконаннями.

Мотивація може мати різні форми: внутрішня, коли особа діє з власного бажання та отримує задоволення від процесу, і зовнішня, коли на неї впливають зовнішні чинники, такі як винагороди або покарання. Важливою є роль самомотивації, коли людина сама ставить перед собою цілі та здійснює намагання для їх досягнення. Усвідомлені мотиви визначають людські пріоритети, цілі та дії. Професійна мотивація включає широкий спектр факторів, які позитивно впливають на задоволення працею, продуктивність та особистий розвиток працівників. Основні чинники професійної мотивації можна класифікувати на внутрішні та зовнішні. Внутрішні чинники включають особисті цілі та цінності, які працівник усвідомлює у своїй внутрішній реальності. Власне зовнішні чинники професійної мотивації включають умови праці, які надає роботодавець, такі як заробітна плата, бонуси, премії, можливості для кар'єрного зростання та розвитку. Додатковими чинниками професійної мотивації є сприятлива корпоративна культура, комунікація та взаємодія у колективі, можливість

брати участь у прийнятті управлінських рішень та вплив на робочі процеси, а також можливість балансувати робоче та особисте життя.

Індивідуально-психологічні властивості особистості є важливим аспектом психологічної науки, оскільки вони визначають специфіку поведінки, діяльності та міжособистісних стосунків індивіда. Особистість – це складна система, що формується під впливом генетичних, соціальних і культурних факторів. Розуміння індивідуально-психологічних властивостей дозволяє глибше усвідомити механізми поведінки та особистісного розвитку. Індивідуально-психологічні властивості особистості – це стійкі характеристики, які визначають способи реагування індивіда на зовнішні та внутрішні стимули. Вони включають в себе такі компоненти, як темперамент, характер, здібності, мотивація, емоційна сфера, а також інтелект. Індивідуально-психологічні властивості не існують ізольовано, вони взаємодіють між собою і формують цілісну картину особистості. Наприклад, темперамент може впливати на характер, а здібності – на мотивацію. Розуміння цих зв'язків є важливим для психологів, які прагнуть допомогти людям у розвитку їхніх потенціалів і подоланні труднощів.

Однією з основних рис, що впливають на мотивацію у виборі професії, є інтереси особистості. Кожна людина має свої унікальні вподобання та захоплення, які можуть суттєво визначати її кар'єрний шлях. Важливою є компатибельність інтересів особистості з вимогами обраної професії, щоб забезпечити максимальну задоволеність та професійний успіх. Ще одним важливим чинником є особистість та характер людини. Індивіди з різними особистісними рисами можуть мати різні мотивації у виборі професії. Також визначну роль відіграє самооцінка особистості та її віра у власні можливості. Люди з високою самооцінкою та позитивним мисленням можуть бути більш мотивовані у досягненні професійних цілей та успішному виборі кар'єри. З іншого боку, люди з низькою самооцінкою можуть відчувати сумніви при виборі професії, що може призвести до стресу та втрати мотивації.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ У ОСІБ З РІЗНИМИ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ ВЛАСТИВОСТЯМИ

2.1. Психодіагностичний комплекс для дослідження мотивації вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями

Для дослідження мотивації вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями нами було впорядковано психодіагностичний комплекс, що включає методику К. Замфір (модифікація А. Реан), яка призначена для вивчення мотивації професійної діяльності, опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Д. Голанд (з модифікацією стимульного матеріалу О.Ящишина), диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО), а також орієнтаційно-діагностичну анкету спрямованості інтересів-2 (ОДАСІ-2) Б. Федоришина.

1. Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) є ефективним інструментом для виявлення інтересів особи до різних професій. Кожна людина має певні нахили до конкретних видів діяльності, що визначається її інтересами, стилем життя, мисленням, навичками та підсвідомими прагненнями. Деякі прагнуть реалізувати свій творчий потенціал, інші бажають приносити користь суспільству, а треті зосереджені на досягненні економічних результатів. Використання цього методу дозволяє визначити особистісний тип і глибше зрозуміти власні схильності до різних видів діяльності.

Варто зазначити, що диференційно-діагностичний опитувальник може бути корисним для різних категорій осіб: для школярів, які обирають свій майбутній навчальний шлях; для студентів, які прагнуть зрозуміти правильність свого професійного вибору; для компаній, які уважно підходять

до відбору персоналу; для людей, які вже мають професію, але розглядають можливість перекваліфікації; а також для працівників різних компаній, які хочуть оптимізувати свій робочий процес та спрямувати свої здібності у правильне русло.

Автор тесту виділяє п'ять основних груп професійних схильностей, що характеризують особистість. Ці п'ять психотипів включають:

1. Людина – Природа: цей тип охоплює людей, які прагнуть покращити навколишнє середовище, легко спілкуються з природою та тваринами. До цієї групи належать садівники, ландшафтні дизайнери, ветеринари, екологи, зоологи тощо.

2. Людина – Людина: цей тип характеризується соціальною спрямованістю, бажанням допомагати іншим і встановлювати взаєморозуміння. Професії в цій групі включають вчителів, медиків, журналістів і соціальних працівників.

3. Людина – Художній образ: цей тип описує творчих людей, які займаються мистецькою, літературною та музичною діяльністю. Це можуть бути дизайнери, художники, композитори, актори та інші митці.

4. Людина – Знакова система: цей тип підходить для осіб з математичним складом розуму, які можуть обирати професії, пов'язані з програмуванням, бухгалтерією, економікою та редактурою.

5. Людина – Техніка: цей тип визначає людей, які мають нахили до технічних професій, таких як інженери, механіки, спеціалісти з ремонту та винахідники.

Опитувальник ДДО дозволяє виявити професійні схильності та підсвідомі здібності до конкретних видів діяльності, що відкриває нові можливості для особистісного і професійного розвитку.

2. Методика визначення професійної мотивації К. Замфіра (модифікація А. Реана). Важливо відзначити, що ця методика дозволяє розрізняти внутрішню та зовнішню мотивацію. Внутрішня мотивація проявляється, коли особа цінує саму діяльність, незалежно від її результату.

Натомість зовнішня мотивація виникає у випадках, коли професійні дії спрямовані на задоволення зовнішніх потреб, таких як соціальний статус або фінансові винагороди. Зовнішні мотиви, у свою чергу, поділяються на позитивні та негативні. Позитивні зовнішні мотиви є більш ефективними та бажаними, ніж негативні.

Внутрішня мотивація є силою, що спонукає до дій, яка походить з внутрішнього бажання чи інтересу особи. Людина, яка діє на основі внутрішньої мотивації, зазвичай відчуває задоволення від самого процесу виконання завдання або досягнення мети. Внутрішньо мотивовані особи рухаються вперед, опираючись на власні цілі, цінності та інтереси.

Зовнішня позитивна мотивація полягає у стимулах чи винагородах, що надаються ззовні та спрямовані на посилення певних дій чи поведінки. Це може включати похвалу, нагороди, заохочення та інші позитивні впливи. Людина, що має зовнішню позитивну мотивацію, може бути спонукана до дій обіцянкою винагороди чи заохочення.

Зовнішня негативна мотивація, у свою чергу, складається зі стимулів або загроз негативних наслідків, які також походять із зовнішнього середовища. Це може включати покарання, позбавлення винагороди, критику чи інші негативні впливи. Людина з зовнішньою негативною мотивацією може уникати певних дій або змінювати свою поведінку, щоб запобігти негативним наслідкам.

Слід зауважити, що ці три типи мотивації можуть взаємодіяти в різних ситуаціях і виконувати різні ролі у формуванні поведінки та досягненні цілей.

3. Орієнтаційно-діагностична анкета спрямованості інтересів-2 (ОДАСІ- 2). Оцінка характеру та особливостей навчальних інтересів учнів здійснюється за допомогою методики «ОДАСІ-2», яка передбачає використання аркушів запитань. Ці запитання поділені на сімнадцять груп інтересів, що відображають різноманітні напрямки пізнавальної та практичної діяльності, зокрема природничий, технічний, гуманітарний,

педагогічний, підприємницький, військовий, спортивний та обслуговуючий. Вказані групи інтересів охоплюють основні сфери знань і діяльності учнів, що використовуються як у навчальному процесі, так і поза ним. Хоча ці групи не охоплюють усі можливі напрямки пізнавальної діяльності, результати тестування за цією методикою дозволяють зробити висновки про наявність учнівських інтересів у різних сферах.

Запитання в бланку організовані так, що кожен сімнадцять пунктів повторюються для кожної групи інтересів, але з варіацією в інтерпретації. Цей підхід дозволяє виявити та проаналізувати індивідуальні особливості прояву інтересів учнів у різних видах діяльності. Оцінювання здійснюється двома способами: за кількістю плюсів у вертикалі, що свідчить про інтенсивність прояву інтересу кожного учня, а також за якісними критеріями, які базуються на спеціально підібраних запитаннях та їх розташуванні. Це, у свою чергу, дозволяє оцінити загальне бажання учня отримувати знання, а також активний інтерес до їх розширення і практичного використання в різних сферах.

4. Опитувальник професійної спрямованості Д. Голанда (*модифікація стимульного матеріалу О. Яшишина*). Власне у більшості випадків люди прагнуть знаходити оточення і роботу, що найкращим чином відповідали б їхнім здібностям, висловлювали їхні інтереси, цінності та орієнтації. Д. Голанд визначає 6 типів особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємницький, артистичний. Кожному типу особистості відповідає шість типів професійного оточення з аналогічними назвами.

Варто відзначити, що сутність методики Д. Голанда в контексті вибору профільного навчання і професії полягає в тому, що успішність у професійній сфері, задоволеність роботою та інші аспекти визначаються, насамперед, відповідністю типу особистості характеристикам типового професійного оточення. Представники різних професій виявляють певну однорідність за психологічними ознаками. Люди, які обирають однакові

професії, мають спільні інтереси, погляди та нахили, а також подібні психофізіологічні властивості. Оскільки представники кожної професійної групи подібні за рядом характеристик, вони часто взаємодіють однаковим чином, формуючи власне інтерперсональне середовище.

Характеристика типів особистості:

1. Реалістичний тип зазвичай асоціюється з чоловіками, має низьку соціальність, емоційну стабільність і орієнтацію на сучасність. Ці люди спеціалізуються на роботі з конкретними об'єктами та їх практичним використанням, такими як інструменти, технічні пристрої, тварини і транспортні засоби. Вони часто обирають професії, що вимагають моторних навичок і точності, наприклад, механіків, електриків, інженерів, агрономів, садівників, токарів, водіїв, будівельників тощо. Цей тип особистості переважно має невербальні інтелектуальні здібності, де психомоторні навички є домінуючими.

2. Інтелектуальний тип орієнтований на розумову діяльність і вирізняється аналітичним мисленням, раціональністю, незалежністю та оригінальністю. Цей тип віддає перевагу теоретичним та практичним аспектам, зосереджуючись на розв'язанні абстрактних завдань. Представники інтелектуального типу зазвичай обирають наукові професії, такі як ботаніки, астрономи, фізики та математики, маючи розвинені як вербальні, так і невербальні здібності.

3. Соціальний тип прагне встановити тісні контакти з оточуючими. Ці люди володіють соціальними навичками та відчують потребу у спілкуванні. Їм притаманні гуманність, бажання навчати та виховувати. Представники соціального типу зазвичай обирають професії в галузі освіти, медицини та обслуговування, такі як лікарі, вчителі та психологи, маючи добрі вербальні здібності й відносно слабкі невербальні.

4. Конвенційний тип надає перевагу чітко структурованій діяльності, що керується звичаями та соціальними стандартами. Ці люди мають добрі комунікативні навички, проте виявляють консерватизм і ригідність. Вони

зазвичай обирають професії, пов'язані з розрахунками та офісною роботою, такі як бухгалтери, касири та економісти, маючи математичні та певний рівень вербальних здібностей.

5. Підприємницький тип обирає діяльність, що дозволяє проявити енергію, ентузіазм і домінування. Їм не подобаються роботи, пов'язані з ручною працею та великою концентрацією уваги. Вони зацікавлені у високих статусах і владі, маючи широкий спектр можливостей у сфері управління, бізнесу та спорту.

6. Артистичний тип ухиляється від структурованих завдань і фізичних видів діяльності, обираючи творчий підхід, покладаючись на емоції, інтуїцію та уяву у спілкуванні. Цей тип має складні погляди на життя та гнучкість у прийнятті рішень.

Даний психодіагностичний комплекс дає змогу виявити мотивації вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

У даному емпіричному дослідженні взяли участь учні 11-А класу (30 чол.) ЗЗСО № 11 м. Конотоп. Серед учасників дослідження 14 – дівчата, а 16 – хлопці. Тип мотивації у досліджуваних визначався за допомогою методики, розробленої К. Замфіром та модифікованої А. Реаном для оцінки професійної мотивації. Результати емпіричного дослідження відповідно до цієї методики були представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Результати діагностики за методикою визначення професійної мотивації К. Замфіра (модифікація А. Реана)

Тип мотивації	Хлопці		Дівчата		Разом	
	А. К.	у%	А. К.	у%	А. К.	у%
Внутрішня мотивація	8	50	7	50	15	50
Зовнішня позитивна мотивація	5	31	1	7	6	20
Зовнішня негативна мотивація	3	19	6	43	9	30
Всього	16	100%	14	100%	30	100%

Зауважимо, що у 50% хлопців спостерігається внутрішня мотивація, 31% мають зовнішню позитивну мотивацію, а 19% – зовнішню негативну мотивацію. Серед дівчат 50% також мають внутрішню мотивацію, 7% – зовнішню позитивну мотивацію, і 43% – зовнішню негативну.

Загалом, 50% респондентів характеризуються внутрішньою мотивацією, 20% – зовнішньою позитивною, а 30% – зовнішньою негативною мотивацією. Це свідчить про те, що у більшості респондентів переважає внутрішня мотивація, тоді як зовнішня негативна мотивація проявляється у меншій мірі, а зовнішня позитивна мотивація є найменшою.

Зовнішня негативна мотивація важлива для респондентів, оскільки вона базується на впливі зовнішніх стимулів або загроз негативних наслідків, що спрямовані на те, щоб особа уникала певних дій або змінювала свою поведінку. Цей тип мотивації ґрунтується на бажанні уникнути

неприємностей або небажаних наслідків, таких як загроза покарання, втрата привілеїв або негативні відгуки.

Щодо зовнішньої позитивної мотивації, то вона не є важливою для більшості респондентів. Цей тип мотивації визначається як вплив зовнішніх факторів, які сприяють підтримці або посиленню певної поведінки особи, включаючи похвалу, винагороди або інші позитивні соціальні вигоди.

Результати опитувальника професійної спрямованості (ОПС) Д. Голанда використовуються для визначення зв'язку між типом особистості та сферами професійної діяльності, до яких у неї є природні нахили (Табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Результати діагностики за опитувальником професійної спрямованості

Д. Голанда

Типи	Хлопці		Дівчата		Разом	
	А. К.	у %	А. К.	у%	А. К.	у%
Реалістичний	0	0	1	7,14	1	3,33
Інтелектуальний	4	25	3	21,43	7	23,34
Соціальний тип	0	0	1	7,14	1	3,33
Конвенціональний	9	56,25	3	21,43	12	40
Підприємницький	1	6,25	3	21,43	4	13,33
Артистичний	2	12,5	3	21,43	5	16,67
Всього:	16	100	14	100	30	100

У хлопців спостерігається наступний розподіл типів: конвенційний – 56,25%, інтелектуальний – 25%, артистичний – 12,5%, підприємницький – 6,25%. Реалістичний та соціальний типи не виявлені (0%).

Що стосується дівчат, то інтелектуальний, конвенційний, підприємницький та артистичний типи складають 21,43%, а реалістичний та соціальний – 7,14%.

У загальному рейтингу конвенційний тип займає перше місце з 40%, інтелектуальний тип – друге з 23,24%, а артистичний тип – третє з 16,67%. Підприємницький тип на четвертому місці з 13,33%, а соціальний і реалістичний типи ділять п'яте місце, маючи по 3,33%.

Конвенційний тип віддає перевагу діяльності з чіткою структурою. Він обирає цілі, завдання та цінності, що виникають з традицій та відповідають стану суспільства. Це тип характеризується серйозністю, наполегливістю, консерватизмом і старанністю. Підходи до вирішення проблем у них часто стереотипні, практичні та конкретні. Професії, що підходять цьому типу, включають машинопис (друкарська справа), бухгалтерію, програмування тощо.

Інтелектуальний тип орієнтований на інтелектуальну працю. Це аналітичні, раціональні, незалежні та оригінальні мислителі. Вони переважно уникають глибокого аналізу на користь вирішення пов'язаних із проблемами завдань. Їм до вподоби задачі, що вимагають абстрактного мислення. Цей тип часто пов'язаний із науковими галузями, такими як математика, фізика, астрономія.

Артистичний тип уникає чітко структурованих проблем та діяльності з великим фізичним навантаженням. Він взаємодіє з навколишнім світом через відчуття, емоції, інтуїцію та уяву. Його характеризують складний погляд на життя, гнучкість і незалежність у судженнях. Професійні напрямки для цього типу включають малярство, музику, літературну творчість, фотографію та театр.

Підприємницький тип надає перевагу цілям та завданням, що дозволяють йому проявити енергію, ентузіазм та лідерські якості. Він не зацікавлений у ручній праці або заняттях, що потребують терпіння та інтелектуальних зусиль. Підприємці бажають займати керівні позиції, щоб

задовольнити свої потреби в домінуванні та визнанні. До професій, що підходять цьому типу, відносять директорів, журналістів, адміністраторів, підприємців.

Реалістичний тип особистості відрізняється емоційною стабільністю та практичною орієнтацією. Його представники працюють з конкретними об'єктами, надаючи перевагу заняттям, що вимагають моторних навичок, спритності та уваги до деталей. Професії для цього типу можуть включати механіків, електриків, інженерів.

Соціальний тип прагне встановити тісні зв'язки з оточуючими. Він володіє вираженими соціальними навичками та потребою в активних контактах. Цей тип особистості гуманне за своєю суттю, бажаючи навчати і виховувати, проявляючи гнучкість в адаптації до різних умов. Професії, що відповідають соціальному типу, включають лікарів, вчителів, психологів та соціальних працівників. Інтереси учнів є важливим індикатором їхньої схильності до певної професійної діяльності. Вони проявляють пізнавальну потребу та бажання оволодіти професією, що супроводжується позитивними емоціями. Тому своєчасне виявлення інтересів сприяє професійному визначенню учня, що допомагає у виборі кар'єри.

Згідно з емпіричним дослідженням за диференційно-діагностичним опитувальником (ДДО), було отримано результати, що представлені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Результати діагностики за диференційно-діагностичним
опитувальником (ДДО)

Типи	Хлопці		Дівчата		Разом	
	А. К.	у%	А. К.	у%	А. К.	у%
Людина-Природа	0	0	2	14	2	7
Людина-Техніка	0	0	0	0	0	0
Людина-Людина	0	0	0	0	0	0
Людина-Знакова система	16	100	12	86	28	93
Людина-Художній образ	0	0	0	0	0	0
Всього:	16	100	14	100	30	100

Так, згідно з проведеним дослідженням, для хлопців рекомендовано обирати професії, що належать до типу «Людина-Знакова система», з відсотком 100%. Серед дівчат також спостерігається перевага цього типу, хоча він становить 86%. При цьому 14% дівчат отримали рекомендацію обрати професії з типу «Людина-Природа». Загалом, для всіх респондентів переважає рекомендація обирати професії типу «Людина-Знакова система», яка складає 93%. Цей тип людей має математичний склад розуму, тож їм можуть підійти професії, такі як програміст, бухгалтер, економіст, математик, оператор комп'ютерного набору тощо. Для 7% респондентів рекомендовано обирати професію із типу «Людина-Природа». Це власне професії лісничий, агроном, садівник, флорист тощо.

Спрямованість інтересів було виявлено за допомогою орієнтаційно-діагностичної анкети спрямованості інтересів-2 (Табл. 2.4).

Таблиця 2.4.

Результати діагностики за орієнтаційно-діагностичною анкетною спрямованості інтересів-2 (ОДАСІ- 2)

Назва предмету	Хлопці		Дівчата		Разом	
	А. К.	у%	А. К.	у%	А. К.	у%
Фізика	0	0	1	7,15	1	3,33
Математика	1	6,25	0	0	1	3,33
Електро- та радіотехніка	2	12,5	0	0	2	6,67
Техніка	5	31,3	0	0	5	16,67
Хімія	0	0	0	0	0	0
Біологія	1	6,25	2	14,3	3	10
Медицина	0	0	0	0	0	0
Географія	1	6,25	0	0	1	3,33
Історія	1	6,25	0	0	1	3,33
Філологія	0	0	4	28,5	4	13,33
Мистецтво	0	0	1	7,15	1	3,33
Педагогіка	2	12,5	1	7,15	3	10
Психологія	1	6,25	2	14,3	3	10
Бізнес	1	6,25	0	0	1	3,33
Сфера обслуговування	0	0	0	0	0	0
Військова справа	0	0	2	14,3	2	6,67
Спорт	1	6,25	1	7,15	2	6,67
Всього:	16	100	14	100	30	100

Так, дослідження показало, що у хлопців домінують інтереси до техніки, які становлять 31,3%, тоді як у дівчат переважає філологія з показником 28,5%. На другому місці серед хлопців розташувалися

педагогіка, електро- та радіотехніка, які отримали 12,5%, а у дівчат – біологія, психологія та військова справа з результатом 14,3%. Третє місце у хлопців посідають такі інтереси, як математика, біологія, географія, історія, психологія, бізнес та спорт – 6,25%. У дівчат на третьому місці фізика, мистецтво, педагогіка та спорт з показником 7,15%. Загалом, за підсумками рейтингу, техніка займає перше місце з 16,67%, філологія – на другому з 13,33%, а педагогіка та психологія – на третьому з 10%. У ході емпіричного дослідження також було застосовано анкету, спрямовану на визначення професійних інтересів та потреб (Табл. 2.5).

Таблиця 2.5.

Анкета професійної спрямованості інтересів та потреб

	Хлопці		Дівчата		Разом	
	А. К.	у%	А. К.	у%	А. К.	у%
Не обрали професію	10	62	7	50	17	57
Вагаються	4	26	4	29	8	27
Обрали професію	2	12	3	21	5	16
Всього	16	100	14	100	30	100

Так, згідно з даними, 62% хлопців ще не визначилися з вибором майбутньої професії, 26% перебувають у невизначеності щодо свого рішення, а 12% вже зробили свій вибір. Серед дівчат ситуація така: 50% ще не обрали професію, 29% сумніваються у своєму виборі, а 21% вже визначилися. У загальному підсумку, 57% респондентів не знають, яку професію обрати, 27% вагаються, а 16% мають чітке уявлення про своє майбутнє.

Висновки до розділу 2

Для вивчення мотивації вибору професії у людей з різними індивідуально-психологічними характеристиками рекомендується застосовувати різноманітні методики, які охоплюють різні аспекти особистісного розвитку та професійних уподобань. Ці методики можуть включати тестування здібностей, анкетування для визначення інтересів і цінностей, а також психометричні оцінки особистісних рис, що можуть впливати на вибір професійного напрямку. Комплексне використання цих психодіагностичних інструментів дозволяє психологам здійснювати більш точну та індивідуалізовану оцінку психологічних параметрів, необхідних для ефективного професійного самовизначення.

У даному дослідженні були використані такі методики: методика К. Замфіра (в модифікації А. Реан) для вивчення мотивації професійної діяльності, диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО), опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Д. Голанда (модифікація стимульного матеріалу О. Ящишина), а також орієнтаційно-діагностична анкета спрямованості інтересів-2 (ОДАСІ-2) Б. Федоришина.

Серед респондентів 50% хлопців виявили внутрішню мотивацію, 31% – зовнішню позитивну мотивацію, а 19% – зовнішню негативну мотивацію. У дівчат 50% також мали внутрішню мотивацію, 7% – зовнішню позитивну мотивацію, і 43% – зовнішню негативну мотивацію. Загалом, у 50% респондентів зафіксовано внутрішню мотивацію, у 20% – зовнішню позитивну мотивацію, а у 30% – зовнішню негативну мотивацію. Ці дані свідчать про те, що в більшості респондентів переважає внутрішня мотивація, тоді як зовнішня негативна мотивація проявляється більше за зовнішню позитивну. Це вказує на те, що для більшості важливим є бажання займатися конкретною діяльністю лише заради процесу, де основним стимулом є отримання нових знань, особистісний розвиток та відчуття задоволення.

Зовнішня негативна мотивація також є важливою для респондентів, оскільки вона залежить від зовнішніх стимулів або загроз негативних наслідків, які спонукають особу уникати певних дій або змінювати свою поведінку. Цей тип мотивації ґрунтується на прагненні уникнути неприємностей або небажаних наслідків, таких як загроза покарання чи втрата привілеїв у разі невиконання вимог.

Натомість зовнішня позитивна мотивація для більшості респондентів не є значущою. Вона визначається як вплив зовнішніх факторів і стимулів, які підтримують або посилюють певну дію чи поведінку особи, включаючи різноманітні форми похвали, винагороди та визнання.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДТРИМКИ МОТИВАЦІЇ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ У ОСІБ З РІЗНИМИ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ ВЛАСТИВОСТЯМИ

3.1. Психологічні аспекти консультування щодо вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями

Як вже зазначалося, вибір професії є одним із найважливіших етапів у житті кожної людини. Він визначає не лише майбутню професійну діяльність, а й загальний життєвий шлях, формує особистість, цінності та світогляд індивіда. У даному контексті консультування з вибору професії набуває все більшої актуальності, оскільки врахування індивідуально-психологічних властивостей особи може суттєво вплинути на процес прийняття рішення та його наслідки. Власне один із ключових аспектів професійного консультування – це ідентифікація індивідуально-психологічних характеристик. Визначення таких аспектів, як здібності, темперамент, інтереси, цінності та особистісні риси, є важливим початковим етапом у процесі вибору професії [1]. Наприклад, особи з високим рівнем екстраверсії можуть бути більш схильні до соціально активних професій, таких як маркетолог, психолог або ж педагог. У той же час, інтровертовані особистості можуть більш комфортно почуватися у професіях, що потребують аналізу і самостійної роботи, таких як програміст чи дослідник.

Зауважимо, що мотиви вибору професії розглядаються як результати інтеграції особистісних, соціальних та економічних чинників. Вони можуть бути внутрішніми (особисті цінності, інтереси, прагнення до самореалізації) та зовнішніми (суспільні очікування, наявні можливості на ринку праці). Наприклад, людину можуть спонукати обирати певну професію мотиви, пов'язані з бажанням допомагати іншим або ж реалізувати себе у креативній діяльності [8]. Важливість усвідомлення своїх мотивів стає явною під час

процесу самоаналізу. Клієнт, який звертається за професійним консультуванням, часто має уявлення про свої сильні та слабкі сторони, проте глибше розуміння своїх справжніх мотивів може дати йому нові перспективи. Наприклад, прагнення до стабільності може спонукати одну особу обрати традиційно високооплачувану професію, тоді як інша може бути мотивована бажанням виявити свій творчий потенціал через ризиковані підприємницькі ініціативи.

Процес виявлення мотивів у професійному консультуванні можна розглянути як комплексний підхід, що складається з кількох етапів:

1. *Самоаналіз.* На даному етапі клієнт оцінює свої інтереси, здібності, цінності та прагнення. У цьому контексті застосування різних методик, таких як тестування на профорієнтацію, може бути надзвичайно корисним.

2. *Консультаційна бесіда.* На цьому етапі консультант допомагає клієнту усвідомити та структурувати його думки та почуття, що стосуються вибору професії. Через відкриті запитання і активне слухання консультант може виявити глибинні мотиви.

3. *Систематизація інформації.* Обробка отриманих даних та визначення ключових мотивів, які будуть основою для подальшого професійного розвитку клієнта.

4. *Планування наступних кроків.* На основі виявлених мотивів консультант та клієнт формують стратегію подальших дій, яка включає вибір навчальних закладів, професійних курсів чи навіть стажувань [54].

Отже, виявлення мотивів у процесі професійного консультування є необхідним кроком, що дозволяє клієнтам краще себе зрозуміти, отримати чітке уявлення про свої бажання та цілі, а отже, вибрати відповідну професію, яка забезпечить їм не лише фінансову стабільність, а й емоційне задоволення.

У процесі консультування важливо використовувати різноманітні методи та техніки, які б дозволили виявити індивідуально-психологічні характеристики особистості. Психологічні тести, інтерв'ю та методи

проективної діагностики можуть суттєво полегшити даний процес. *Психологічні тести.* Класичні тести, такі як ММРІ (Мічіганський багатогранний особистісний індекс) або ж тест Роршаха, можуть допомогти виявити риси особистості, рівень тривожності, депресії та інші психологічні характеристики. Використання тестів надає можливість отримати об'єктивні дані про клієнта. *Метод інтерв'ю* є важливим інструментом для консультанта. Відкриті запитання дозволяють клієнту вільно висловлювати свої думки та почуття, що, у свою чергу, допомагає безпосередньо виявляти його цінності, прагнення і життєвий досвід. Важливо також враховувати невербальні сигнали, які можуть свідчити про глибші емоційні переживання клієнта [6].

Методи проективної діагностики, такі як малюнкові тести або ж тест Роршаха, створюють умови для виявлення несвідомих побоювань, потреб та конфліктів клієнта. Дані методи є унікальними, оскільки дозволяють отримати дані про глибинні мотиви та переживання особистості, які можуть не проявлятися в прямому спілкуванні. Використання проективних методів у консультуванні дає змогу психологу глибше зрозуміти досвід клієнта, а також сприяє його емоційній розрядці [1].

Варто відзначити, що важливим аспектом консультування є обговорення життєвого досвіду, цінностей та прагнень клієнта. Це певним чином дозволяє не лише зрозуміти, чому клієнт прийшов на консультацію, але й виявити ресурси, які можуть допомогти у процесі змін. Відверте обговорення життєвих цілей та цінностей стає потужним каталізатором для трансформацій, адже воно стимулює саморефлексію та розуміння самого себе.

Таким чином, використання різних методів та технік в консультуванні – це шлях до глибокого та всебічного вивчення індивідуально-психологічних характеристик клієнта. Психологічні тести, інтерв'ю та проективні діагностичні методи доповнюють один одного, створюючи цілісну картину особистості. Досліджуючи життєвий досвід, цінності та прагнення клієнта,

психолог сприяє не лише усвідомленню проблем, але й формуванню стратегій їх вирішення.

Окрім індивідуальних особливостей, варто також враховувати соціокультурні фактори, що впливають на вибір професії. Сімейні традиції, культурні норми, економічна ситуація та освітні можливості – всі ці фактори взаємодіють з індивідуальною психологією людини [58]. Власне сім'я є основним соціалізаційним агентом, що впливає на формування цінностей, які потім відображаються у виборі професії. Наприклад, у сім'ях лікарів може виникнути очікування, що діти підуть за сімейною традицією, обравши медичну кар'єру. Це може створити психологічний тиск, але в той же час надати певну орієнтацію та підтримку в професійному розвитку. Культурні норми суттєво впливають на вибір професії. У різних культурах існують різні уявлення про те, які професії є «прийнятними» для чоловіків і жінок. Наприклад, у деяких суспільствах жінки можуть зазнавати тиску з боку традицій, які нав'язують їм вибір «жіночих» професій, таких як вихователька або медсестра. Натомість «чоловічі» професії, наприклад, інженер чи лікар, вважаються більш прийнятними для чоловіків. Такі соціальні норми можуть обмежувати можливості для самовираження та професійного зростання, що призводить до відчуття фрустрації і внутрішніх конфліктів.

Зазначимо, що економічний контекст, в якому особистість формує свій професійний вибір, також не менш важливий. У країнах з розвиненою економікою існує більше можливостей для кар'єрного зростання, ніж у країнах, що тільки розвиваються. Економічні умови можуть визначати доступність освіти та професійної підготовки, а також обсяги робочих місць у певних галузях []. Наприклад, у період економічної кризи молоді люди можуть бути змушені обирати між професіями, які не відповідають їхнім інтересам, але мають високий потенціал працевлаштування.

Освіта є одним із найважливіших чинників, що впливають на вибір професії. Доступ до якісної освіти визначає не лише можливості для професійної підготовки, але й формує уявлення про різні професії та їхній

статус у суспільстві. Під різними умовами та системами освіти молоді люди можуть отримувати різні знання та навички, що в свою чергу впливає на їхні професійні інтереси. В умовах обмежених ресурсів, наприклад, недостатня кількість вакансій у сфері освіти або ж недостатня фінансова підтримка для здобуття вищої освіти, молодь може бути змушена обирати менш бажану та менш оплачувану діяльність [6].

Вибір професії не повинен бути лише функціональною відповіддю на зовнішні вимоги. Він має бути дзеркалом внутрішніх прагнень та особистісного розвитку особи. Це особливо важливо для молоді, яка перебуває у стадії формування своєї ідентичності. Психологічна підтримка на цій стадії може допомогти уникнути професійного вигорання, депресії та інших негативних наслідків, пов'язаних із невідповідністю між вибраною професією та особистими цінностями. Групова підтримка на цьому етапі, зокрема дискусії про вибір професії серед однолітків, може бути ефективним засобом для подолання цих викликів. Вона створює безпечну атмосферу для обміну думками та досвідом [54]. Перш за все, групова підтримка створює умови для відкритого обговорення проблем, які постають перед молоддю в процесі вибору професії. У колі однолітків учасники можуть вільно висловлювати свої переживання, мрії та страхи без страху бути осудженими. Наприклад, у шкільному класі або на зустрічах молодіжних груп учні можуть обговорювати, чому їх цікавить певна професія, які у них сумніви щодо своїх здібностей або ж що їх бентежить у виборі майбутнього.

Численні дослідження свідчать про те, що молоді люди часто намагаються відповідати очікуванням своїх батьків або суспільства, що може викликати у них стрес і тривогу. Групи підтримки, які взаємодіють з конструктивним підходом, можуть допомогти учасникам усвідомити, що їхні переживання – це нормальна реакція на ситуацію, а не унікальний випадок. Відкриті обговорення в колективах допомагають зменшити відчуття ізоляції [8].

Обмін досвідом серед однолітків може бути дуже корисним у контексті вибору професії. Наприклад, студенти, які вирішують, чи продовжувати навчання у вищому навчальному закладі, можуть ділитися своїми історіями про перші кроки в кар'єрі, стажування чи проходження курсів. Це може допомогти іншим учасникам зрозуміти, які можливості є на ринку праці і як краще підготуватися до них. Більш того, групи можуть організовувати зустрічі з професіоналами, що працюють у тій чи іншій сфері. Це не лише надає молоді можливість дізнатися про різні професії, але й допомагає їм задати запитання, на які вони отримають відповіді з перших уст. Наприклад, зустріч з фахівцем у сфері медіа може відкрити нові горизонти для тим, хто коливається між кар'єрою у журналістиці та PR.

Професійна мотивація студента розвивається за наявності конкретних психолого-педагогічних умов, які сприяють організації освітніх ситуацій під час їх взаємодії з педагогом та однокурсниками, а також наповненню професійно-орієнтованого змісту діяльності, створенню позанавчального освітнього середовища. Під час вивчення психолого-педагогічних умов слід враховувати як основні характеристики категорії «умова», так і специфіку педагогічного процесу: Категорію «психолого-педагогічні умови» можна аналізувати з двох аспектів. По-перше, педагогічні умови є основою виникнення, існування та розвитку самого педагогічного процесу, що забезпечує його наявність та потенціал. Спеціально створені педагогічні умови здатні регулювати педагогічний процес і сприяти узгодженості його структурних елементів. По-друге, педагогічні умови можна розглядати як «атмосферу» освітнього процесу, яка складається з об'єктивних і суб'єктивних чинників, що впливають на ефективність функціонування педагогічного процесу. Від цілеспрямованості, взаємозв'язків і логічної послідовності системи соціально-педагогічних умов залежить характер процесу формування мотивації вибору професії у студентів [54].

Виокремимо найбільш ефективні психолого-педагогічні умови формування мотивації вибору професії у студентів :

- включення студентів у багатофункціональну професійно-орієнтовану позанавчальну діяльність, що виконує функції самовдосконалення, самопізнання, самореалізації, самовизначення та рефлексії;
- наявність програми позанавчальної діяльності;
- розробка діагностичного інструментарію виявлення сформованості ціннісно-сміслового, когнітивного та емоційно-особистісного компонентів професійної мотивації.

Розглянемо більш детально функції навчальної діяльності:

1. *Самовизначення та самореалізація.* Власне діяльність має базуватися на абсолютній добровільності участі та співучасті студента, свободі вибору діяльності без примусу та можливості такого вибору, вільному виході з діяльності без наслідків. У цій ситуації виключено насильство. Перед тим як взяти участь у поза навчальній діяльності, студент має можливість проаналізувати свої можливості та інтереси. Це дозволяє йому діяти більш свідомо та ефективно. Кожна людина може організувати свою діяльність відповідно до власних уподобань [6].

2. *Дозвілля.* Поєднання різних видів діяльності, таких, як відпочинок, розваги та власне творчість. Активний відпочинок є фізичною та культурною діяльністю, яка не викликає втоми, а навпаки, допомагає зняти напругу та відновити як фізичні, так і духовні сили студента. Позанавчальна діяльність, у свою чергу, виконує компенсаторну роль, заповнюючи одноманітність навчального процесу. Як студенти, так і викладачі отримують від цієї діяльності радість, задоволення та насолоду. Крім того, в рамках позанавчальної діяльності студенти можуть розкрити свій творчий потенціал.

3. *Гностична.* До неї належать прогалини знання та формування повної картини світу.

4. *Соціальна.* Власне учасники позанавчальної діяльності відтворюють явища соціальної дійсності та вчать в ній адаптуватися.

5. *Емоційно-ціннісна.* У результаті позанавчальної діяльності формується досвід емоційно-ціннісного ставлення.

Зауважимо, що перелічені функції позанавчальної діяльності пояснюють її перевагу перед діяльністю навчальною та визначають вибір її в як умови формування мотивації вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями.

Власне наступною умовою розвитку мотивації вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями є наявність програми позанавчальної діяльності. Цілеспрямоване формування задоволеності обраною професією в контексті розробленої програми розвитку професійної мотивації студентів, передбачає оцінку ними актуальних та потенційних мотивів професійної діяльності, аналіз шляхів, засобів та механізмів їх реалізації в процесі позанавчальної діяльності, а також цілеспрямовану діяльність із формування внутрішньої професійної мотивації, основою якої є безпосередній інтерес до професійної діяльності [54].

Відзначаємо, що програма позанавчальної діяльності, спрямована на формування мотивації вибору професії у студентів, включає заходи, які допомагають розвивати свідоме ставлення до праці. Реалізація цієї програми повинна проходити у вигляді спеціально організованого і контрольованого процесу, в якому студенти залучаються до виконання професійних завдань. Це, у свою чергу, сприяє формуванню якостей, необхідних для успішної адаптації молодих фахівців у сучасних умовах ринкової економіки.

Програма позанавчальної діяльності повинна бути спрямована на розвиток різних складових професійної мотивації, а саме: ціннісно-смыслового, когнітивного та емоційно-особистісного аспектів формування професійної мотивації. Дана програма має сприяти:

- усвідомленню студентами власних особистісних та розвитку професійно значущих якостей;
- осмисленню важливості навчання для власної особистості та майбутньої професійної діяльності;
- підвищенню у студентів орієнтації на ділову спрямованість як одну з важливих складових професії.

Третьою умовою, значущою в плані формування мотивації вибору професії у студентів, є розробка діагностичного інструментарію виявлення сформованості ціннісно-сміслового, когнітивного та емоційно-особистісного компонентів професійної мотивації. Для діагностики можуть використовуватися прямі та непрямі методи. Прямі засновані на принципі безпосередньої оцінки уявлень людини про причини або особливості її поведінки.

Власне непрямі методи мають низку суттєвих переваг. Так, непрямі методи дають змогу мінімізувати соціальну бажаність та виключити рефлексію мотиваційних утворень, оскільки для респондента цілі процедури діагностики неочевидні. Серед недоліків цих методів можна виділити складність у процесі їхньої валідації, низький ступінь надійності, відсутність нормативних даних, а також вплив інтерпретації дослідника на результати діагностики [1].

При вивченні мотивації вибору професії у студентів необхідно враховувати певні чинники :

1. Причини задоволеності або ж власне незадоволеності професією, провідні чинники, що визначають ставлення до професії.

2. Яскраво виражені професійні інтереси, як складова загальної мотиваційної структури, виявляються надзвичайно стабільними і значно впливають на задоволеність від професії під час навчання, а також на успішність у подальшій професійній діяльності.

3. Мотиви вибору професії. До показників сформованості мотивації вибору професії у студентів належать:

- переважання внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації над зовнішньою негативною;

- переважання мотивації успіху над мотивацією уникнення невдач;

- переважання мотиваційних комплексів особистості над неоптимальними;

- переважання у складі чинників, які відображають ставлення до професії як до творчої діяльності, що потребує постійного самовдосконалення;

4. Ставлення до професії [6].

Отже, позанавчальна діяльність – це особливий вид діяльності, що ґрунтується на принципах свідомого вибору, самоосвіти, добровільності та імітації ключових сфер діяльності майбутнього спеціаліста. Необхідними та достатніми психолого-педагогічними умовами формування мотивації вибору професії у студентів в позанавчальній діяльності є:

- залучення до багатофункціональної професійно-орієнтованої позанавчальної діяльності;

- програма позанавчальної діяльності побудована відповідно до логіки розвитку всіх компонентів професійної мотивації;

- здійснюється діагностика, що дає змогу оцінювати перебіг та результати формування мотивації вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями.

3.2. Програма щодо підтримки мотивації вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями

Мета програми: формування здатності до самопізнання, саморозвитку та самореалізації; формування мотивації до вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями.

Завдання програми:

- розвиток самосвідомості;
- підвищення комунікативних навичок та впевненості;
- формування адекватної самооцінки;
- сприяння усвідомленню власних ієрархій;

- формування навичок подолання стресу та протистояння груповому тиску;

- актуалізація життєвих цілей та підвищення мотивації до досягнення життєвих цілей.

Зміст програми: даною програмою передбачено 10 занять по 45 хвилин кожне, частота проведення – 1 раз на тиждень.

Етапи реалізації програми: підготовчий етап, корекційно-розвивальний етап, заключний етап.

Підготовчий етап роботи полягає у виявленні показань у студентів для проведення психологічної корекції. Первинна діагностика передбачає проведення діагностичного обстеження студентів за обраними методиками.

На *корекційно-розвивальному* етапі триває робота відповідно до навчально-тематичного плану, яка спрямована на реалізацію поставлених цілей та завдань.

Заключний етап включає проведення вихідної діагностики, підбиття підсумків, аналіз ефективності програми.

Основні змістові лінії програми:

- самопізнання є ключовою умовою для успішної взаємодії як із самим собою, так і з навколишнім світом. Важливо рефлексувати над своїм станом;
- здатність до аналізу та прогнозу ситуацій;
- психологічні механізми встановлення позитивного контакту з іншими людьми;
- моделі поведінки в скрутних ситуаціях;
- позитивні життєві цілі та шляхи до їх досягнення;
- унікальність кожної людини.

Структурні компоненти занять:

1. Вступна частина передбачає проведення психологічних ігор і вправ, які спрямовані на зняття емоційної напруги, створення дружньої та комфортної атмосфери, забезпечення психологічного комфорту і безпеки для

кожного учасника. У цій частині також проходить ритуал привітання та ознайомлення з правилами роботи.

2. Основна частина програми фокусується на формуванні нових знань і уявлень, розвитку нових навичок і установок, а також на конструюванні та вдосконаленні особистої стратегії поведінки. Учасники осмислюють отриманий досвід і формують ціннісно-значущу концепцію взаємодії зі світом. Це досягається через міні-лекції, бесіди психолога, рольові ігри, дискусії та обговорення.

3. Заключна частина передбачає підбиття підсумків, інтелектуальну та емоційну рефлексію, а також ритуал прощання.

Навчально-тематичний план

Зміст занять у додатку до програми.

Використовувані методи та прийоми роботи:

- сюжетно-рольові ігри;
- міні-лекції та бесіди;
- психологічні вправи та ігри;
- моделювання ситуацій;
- групові дискусії та мозковий штурм;
- постановка і використання театральних сюжетів та етюдів;
- обговорення конкретних життєвих ситуацій;
- самодіагностика та діагностика;
- рефлексія різних станів;
- конструювання позитивних моделей поведінки тощо.

Принципи роботи:

- повна довіра до студентів протягом усього курсу роботи;
- шанобливе ставлення, визнання наявності внутрішньої мотивації до навчання та розвитку в будь-якого студента;
- відкритість у спілкуванні зі студентами, готовність завжди надати їм підтримку і в роботі за програмою, і в розв'язанні особистісних проблем;

- щирість у вираженні своїх почуттів, емпатична підтримка учасників груп;
- активна участь у груповій взаємодії.

Види вправ і власне форми групової роботи:

1. Вправи-активатори, що допомагають створити дружню робочу атмосферу та зменшити психологічні бар'єри під час спілкування.
2. Ігри та вправи, які сприяють залученню до групової діяльності та саморозкриттю учасників.
3. Вправи, які допомагають формувати адекватну самооцінку щодо здатності до конструктивної взаємодії.
4. Вправи, що підтримують створення позитивних життєвих цілей та розвиток мотивації для їх досягнення.
5. Обговорення подій, що відбуваються між заняттями, з метою аналізу змін у поведінці студентів.
6. Групові дискусії та мозкові штурми як методи розвитку аналітичних здібностей та прогнозування ситуацій.
7. Рефлексія – підбиття підсумків заняття, отримання зворотного зв'язку від учасників і ведучого.

Терміни реалізації програми: програма включає 10 занять, які відбуваються один раз на тиждень. Її тривалість становить 2 місяці.

Очікувані результати реалізації програми:

1. Стійкий позитивний емоційний фон у студентів.
2. Прояв студентами відкритості, щирості в спілкуванні.
3. Роздуми про власні емоції та емоції інших, усвідомлення своїх почуттів, а також розуміння та прийняття почуттів інших людей.
4. Усвідомлення власної унікальності, своїх сильних та слабких сторін.
5. Адекватна самооцінка та підвищення комунікативних навичок студентів.
6. Формування позитивних життєвих цілей та стимулювання до їх реалізації.

Формовані компетенції: комунікативна; рефлексивна, що дає змогу здійснювати самоконтроль, саморегуляцію та саморозвиток власної особистості; ціннісно-сміслова; компетенції особистісного вдосконалення, соціальна.

Критерії для оцінювання рівня досягнення запланованих результатів:

1. Розвиток ключових комунікативних навичок.
2. Вміння ефективно презентувати себе в групі та спілкуватися з іншими.
3. Поглиблення знань про себе.
4. Здатність приймати конструктивні рішення в складних комунікативних ситуаціях.
5. Оволодіння навичками саморегуляції та вміння планувати свій розвиток.
6. Актуалізація особистих життєвих цілей та підвищення мотивації для їх досягнення.
7. Розвиток рефлексивних здібностей.
8. Сформованість уявлень про можливі наслідки власної поведінки та поведінки інших, а також уміння аналізувати та оцінювати ситуації.

Інструменти оцінювання ефективності програми: спостереження, бесіда, діагностичні методики, тестування.

Механізм моніторингу результатів виконання програми:

У процесі реалізації програми здійснюється :

- вхідна і вихідна діагностика;
- спостереження психолога за змінами в поведінці, словах студентів, способи вирішення труднощів спілкування. Можлива як довільна форма спостереження, так і спостереження за певними критеріями.

Вивчення емоційно-особистісних особливостей студентів здійснюється з використанням діагностики самооцінки психічних станів Г. Айзенка.

Для оцінювання ефективності програми аналізуються зміни в таких показниках :

- підвищення самооцінки та впевненості в досягненні життєвих цілей (за методикою «Самооцінка психічних станів» за Айзенком);
- зниження відсоткового показника тривожності (за методикою «Самооцінка психічних станів» за Айзенком);
- поліпшення самопочуття, активності та настрою (за спостереженнями психолога).

Контроль за здійсненням заходів програми: контроль за виконанням та термінами реалізації програми здійснює заступник директора з навчально-виховної роботи.

Відмінними рисами програми є:

1. Власне орієнтування на індивідуально-вікові та характерологічні особливості характерологічні особливості студентів.
2. Реалізація системи корекційно-розвивальної діяльності зі студентами із залученням батьків, викладачів, що передбачає їхнє регулярне психолого-педагогічне консультування про вікові та індивідуальні особливості студентів, мету, завдання, зміст роботи.

Практична значущість програми: у життєвих ситуаціях студенти зможуть відповісти на запитання, як прийняти адекватне рішення щодо конкретної проблеми, як гідно вийти з важкої життєвої ситуації, як вибудувати правильну поведінку, як відновити позитивний емоційний стан, як налагодити конструктивну взаємодію з батьками, однолітками, педагогами, а також реалізувати набуті компетенції при виборі професії.

Наведемо приклади занять даної програми.

Зміст занять

Заняття 1

Мета: створення позитивної робочої атмосфери в групі та встановлення особистих меж під час виконання вправ.

Необхідні матеріали: ватман, маркери.

1. Знайомство. Визначення цілей тренінгу.

Зміст: ведучий представляється та ознайомлює учасників з основними цілями тренінгу.

Це може звучати так: « В житті кожної людини досить часто складаються ситуації, коли вона має обрати для себе, як вона може жити надалі. У вашому віці багато хто стикається з питаннями вибору професії, кола спілкування та можливостей реалізації своїх здібностей. Під час наших занять ми будемо разом вчитися розуміти себе та інших, а також розробляти персональні життєві плани. Ми навчимося приймати допомогу від оточуючих і підтримувати їх у досягненні їхніх цілей.

Нотатки для ведучого. Студенти можуть висловити думку, що вони вже отримали інформацію про це на заняттях з профорієнтації. Проте варто зазначити, що на заняттях цього блоку акцент буде зроблено не на професіях, а на особистісних якостях та прагненнях.

2. Вироблення правил поведінки на заняттях

Мета : прийняття правил роботи в групі.

Зміст. Для ефективної роботи та створення довірчої атмосфери ведучий пропонує встановити певні правила, які регулюватимуть життя групи. Хоча раніше також були прийняті правила, цього разу вони матимуть особливий характер, оскільки на заняттях цього блоку йтиметься про дуже особисті теми – мрії та плани учасників :

1. Ми маємо рівні можливості для висловлення своїх думок.
2. Ми поважаємо думки інших та їх право на власний вибір.
3. Ми вільні у виборі власної думки.
4. Ми ніколи не принижуємо своїх товаришів.
5. Ми не переносимо ігрові ситуації у наше повсякденне життя за межами групи.
6. Ми не будемо ділитися особистими секретами поза межами групи.

7. Ми поважаємо думку ведучого і вважаємо його частиною нашої команди.

3. Вправа «Мовчанка-говорилка»

Мета : розвиток навичок слухання та вміння тримати паузу.

Зміст: вправа виконується в парах.

Правила гри: спочатку партнерам потрібно протягом двох хвилин мовчати та дивитися одне одному в очі, можливо, спілкуючись невербально. Важливо зберігати увагу без слів і дотримуватися дистанції. Наступні дві хвилини – партнери повинні говорити про будь-які теми, не припиняючи бесіду (можна використовувати скоромовки, прислів'я, вірші, афоризми та інше, що не образить партнера і не зачепить його особисті питання).

Після виконання вправи слід обговорити такі запитання: як ти почувався під час мовчання? А як, коли тебе не слухали, а лише говорили? Що тобі сподобалося більше, а що стало складним?

4. Вправа «Встановлення дистанції» [58]

Мета : визначення особистої відстані в іграх та вправах.

Зміст. ведучий пояснює, що кожна людина має свою індивідуальну безпечну відстань, на якій їй комфортно спілкуватися з іншими. Зазвичай ця відстань вибирається несвідомо, і вона значною мірою залежить від особистих стосунків з партнером по спілкуванню. Наприклад, у тундрі чи пустелі незнайомі люди можуть спілкуватися на значній відстані, тоді як у густонаселених містах особиста відстань, як правило, скорочується.

Учасники по черзі стають у центр кола, а інші члени групи підходять до них один за одним. Кожен підходить так близько, поки той, хто стоїть у центрі, не скаже «Стоп!», тобто коли починає відчувати дискомфорт. Усі учасники мають запам'ятати, на яку відстань вони можуть наблизитися до інших. Перед початком вправи ведучий нагадує студентам, що не варто ображатися, якщо хтось не хоче підпускати їх на близьку відстань – кожному зручніше спілкуватися на своїй відстані.

Можна провести експеримент: викликаються два добровольці, один з яких стоїть мовчки, а інший, висловлюючи всі свої думки, намагається зайняти тіснішу позицію. Учасники обговорюють свої відчуття: що переживає той, хто намагається наблизитися, і як реагує той, чий особистий простір порушується.

5. Вправа «Дружня рука»

Мета : формування довірливої атмосфери в групі.

Зміст. Усі учасники сідають в коло, спиною один до одного, і закривають очі. Завдання полягає в тому, щоб підійти до когось із учасників та покласти руки на його плечі – вибір залежить від того, хто найбільше подобається. Немає обмежень щодо кількості людей, які можуть це зробити. Ведучий допомагає підходити до учасників і піднімає тих, хто кладе руки, так, щоб інші не знали, хто це. Головне правило – не відкривати очі. Важливо проявити терпіння.

Після завершення активності варто запитати кожного учасника: чи було важко не відкривати очі? Чи підглядали вони? Як вони ставилися до терпіння? Які відчуття викликали невідомі руки на плечах – приємні чи неприємні?

6. Рефлексія

Мета : зворотній зв'язок.

Зміст. Учасники обмінюються враженнями, висловлюючи, що їм сподобалося, а що – ні.

Заняття 2

Мета: оновлення усвідомлення власних сильних сторін, розвиток емпатії та уміння конструктивно взаємодіяти в групі.

1. Вправа «Кажу, що бачу»

Мета : розвиток навичок безоціночного прийняття інших людей.

Зміст. Учасники сідають у коло і спостерігають за поведінкою один одного. По черзі вони висловлюють те, що помічають, фокусуючись на конкретних аспектах поведінки учасників без використання оціночних

суджень та умовиводів. Важливо акцентувати увагу на тому, що спостерігається, а не на власних реакціях чи оцінках. Під час обговорення варто запитати, чи виникало бажання оцінити дії або особистісні якості інших учасників. Чи було важко утриматися від використання оціночних категорій? Які почуття виникали під час опису інших, а також при висловленні власних спостережень?

Нотатки для ведучого. З учасниками можна обговорити ситуації, коли попередні оцінки людей впливають на наше сприйняття. Іноді, отримавши негативну інформацію про незнайомця, ми формуємо негативне враження ще до зустрічі з ним.

2. Вправа «Асоціації» [6]

Мета : розвиток спостережливості, емпатії та позитивного сприйняття думок інших про себе – важливі аспекти особистісного зростання.

Опис вправи. Один учасник виходить із приміщення, а решта групи обирає когось із учасників, якого вони загадають. Після повернення ведучий має три спроби вгадати, кого загадала група, ставлячи три запитання, що стосуються асоціацій із загаданою особою. Це можуть бути асоціації з якимось святом, твариною, рослиною, предметом або природним явищем. Якщо після трьох спроб ведучий не зміг відгадати, йому надається додаткове питання, яке не має стосуватися імені чи фізичних характеристик. Якщо остання спроба також не увінчалася успіхом, ведучий визнає поразку, а учасники відкривають ім'я загаданої особи. Цю вправу можна повторити з іншими учасниками.

Під час обговорення важливо з'ясувати, наскільки складно було дати характеристику людині, а також, як важко було вгадати загадану особу.

3. Вправа «Поглянемо разом»

Мета : розвиток здатності відчувати партнера та узгоджувати свої дії з ним.

Зміст: учасники формують пари та стають спинами один до одного. За командою ведучого вони зосереджуються на відчуттях партнера і одночасно повертаються обличчям один до одного.

Завдання: обидва партнери повинні виявитися обличчям до обличчя одночасно і подивитися одне одному в очі.

Нотатки для ведучого: після виконання вправи учасники діляться своїми враженнями: чи було важко вгадати наміри партнера? Що допомогло відчувати його? Які емоції вони переживали, коли стояли спинами один до одного, і коли нарешті зустрілися поглядами? Важливо заздалегідь пояснити, що погляд у вічі партнера має бути доброзичливим, а не підозрілим.

4. Вправа «Великий майстер»

Мета : актуалізація уявлень про свої сильні сторони.

Зміст: учасники збираються в коло та по черзі розповідають про свої сильні сторони, починаючи зі слів: «Я великий майстер...». Наприклад, це можуть бути майстерність у малюванні плакатів, приготуванні унікальних страв, програмуванні комп'ютерних додатків тощо.

Завдання полягає в тому, щоб переконати інших у своїх здібностях. Ведучий задає запитання: «Чи може хтось із присутніх це зробити краще?» Якщо всі учасники згодні, то ця особа вважається «великим майстром» у зазначеній галузі. Група відзначає її оплесками.

Обговорення: чи було важко говорити про свої досягнення і чому? Чи завжди доцільно залишатися скромним? В яких ситуаціях варто підкреслювати свої сильні сторони? Чи приносить задоволення отримувати оплески?

5. Рефлексія

Мета : зворотній зв'язок.

Зміст : студенти обмінюються своїми враженнями, зазначаючи, що їм сподобалося, а що викликало незадоволення.

Самопізнання є основою для розвитку особистості. Це процес усвідомлення своїх емоцій, думок, сильних і слабких сторін. Для розвитку

цієї здатності можна використовувати наступні методи : *рефлексія*. Ведення щоденника, де особа може записувати свої думки, емоції та переживання. Це допомагає зрозуміти, що саме мотивує її, а також виявити можливі психологічні бар'єри; *тестування особистості* – використання різних психологічних тестів (наприклад, тестів на визначення типу особистості за методикою Майерс-Бріггс) може допомогти виявити індивідуальні особливості, які впливають на вибір професії; *зворотній зв'язок* – спілкування з людьми, які можуть дати конструктивну критику, допомагає особі усвідомити свої сильні та слабкі сторони.

Саморозвиток передбачає активну роботу над собою і своїми вміннями. Основні рекомендації: *постановка цілей* – визначення коротко- та довгострокових цілей допомагає зосередитися на важливих аспектах розвитку; *навчання* – постійна освіта через курси, тренінги, онлайн-лекції сприяє розвитку нових навичок і розширенню кругозору; *практика* : застосування отриманих знань на практиці, наприклад, через стажування чи волонтерство, допомагає закріпити навички в реальних умовах.

Самореалізація – це процес реалізації особистісного потенціалу. Для її досягнення важливо: *знайти своє покликання* – розуміння своїх інтересів та цінностей дозволяє знайти професію, яка буде приносити задоволення; *залучення до творчості*: участь у творчих проектах, незалежно від професії, допомагає розвивати креативність та інноваційність; *соціальна активність*: взаємодія з іншими людьми у професійному середовищі може стимулювати особистісне зростання.

Мотивація є важливим чинником у виборі професії. Основні рекомендації включають: *індивідуальний підхід*: врахування особистих інтересів, цінностей та цілей при виборі професії; *підтримка з боку оточення*: сприятливе середовище, яке підтримує особисті прагнення, може значно підвищити мотивацію; *можливість розвитку* – обрання професій, які пропонують можливості для кар'єрного росту, може стимулювати мотивацію.

Висновки до розділу 3

Вибір професії є одним із найважливіших етапів у житті кожної людини. Він визначає не лише майбутню професійну діяльність, а й загальний життєвий шлях, формує особистість, цінності та світогляд індивіда. У даному контексті консультування з вибору професії набуває все більшої актуальності, оскільки врахування індивідуально-психологічних властивостей особи може суттєво вплинути на процес прийняття рішення та його наслідки.

Власне процес виявлення мотивів у професійному консультуванні можна розглянути як комплексний підхід, що складається з кількох етапів:

1. *Самоаналіз*. На даному етапі клієнт оцінює свої інтереси, здібності, цінності та прагнення. У цьому контексті застосування різних методик, таких як тестування на профорієнтацію, може бути надзвичайно корисним.

2. *Консультаційна бесіда*. На цьому етапі консультант допомагає клієнту усвідомити та структурувати його думки та почуття, що стосуються вибору професії. Через відкриті запитання і активне слухання консультант може виявити глибинні мотиви.

3. *Систематизація інформації*. Обробка отриманих даних та визначення ключових мотивів, які будуть основою для подальшого професійного розвитку клієнта.

4. *Планування наступних кроків*. На основі виявлених мотивів консультант та клієнт формують стратегію подальших дій, яка включає вибір навчальних закладів, професійних курсів чи навіть стажувань.

Позанавчальна діяльність – це специфічний вид діяльності, заснованої на принципах вибору, самоосвіти, добровільності, імітації основних сфер діяльності майбутнього фахівця. Необхідними та достатніми психолого-педагогічними умовами формування мотивації вибору професії у студентів в позанавчальній діяльності є: залучення до багатофункціональної професійно-орієнтованої позанавчальної діяльності; програма позанавчальної діяльності

побудована відповідно до логіки розвитку всіх компонентів професійної мотивації; здійснюється діагностика, що дає змогу оцінювати перебіг та результати формування мотивації вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями.

З метою підтримки мотивації вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями, важлива розробка комплексної програми, що включає кілька етапів.

Етап 1. Діагностика особистісних характеристик. На цьому етапі відбувається оцінка індивідуально-психологічних властивостей учасників програми. Використання психологічних тестів та опитувальників допоможе зрозуміти, які професії можуть бути найбільш відповідними для кожного учасника.

Етап 2. Освітні семінари та тренінги. У рамках програми проводитимуться семінари та тренінги, на яких учасники зможуть ознайомитися з різними професіями, їх вимогами та перспективами. Важливо, щоб ці заходи були інтерактивними, що дозволить учасникам отримати практичний досвід та краще зрозуміти свої інтереси.

Етап 3. Індивідуальне консультування. Кожен учасник програми отримає можливість пройти індивідуальне консультування з фахівцем, що дозволить глибше проаналізувати свої мотивації та можливості. Психолог або кар'єрний консультант допоможе сформулювати конкретні цілі та стратегії для їх досягнення.

Етап 4. Підтримка та моніторинг. Після завершення програми важливо продовжувати підтримувати учасників, щоб допомогти їм залишатися мотивованими у виборі професії. Це може включати регулярні зустрічі, онлайн-платформи для обміну досвідом та отримання консультацій.

ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження мотивації вибору професії у осіб з різними індивідуально-психологічними властивостями дозволили сформулювати наступні положення.

1. На основі аналізу наукових праць і джерельної бази вивчено та обґрунтовано мотив як психологічну категорію та мотивацію як систему усвідомлених мотивів.

У сучасній психології поняття «мотив» і «мотивація» займають центральне місце в розумінні людської поведінки. Дані терміни часто використовуються взаємозамінно, проте вони мають різні значення і сутності. Мотив може бути визначений як психологічна категорія, що описує внутрішні спонукання, які викликають певні дії або поведінку. Мотивація, у свою чергу, є більш складною системою, що складається з усвідомлених мотивів, які впливають на наше прийняття рішень та поведінку. Мотиви формуються на основі потреб, бажань та інтересів особистості. Вони можуть бути як первинними (біологічними), так і вторинними (соціальними, культурними). Первинні мотиви, такі як голод, спрага, статевий потяг, є універсальними і спільними для всіх людей. Вони безпосередньо пов'язані з фізіологічними потребами та виживанням. Вторинні мотиви, на відміну від первинних, формуються в процесі соціалізації та залежать від культурного контексту. Це можуть бути мотиви досягнення успіху, визнання, самореалізації тощо.

З психологічної точки зору, мотиви можна класифікувати за різними критеріями. Наприклад, за походженням: інстинктивні, соціальні, когнітивні. Або за спрямованістю: позитивні та негативні. Мотиви формують основу для дій людини, проте не завжди усвідомлені. Часто вони діють на підсвідомому рівні, що ускладнює їх вивчення. Мотивація може бути розглянута як більш складна структура, що об'єднує різні мотиви в єдину систему. Вона включає в себе усвідомлені рішення та наміри, які спонукають до дій. Мотивація є

динамічною і може змінюватися в залежності від обставин, емоційного стану, соціального контексту та інших факторів. Усвідомлені мотиви формують цілі, які людина прагне досягти. Дані цілі, у свою чергу, визначають напрямок поведінки. Мотивація також включає в себе емоційні аспекти, такі як задоволення від досягнення цілей або страх перед невдачею. Це створює складну взаємодію між усвідомленими мотивами і поведінкою, що може варіюватися в залежності від особистісних рис, досвіду та зовнішніх умов.

2. Виокремлено основні чинники професійної мотивації.

Професійна мотивація є одним із ключових аспектів, що визначають ефективність праці, задоволеність роботою та загальний рівень продуктивності працівників. Розуміння чинників, які впливають на мотивацію, є важливим завданням для психологів. Внутрішні чинники мотивації пов'язані з особистісними потребами та бажаннями працівника. Одним із основних внутрішніх чинників є потреба в самореалізації. Відповідно до теорії Маслоу, самореалізація є найвищим щаблем в ієрархії потреб. Працівники, які відчують, що їхня робота дозволяє їм розвивати свої здібності та таланти, більш схильні до високої продуктивності. Іншим важливим чинником є внутрішнє заохочення. Це може бути пов'язано із задоволенням від виконаної роботи, отриманням нових знань або розвитком професійних навичок. Працівники, які мають можливість займатися цікавою для них діяльністю, зазвичай демонструють вищу мотивацію та залученість у робочий процес.

Зовнішні чинники мотивації охоплюють різноманітні зовнішні стимули, які можуть вплинути на бажання працівника виконувати свою роботу. Серед них важливе місце займають фінансові винагороди, такі як заробітна плата, премії та інші матеріальні стимули. Дослідження показують, що гідний фінансовий компенсаційний пакет може суттєво підвищити мотивацію працівників, проте він не завжди є єдиним чинником, що впливає на їхню продуктивність. Соціальні чинники також відіграють важливу роль у професійній мотивації. Взаємодія з колегами, підтримка з боку керівництва,

визнання досягнень – усе це може суттєво впливати на задоволеність працівників своєю роботою. Коли працівники відчують, що їхні зусилля помічаються та визнаються, це може стати потужним стимулом для подальшої активної діяльності. Важливо зазначити, що внутрішні та зовнішні чинники мотивації не є взаємозамінними, а скоріше доповнюють один одного. Так, працівник може бути мотивований фінансовими винагородами, але без внутрішнього задоволення від виконуваної роботи його мотивація може швидко знизитися.

3. Розкрито поняття та класифікацію індивідуально-психологічних властивостей особистості.

Індивідуально-психологічні властивості особистості – це стійкі риси, що визначають характерні способи поведінки, емоційні реакції, мотивацію, а також когнітивні процеси людини. Вони формуються в процесі життєдіяльності та взаємодії з навколишнім середовищем, включаючи сімейні, соціальні та культурні фактори. Ці властивості проявляються у різних аспектах життя: від міжособистісних відносин до професійної діяльності. Існує кілька підходів до класифікації індивідуально-психологічних властивостей, серед яких можна виділити такі основні категорії: темперамент – це сукупність психічних особливостей, які визначають динаміку поведінки, емоційної реакції та активності особистості. Темперамент зазвичай класифікують на чотири основні типи: сангвінік, холерик, флегматик і меланхолік. Кожен тип має свої унікальні характеристики, які впливають на стиль життя і взаємодію з іншими.

Характер – це система відносно стійких особистісних рис, які формуються під впливом виховання, соціального оточення та особистого досвіду. Характер проявляється у поведінці людини, її моральних цінностях, ставленнях до інших та життєвих ситуацій. Основні риси характеру можуть включати доброту, чесність, рішучість, відповідальність тощо. Здібності – це індивідуальні особливості, які визначають успішність виконання певних видів діяльності. Здібності можуть бути загальними (інтелектуальні) або

спеціальними (музичні, художні, спортивні тощо). Вони формуються в процесі навчання та практики і можуть бути розвинені або втрачені з часом. Мотивація – це внутрішні сили, які спонукають людину до дій. Мотиваційні фактори можуть бути як зовнішніми (матеріальні блага, соціальне визнання), так і внутрішніми. Різноманітність мотиваційних факторів може суттєво впливати на поведінку особистості. Світогляд – це система переконань та цінностей, яка визначає, як особистість сприймає навколишній світ та свою роль у ньому. Світогляд може формуватися під впливом культури, релігії, освіти та особистого досвіду.

Розуміння індивідуально-психологічних властивостей особистості має важливе значення для психології. Вони допомагають пояснити різноманітність людської поведінки, розробити ефективні методи навчання, виховання та психологічної підтримки. Знання про індивідуально-психологічні властивості також є корисними для професійної діяльності, оскільки дозволяють адаптувати підхід до кожної особистості, враховуючи її унікальні риси та потреби.

4. Експериментально досліджено вплив індивідуально-психологічних властивостей на мотивацію вибору професії.

Для вивчення мотивації вибору професії у людей з різними індивідуально-психологічними характеристиками рекомендується використовувати різноманітні методики, які охоплюють різні аспекти особистісного розвитку та професійних уподобань. Серед таких методик можуть бути тестування здібностей, анкетування для визначення інтересів і цінностей, а також психометричні оцінки особистісних рис, що впливають на вибір професійного напрямку. Комплексне застосування цих психодіагностичних інструментів дозволяє психологам здійснювати більш точну та індивідуалізовану оцінку психологічних параметрів, необхідних для ефективного професійного самовизначення.

У цьому дослідженні було використано декілька методик: модифікація методики К. Замфіра (А. Реан) для вивчення мотивації професійної діяльності, диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО), опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Д. Голанда (з модифікацією стимульного матеріалу О. Ящишина), а також орієнтаційно-діагностична анкета спрямованості інтересів-2 (ОДАСІ-2) Б. Федоришина.

Серед респондентів 50% хлопців виявили внутрішню мотивацію, 31% – зовнішню позитивну мотивацію, а 19% – зовнішню негативну мотивацію. У дівчат 50% також мали внутрішню мотивацію, 7% – зовнішню позитивну мотивацію, і 43% – зовнішню негативну мотивацію. Загалом, у 50% респондентів зафіксовано внутрішню мотивацію, у 20% – зовнішню позитивну мотивацію, а у 30% – зовнішню негативну мотивацію. Ці результати свідчать про те, що в більшості респондентів переважає внутрішня мотивація, тоді як зовнішня негативна мотивація виявляється більш поширеною, ніж зовнішня позитивна. Це вказує на те, що для більшості важливо займатися конкретною діяльністю лише заради процесу, де основним стимулом є отримання нових знань, особистісний розвиток і відчуття задоволення.

Зовнішня негативна мотивація має також вагомe значення для респондентів, оскільки вона залежить від зовнішніх факторів або загроз негативних наслідків, що спонукають особу уникати певних дій або змінювати свою поведінку. Цей тип мотивації базується на прагненні уникнути неприємностей або небажаних наслідків, таких як загроза покарання чи втрата привілеїв у разі невиконання вимог.

Натомість зовнішня позитивна мотивація для більшості респондентів не є значущою. Вона визначається як вплив зовнішніх стимулів, які підтримують або посилюють певну дію чи поведінку, включаючи різноманітні форми похвали, винагороди та визнання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баріхашвілі І. І. Психологічні основи профорієнтації та професійного самовизначення: навчальний посібник. Київ: «Видавничий дім Професіонал», 2009. 208 с.
2. Беганська І. Ю. Формування професійного самовизначення особистості. Комунальне господарство міст. Науково-технічний збірник. 2012. №104. С. 246-248.
3. Білецька О. П. Мотиваційні фактори формування професійної спрямованості молоді. Проблеми сучасної психології : Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Вип. 2. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2008. С. 27-35.
4. Болкун Т. А. Чинники, що впливають на професійне самовизначення особистості. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 19 : Корекційна педагогіка та спеціальна психологія. 2010. Вип. 16. С. 238-241.
5. Боднар А. Я., Яковенко О. В., Лемак Т. В. Загальна психологія. Семінарські та практичні заняття. Методичний посібник. К.: ПП «Дірект Лайн», 2019. Частина 1. 72 с.
6. Бородулькіна Т. О. Вплив образу професії на становлення професійної ідентичності особистості. Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2007. Т. 9, Ч. 2. С. 28-32.
7. Вітківська О. І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості. 2010. № 3. С.153-157.
8. Волянчук Н. Ю., Ложкін Г. В., Винославська О. В. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

9. Генеза буття особистості: зб. наук. праць II Міжнар. наук.-практ. конф., 19-20 гр. 2011 р. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2011. Т. 2. С. 207-211.

10. Графінова М. А. Вибір майбутньої професії : банк даних діагностичних методик з профорієнтаційної роботи для учнів молодшого, середнього та старшого шкільного віку:методичний збірник. Богуслав: РМК, 2016. 59 с.

11. Діденко Ю. Мотивація як важливий чинник успішного професійного становлення. Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки: тези доповідей XXIII Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених: у 2-х т. Т. 1. Національний авіаційний університет. К.: НАУ, С.211-213.

12. Занюк С. С. Психологія мотивації. Київ: Эльга-Н; Ника-Центр, 2002. 502 с.

13. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К.: Педагогічна думка, 2016. 219 с.

14. Ігнатович О. М. Професійна орієнтація : підручник. Кіровоград : ІмексЛТД, 2014. 240 с.

15. Індивідуальні особливості людей. URL: <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/psychology/10105/>

16. Ісаєнко С. А. Мотивація абітурієнтів при виборі професії як чинник ефективності освітньої діяльності ВНЗ. URL: <https://seanewdim.com/wp-content/uploads/2021/04/Profession-choice-motives-of-entrance-candidates-as-a-factor-of-efficient-educational-activities-of-a-higher-education-institution-S.-A.-Isaienko.pdf>

17. Капустіна О.В. Активізація професійного самовизначення старшокласників. Навчальні інновації та їх вплив на якість освіти. К. : КНЕУ, 2003. С. 107-112.

18. Карпенко Г.В. Психологія праці та вибір професії. Суми : Унів. книга, 2008. 167 с.
19. Кацавець Р. С. Психологія особистості. Навчальний посібник. Київ: Алерта. 2021.134 с.
20. Кириченко В. В. Історичний екскурс та сучасні погляди на психологічні проблеми профорієнтації. Теоретичні та прикладні проблеми психології: Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Сєверодонецьк, 2015. №2 (37). С. 194-197.
21. Кириленко Т. С. Психологія: емоційна сфера особистості: навчальний посібник. Київ, 2007. 256 с.
22. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: Інформ.- аналіт. агенство, 2012. 200 с.
23. Копець Л. В. Психологія особистості: навч. посібн. для студ. вищ. навч. закладів. 2-ге вид.. Київ, 2008. 458 с.
24. Критерії і мотиви для вибору професії. Профорієнтація. URL: <https://vseosvita.ua/lesson/kryterii-i-motyvy-dlia-vyboru-profesii-proforientatsiia-359402.html>
25. Кряж І. В. Психологічні основи профконсультування та профвідбору : навчально-методичний посібник. Харків : Видавництво Харківського національного університету ім. В. М. Каразіна, 2001. 57 с.
26. Курбатова А.О. Психологічні особливості правильного вибору професії. URL: <https://ap.uu.edu.ua/article/175>
27. Кучеренко Є. В. Професійне самовизначення як динамічний процес. Психологія: електронне наукове фахове видання. Електронні дані. 2015. URL: <http://vuzlib.com/content/view/443/94/>
28. Ложкін Г.В. Психологія праці : навч. посібник. Хмельницький : ХНУ, 2013. 191 с.
29. Максименко С. Д., Носенко Е. Л. Експериментальна психологія. Київ, 2007. 235 с.

30. Меденцова Т. М. Аналіз понять «мотиви» та «мотивація навчання» особистості. Проблеми освіти: наук.метод. зб. Київ : Інститут інноваційних технологій і змісту освіти. 2007. Вип. 47. С. 97-103.

31. Мельник О. В. Ефект самодостатності: від професійних домагань до власного успіху. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : зб. наук. пр. Кіровоград : ЗВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2012. Вип. 16, кн. 1. С. 161-165.

32. Мельник О. В. Сучасний стан та перспективи розвитку теорії і методики професійної орієнтації дітей, молоді та дорослих в Україні. Розвиток професійної орієнтації в Україні : науково-допоміжний покажчик. АПН України, ДНЛБ України ім. В.О. Сухомлинського. Черкаси, 2009. 196 с.

33. Методика вивчення мотивів вибору професії. URL: <https://hmilnyk4.school.org.ua/news/09-30-41-01-10-2020/>

34. Молодь на ринку праці: навички XXI століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні. Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. Київ, 2019. 107 с.

35. Морін О. Л. Аспекти забезпечення професійного самовизначення учнівської молоді в умовах освітнього округу. Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал : матеріали звіт. наук.-практ. конф. Ін-ту проблем виховання НАПН України за 2013 рік. Івано-Франківськ : НАІР, 2014. Вип. 4. С. 129-133.

36. Оліховська Л. П. Теоретичні основи професійного самовизначення: психологічний аспект. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2016. Випуск 2 (39). С. 152-156.

37. Основи практичної психології: підручник / за заг. ред. В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. Київ, 2003. 536 с.

38. Основні мотиви вибору професії. URL: <https://zhy.dcz.gov.ua/publikaciya/osnovni-motyvy-vyboru-profesiyi>

39. Павелків Р. В. Вікова психологія: підручник. Вид. 2-е, стер. К.: Кондор, 2015. 469 с.
40. Палій А. А. Диференціальна психологія: навчальний посібник. Київ, 2010. 432 с.
41. Проблема професійного самовизначення молоді. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/sociology/30006/>
42. Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості. Вісник. 2015. № 127. С. 157-161.
43. Психологічна діагностика мотивації особистості до навчання в умовах інформаційного суспільства: монографія / Н. В. Пророк, Л. О. Кондратенко, Л. М. Манилова та ін. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2020. 131 с.
44. Психологія професійної діяльності: комплекс навчально-методичного забезпечення для підготовки аспірантів за спеціальністю 053 «Психологія» Укл.: Волянчук Н.Ю. К. КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2016. 32 с.
45. Психологічний словник /Авт.-уклад. В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова / За ред. Н. А. Побірченко. Київ : Науковий світ, 2007. 27 с.
46. Психологія професійної діяльності: підручник / Біскуп В. С., Гірняк А. Н., Гірняк Г. С., Крупник З. І., Надвинична Т. Л., Шандрук С. К., Яремко О. М.; за ред. Шандрука С. К. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 256 с.
47. Психологія професійної діяльності та психологічна діагностика організацій: курс лекцій для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія», ступінь «Магістр», / укладач О.С. Юрков. Мукачево: МДУ, 2017. 116 с.
48. П'янківська Л. Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект. Грааль науки. 2021. URL: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.02.04.2021.108>
49. Резвих Є., Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. 2022. Випуск 17(62). С. 91-96.

50. Савицька О. Статеві та вікові особливості мотивів вибору професії та мотивів навчання студентської молоді. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології». URL: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2013-21.%p>
51. Савчин М. В. Вікова психологія: навчальний посібник. Київ, 2009. 360 с.
52. Савчин М. В. Педагогічна психологія: навчальний посібник. Київ, 2007. 424 с.
53. Токар А. В. Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем емоційного інтелекту, 2022. 109 с.
54. Чорна І. М. Акмеологічні підходи до розробки та впровадження структури державної системи профорієнтації в Україні: монографія. Сучасні акмеологічні дослідження: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія / редкол.: В. О. Огнев'юк, С. О. Сисоєва, Я. С.Фруктова. Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2016. С.132-136.
55. Чорна І. М. Психологічні особливості професійного самовизначення школярів. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. Випуск 12. Львів: Видавничий дім «Гельветика», 2022. URL: <https://doi.org/10.30970/PS.2022.12.18>
56. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.
57. Шевченко В., Джоган Д. Мотивація професійної діяльності майбутнього психолога. Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки. 2017. № 1(17). С. 179-182.
58. Штифурак В. С. Профорієнтаційна діяльність: теорія та практика: навчальний посібник. Вінниця: ТОВ «Ландо ЛТД», 2013. 418 с.
59. Don't Let The Wrong Motivations Fuel Your Career Decisions. URL: <https://www.forbes.com/sites/josephliu/2023/07/24/are-you-in-your-career-for-the-right-reasons/>