

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

На правах рукопису

Мищишин Марія Миколаївна

УДК 316.477: 378

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ОБРАЗ УСПІШНОГО
ФАХІВЦЯ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ
СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ**

19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Науковий керівник:
Кизименко Леонід Дмитрович
доктор біологічних наук, професор

Львів – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ОБРАЗУ УСПІШНОГО ФАХІВЦЯ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ	
1.1. Соціально-психологічні особливості професіоналізації студентської молоді	14
1.2. Чинники успішної професіоналізації	24
1.3. Сприйняття і розуміння образу фахівця в процесі професіоналізації студентської молоді.....	35
1.4. Соціально-психологічний образ успішного фахівця як мотиватор професіоналізації	42
Висновки до першого розділу	57
РОЗДІЛ 2. ОБҐРУНТУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ОБРАЗУ УСПІШНОГО ФАХІВЦЯ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	
2.1. Програма емпіричного дослідження	60
2.2. Розробка методичного забезпечення емпіричного дослідження	66
2.3. Обґрунтування вибору та застосування методик дослідження.....	83
2.4. Опис математико-статистичних методів обробки даних дослідження .	87
Висновки до другого розділу.....	90
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ОБРАЗУ УСПІШНОГО ФАХІВЦЯ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ	
3.1. Структурні компоненти соціально-психологічного образу успішного фахівця.....	92
3.2. Зв'язок характеристик образу успішного фахівця із індивідуально - психологічними властивостями особистості.....	111

3.2.1. Зв'язок характеристик образу успішного фахівця із мотивацією досягнення успіху	116
3.2.2. Зв'язок характеристик образу успішного фахівця із мотивами вибору професії та професійними ціннісними орієнтаціями	128
3.2.3. Зв'язок характеристик образу успішного фахівця із типами мислення	138
3.2.4. Зв'язок характеристик образу успішного фахівця із професійним типом особистості	142
Висновки до третього розділу	150
РОЗДІЛ 4. ПІДСИЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТІВ ЗАСОБАМИ АКТИВІЗАЦІЇ ОБРАЗУ УСПІШНОГО ФАХІВЦЯ.....	154
4.1. Організація формувального експерименту	154
4.2. Ефективність тренінгу «Активізації образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді»	164
4.3. Рекомендації щодо підсилення мотивації до професіоналізації сучасної студентської молоді.....	175
Висновки до четвертого розділу	180
ВИСНОВКИ	182
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	186
ДОДАТКИ.....	210

ВСТУП

Актуальність дослідження. Соціально-економічні зміни сучасного суспільства, які супроводжуються динамічним розвитком інформаційних технологій, охоплюють всі сфери життєдіяльності. Особливим чином ці зміни стосуються вимог до сучасного фахівця. Сьогодні наявність навіть відмінних знань, вмінь і навичок у конкретній сфері професійної діяльності є недостатнім показником успішності професіонала. Затребуваними якостями, відповідно до сучасних соціальних уявлень, є мобільність, гнучкість, витривалість, стресостійкість, прагнення вчитися і самовдосконалюватися, що можливо за умов розвитку сильної і дієвої мотивації до професіоналізації. Дана проблематика, перш за все, стосується сучасної студентської молоді, яка знаходиться в процесі первинної професіоналізації. Від того, фахівцями якого рівня сьогоднішні студенти стануть в майбутньому, залежатиме рівень розвитку нашої країни зокрема. Саме тому сучасна наука все частіше задається питанням пошуку джерела рушійних сил, які спонукатимуть особистість до успішної професіоналізації, що полягає у формуванні професіоналізму та самоактуалізації.

Одним із дієвих чинників, що мотивує студентську молодь до професіоналізації, є соціально-психологічний образ успішного фахівця, який відображає систему соціальних уявлень молоді людини про ідеального фахівця, його професійно-рольові компетенції, знання, вміння, навички.

Проблемі професіоналізації студентської молоді присвячено чимало наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених. Причому, висвітлюються різні аспекти цього процесу. Зокрема, особливості здійснення професійного вибору та становлення особистості студента як суб'єкта професійної діяльності досліджені у працях К. Абульханової-Славської, А. Деркача, М. Дяченка, С. Максименка, А. Маркової, В. Міненко, В. Москаленко, Л. Кандибовича, В. Сича, В. Шадрикова, Д. Сьюпера, В. Юрченка та ін.;

на значенні здібностей, мотивів, установок та інтересів особистості студента як внутрішніх чинників успішної професіоналізації наголошено у наукових дослідженнях Б. Ананьєва, О. Асмолова, Дж. Голланда, Є. Климова, Т. Кудрявцева, О. Кокуна, О. Кривопишиної, В. Моляко, В. Панка, Н. Чепелевої, В. Шадрикова та ін.; проблема формування та розвитку професійно важливих якостей, професіоналізму та самоактуалізації знайшла своє місце у працях А. Бандури, Т. Говорун, Е. Десі, Б. Еїтема (В. Eitam), Л. Карамушки, А. Маркової, В. Москаленко, Г. Ложкіна, В. Татенко, Е. Шпрангера та ін. Вплив соціальних чинників і виробничих потреб суспільства на процес професіоналізації висвітлено у наукових надбаннях авторів: К. Абульханової-Славської, В. Бодрова, О. Бондарчук, О. Журавльова, Є. Климова, В. Москаленко, М. Пряжнікова, Т. Титаренко та ін.

Незважаючи на значну кількість досліджень щодо проблеми професіоналізації, соціально-психологічний образ успішного фахівця як важливий чинник цього процесу недостатньо досліджений в соціальній психології. Частково досліджувана проблема знайшла своє відображення у дослідженнях: професійного «Я-образу» (О. Бикова, С. Дружилов, І. Кон, Н. Чепелева та ін.); уявлень про соціальну та професійну успішність (Дж. Аткинсон, Дж. Барг, А. Бандура, В. Врум, Р. Дісі, В. Капіца, В. Москаленко, С. Московічі, Л. Сохань, Р. Стернберг, М. Сурякова, Г. Тульчинський та ін).

На сучасному етапі розвитку науки необхідно відзначити потребу у ґрунтовних соціально-психологічних дослідженнях соціальних уявлень щодо успішного фахівця, дослідженні когнітивних, афективних та конативних компонентів цих уявлень, виявленні шляхів активізації соціально-психологічного образу успішного фахівця з метою вдосконалення процесу професіоналізації. Недостатня вивченість даної проблеми значно обмежує розуміння та використання потенційних можливостей соціально-психологічного образу успішного фахівця як чинника ефективної

професіоналізації. Дослідження соціально-психологічного образу успішного фахівця відкриває можливості цілеспрямовано впливати на процес професіоналізації сучасної студентської молоді.

Актуальність і недостатня розробленість окресленої проблеми зумовили вибір теми дослідження: «Соціально-психологічний образ успішного фахівця як чинник професіоналізації студентської молоді».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертаційного дослідження відповідає науковому напрямку кафедри психології, педагогіки і соціального управління Інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка»: «Системні дослідження впливів на «людський фактор» з позицій психології, педагогіки та кібернетики». Дисертаційна робота виконана в межах науково-дослідних робіт: «Дослідження поліфакторних впливів-відгуків компонентів соціотехнічних систем з врахуванням механізмів запуску стереотипізованих реакцій та нечіткості параметрів їх живих компонентів» (номер державної реєстрації 0107U010260); «Поведінка компонентів соціальних систем у функції параметрів семіотичного еквіваленту складних впливів» (номер державної реєстрації 0107U010262).

Тему дисертаційної роботи затверджено Вченою радою Інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка» (протокол №15/12 від 07 грудня 2012 року), уточнено на засіданні вченої ради Інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка» (протокол №11 від 30 квітня 2015 року) та узгоджено в бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень у галузі педагогіки та психології в Україні (протокол №4 від 26 травня 2015 року).

Об'єкт дослідження – професіоналізація студентської молоді.

Предмет дослідження – особливості соціально-психологічного образу успішного фахівця як чинника професіоналізації студентської молоді.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично визначити зміст та структуру образу успішного фахівця як чинника професіоналізації студентської молоді.

Гіпотеза дослідження розкривається у таких положеннях:

1) характеристики соціально-психологічного образу успішного фахівця (яскравість-чіткість, значущість, досяжність, задоволеність, цінність, справедливість) впливають на підсилення мотивації досягнення професійного успіху;

2) соціальна взаємодія впливає на формування уявлень студентів щодо соціально-психологічного образу успішного фахівця, сприяє збагаченню змістового наповнення структурних компонентів образу та підвищенню рівня розвитку його психологічних характеристик;

3) активізація соціально-психологічного образу успішного фахівця у свідомості студентів сприяє процесу професіоналізації.

Відповідно до мети й гіпотези поставлено такі **завдання дослідження**:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукової літератури щодо проблеми соціально-психологічного образу успішного фахівця як чинника професіоналізації та розробити його теоретичну модель.

2. Розробити програму дослідження соціально-психологічного образу успішного фахівця як чинника професіоналізації студентської молоді, підібрати психодіагностичний інструментарій, здійснити модифікацію та адаптацію методики «Сила мотиву» В. Льовкіна.

3. Емпірично визначити:

– зміст структурних компонентів соціально-психологічного образу успішного фахівця;

– взаємозв'язки характеристик соціально-психологічного образу успішного фахівця з індивідуально-психологічними властивостями студентської молоді.

4. Розробити та апробувати програму соціально-психологічного тренінгу «Активізація образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді»,

здійснити формувальний експеримент та з'ясувати наявність формувального впливу.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять: принцип системності вивчення особистості і діяльності (Б. Ананьєв, Н. Завалова, О. Леонтьєв, Б. Ломов, В. Моляко, С. Рубінштейн, В. Пономаренко та ін.); принцип актуалізації особистісного потенціалу як детермінанти становлення особистості (А. Бандура, С. Максименко, Н. Чепелєва, Л. Карамушка та ін.); положення загальної, соціальної і вікової психології про сутність та розвиток особистості студентської молоді (Б. Ананьєв, Г. Балл, О. Бондарчук, С. Виготський, Л. Карамушка, Г. Костюк, Н. Кривоконь, О. Леонтьєв, С. Максименко, Т. Титаренко та ін.); наукові положення щодо дослідження проблем професійного становлення особистості (Т. Говорун, В. Бодров, А. Деркач, Є. Зеєр, В. Зінченко, О. Кокун, А. Маркова, В. Москаленко, Ю. Поваренков, В. Сич та ін.).

Для реалізації мети і завдань використано такі **методи дослідження**: *теоретичні* – аналіз, порівняння, моделювання, узагальнення та систематизація; *емпіричні* – спостереження, бесіда, контент-аналіз, констатувальний та формувальний експеримент, анкетування та тестування за допомогою комплексу психодіагностичних методик: «Потреба в досягненні» Ю. Орлова, «Мотиви вибору професії» Р. Овчарової, «Типи мислення» Г. Резапкіної, «Якорі кар'єри» Е. Шейна (адаптація В. Чікер, В. Вінокурова), особистісний опитувальник Г. Айзенка, опитувальник професійної спрямованості Дж. Голланда, диференційно-діагностичний опитувальник Є. Климова (модифікація та адаптація Л. Кизименко, З. Романець, О. Сапіжак), «Сила мотиву» В. Льовкіна (модифікація та адаптація М. Мицишин); *методи математико-статистичного аналізу даних*: критерій λ Колмогорова-Смірнова, кореляційний аналіз (лінійна кореляція за Спірменом), кластерний, дисперсійний, регресійний, факторний аналіз (із застосуванням техніки варімаксальної ротації), аналіз надійності шкал (α -Кронбаха, метод ретестової надійності, метод поділу навпіл),

порівняльний аналіз Т-Вілкоксона, G-критерій знаків, U-критерій Манна-Уїтні. Статистичний аналіз даних здійснено за допомогою програмного забезпечення IBM SPSS (версія 20.0).

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечується ґрунтовним теоретичним аналізом поставленої проблеми; застосуванням комплексу методів, адекватних меті, об'єкту, предмету та завданням дослідження; репрезентативністю вибірки; застосуванням математико-статистичних методів опрацювання та інтерпретації отриманих даних.

Організація дослідження. Програму дослідження організовано в три етапи (2011-2015 рр.).

На *першому етапі* (2011 р.) здійснено теоретичний аналіз проблеми, модифікацію та адаптацію діагностичного інструментарію, перевірку психометричних показників модифікованої методики «Сила мотиву» В. Льовкіна на надійність та валідність.

На *другому етапі* (2011-2013 рр.) здійснено експериментальне дослідження, у якому визначено змістову наповненість структурних компонентів образу успішного фахівця; встановлено зв'язок між характеристиками образу успішного фахівця та його індивідуально-психологічними властивостями.

На *третьому етапі* (2013-2015 рр.) розроблено та апробовано програму тренінгу «Активізація образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді», здійснено формувальний експеримент, емпірично визначено наявність формувального впливу.

Емпірична база дослідження. Емпіричне дослідження проводилося на базі Національного університету «Львівська політехніка». Загальна кількість респондентів – 796. На першому етапі дослідження були залучені студенти, аспіранти та викладачі (414 респондентів). На другому етапі – студенти, які навчалися за такими напрямками: «Практична психологія», «Соціальна робота», «Правознавство», «Електротехніка та електротехнології» і «Електромеханіка» (295 респондентів). На третьому етапі досліджено

студентів на пряму «Практична психологія» (87 респондентів: у контрольній групі – 41; експериментальній – 46).

Наукова новизна одержаних результатів. У дисертаційній роботі *вперше*:

- з’ясовано зміст поняття «соціально-психологічний образ успішного фахівця», яке розглядається як система уявлень особистості про зразкові характеристики суб’єкта професійної діяльності, його професійно-рольові компетенції, знання, вміння, навички, соціальний статус, емоційні переживання та професійну спрямованість;

- розроблено теоретичну модель соціально-психологічного образу успішного фахівця, яка має трьохкомпонентну структуру: когнітивний компонент (уявлення про соціальний статус, матеріальне забезпечення, професійно-важливі якості фахівця), афективний компонент (пов’язаний із почуттям задоволення від праці та задоволення від власних досягнень) та конативний компонент (уявлення про наявні стимули до поведінки, спрямованої на професійну успішність: потреба в досягненні успіху; мотивація досягнення успіху; професійні ціннісні орієнтації);

- досліджено особливості впливу характеристик образу успішного фахівця на силу мотиву досягнення професійного успіху у студентів та емпірично визначено індивідуально-психологічні властивості особистості, які впливають на формування соціально-психологічного образу успішного фахівця, зокрема, потреба в досягненні, тип мислення, мотиви вибору професії, емоційна стійкість, професійні ціннісні орієнтації та професійний тип особистості;

- розроблено модель розвитку мотивації студентів до професіоналізації засобами активізації соціально-психологічного образу успішного фахівця;

удосконалено, поглиблено та уточнено:

- визначення соціальних (зовнішніх) та індивідуально-психологічних (внутрішніх) чинників успішної професіоналізації студентів, виділено зовнішні чинники (макрорівня – держава та суспільство; мезорівня –

студентство, навчальний заклад, засоби масової інформації; мікрорівня – сім'я, викладачі, одногрупники, друзі) та внутрішні чинники (професійна спрямованість, здібності до професійної діяльності, професійно важливі якості, професійно значимі психофізіологічні властивості, позитивні уявлення про образ фахівця);

– уявлення про професійно важливі якості фахівців технічної та гуманітарної спрямованості.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання в роботі соціальних працівників, кураторів навчальних груп, психологів та бізнес-тренерів:

– розробленого та емпірично апробованого соціально-психологічного тренінгу «Активізація образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді»;

– розробленої комп'ютерної програми, яка дозволяє отримати експрес-діагностичний висновок щодо наявного рівня мотивації досягнення професійного успіху та оптимізувати роботу зі збором, обробкою та інтерпретацією результатів діагностики.

Основні теоретико-емпіричні результати дослідження можуть бути використані під час навчально-виховної роботи із студентами, а також у розробці навчальних програм із дисциплін: «Соціальна психологія», «Психологія мотивації», «Педагогічні засади творчості в професійній діяльності», «Психологія управління».

Впровадження результатів дослідження. Теоретичні напрацювання та емпіричні результати впроваджено у навчальний процес: Львівської національної академії мистецтв (довідка №392 від 02.07.2015); Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (акт про впровадження від 15.06.2015); Навчально-наукового закладу вищої освіти «Дослідницький центр Львівської політехніки» (довідка №25-02-12 від 13.05.2015); Львівського коледжу Державного університету телекомунікацій (довідка №150 від 17.06.2015); Навчально-наукового інституту підприємництва та

перспективних технологій (довідка №22-44 від 14.08.2015); Національного університету «Львівська політехніка» (акт про впровадження від 02.09.2015). Соціально-психологічний тренінг «Активізація образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді» та методика «Сила мотиву» набули практичного застосування у роботі кураторів навчальних груп перерахованих навчальних закладів м. Львова з метою підсилення мотивації до успішної професіоналізації.

Особистий внесок здобувача. Розроблені автором наукові положення та одержані емпіричні дані є самостійним внеском у розробку дослідження соціально-психологічного образу успішного фахівця як мотиваційного чинника професіоналізації студентської молоді.

Дисертація виконана здобувачем самостійно. У співавторстві опублікована одна фахова стаття із Л. Кизименком, в якій авторський внесок здобувача становить 65%. Розробки та ідеї, що належать співавтору, у дисертаційному дослідженні не використовуються.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та результати емпіричного дослідження обговорювалися на *методичних семінарах* кафедри психології, педагогіки та соціального управління Національного університету «Львівська політехніка» впродовж 2011-2015 рр. *та доповідалися на наукових конференціях*: на I Всеукраїнській науково-практичній конференції «Захист прав і свобод людини та громадянина в умовах формування правової держави» (Львів, 2012); на VI та VII Міжнародній науково-практичній конференції «Управління в освіті» (Львів, 2013, 2015); на XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Людина, культура, техніка в новому тисячолітті» (Харків, 2013); на IV Міжнародній науково-практичній конференції «Вектори психології 2013» (Харків, 2013); на IV та V Міжнародному молодіжному фестивалі науки «Litteris et Artibus» (Львів, 2013, 2015).

Публікації. Основний зміст дисертаційного дослідження, його теоретичні аспекти та результати емпіричного дослідження висвітлено в

16 публікаціях, серед них: 2 статті – у збірниках, що є фаховими виданнями, включеними до міжнародних наукометричних баз; 5 статей – у наукових фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України (4 з яких одноосібні); 9 тез доповідей на конференціях.

Структура дисертації. Робота складається із вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що нараховує 218 найменувань (162 кирилицею і 56 латиною) та додатків. Повний обсяг дисертації складає 260 сторінок, основний обсяг роботи – 172 сторінки. Робота містить 35 рисунків (15 сторінок) та 16 таблиць (8 сторінок).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ОБРАЗУ УСПІШНОГО ФАХІВЦЯ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

У розділі передбачено: аналіз соціально-психологічних особливостей професіоналізації студентської молоді; визначення чинників успішної професіоналізації; обґрунтування особливостей сприйняття і розуміння студентською молоддю образу фахівця в процесі професіоналізації; визначення соціально-психологічного образу фахівця як мотиватора успішної професіоналізації; аналіз характеристик соціально-психологічного образу успішного фахівця.

1.1. Соціально-психологічні особливості професіоналізації студентської молоді

Сучасні дослідники одноставно наголошують на зміні життєвих цінностей, пріоритетів, мотиваційних стимулів, життєвих перспектив сучасної молоді, які спостерігаються внаслідок соціокультурного розвитку. Як пише Т. Титаренко, сучасне суспільство на відміну від попередніх століть вже не є «неспішним та прогнозованим», коли соціокультурний вплив на молодь був досить усталеним, одноманітним та повторюваним. Ось чому сучасна молодь, за словами автора, «вже не може і не хоче залишатися пасивним виконавцем чужої волі чи непомітним спостерігачем» [142, с. 37-38].

В найбільшій мірі, зміни в суспільстві сприймаються та підхоплюються студентською молоддю – мобільною, гнучкою і особливою групою людей, що характеризується індивідуальною та соціальною активністю. Саме тому, студентська молодь часто є об'єктом психологічних досліджень.

Психофізіологічні особливості студентського віку та особливості професіоналізації студентської молоді як окремої соціальної групи описані у низці праць вітчизняних та закордонних вчених. Зокрема, особливості розвитку особистості студентського віку відображені у працях Б. Ананьєва [3], І. Зимньої [38], І. Кона [52], С. Максименка [72; 73] та ін. Дослідження етапів та чинників становлення студента як суб'єкта професійної діяльності описані в дослідженнях К. Абульханової-Славської [1], В. Бодрова [11], А. Деркача [28], А. Маркової [75], В. Міненко [95], В. Сича [131; 132], В. Шадрикова [155], В. Юрченка [162] та ін. Значення здібностей, мотивів, установок та інтересів особистості студента в процесі успішної професіоналізації підкреслено у наукових дослідженнях Б. Ананьєва [3], А. Асмолова [5], Дж. Голланда [186], Є. Климова [49], Т. Кудрявцева [59], О. Кокуна [51], О. Кривопишиної [55, 56], В. Шадрикова [155] та ін. Проблема професійно важливих якостей, розвитку професіоналізму та самоактуалізації знайшла своє місце у працях А. Бандури [169], Е. Десі [177], Б. Еїтама (B. Eitam) [178], А. Маркової [75], В. Міненко [95], В. Москаленко [101; 107], В. Сича [132], Е. Шпрангера [206] та ін.

Особистість студента прийнято характеризувати у трьох аспектах: *психологічному*, який являє собою знання про єдність психічних процесів, станів і властивостей; *соціальному* – відображає приналежність студента до певної соціальної групи та національності; *біологічному* – характеризує тип вищої нервової системи, інстинкти, фізичну силу, статуру [121, с. 9].

Вважається, що хронологічний вік даної категорії населення, припадає, здебільшого, на пізній юнацький період, для якого притаманними є фізична, моральна, політична та економічна зрілість, формування системи цінностей, проектування майбутніх перспектив і визначення подальшої професійної діяльності. Цей період є найбільш сензитивним та апогеем розвитку інтелекту і сенсорних процесів, характеризується швидкістю запам'ятовування інформації, здатністю гнучко переключати увагу, а також – це період оволодіння цілою плеядою соціальних ролей, які визначають

громадянську позицію, професійний шлях, сімейний стан, формування «Я-концепції» особистості [8, с. 92].

На думку вчених біологічний вік студентської молоді характеризується максимальною працездатністю, психічною і фізичною витримкою, здатністю до освоєння складних способів інтелектуальної діяльності, розвитком творчого потенціалу [49; 98; 146]. У дослідженнях О. Кривопишеної доведено, що юнацький період, також, є періодом формування психосоціотипу творчої особистості [55; 56].

Як стверджує І. Зимня, студентство є особливою соціальною категорією, яка об'єднується інститутом вищої освіти. Для цієї спільноти характерним та відмінним від інших груп населення є високий пізнавально-освітній рівень, високий рівень мотивації, соціальна активність, інтелектуальна та соціальна зрілість. Це період інтенсивної соціалізації, який є сприятливим для: формування професійних інтересів, визначення життєвих пріоритетів; побудови життєвих планів; самоствердження і вибору життєвого шляху [38].

Вважається, що кожен навчальний курс має свою, зумовлену соціально-психологічними особливостями, специфіку. Відтак, *на першому курсі* відбувається адаптація до студентських формувань колективного життя, характерними є відсутність диференційованого підходу до своїх професійних ролей. *Другий курс* є періодом завершення адаптації до студентського середовища та найбільш напруженим періодом навчальної діяльності. На *третьому курсі* відбувається початок спеціалізації, який супроводжується поглибленням професійних інтересів. Для *четвертого курсу* характерним є ознайомлення зі спеціальністю на практиці та переоцінка життєвих цінностей. На *п'ятому курсі* відбувається формування практичних установок на майбутню діяльність, відхід від колективних форм життя у ВНЗ, зародження нових цінностей пов'язаних із сімейним становищем [121, с. 16].

Автори М. Дяченко та Л. Кандибович описують такі особливості розвитку особистості студента як майбутнього фахівця: міцніє професійна спрямованість, розвиваються необхідні здібності; вдосконалюються, «професіоналізуються» психічні процеси, стани, досвід; збільшується почуття обов'язку, відповідальність, професійна самостійність, життєва позиція; динамічно зростають домагання студента в галузі своєї майбутньої спеціальності; на основі інтенсивної передачі соціального і професійного досвіду та формування необхідних якостей, росте соціальна, духовна й моральна зрілість; збільшується вага самовиховання студента у формуванні якостей, досвіду, необхідних йому як майбутньому спеціалісту міцніє професійна самостійність і готовність до майбутньої практичної роботи [30, с. 47].

На сьогоднішні проблема професіоналізації особистості, як наголошують у своїх працях М. Гінзбург [22], Дж. Голланд [186], Є. Зеєр [37], Є. Климов [49], Т. Кудрявцев [59], А. Маркова [75], Ю. Поваренков [116], Д. Сьюпер [208] та ін. є настільки важливою та глибокою за своїм змістом, що цілком заслуговує на звання окремої галузі прикладної психології, предметом якої, як зазначає Ю. Поваренков, є становлення та реалізації суб'єкта праці на різноманітних стадіях професійного шляху людини, або, як ще це називає автор – професіогенез [116, с. 28].

Процес професіоналізації особистості досить змістовно описаний у низці праць українських та закордонних вчених. Серед українських науковців проблемою професіоналізації особистості фахівця займалися Т. Говорун [23], О. Кокун [51], Н. Кривоконь [54], Г. Ложкін [70], С. Максименко [72], В. Моляко [96], В. Москаленко [103], Н. Пов'якель [117], В. Сич [131; 132], Н. Чепелєва [152], К. Черемних [153].

Також, варто відзначити концепції професійного становлення фахівця запропоновані радянськими вченими, зокрема концепції А.А. Деркача та В. Зазикіна [28], Є. Зеєра [37], Є. Климова [49], Т. Кудрявцева [59],

А. Маркової [75], Л. Мітіної [79], Ю. Поваренкова [116] та ін. Найбільш розповсюджені у зарубіжній психологічній літературі концепції, відображені у працях Дж. Голланда (типологічна теорія) [186], Є. Шпрангера [206], Д. Сьюпера (концепція «кар'єрної зрілості») [209] та ін.

У рамках досліджень, представлених, здебільшого у працях таких відомих радянських вчених як К. Абульханова-Славська [1], Б. Ананьєв [3], О. Леонтьєв [66], Д. Леонтьєв [69], Б. Ломов [71], С. Рубінштейн [127] та ін., професіоналізація пов'язується із онтогенетичним розвитком людини і є формою соціалізації. Процес професіоналізації особистості знаходиться під впливом її індивідуальних особливостей і соціального, культурного, економічного та політичного середовища в якому вона перебуває.

Однією з найпопулярніших концепцій професіоналізації сьогодення є концепція А. Маркової, у якій цілісно розглянуто процес становлення і розвитку особистості професіонала, описано його вікові та індивідуально-особистісні характеристики, розроблено модель професіонала-фахівця [75]. Не менш важливою є концепція професійного самовизначення Є. Климова, у якій автор описує особливості здійснення професійного вибору, робить акцент на його психологічній стороні, розглядає питання відповідності особистості вибраному професійному шляху. Також, у працях автора набула значного розвитку ідея професійного консультування [48]. У моделі адаптованої поведінки Л. Мітіної показано, що професійна діяльність ґрунтується на використанні раніше розроблених та вкорінених у суспільстві алгоритмів, стереотипів, еталонів, шаблонів [80]. Автором також, описані стадії професіоналізації: самовизначення, самовираження та самореалізація. Заслугою наукових надбань концепції Т. Кудрявцева поряд із розробкою періодизації професійного розвитку (виникнення професійних намірів, професійне навчання, входження в професію, реалізація особистості в професії) є приділення уваги кризовим ситуаціям, що виникають внаслідок розбіжностей між очікуваним і реальним результатом і призводять, в подальшому, до побудови нової концепції діяльності [59]. Цікавим

надбанням концепції системогенезу професійної діяльності В. Шадрикова є дослідження формування та розвитку професійної мотивації, яка слугує поштовхом для розвитку здібностей та професійно важливих якостей [155]. У концепції Ю. Поваренкова описано критерії розвитку особистості професіонала, а саме, професійна продуктивність, професійна ідентичність та професійна зрілість [116]. Також, важливим науковим надбанням є концепція акмеологічного розвитку професіонала авторів А. Деркача та В. Зазикіна, які запропонували системний підхід розвитку особистості в професійному плані – від суб'єкта праці до професіонала [28].

Цікавий погляд на процес професіоналізації запропонований у теорії М. Гінзбурга, у якій автор найбільше уваги приділяє процесу вибору професії, вважаючи його основоположним і досить тривалим в часі (приблизно 10 років). Особливістю даної концепції є те, що М. Гінзбург пропонує при професійному виборі користуватися методом інтерв'ю, після проведення якого можна виділити у підлітка бажаний вид професійної діяльності за допомогою емоційного забарвлення, яке той використовував при описі професії [22].

Щодо західної психологічної літератури, то тут можна виділити наукові здобутки таких авторів як Ч. Рис, Д. Тидеман, Г. Томі, які описують проблему професійного вибору виходячи із перспектив професії, особистісних установок, прагнень та уявлень про майбутнє [145]. Дж. Голланд, Є. Шпрангер пропонують свою теорію професійного розвитку особистості, опираючись на її задатки та схильності до певного типу професійної діяльності, власне, на основі цих задатків і здійснюється оптимальний вибір професії [186; 206].

Популярною на сьогодні є обґрунтована Д. Сьюпером теорія професійно-особистісного розвитку фахівця або теорія «кар'єрної зрілості». Здобутком теорії є дослідження стадій професійного розвитку особистості та розробка методики для діагностики професійної зрілості. Особливу увагу у розвитку професіоналізму автор приділяє моделюванню Я-концепції

особистості фахівця [208; 209]. Дана теорія в певній мірі перегукується із концепцією Ю. Поваренкова, оскільки описує стадії професійного розвитку, які співпадають із етапами професійного розвитку особистості.

Аналіз літературних джерел свідчить про те, що на сьогоднішній день немає єдиного визначення поняття «професіоналізація». Узагальнивши результати дослідження можна зробити висновок, що в широкому розумінні слова «професіоналізація» являє собою безперервний процес становлення та розвитку особистості професіонала, його індивідуальних та професійних якостей від моменту професійного вибору до завершення професійної діяльності. В науковій літературі подаються, також, інші, більш вузькі, визначення даного процесу, зокрема, *професіоналізація* розглядається як: розвитку та реалізація людських трудових ресурсів під час здійснення трудової діяльності [151]; професійна підготовка суб'єкта до майбутньої професійної діяльності (професійна освіта) [78, с. 10]; професійна реалізація, приналежність до трудового співтовариства, форма самореалізації людини в професійній діяльності [62].

Важливий внесок в дослідження професіоналізації студентської молоді зробив В. Юрченко. Зокрема, автор подає своє визначення поняттю «професіоналізація розвитку особистості студента», під яким слід розуміти «формування і поглиблення інтересу до професії, опанування знань, умінь і навичок з обраного фаху, зростання особистості» [162]. Також, вчений виділяє основні напрямки професіоналізації студентів у ВНЗ: формування професійної спрямованості; професіоналізація всіх пізнавальних процесів; оволодіння як професійними знаннями, вміннями та навичками, так і засобами досягнення професійних завдань (постановка цілей, розподіл часу і т.д.); розвиток професійних здібностей та розкриття інтелектуального потенціалу.

Як зазначає Ю. Бескурнікова, навчання у освітньому закладі в процесі здобування фаху – базовий етап професійного становлення особистості або первинної професійної адаптації, коли студент, як майбутній фахівець,

проходить шлях розвитку від професійного інтересу – до оволодіння професійними знаннями, усвідомлення змісту і цілей професійної діяльності, засвоєння професійної етики та формування позиції фахівця-професіонала. Погоджуємося з автором, що саме в період навчання в системі професійної освіти закладається база і фундамент для подальшого розвитку названих вище процесів [9].

У даній роботі ми відштовхуємося від поглядів Ю. Поваренкова про те, що професіоналізація молодого людини протікає через процеси соціалізації та індивідуалізації, є частиною життєвого шляху, яка пов'язана із навчанням, професійним і особистим розвитком та, з іншого боку, являється формою прояву активності [116, с. 6].

Як форма прояву активності професіоналізація аналізується через призму мотивації, цілей і планів професійного становлення, яка, також, пов'язана із навчальною та трудовою діяльністю [78].

Професійне становлення як форма індивідуалізації та соціалізації особистості описане в працях К. Абульханової-Славської [1], В. Бодрова [11], О. Журавльова [34], Є. Климова [49], В. Москаленко [102; 103], В. Понамаренка [118], М. Пряжнікова [120] та ін. Автори, які дотримуються даної позиції розглядають професійне становлення як процес вирішення суспільної задачі, в рамках якої формуються вимоги до суб'єкта діяльності як до майбутнього професіонала. Існують певні закони, норми та правила, що покладаються на носія професійної ролі, є нормативно зафіксованими та виражаються через професіограми, інструкції та обов'язки. Відтак, Б. Ананьєв зазначає: «Вся складна система суб'єктних властивостей втілюється в певному комплексі суспільних функцій – ролей, що виконує людина в заданих соціальних ситуаціях розвитку» [3, с. 288].

Т. Титаренко розглядає соціалізацію та індивідуалізацію як єдиний процес особистісної ідентифікації, як взаємодію людини і суспільства [144, с. 37]. В. Москаленко пише: «Людина розвивається не шляхом пристосування безпосередньої видової поведінки до зміни середовища,

а шляхом передачі і засвоєння індивідом досягнень суспільно-історичного розвитку, досвіду попередніх поколінь людей, що називається соціальним успадкуванням» [102, с. 117]. Теж саме зустрічаємо і у інших дослідників, зокрема, Л. Лєпіхова зазначає, що реальна суспільна свідомість має вплив і на індивідуальну свідомість особистості, що, тим самим, створює підґрунтя для формування соціальних стереотипів, орієнтирів оцінювання ситуації та моделей бажаних і небажаних поведінкових конструктів. Автором сказано: «Суспільна реальність існує для окремого індивіда як реальність у психологічному сенсі, утворюючи «особистісний світ уявлень» [143, с. 132].

Зрештою, як пише Ю. Поваренков, професійна соціалізація особистості завжди супроводжується професійною індивідуалізацією, оскільки соціальна регуляція завжди залежить від наявності індивідуальних якостей особистості, особливостей розуміння і сприйняття професійної ролі, професійних обов'язків та задач, особистих цілей та мотивації, а також індивідуального стилю діяльності [116]. Подібні погляди зустрічаються і у В. Зінченка, який описує розвиток особистості як соціальної одиниці на базі її індивідуального розвитку, що перегукується із твердженнями І. Грицюка, котрий зазначає, що умовами успішної професійної діяльності можна вважати: зовнішні умови, під якими розуміється характер суспільно-політичних відносин та погляди суспільства на місце особистості в процесі суспільного виробництва і внутрішні умови – індивідуально-психологічні властивості та схильності особистості до професійної діяльності [27; 39].

Процес професійного становлення студентської молоді є тісно пов'язаним із професійним та індивідуальним розвитком особистості. Зокрема, Б. Ананьєв пише про те, що умовою для професійного розвитку є наявна база особистої розвиненості індивіда, і навпаки, в подальшому професійний розвиток впливає на індивідуальний розвиток молоді людини [3, с. 56].

Професійне становлення стосується й такої психологічної категорії як категорія життєвого шляху особистості і займає важливу віху у

хронологічному житті людини, оскільки є пов'язаною із однією з життєвих задач особистості поряд із здобуванням освіти, створенням сім'ї, самореалізацією. Як зазначає В. Панок, кожна особистість проектує власний сценарій життя, який відображає життєві перспективи, що формуються відповідно до головних мотивів, прагнень, сподівань, мрій, які опосередковуються досвідом і впливом середовища. Місце професійного становлення в хронології життя людини визначається індивідуально і стосується ставлення до професії та входження її в систему цінностей [113, с. 45].

Тому, вважаємо, що важливою функцією навчального закладу є створення дієвої системи мотивації студентської молоді до саморозвитку, самоактуалізації та прагнення вдосконалення в професійній сфері з метою реалізації, в подальшому, ефективної діяльності. Самоактуалізація молоді в професійній діяльності допомагає в певній мірі розкрити власний потенціал.

Проблема самоактуалізації описана у працях багатьох вчених, зокрема, Б. Ананьєва [3], Т. Говорун [23], В. Зінченка [39], Л. Карамушки [141], О. Леонтьєва [66], Д. Леонтьєва [68], С. Максименка [72], В. Москаленко [102; 103], А. Реана [123], С. Рубінштейна [127], В. Татенко [140] та ін. У сучасній психологічній літературі описано три основні підходи до розуміння професійної самоактуалізації особистості: суб'єктно-діяльнісний, у рамках якого професійна діяльність характеризується протиріччями та складнощами, вирішення яких, визначає рух особистості в напрямку самоактуалізації; особистісно-розвивальний підхід – професійна самоактуалізація відбувається в наслідок змін, особистісних характеристик, що й формує високий рівень професійної зрілості та акмеологічний підхід при якому розкриваються погляди на професіоналізацію як на досягнення особистістю найвищого ступеня індивідуальної та професійної зрілості [161].

Отже, прагнення до професійної самоактуалізації вважаємо хорошим стимулом до опанування професійно важливих знань і якостей сучасної студентської молоді та схиляємося до поглядів на професійну

самоактуалізацію в контексті особистісно-розвивального підходу, в основі якого лежить ідея розвитку особистості, її професійних характеристик – професійно значимих якостей, спрямованості, уявлень і т.д.

Поряд із тим, хотілося б відзначити, що попри велику кількість досліджень присвячених вивченню професіоналізації студентської молоді, основна увага науковців, все ж, зосереджена на питаннях вікової періодизації професіоналізації та особливостях вибору професії, в той час, як є проблема дослідження становлення успішного фахівця, мотивації до його особистого та професійного безперервного зростання впродовж професійного шляху. Дана проблема пов'язана із соціокультурною ситуацією та бурхливим розвитком технологій і є особливо актуальною для сучасного студентства. Успішний фахівець сьогодення – це не лише кваліфікована особистість, яка свого часу, добре оволоділа професією, це, перш за все мотивована особистість, що прагне до вершин професійної майстерності і самоактуалізації, мобільна та готова навчатися і самовдосконалюватися. Тому, на підготовку таких фахівців повинні бути націлені навчальні заклади.

1.2. Чинники успішної професіоналізації

В контексті проблеми успішної професіоналізації важливо визначити саме поняття «успішна професіоналізація» та чинники, які впливають на цей процес. Очевидно, що успішна професіоналізація пов'язана із успішним виконанням професійних обов'язків і досягненням запланованого результату, а також із поняттям «професійної успішності».

На думку В. Лапшиної, професіоналізація – це процес формування об'єктивної (стосується знань, вмінь, професійно важливих якостей) та суб'єктивної (усталена мотивація) готовності до професійної діяльності, а показником успішного здійснення цього процесу є, формування професіоналізму. Професіоналізм, виступає свого роду, як пише науковець «соціальною перспективою», яка доступна кожному фахівцю [62].

Професіоналізм вважається вершиною професійного розвитку фахівця. А. Деркач описує професіоналізм як систему, що включає в себе: професіоналізм особистості; професіоналізм діяльності; нормативність діяльності і поведінки; продуктивну Я-концепцію. *Професіоналізм діяльності* відображає високу кваліфікованість, сукупність професійних вмінь та навичок для здійснення продуктивної діяльності. *Професіоналізм особистості* характеризує високий рівень професійно важливих якостей, креативності, рівень домагань, ціннісно-мотиваційну спрямованість на прогресивний розвиток фахівця. *Нормативність діяльності і поведінки* описує морально-етичну сторону діяльності і стосується знань про професійну етику, моральні засади, позитивне ставлення до тих, з ким фахівець співпрацює. *Продуктивна Я-концепція* описує систему уявлень суб'єкта професійної діяльності про себе. Відповідно до сформованої Я-концепції будуються відносини і взаємодія з іншими [28, с. 170].

Ще одним показником успішності в професійній діяльності є розвиток компетентності, яка є критерієм ефективності професійної діяльності фахівця. Сутність професійної компетентності полягає в готовності спеціаліста вирішувати актуальні і перспективні професійні задачі, усвідомлюючи соціальну значущість і особисту відповідальність за результати діяльності, необхідність постійного вдосконалення і орієнтація на професійну успішність [154].

Професійну успішність, за словами Є. Климова, варто розглядати як характеристику професійної діяльності, що стосується оцінки досягнутого результату і задоволення особистості фахівця від своєї діяльності [49]

О. Матеюк стверджує, що успішна в тому чи іншому виді діяльності особистість – це перш за все професійно зріла особистість, яка знаходиться в безперервному процесі становлення (самоактуалізації, самореалізації) [76].

Підсумовуючи зазначені вище положення можемо зробити висновок про те, що *успішна професіоналізація* передбачає здійснення цілеспрямованої діяльності особистості, спрямованої на опанування професії, набуття знань,

вмінь, навичок та максимальний розвиток професійної компетентності. Результатом успішної професіоналізації є самоактуалізація фахівця та розвиток професіоналізму.

Детермінантою професійної компетентності і професіоналізму, за словами В. Юрченка, є професійна самоактуалізація: пошук професійного іміджу; формування індивідуального стилю професійної діяльності; визначення для себе професійних перспектив і шляхів їхнього досягнення; прагнення до гармонійного розкриття та ствердження свого природного і творчого потенціалу» [162].

Дослідження чинників успішної професіоналізації є надзвичайно актуальним питанням для українського суспільства та студентської молоді зокрема, оскільки у ряді досліджень, проведених в Інституті соціології НАНУ впродовж 2006-2010 рр. показано, що в Україні із загальної вибірки досліджуваних 43% опитаних бачать свої реальні шанси на успіх в майбутньому, в той час, як 23% опитаних, навпаки, не бачать жодних шансів, решти – не визначилися із відповіддю. При цьому, були досліджені соціальні чинники, які вплинули на такі результати. Як виявилось оцінка шансів на успіх залежить від віку (із віком вона слабшає), соціальної активності опитуваних та соціального статусу і доходів. Крім того, було проведене інтернаціональне дослідження, у якому респонденти відповідали на питання «Якщо зважити на всі обставини, наскільки Ви в цілому задоволені своїм життям?» (запитання оцінювалося за десятибальною шкалою), то респонденти із України, є найменш задоволеними і, взагалі, Україна виявилася єдиною країною із 20 країн-учасниць, у якої загальна оцінка є нижчою від п'яти балів [144, с. 142-150].

Успіх в житті також тісно пов'язаний із професійним успіхом. Як пише Т. Говорун «професійна праця є однією з базових соціальних інституцій, яка дає людям можливість функціонувати на відповідному статусно-економічному рівні» [23].

Успішна професійна діяльність, відповідно до тверджень Ю. Поваренкова, вбачається у співвідношенні системи зовнішніх та внутрішніх чинників. До системи зовнішніх чинників науковець відносить професійні вимоги і соціально-професійні можливості, що надаються суб'єкту діяльності в процесі професіоналізації. Щодо системи внутрішніх чинників, то сюди відносяться професійні домагання і можливості суб'єкта професійної діяльності, а також його зустрічні вимоги до умов професіоналізації [116].

Отже, відштовхуючись від ідеї Ю. Поваренкова, виділимо *зовнішні та внутрішні* чинники успішної професіоналізації і спробуємо детальніше описати їх.

Оскільки, професіоналізацію особистості розглядають як етап соціалізації, а в умовах соціокультурного розвитку суспільства все частіше говорять про економічну соціалізацію особистості, то при визначенні зовнішніх чинників професіоналізації варто звернутися до структури концептуальної моделі економічної соціалізації особистості, розробленої співробітниками лабораторії соціальної психології Інституту психології імені Г. Костюка. Відтак, науковці виділяють *макрофактори* (держава та суспільство, через впровадження внутрішньої політики); *мезофактори* (приналежність до студентства, ВНЗ, ЗМІ); *мікрофактори* (сім'я, викладачі, студентська група, фах, професія) [31; 63]. Проблема дослідження впливу зовнішніх чинників на процес професіоналізації прослідковується у працях багатьох дослідників та соціальних психологів зокрема. Варто відмітити наукові здобутки щодо даної проблематики таких вчених: К. Абульханової-Славської [1], Б. Ананьєва [3], Г. Балла [6], Ю. Бескурнікової [9], Т. Говорун [23], С. Дружилова [29], Н. Жигайло [33], Д. Калаянова [190], О. Кокуна [51], Н. Кривоконь [54], О. Леонтьєва [66], С. Максименка [72], В. Москаленко [102], Т. Титаренко [143] та ін.

Вплив *суспільства та держави* як макрофактору успішної професіоналізації є беззаперечним. Студентська молодь, перебуваючи на

початкових етапах професіоналізації, знаходиться у вимірах конкретної історичної епохи, яка диктує свої суспільні, економічні та політичні вимоги до особистості як суб'єкта визначеної професійної діяльності, а також навіює тенденції змін суспільної свідомості.

На думку С. Дружилова, проблема професіоналізації не може розглядатися поза межами конкретного соціально-економічного контексту. Зокрема, впровадження інформаційних технологій, комп'ютеризація практично усіх сфер життєдіяльності людини впливають на зміну уявлень про професійну діяльність та професіоналізм [29]. В рамках державної політики пропагуються професійні вимоги, стандарти, корпоративна культура.

Очевидним на процес професіоналізації є вплив *ВНЗ*. Так, В. Юрченко зазначає, що організація навчального процесу у вищій школі впливає на: вироблення у студента правильного уявлення про суспільну значущість і зміст майбутньої професійної діяльності; професіоналізацію знань із кожної дисципліни; формування ціннісних орієнтацій пов'язаних із професійною діяльністю; зміцнення професійної самооцінки, вироблення ціннісно-сміслового змісту Я-концепції студента, її соціально-професійного аспекту («Я – успішний студент», «Я – майбутній фахівець» та ін.); стимулювання самоосвіти студента; оптимізацію взаємин між студентами та викладачами; формування психологічної готовності до майбутньої професійної діяльності [162].

Безумовним чинником впливу на процес професіоналізації студентської молоді є ЗМІ, адже молодь є їхнім активним користувачем. Загалом вважається, що ЗМІ виконують низку соціально-психологічних функцій, зокрема функції: соціального орієнтування молоді людини; формування соціальної і професійної ідентичності; розповсюдження соціальних стереотипів. Крім того, ЗМІ впливають на формування світогляду молоді та розповсюдження культури [4, с. 202].

Приналежність до студентства як соціальної групи є важливим мезофактором, який впливає на успішну професіоналізацію. Так, за словами Д. Калайнова у межах групи формуються соціальні і професійні очікування фахівців однієї професійної спільноти. Чим більше індивідуальні очікування збігаються із груповими, тим успішнішим можна вважати процес професіоналізації, формується корпоративна культура, система цінностей, опановують ся соціальні ролі. Засобами впливу є норми, цінності і значення (сенси) [43]. Також, велику роль відіграє сприятливий психологічний клімат у студентській групі, який впливає на розвиток особистості і на мотивацію досягнення успіху.

Вплив зовнішніх чинників на процес професіоналізації легко простежити вже на початковому етапі професіоналізації – етапі здійснення професійного вибору. Погоджуємося із твердженням про те, що вдалий вибір професії пов'язаний із врахуванням трьох складових «хочу – можу – треба» [12]. Компонентами вибору є врахування власних бажань, мотивів, інтересів, здібностей, можливостей, особистих потреб та, що не менш важливо, запитів соціуму [32, с. 85].

Відтак дослідження В. Міненко, показують, що на професійний вибір молоді людини, який вважається початковим етапом професіоналізації, впливають такі фактори: батьки (58%), зовнішні чинники, ЗМІ, Інтернет (21%), друзі, однокласники (15%), вихователі, вчителі (4%), самостійний вибір (2%). Погоджуємося із автором, що проблема професійного вибору має займати важливіше місце у нашій державі [95].

Аналіз літературних джерел, також, дозволив нам виділити такі *внутрішні чинники та якості особистості*, які сприяють успішному опануванню професії і становленню фахівця-професіонала. Відтак, професійну спрямованість та задатки до професійної діяльності виділяють Дж. Голланд, Є. Шпрангер та ін. [186; 206], на мотивації навчальної діяльності наголошують Н. Кузьміна, О. Реан [60; 123], системі сенсожиттєвих установок – А. Асмолов [5, с.36], Д. Узнадзе [148],

психологічній компетентності – А. Деркач, Л. Мітіна, [28; 79], потребі в досягненнях – Ю. Орлов [111, с. 79].

Досить змістовно виділено чинники успішного професійного становлення фахівця у працях В. Зеєра. Автор виділяє: *спрямованість* особистості (мотиви, ціннісні орієнтації, професійну позицію, соціально-професійний статус); *професійну компетентність* (сукупність знань, умінь і способів виконання професійної діяльності); *професійно важливі якості*, ті які визначають продуктивність, якість та результативність діяльності та *професійно значимі психофізіологічні властивості* (властивості, які розвиваються в ході освоєння конкретної діяльності, наприклад реактивність, нейротизм і т.д.) [37, с. 153-156].

Професійну діяльність спеціаліста можна вважати успішною, якщо він володіє: мотивацією досягнення успіху; позитивним уявленням про образ Я; когнітивною позицією щодо успіху або неуспіху, що забезпечує збереження контролю за ходом професійної ситуації [27].

Розглядаючи спрямованість як чинник успішної професіоналізації звернемося до аналізу мотиваційної сфери особистості. Загалом, мотиваційна сфера особистості впливає як на вибір професії, на початках професійного становлення, так і на успішність всієї трудової діяльності до завершення процесу професіоналізації. Вважається, що певні сполучення типологічних властивостей нервової системи, обумовлюють схильність особистості до того чи іншого виду діяльності. Мотивація до конкретного виду професійної діяльності формується через усвідомлення цієї схильності та її причини, також вважається, що саме ця діяльність відповідає професійним здібностям особистості. Відповідність вибраної діяльності індивідуально-типологічним та особистісним особливостям, сприяє високій ефективності діяльності, забезпечує задоволеність працею та підкріплює мотив вибору професії, перетворюючи його в стійкий інтерес [40].

Дослідження професійної спрямованості та професійно важливих якостей описані у сучасних дослідженнях О. Кокуна (2012 р.), де зазначено,

що показники професійної спрямованості студентів впродовж навчання у ВНЗ не зростають. Від так, найкращими показниками професійної спрямованості характеризуються студенти перших курсів, надалі спостерігаються динамічні зміни у напрямку зниження мотивації, що автор пов'язує із недосконалою організацією та якістю навчального процесу. Відновлення зростання рівня професійної спрямованості спостерігається на останніх курсах (магістартура, аспірантура). Причиною для цього може слугувати той факт, що тут відбувається відбір «кращих з кращих». Що стосується показників професійної компетентності, то вони, на відміну від спрямованості, різко зростають від першого до третього курсів, надалі зростання стає менш помітним і збільшується у аспірантів. На томість показники професійно важливих якостей є найбільш вираженими на четвертому курсі [51, с. 129].

Завданнями сучасного навчального закладу є виховання у студентської молоді професійно важливих якостей, які багато вчених, зокрема, В. Шадриков визначає як індивідуальні якості суб'єкта праці, що впливають на ефективність і успішність її виконання, а також задатки до тієї чи іншої професійної діяльності [155]. Є. Климов вважає, що професійно-важливі якості становлять собою системну організацію свідомості і психіки людини [49, с. 368-387]. А. Маркова ідентифікує професійно важливі якості суб'єкта праці із психічними процесами, станами, мотивами, професійними задатками, професійною свідомістю [75, с. 92].

Згідно тверджень Ю. Поваренкова, професійно важливі якості являють собою інтегровану систему якостей, яка в цілому впливає на ефективність професійної діяльності та результативність професійного розвитку. Автор виділяє чотири підструктури індивідуальних якостей, які вважаються і професійно важливими, а саме: професійну спрямованість, професійний досвід, професійні задатки, професійну самосвідомість якостей особистості. Автор виділяє професійно орієнтовані якості, які включають професійно важливі (знання, задатки) та професійно значимі якості (інтереси, установки,

риси характеру та ін.). Професійно важливі якості визначають міру мотиваційної спрямованості суб'єкта праці, цілеспрямованість та планування діяльності, реалізацію цілей та планів, контроль за результатами діяльності та її регулювання [116].

Ще одним показником успішності професійного становлення студента як майбутнього фахівця є розвиток професійної компетентності. Виділяють такі види професійної компетентності: *спеціальна компетентність* – високий рівень володіння професійною діяльністю, здатність проектувати свій професійний розвиток; *соціальна компетентність* – володіння прийомами професійного спілкування, співробітництва, що дозволяють успішно виконувати спільну діяльність, відповідальність за результати своєї праці; *особистісна компетентність* – володіння прийомами самовираження і саморозвитку, засобами протидії професійній деформації особистості; *індивідуальна компетентність* – володіння прийомами самореалізації і розвитку особистості в рамках професії, уміння раціонально організувати свою працю (без перевантажень, хронічної втоми, вікового зниження продуктивності) [51, с. 26-27].

Погоджуємося із О. Бондарчук, яка вважає, що у становленні мотивації вдосконалення психологічної компетентності важливу роль відіграють ціннісні орієнтації особистості, які багато в чому обумовлюють як цілі діяльності, так і засоби досягнення цих цілей [12].

На думку А. Деркача та В. Зазикіна в результаті розвитку у студентської молоді задатків, професійно важливих і особистісно-ділових якостей, рефлексивної організації, професійної культури, творчого і інноваційного потенціалу, мотивації досягнення – у молодій особистості формується професіоналізм. Особливе та найважливіше місце при цьому, автори відводять дієвій та адекватній мотивації, яка виступає важливим стимулом у навчанні, професійному становленні, розвитку компетентностей суб'єкта праці [28, с. 107].

Також, вважаємо за доцільне описати *критерії успішної професіоналізації*, виділені Ю. Поваренковим: професійна продуктивність – ефективність професійного розвитку особистості і відповідність соціально-професійним вимогам; професійна ідентичність – визначається певною мірою і ступенем прийняття себе як професіонала та прийняттям системи цінностей притаманних професійній спільноті; професійна зрілість – особиста сформованість і професійний розвиток, усвідомлення власних можливостей і потреб [116, с. 87].

Основними *механізмами успішної професіоналізації* студентської молоді є: стереотипізація, професійна мотивація, установка, ідентифікація, атракція, рефлексія [15].

Важливими детермінантами успішної професіоналізації і формування професійної ідентичності є розвиток професійної самосвідомості, що можливо через активізацію у студентів уявлень про себе, як носіїв певної ролі, професійної культури, норм, традицій та правил, що сприяють розвитку професійно важливих якостей.

Проблема ідентичності вже давно зайняла свою важливу нішу серед психологічних наукових досліджень. Виникненням терміну пов'язують із ім'ям Е. Еріксона, але вважається, що вперше, емпірично обґрунтував дане поняття Дж. Марсія, який пов'язав виникнення ідентичності із життєвими кризами та розв'язанням життєво важливих проблем. Від так, автор розробив статусну модель ідентичності та виділив чотири стадії: дифузна ідентичність (індивід ще не стикався із завданнями вибору, наприклад професійного, тому не бачить чітко цілісного образу Я, поки що він досить розмитий); передчасна ідентичність (індивід перебуває в стані вибору життєвих цінностей, пріоритетів, але поки, що вони є «нав'язаними із зовні», тому не являються його істинним внутрішнім стрижнем); мораторій (виникла життєва проблема, індивід вибирає альтернативні варіанти її вирішення); здобуття ідентичності (кризовий шлях пройдено, людина зрозуміла свої життєво важливі принципи та цінності) [192; 215].

Загалом, вчені виділяють соціальну, національну, етнічну, професійну, гендерну та інші ідентичності. Щодо професійної ідентичності, то тут цікавими є погляди А. Фонарьова, який під *професійною ідентичністю* розглядає відповідність між соціальними та індивідуальними уявленнями про професію, тому пропонує її оцінювати виходячи із таких показників: особистісної ідентичності (передбачає уявлення про наближення особистих якостей до професійно важливих якостей фахівця конкретної спеціальності); ціннісної ідентичності; задоволення професією [149, с. 83].

К. Шамлян вважає, що особливістю професійної ідентичності є її залежність від соціально-економічних трансформацій та від бажань і зусиль людини. Актуальність професійної ідентичності можлива лише в тому випадку, коли професійна реалізація стає для людини життєвою цінністю [156, с. 142].

Важливий внесок у розвиток професійної ідентичності належить Л. Шнейдеру, який розглядає категорію ідентичності як можливість здійснення особистого самовизначення, інтеграцію в професійну спільноту і формування уявлення про себе як професіонала [159, с. 49].

Н. Чепелева серед чинників професійної ідентичності називає: прийняття професійних ролей, цінностей, норм, формування професійної мотивації [152].

У дослідженнях Н. Кривоконь виділено чинники професійної самоідентифікації, а саме: професійні образи-типажі, ціннісно-мотиваційні детермінанти, особистісні якості та професійні риси [54].

Врахувавши аналіз літературних джерел, які стосуються дослідження чинників успішної професіоналізації, ми відмітили, що образ успішного фахівця, як чинник успішної професіоналізації, що передбачає розвиток професіоналізму та самоактуалізацію фахівця, не досліджений в достатній мірі. Важливість такого дослідження полягає в тому, що образ успішного фахівця виступає мотиваційним стимулом до професіоналізації.

1.3. Сприйняття і розуміння образу фахівця в процесі професіоналізації студентської молоді

Аналіз соціально-психологічної літератури, яка стосується проблеми професіоналізації показав, що образна сфера особистості має значний вплив на її успішність.

Загалом, категорія образу пронизує наукову думку від часів Аристотеля і до сьогодення. Тому, для кращого розуміння даної категорії і визначення її впливу на процес професіоналізації необхідно зробити короткий літературний огляд щодо дослідження проблеми образу. Аналіз зарубіжної науково-психологічної літератури засвідчує, що вперше категорія образу на науковому рівні розглядалася структуралістами, зокрема В. Вундтом [19, с. 31]. Надалі, психічний образ став самостійним об'єктом дослідження у працях Е. Тітченера і розглядався ним як елемент свідомості. Важливим напрацюванням у даній проблематиці Е.Тітченера є те, що він виділив базові ознаки образу: якість, інтенсивність, тривалість і чіткість. Основна функція образу полягає у репрезентації в свідомості феноменів внутрішньої реальності [212]. Паралельно із Е. Тітченером проблематикою образу займався Ф. Гальтон, заслуга якого полягає у перших експериментальних дослідженнях якісних характеристик образу, шляхом актуалізації в пам'яті знайомих предметів та подій. Образ вважається психічною репрезентацією сенсорного досвіду, яка відображена в свідомості як пам'ять про нього [182].

В контексті когнітивізму образ розглядається як репрезентація в свідомості об'єкта чи події, які не присутні в даний момент [135; 136; 183; 189]. Образ вивчається як синтез конструкцій окремих елементів діяльності, об'єднання яких в реальному світі було б неможливим [211, с. 54]. Образ є одним із основних способів зберігання інформації та виступає мостом, що зв'язує внутрішній світ людини із зовнішнім [217].

У вітчизняній психології розроблено загальну теорію образу на основі досліджень Б. Ананьєва [3], Н. Завалої [35], В. Зінченка [39],

Г. Костюка [53], О. Лентьєва [67], Б. Ломова [71], Д. Ошаніна [112], С. Рубінштейна [127], С. Смирнова [135] та інших.

Психологія образу розглядається як конкретне наукове знання світу, що відбивається у психіці людини у формі картини, наповненої значенням [67; 97]. Отже, образ є цілісним та наповненим індивідуальною значущістю.

З'ясувавши детальніше природу образу, можемо зробити висновок, що система уявлень, також, відіграє важливу роль в процесі професіоналізації особистості.

Відтак, С. Дружилов, розглядає професіоналізацію як процес та результат інтеріоризації людиною психологічної моделі професії, яка містить три компоненти або субмоделі: *модель професійного середовища* – система образів про об'єкт та предмет праці, засоби, професійні задачі, умови праці; *модель професійної діяльності* – сукупність суб'єктивних уявлень суб'єкта праці про умови професійної діяльності, цілі та способи їх досягнення в рамках конкретної професії; *модель самого суб'єкта діяльності* або професійна Я-концепція. Концептуальна модель професійної діяльності формується індивідуально на основі суб'єктивних образів, що забезпечує індивідуальний стиль діяльності [29].

Перш за все, формування образу фахівця пов'язане із уявленнями щодо здійснення життєвого вибору. Т. Титаренко виділила наступні етапи здійснення життєвого вибору, які водночас можуть розглядатися і як елементи його структури. Перший етап розпочинається з того, що людину перестає влаштовувати її сьогодення. Перед нею майорить нова якість життя, новий образ бажаного майбутнього. Розпочинається вибір себе (самообирання, самовизначення), актуалізовується нове «Я-ідеальне» (в контексті професіоналізації таким образом може виступати «Я – успішний фахівець»). Джерелом нового життєвого задуму є мрія про краще життя. Ця мрія втілюється в яскравий, але не дуже стійкий образ нового майбутнього. На другому етапі відбувається співвідношення «Я-ідеального» та «Я-реального». Тепер образ бажаного і можливого майбутнього постає

енергетичним забезпеченням самого процесу вибирання. Мінлива мрія трансформується у надію як здатність утримувати образ протягом тривалого часу, створюючи стійку настанову майбутнього, здатність активно прагнути та досягати. Третій етап характеризується визначенням досить конкретних умов завершення процесу вибирання та досягнення результату: кардинальної трансформації «Я-реального», виникнення оновленої світобудови та появи перших обрисів нового «Я» (очевидно, що в процесі здійснення професійного вибору нове «Я» втілюється в образ «Я – фахівець»). Зрештою, коли надія максимально деталізується, уточнюється, наповнюється все більш наближеним до реального змістом, виникає програма реалізації життєвого задуму через образ бажаного майбутнього [142]. Образ бажаного майбутнього, як зазначає С. Жданов, відіграє важливу стимулюючу роль, оскільки виступає у формі ідеальних уявлень, яких людина прагне досягнути [32]. Цей образ може стосуватися різних сфер людського життя: сімейної, професійної, соціальної, тощо.

О. Семенова досліджуючи процес становлення особистості професіонала педагога зауважує, що його успішність можлива лише тоді, коли в процесі навчання формується система адекватних професійних уявлень, які беруть участь у формуванні життєвих планів особистості. Професійні уявлення, якими володіє суб'єкт майбутньої діяльності мають істотний вплив на його професійний розвиток, і, поряд з іншими особистісними утвореннями (інтересами, цінностями, ідеалами і т.д.), виступають як регулятори професійного самовизначення [129].

Програма реалізації життєвого задуму в контексті професіоналізації, очевидно, стосується вибору професійної діяльності, професійного становлення і професійного розвитку, а також реалізації мети. Даний процес супроводжується формуванням і деталізацією у свідомості студента образу фахівця.

Образ фахівця містить в собі уявлення про норми, цілі, цінності, які існують у певному професійному співтоваристві; уявлення про особистість

професіонала, його професійно важливі якості; знання, вміння навички, необхідні для здійснення професійної діяльності [178; 197; 214].

Вважається, що одним із найважливіших завдань сучасного навчального закладу є формування позитивної Я-концепції особистості студента із адекватними уявленнями про образ фахівця конкретної професійної діяльності. В результаті проведеного ряду досліджень встановлено, що студенти, яким притаманна позитивна Я-концепція характеризуються адекватною самооцінкою професійних здібностей, особистісних якостей та результатів своєї професійно-навчальної діяльності, а ось студенти із негативною Я-концепцією, вирізняються слабким інтересом до професійного навчання, пасивністю самопізнання, не вмотивованістю навчально-професійного самоствердження й самореалізації [98; с. 189].

Погоджуємося із думкою З. Курлянд, в якій науковець наголошує, що вирішальну роль у формуванні позитивної Я-концепції майбутнього фахівця відіграє ВНЗ. Період навчання у ВНЗ характеризується тим, що у студента формується система уявлень про якості ідеального фахівця, в порівнянні з чим, у студента, також, формується й оцінка власних професійних якостей, мотивів, ціннісних орієнтацій [61]. Подібне твердження зустрічається і в С. Дружилова, відповідно до якого, розвиток професійної Я-концепції можливий за умови взаємодії фахівця з професійним оточенням [29]. Тому, вважаємо, що важливою є соціальна взаємодія студента із навчальною групою, педагогами та іншими фахівцями обраної спеціальності, зокрема, під час проходження навчальної чи виробничої практики.

Л. Романишина та В. Дундюк також наголошують на тому, що професійна Я-концепція дозволяє студентові вибудувати стратегію професійної підготовки та майбутнього професійного зростання. Для цього студент повинен озброїтися уявленнями про вимоги до сучасного професіонала та позитивними образами для наслідування в професійній діяльності. Професійна Я-концепція і усвідомлення свої ідентичності з

професією формується на основі співставлення образу-фаху та власного Я-образу [126].

К. Абульханова-Славська, вважає, що місце образу Я-фахівець у структурі Я-концепції змінюється у процесі його професійного становлення [1, с. 10].

В процесі професіоналізації важливу роль відіграє ідентифікація з професійною роллю, яка є складовою Я-концепції фахівця [166; 215; 218]. Поняття ідентифікації Л. Шнейдер описує як «процес самоототожнення і ототожнення себе з іншими представниками професійного середовища на підставі усталеного емоційного зв'язку, що забезпечує стабілізацію професійної діяльності та професійний розвиток». Результатом процесу ідентифікації є професійна ідентичність особистості як важлива складова образу «Я» та образу фахівця [159].

Вважається, що професійна Я-концепція містить уявлення особистості про себе як фахівця. Відтак, професійна Я-концепція має реальну та ідеальну складові. Реальна професійна Я-концепція стосується уявлень особистості про себе як фахівця (містить уявлення про рівень розвитку професійно важливих якостей і т.д.). Щодо ідеальної професійної Я-концепції, то тут варто розглядати уявлення про свої професійні досягнення. Зазвичай, реальна та ідеальна Я-концепції не є тотожними, але такий факт стимулює професійне самовдосконалення особистості і прагнення до розвитку [128, с. 7].

Використовуючи поняття «образ фахівця», ми торкаємося сфери професійної самосвідомості особистості, в якій цей образ викристалізовується. При дослідженні проблеми професійної самосвідомості важливе значення посідає принцип єдності свідомості і діяльності, сутність якого полягає в утвердженні діяльнісної зумовленості формування психіки людини [110].

Відтак, здійснений літературний аналіз дає підстави визначити образ фахівця як складову професійної Я-концепції, яка містить сукупність уявлень

особистості про професійно важливі якості фахівця конкретної сфери професійної діяльності, його рольові компетенції, соціально-професійні обов'язки та права. Також вважаємо, що формування позитивної професійної Я-концепції є вагомим чинником професійного розвитку студентської молоді в процесі професіоналізації.

Образ фахівця є соціально-психологічним поняттям і характеризується певною мірою суб'єктивності та об'єктивності. Відтак, у працях Т. Мельник об'єктивність образу визначається за такими двома основними ознаками: 1) подібність образу та об'єкта за структурою і сутністю; 2) значення – наявність в образі такої цінності, яка відповідає об'єктивним потребам [77].

Психічні образи є також *суб'єктивними*. Як писав В. Вундт: «Образ – це внутрішня мозаїка відчуттів» [19; с. 94]. З. Пілішин зазначає, що суб'єктивність образу включає момент упередженості, залежності від потреб, мотивів, цілей, установок, емоцій людини і т.д. [19]. Образ формується на базі досвіду, який накопичила людина, в тій чи іншій мірі асимілює цей досвід, що особливо виразно виявляється у випадках, коли мова йде про образи, пов'язані з життєвою значущістю для людської діяльності, зокрема й образ фахівця, який формується у свідомості студентської молоді в процесі професіоналізації [213].

Загалом образ успішного фахівця, як і будь-який інший образ має соціальну природу і це підтверджується на основі того, що його формування відбувається в ході освоєння і розвитку діяльності та спілкування [68]. А. Гостєв, В. Москаленко та С. Московічі описують образну сферу особистості як систему соціальних уявлень [24; 103; 104; 194]. О. Буренкова, наголошує, що формування образу відбувається у процесі розвитку через різні соціальні фільтри від сім'ї, спільноти, етнічної або референтної групи та релігії, в кінцевому результаті проектується образ, який відповідає вимогам часу та суспільства [13, с. 28].

В дисертаційному дослідженні передбачається розуміння образу фахівця як цілісного утворення, нероздільної єдності зовнішнього і внутрішнього, соціального, суб'єктивного та об'єктивного.

Міра сформованості уявлень про професійну діяльність, обов'язки, професійну роль фахівця є передумовою становлення активної життєвої позиції особистості, визначає її успішність в професійній діяльності, а здатність вільно оперувати уявленнями вважається важливою якістю, необхідною для опанування багатьох сучасних професій [50; 90; 122; 124; 160].

Підсумовуючи вище сказане, можемо зробити висновок, що сприйняття й адекватне розуміння образу фахівця відіграє важливу роль в процесі професіоналізації, зокрема образ фахівця є складовою професійної самосвідомості, що відіграє важливу роль в процесі ідентифікації із професією, а також відіграє важливу мотиваційну функцію, яка вбачається в порівнянні Я-реальний (тут ми розуміємо образ фахівця) із Я-ідеальним, під яким будемо розуміти образ успішного фахівця.

Образ фахівця містить систему уявлень про себе як суб'єкта певної професійної діяльності і є складовою «образу Я», який згідно із дослідженнями М. Фергюсона (M. Ferguson) не лише інтегрує минулі і справжні дії, а є закликом до своєї відповідальності за майбутню поведінку в певній галузі [179; 180].

Аналізуючи поняття «образу Я» Т. Волкова вважає, що він є не просто продуктом самосвідомості, але являється важливим фактором детермінації поведінки людини, який багато в чому визначає напрямки її діяльності, поведінку в ситуаціях вибору, контактах з людьми. Найчастіше в «Я» містяться деякі ідеї щодо способів досягнення бажаного результату, плани і стратегії. Схеми «Я», визначають минуле і сьогодення «Я», але, що більш важливо, вони визначають майбутні, можливі «Я». Таким чином, можливі «Я», на думку Т. Волкової – це те, що запускає «Я» в дію [18]. Під

майбутніми «Я», в рамках даного дисертаційного дослідження, ми будемо розглядати уявлення про соціально-психологічний образ успішного фахівця.

Крім того, образ «Я» часто розглядається як система установок по відношенню до себе самого, які мотивують до певної поведінки, що спостерігається у працях І. Кона [52], Д. Узнадзе [148], Г. Белтс [171], Р. Гордон [184], Ф. МакКелер [191] та ін.

У дослідженні впливу образу «Я» на мотивацію, активну позицію займає Ж. Нюттен, наголошуючи, що через самосвідомість і «Я-концепцію» людина пізнає себе як суб'єкта, що має потребу у визначених об'єктах. Потреба суб'єкта у саморозвитку конкретизується в свідомих цілях і планах «динамічного Я», в контексті якого формуються особистісні цінності, мотиви і цілі [108, с. 219-224]. Є. Бикова зауважує, що сам образ «Я» є пронизаним мотивами і прагненнями, стимулює людину до саморозвитку і самоактуалізації [15].

1.4. Соціально-психологічний образ успішного фахівця як мотиватор професіоналізації

Теоретичний аналіз соціально-психологічних літературних джерел дає підстави розглядати образ фахівця як чинник професіоналізації студентської молоді, оскільки він бере активну участь у розвитку продуктивної професійної Я-концепції, а також «дозволяє студентові вибудувати стратегію професійної підготовки та майбутнього професійного зростання» [21]. Результатом успішної (продуктивної) професіоналізації є розвиток професіоналізму та професійна самоактуалізація особистості. Орієнтиром в даному процесі для особистості студента є соціально-психологічний образ успішного фахівця – образ ідеального фахівця. Саме поняття «ідеал» В. Москаленко визначає як проекцію людської свідомості, яка орієнтована на передбачення майбутнього: «Ідеал, відображаючи дійсність, одночасно оцінює її з точки зору перспективи майбутнього та можливих тенденцій. Він

включає в себе те, що повинно бути, чого хочуть і до чого прагнуть люди. Ідеал втілює у собі ціль людської діяльності, має всередині себе практичну спрямованість та є сильним стимулом і регулятором людської поведінки. Образ-ідеал – явище історичне і діалектичне, він несе в собі образ завершеної і незавершеної досконалості, тобто несе в собі ціль на перспективу» [104].

В наукових джерелах описують різні форми успіху, зокрема, Г. Тульчинський вважає, що досягнення успіху є складним процесом самореалізації і самоствердження особистості. Цей процес, за словами науковця, виявляється в декількох формах: успіх як визнання (популярність) в професійному співтоваристві; успіх як визнання авторитетними людьми; успіх подолання та самовизнання; успіх-покликання (виявляється тоді, коли під час діяльності важливим є не лише результат, але й процес діяльності) [147, с. 118]. На думку М. Амінова поняття «успішності» можна трактувати виходячи із індивідуальної та соціальної позиції. Індивідуальна успішність пов'язана із оцінкою особистістю власних досягнень по відношенню до самої себе в часі; соціальна успішність прирівнюється до оцінки власних досягнень у порівнянні з досягненнями інших значущих людей [2].

Соціально-психологічний образ успішного фахівця пов'язаний із професійною успішністю, яку можна трактувати з різних позицій, зокрема: як задоволення фахівця своєю професійною самореалізацією [45]; власною самоефективністю (вміння продемонструвати необхідну поведінку в складних ситуаціях для їх вирішення) [7]; об'єктивними характеристиками (заробітна плата, підвищення соціального статусу, високі посади, престиж) [44].

В. Москаленко пише, що формування орієнтованої на успіх особистості відбувається в процесі соціалізації через агентів цього процесу – сім'ю, соціальні інститути, а диспозиція досягнення успіху залежить не лише від групових впливів, але й від особистісних факторів, до яких науковець відносить здібності, ціннісні орієнтації, особливості когнітивної, емоційної та потребово-мотиваційної сфери. Крім того у дослідженнях уявлень про

соціальну успішність людини, В. Москаленко зазначає, що вони «виконують регулюючу функцію по відношенню до поведінки, визначають образ професійного майбутнього людини, рівень її професійних домагань, планування кар'єри, а також засвоєння широкого кола соціальних ролей, що дають можливість людині розкрити свій особистісний потенціал» [100]. Також, В. Москаленко виділяє два напрями з позиції яких можна пояснити механізм успішної діяльності – це біологічно орієнтовані теорії обдарованості та концепції мотивації досягнення.

В даному дисертаційному дослідженні ми відштовхуємося від концепцій мотивації досягнення (Дж. Аткинсона, В. Врума, Р. Дісі, Ю. Орлова, Х. Хекхаузена і ін.) та орієнтуємося на результати дослідження Р. Стернберга, в якому автор довів, що успішність особистості не завжди залежить від її здібностей чи інтелекту [207, с. 46]. З позиції концепцій мотивації досягнення успіх пролягає через шлях постановки мети, яка спонукає до діяльності, здійснення самого процесу діяльності і результату. Показником успішності є співставлення запланованого (мети) і досягнутого результату.

Для визначення шляхів мотивації студентської молоді засобами формування та активізації соціально-психологічного образу успішного фахівця важливо дати визначення цьому поняттю та визначити його структуру.

Досліджуючи уявлення про соціально успішну людину В. Москаленко, опирається на надбання вітчизняної психології і виділяє такі структурні компоненти: когнітивний, афективний та конативний [101]. Візьмемо ці компоненти за основу при визначенні структури соціально-психологічного образу успішного фахівця.

Когнітивний компонент Я-концепції особистості, за Р. Бернсом представляє собою Я-образ, який пов'язаний з характеристикою суб'єктивних уявлень про себе – це уявлення про свої здібності, зовнішність, якості характеру та ін. [8]. Очевидно, когнітивний компонент соціально-

психологічного образу успішного фахівця, який є складовою Я-концепції міститиме уявлення про успішного фахівця, його професійно-важливі якості.

У зв'язку з тим, що соціально-психологічний образ успішного фахівця формується у рамках конкретного суспільства та культурно-історичної епохи, то держава і суспільство є важливими агентами, що впливають на образ успішного фахівця як суб'єкта професійної діяльності, формуючи уявлення про статус, нормативно-рольові компетентності успішного фахівця. Проведені дослідження М. Сурякової, які стосуються розвитку кар'єрних очікувань, демонструють актуальні уявлення майбутніх фахівців різних спеціальностей щодо можливості досягнення професійного успіху. Як результат, досліджено, що студенти визначають кар'єру, перш за все, як засіб поліпшення матеріального становища та можливість для самореалізації і розвитку професіонала [158]. Л. Сохань одним із показників успішності вважає соціально-статусний критерій, який зумовлюючи положення людини в соціальній ієрархії, підтверджує рівень її соціального успіху. Вважається, що людина, яка займає високу посаду, сприймається оточуючими як більш успішна, ніж людина яка не має такої посади [137, с. 81]. Дослідження Н. Старинської показують думку студентів, згідно з якою для успішної самоактуалізації необхідно отримати гідну освіту, досягти певного статусу в суспільстві і кар'єрного зростання. Відтак, будемо вважати, що елементами когнітивного компоненту соціально-психологічного образу успішного фахівця є: уявлення щодо соціального статусу успішного фахівця, матеріальне становище та уявлення про професійно важливі якості фахівця як суб'єкта професійної діяльності [138].

Вважаємо, що когнітивний компонент соціально-психологічного образу успішного фахівця містить уявлення про соціальний статус, рівень матеріальної забезпеченості та професійно-важливі якості фахівця.

Афективний компонент соціально-психологічного образу успішного фахівця передбачає уявлення про відношення до себе або до окремих якостей своєї особистості (самооцінка, самоповага тощо) в ролі успішного фахівця.

Оскільки успіх в психології визначається як рівень досягнень, то тут прослідковується чіткий зв'язок образу успішного фахівця із позитивними емоціями. Вважається, що професійна успішність оцінюється самим суб'єктом діяльності (оцінка власних досягнень) так і оточуючими. Професійна успішність пов'язана із критерієм задоволеності особистості результатами професійних досягнень в процесі професіоналізації [5; 58; 101; 137]. Ю. Карачарова професійну успішність пов'язує із відповідністю вимогам професії, задоволеністю професійною діяльністю, а також прагненням до подальшої професійної самореалізації в даній сфері [45]. Тому, афективний компонент соціально-психологічного образу успішного фахівця містить такі елементи: емоційне ставлення до фаху (задоволення від процесу діяльності та результату власної успішності); емоційне ставлення до власних переживань в ролі успішного фахівця.

Конативний компонент соціально-психологічного образу успішного фахівця містить, як пише В. Москаленко, систему психологічних феноменів «інтенцій», які виконують функцію стимулювання певних форм поведінки, спрямовуючи особистість на успішну діяльність [101]. Вважаємо, що такими інтенціями можуть бути: потреба в досягненні успіху, мотивація досягнення успіху; професійні ціннісні орієнтації, які в сукупності визначають професійну спрямованість особистості успішного фахівця. Потреба в досягненні успіху передбачає постановку цілей і наявність невідступного наміру рухатися до них. Вона, також, пов'язана із прагненням робити справу якнайкраще і, що головне, не очікувати схвалення або нагороди, а діяти заради результату як такого [111]. Мотивація досягнення успіху проявляється як стійке прагнення підвищення рівня своїх можливостей, передбачає прагнення успіху, постановку мети та її досягнення і ґрунтується на передбаченні й оцінці затрачених зусиль, винагороди й очікуванні отримання задоволення від результату [36; 40; 150; 165; 167; 214]. Під професійними ціннісними орієнтаціями розуміють систему цінностей, які детермінують

професійну поведінку, забезпечуючи зміст та спрямованість діяльності і додаючи зміст професійним діям [44].

Обґрунтування зазначених вище теоретичних позицій дають підстави для розробки теоретичної моделі соціально-психологічного образу успішного фахівця, яка містить три структурні компоненти (рис. 1.1).

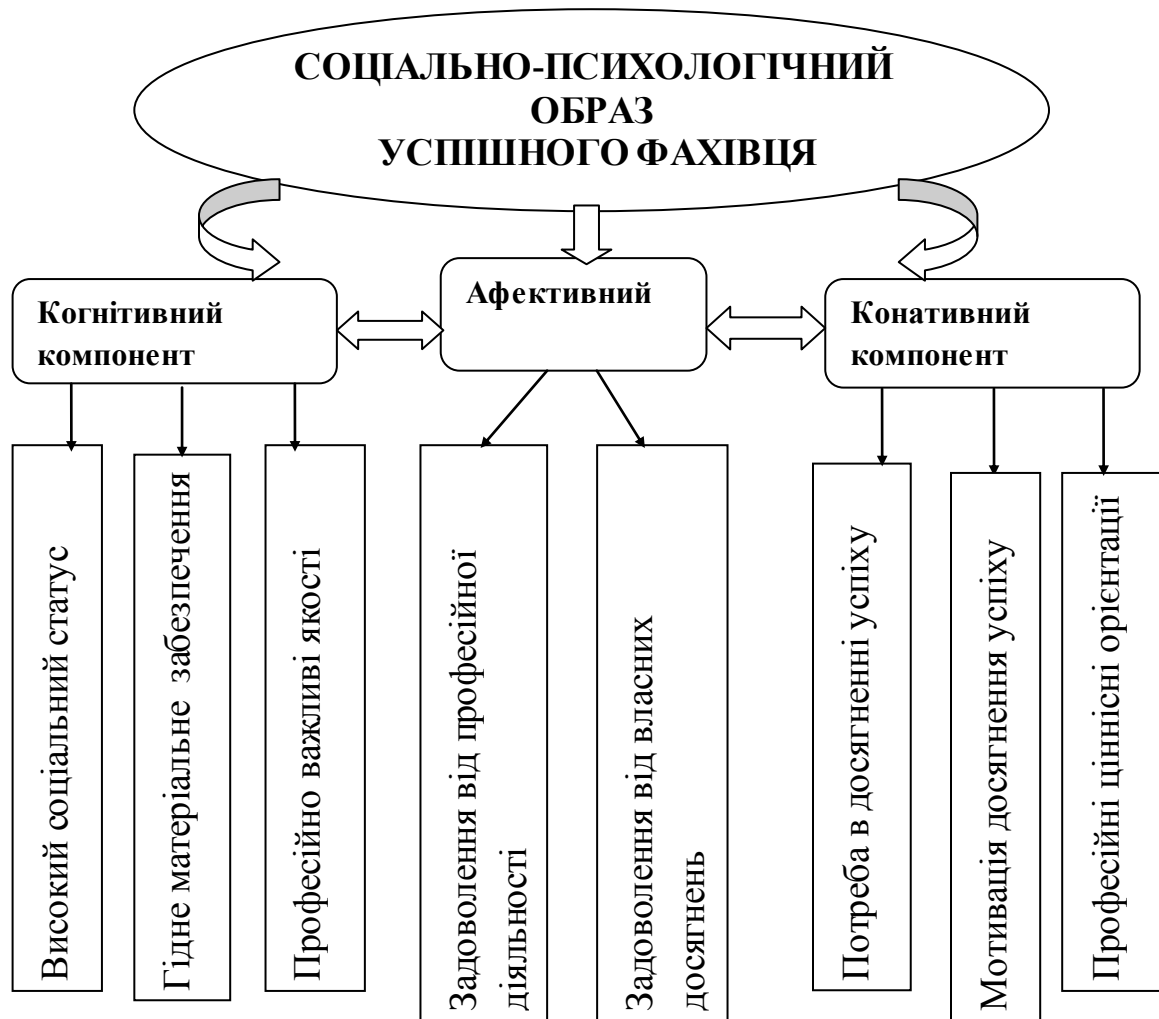


Рис.1.1 Теоретична модель образу успішного фахівця

У структурі образу чітко відстежується соціальний аспект. Уявлення про соціальний статус, професійно важливі якості фахівця, професійні ціннісні орієнтації – це ті складові образу успішного фахівця, які не можуть формуватися поза межами існуючої соціальної свідомості та поза межами конкретної історичної епохи, яка характеризується певним рівнем соціально-культурного розвитку. З цього приводу звернемося до досліджень С. Московічі, французького вченого, автора відомих праць з соціальної

психології. С. Московічі зазначає, що уявлення – це не стільки «продукти розуму, що мають соціальні наслідки, скільки створені розумом соціальні продукти, які стали реальними» [105, с. 359]. Соціальні уявлення перетворюються у конструктивну матеріальну силу. Також автор пише, що особливістю соціальних уявлень є те, що вони, здебільшого формуються і передаються через соціальні комунікації. Інформаційний обмін відбувається через інститути влади, ЗМІ, спільноти, які зв'язані нормативними і понятійними системами, що регулюють їх професійне і повсякденне життя. Соціальні уявлення також описуються автором як специфічні знання, елементи масової культури, що формують загальне бачення реальності. Подібні твердження зустрічаються і у іншого соціального психолога – В. Москаленко: «людина дивиться на світ очима групи до якої вона належить» [100].

Соціально-психологічний образ успішного фахівця – це система уявлень особистості про зразкові характеристики суб'єкта професійної діяльності, його професійно-рольові компетенції, знання вміння, навички, соціальний статус, емоційні переживання та професійну спрямованість. В процесі професіоналізації студентської молоді соціально-психологічний образ успішного фахівця відіграє мотиваційну функцію, яка полягає у стимулюванні особистості студента до успішної (результативної) професіоналізації.

Виходячи із завдань дисертаційного дослідження хотілося б детальніше окреслити мотиваційну функцію образу успішного фахівця, у якого наявна складна функціональна система. Завдяки мотиваційній функції образу відбувається інтеграція афективних та когнітивних процесів, які регулюють поведінку та діяльність особистості, спрямовують її на реалізацію досягнення образу та на самовдосконалення [8; 42; 69; 139].

Розгляд та аналіз наведених вище літературних джерел дають підстави вважати, що відповідно до принципів діяльнісної концепції та принципів

психічного відображення, образ впливає не лише на процеси сприйняття, але й на мотиваційну сферу особистості, а відтак, і на її діяльність.

На мотиваційній функції психічного образу наголошено і в сучасних зарубіжних соціально-психологічних дослідженнях [7; 15; 25; 26; 187; 195]. Деякі вчені, наприклад Дж. Барг (J. Bargh) та Д. Чалтмерс (D. Chaltmers) зосереджуються на ролі психічного образу, що виконує функцію установки і, завдяки цьому, володіє мотиваційним потенціалом [170; 172].

У світлі емпіричних досліджень Дж. Барга і Т. Хігінса (T. Higgins) наголошено на частоті і новизні активізації стимулу: створення дієвого стимулу полягає у проектуванні передбачуваного уявного результату діяльності та розвитку подій. Для того, щоб стимул був дієвим, його потрібно адаптовувати до умов реальності, час від часу видозмінювати та повертатися до нього подумки [170; 173].

Серії досліджень під керівництвом Х. Аартса (H. Aarts) та Р. Кастера (R. Custer) підтверджують, що установки на досягнення мети, сформовані через образ, будуть діяти лише за умови, що він володіє достатньо великою цінністю для людини, адже мотиваційна цінність образу опосередковується його впливом на думки, а відтак і на поведінку людини [163; 164; 175].

Підтвердженням цього факту виступають дослідження М. Каціо (M. Kazio) [188], які засвідчують, що активізація мотивації знаходиться в залежності не лише від того, що ми бачимо в якості образу результату, але й від того, як ми інтерпритуємо ці уявлення, який зміст вкладаємо в образ, що перегукується із поглядами О. Леонтьєва про образ, наповнений індивідуальними значеннями.

У одних із останніх досліджень Б. Ейтема (B. Eitam) та Т. Хігінса (T. Higgins) йдеться про існування трьох станів образів: *латентний стан* (a *latent state*) – стан, при якому образ існує у свідомості людини, але не стимулює поведінки; *стимулюючий стан* (a *stimulated state*) – образ збуджує поведінку, але не активізує потрібної активності; *діючий /активний стан* (an *active state*) – стан при якому активізуються процеси стимулювання

поведінки [178]. Власне, діючий (активний) стан психічного образу, стимулює виникнення достатнього сигналу для активізації інформації, якою будуть в подальшому оперувати когнітивні процеси, такі як категоризація інформації, планування, навчання, розподіл зусиль, які впливають на процес прийняття рішення, а від так, і на поведінку людини. Якщо відповідний сигнал слабкий, то інформація, забезпечена образом, буде недостатньою для активізації психічних процесів і не впливатиме на поведінку. Акцент у дослідженні робиться на тому, що відповідний сигнал, викликаний образом, детермінує рівень власної активності. Обґрунтування зв'язку між образом успішного фахівця та мотивом досягнення дає поштовх для подальшого дослідження, через визначення базових характеристик цих психологічних категорій.

Найбільш дослідженими характеристиками будь-якого психічного образу є яскравість-чіткість, повнота, контрольованість, динамічність, що відображено у працях А. Гостева [24], Дж. Шиана [205], Д. Маркса [193], І. Натальїної [107], А. Пейвію [198], З. Пілішин [199], Л. Річардсона [202], Дж. Світрез (J. Switras) [210] та інших.

Дослідження Б. Петухова та А. Гостева, а саме здійснений факторний аналіз вторинного образу, показали, що найбільш значущими є три основні характеристики образу: «жвавість» або «динамічність», «контрольованість» та «яскравість-чіткість» [25].

Яскравість та чіткість є базовою якісною характеристикою образу та вказує на ступінь наближення вторинного образу до результату візуального відображення метричних модальнісних властивостей об'єкта [182].

Контрольованість можна вважати своєрідним загальним показником здібностей до маніпулювання образами, оскільки ця характеристика охоплює різні аспекти здатності довільно оперувати в свідомості будь-яким образним матеріалом [114]. У дослідженнях Р. Гордона, А. Річардсона доведено, що існує явна відмінність в тому, як люди здатні контролювати зорові образи пам'яті [184; 202]. Під контрольованістю розуміється здатність до

маніпулювання, оперування уявленнями, їх формування та утримання в "умі".

Дослідження А. Гостева, а в подальшому і І. Натальїної демонструють зв'язок яскравості-чіткості та контрольованості образу із успішністю в діяльності. Так, максимальну успішність при вирішенні завдань показують люди, які мають тип контрольованих уявлень високого ступеня яскравості-чіткості, менш успішними є люди з типом контрольованих уявлень низького ступеня яскравості-чіткості, мінімальну успішність показують люди із невізуальним типом уявлень [26; 107].

У сучасних наукових підходах виділяють й таку характеристику образу як *активність* [187]. Ступінь активності образу виражається здатністю вторинних образів виступати регулятором мотивів діяльності людини і поведінки. Активність образів підвищується, якщо вони емоційно забарвлені. Найбільшою активністю, а отже і стимулюючою силою, відповідно до досліджень А. Річардсона, володіють мрії, ідеали, фобії, фантазії [201]. Активність образу визначається присутністю у свідомості тієї чи іншої форми уяви і наповнюваністю індивідуальною значущістю, оскільки один і той самий образ у різних людей буде мати не однакову мотиваційну силу.

Важливим є дослідження активності соціально-психологічного образу успішного фахівця та його зв'язку із іншими характеристиками. Наведені вище дослідження (А. Гостева, І. Натальїної) дають підстави вважати, що такі характеристики як яскравість-чіткість впливають на створення активного стану образу, тобто такого, що активізує поведінку та діяльність людини, наділяє діяльність мотиваційною силою.

Дослідження мотиву як психологічної категорії, показало, що найбільш значущими характеристиками є сила та стійкість, відповідно до наукових напрацювань В. Врума [214], Е. Десі [176] С. Занюка [36], Є. Ільїна [40], Дж. Роттера [203], Ж. Нюттена [108], Х. Хекхаузена [150] та ін. Ці характеристики взаємопов'язані. Якщо сила проявляється ситуативно, «тут

і зараз», то говорять про завзятість, якщо стійкість характеризує мотиваційну установку, то говорять про наполегливість.

Сила мотиву впливає на ефективність діяльності. У кожної людини існує свій оптимум мотивації, сила мотиву, яка призводить до ефективної діяльності (закон Іеркс-Додсон) та градієнт цілі (Дж. Халл) [40].

Аналіз досліджень літературних джерел дозволив виділити фактори, які впливають на силу мотиву: суб'єктивна оцінка ймовірності досягнення поставленої цілі, особисте значення досягнення, особисте прагнення (Дж. Аткинсон) [167, с. 17]; відповідна меті форма поведінки, очікування того, що поведінка приведе до бажаної мети, оцінка ситуації в якій знаходиться людина в даний момент, цінність або значення для людини досягнутої мети (Дж. Роттер) [203]; близькість або віддаленість мети (Є. Ільїн, Є. Фещенко, Дж. Холл) [40, с. 54], оцінка ймовірності, що затрата часу призведе до бажаного результату, результат до винагороди, винагорода принесе задоволення від досягненого і буде справедливо заслуженою (В. Врум) [214]; оцінка значущості бажаного, досяжності, цінності винагороди, задоволеності та справедливості (Дж. Адамс; В. Льовкін) [64; 65; 165].

Х. Хекхаузен виділяє актуальну і потенційну мотивацію, які володіють різним рівнем сили. Так, потенційна мотивація – це нормальний стан людини, який визначає, яким чином має бути побудований певний тип життєвих ситуацій, щоб скластися для людини якнайкращим чином. Актуальна мотивація (стимулююча) – складається із очікувань, які поєднують реальний і майбутній стан людини. Сила актуального мотиву відповідає величині градієнту сили очікувань, яка залежить від: 1) величини відмінностей між реальним і майбутнім станом; 2) визначеної відстані одного стану від іншого по часовому проміжку (градієнт цілі за Дж. Халлом) [150; с. 271].

Є. Ільїн під силою мотиву розглядає поняття «мотиваційного потенціалу», що визначається як сила дії, яку проявляє стимул на енергетику мотиву [40, с. 56].

Тому, на основі запропонованого підходу до дослідження сили мотиву, російський науковець В. Льовкін, сформулював п'ять основних чинників (або класів факторів), що визначають силу мотиву: *значущість образу* – досягається в полі актуальних життєвих потреб, тобто в уявленнях про те, як може вплинути на життя індивіда те, чого він прагне досягнути (чим вища напруга (нагальність) життєвих потреб, тим більше в уявленнях індивіда досягнення мотиву може вплинути на життя в цілому, а отже, тим сильніший мотив; подібні або асоціативно пов'язані, взаємозалежні потреби забезпечують загальний, сумарний заряд); *досяжність мотиву* – реалістичність бажаного образу (антиципація можливих результатів спрямованих зусиль у конкретній ситуації з урахуванням особливостей, умов середовища і своїх здібностей); *цінність винагороди* – оцінка відповідності та однозначності зв'язку між мотивом і результатом діяльності, який прагнемо досягнути та винагородою (чим вище оцінюється ймовірність отримання очікуваної винагороди, тим більше заряджений мотив); *задоволеність* – антиципація індивідуального задоволення від досягнення очікуваного (від реалізації образу, який досягається), уявлення про те, як досягнення мотиву може зняти напругу потреби, дозволить знайти щось необхідне або значуще для індивіда; *справедливість* – екстраполяція (перенесення) досвіду інших індивідів на дану ситуацію і на себе в ній – залучення досвіду популяції (порівняння власного досвіду з уявленнями про досвід інших індивідів, оцінка результатів інтроекції, готовність мати справу з наслідками своїх дій спрямованих на досягнення мотиву – відповідальність). Справедливість є мірою адекватності винагороди [65].

Підхід розроблений В. Льовкіним вважається нами найбільш універсальним, оскільки він відображає та, певною мірою, інтегрує в собі фактори, які виділяють названі вище вчені. Вважаємо, що фактори, які

визначають силу мотиву (а мотив розглядається як прагнення досягнути бажаного і уявляється, першочергово у формі образу) є характеристиками бажаного образу. Найбільш тісний зв'язок даної теорії прослідковується із теорією очікувань, запропонованою В. Врумом.

Спрямовуюча сила мотиву відкриває великі перспективи в самовдосконаленні і у впливі на інших людей. Знання спрямованості сили мотиву може бути засобом упорядкування своєї і чужої поведінки. Вважається, що ефективне управління поведінкою людини можливе при використанні потенціалу стимулу в потрібному напрямку [185; 187; 190; 208].

В даній дисертаційній роботі ми маємо справу із мотивацією досягнення, яка спрямована на соціально-психологічний образ успішного фахівця.

Оскільки психічний образ впливає на мотивацію, а його характеристики відіграють важливу роль в успішності діяльності, то хотілося б дослідити їх зв'язок із силою мотиву та визначити способи управління поведінкою людини через формування чіткого і яскравого образу успішного фахівця, який буде підсилювати мотивацію до професійної реалізації.

У своїй діяльності, як пише Ю. Швалб, людина першочергово створює образ, який впливає на процес прийняття рішень та планування конкретних дій, а тоді відштовхуючись від створеного образу починає діяти. В процесі професіоналізації таким образом є соціально-психологічний образ успішного фахівця [157].

За О. Леонтьєвим схема діяльності із залученням образу виглядає наступним чином: активність людини стимулюється потребою, нуждою, яка переживається як відчуття дискомфорту, незадоволеності, напруженості і проявляється в пошуковій активності; в результаті пошуку відбувається зустріч потреби із її предметом, яким можна її задовільнити, таким чином активність стає спрямованою, потреба опредметнюється і перетворюється в мотив [66]. Мотив, в даному випадку, розглядається як те, заради чого

відбувається діяльність – досягнення професійного успіху, реалізація власного «Я» в професійній діяльності.

Також, потреба розглядається К. Платоновим як психічний образ нужди [115, с. 104]. С. Рубінштейн зазначає, що конкретною формою свідчення наявності потреби є емоція [127]. Саме тому, вважаємо, що позитивні емоції, які пов'язані із сформованим у свідомості студента соціально-психологічним образом успішного фахівця, створюють енергетичний потенціал навчально-професійної діяльності.

Крім того, потребу розглядають як відображення в свідомості людини предмету, який може задовільнити нужду. Більшість вчених сходяться на думці, що способи задоволення потреби перетворюються в мету [34; 39; 56; 183]. Це є підтвердженням того, що потреба у здійсненні успішної професіоналізації опредметнюється в соціально-психологічному образі успішного фахівця, який стає метою навчально-професійної діяльності особистості.

С. Максименко розробив оригінальну теоретичну парадигму, згідно якої, в основі психології особистості лежить дія нужди як одиниця розвитку та існування особистості. Саме нужда («життєва енергія»), за словами автора, з'єднує біологічні та соціальні детермінанти та виступає у вигляді довічної рушійної сили саморозвитку особистості. Нужда задає енергетично-інформаційну базу для формування та розвитку потреби, чи то біологічної, чи соціальної, чи пізнавальної і т.д. На основі нужди розвиваються предметні потреби (в процесі переживання нужди будується образ) які усвідомлюються і стають мотивом для дії. Особиста дія здатна реалізувати певний аспект нужди [74, с. 11-13].

Р. Мезер (R. Mather) для створення дієвої та сильної мотивації дає такі поради: «Найкращим стартом для діяльності буде визначення мети, причому, уявити її слід настільки чітко, наскільки це можливо, оскільки, чим більше нам відомо про те, чого ми прагнемо досягнути, тим більше шансів, що сила нашої мотивації буде триматися на високому рівні» [200]. Після того, як

визначили мету, варто дати відповіді на запитання: «Що?», «Чому?», «Як?», «Коли?». Отже, «Що?» – це мета. Чим чіткішим буде створений уявний образ мети, тим легше його досягнути. Відповідь на питання «Чому?» або «Навіщо?» дає можливість розглянути причини і чим їх більше, тим, відповідно, сильніша мотивація, оскільки в цей момент образ наділяється особистою значущістю. Відповідаючи на питання «Як?», людина уявно шукає шляхи досягнення бажаного, конкретні кроки, які в подальшому приведуть до мети. Зрештою, потрібно поставити реальні терміни для досягнення запланованого результату і, таким чином, дати відповідь на питання «Коли?».

Аналіз запропонованих теоретичних підходів дозволив розробити модель розвитку мотивації студентів до професіоналізації засобами активізації образу успішного фахівця (рис.1.2).

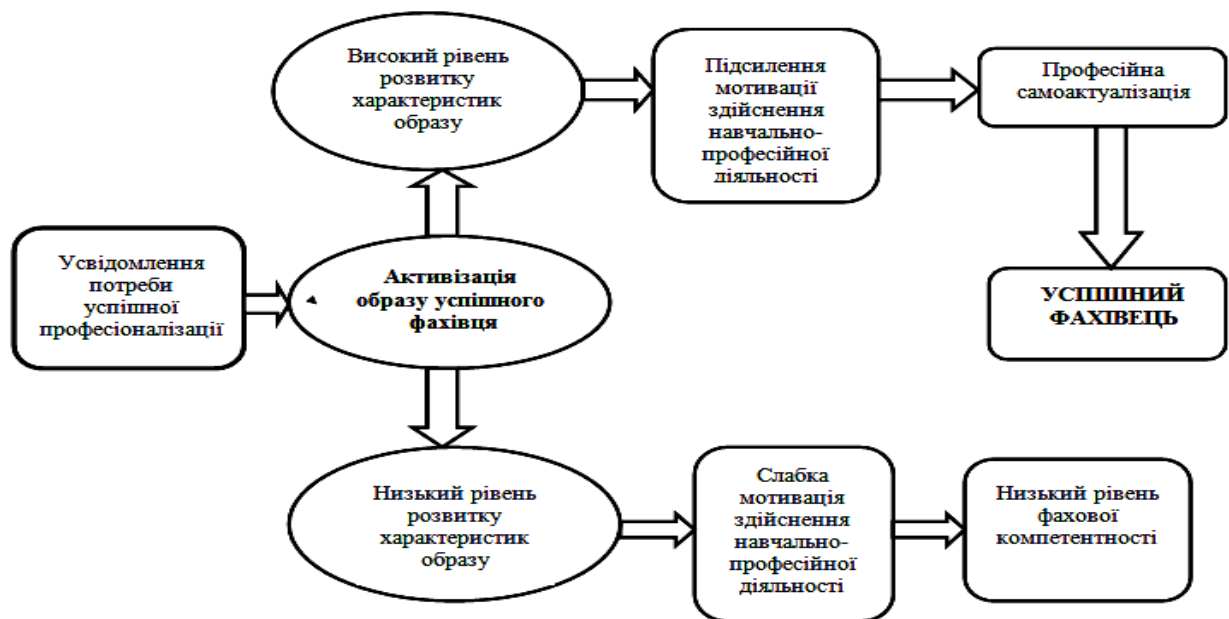


Рис. 1.2 Модель розвитку мотивації студентів до професіоналізації засобами активізації образу успішного фахівця

Модель розвитку мотивації студентів до професіоналізації засобами активізації образу успішного фахівця передбачає виконання таких кроків: 1) усвідомлення потреби успішної професіоналізації (опис майбутніх

професійних перспектив, в результаті чого, у свідомості особистості виникає соціально-психологічний образ успішного фахівця (як образ «ідеального» фахівця); 2) активізація образу успішного фахівця (усвідомлення, сприйняття та розуміння змісту соціально-психологічного образу успішного фахівця); 3) розвиток психологічних характеристик образу (яскравості-чіткості, значущості і т.д.); 4) підсилення мотивації до здійснення цілеспрямованої ефективної навчально-професійної діяльності; 5) професійна самоактуалізація, яка передбачає формування фахової компетентності та розвиток професіоналізму (успішна професіоналізація); 6) реалізація образу успішного фахівця (образу-ідеалу).

Висновки до першого розділу

На основі аналізу літературних джерел підсумовано дослідження теми соціально-психологічного образу успішного фахівця як чинника професіоналізації студентської молоді.

Професіоналізація розглядається безперервним процесом становлення та розвитку особистості професіонала, його індивідуальних та професійних якостей від моменту професійного вибору до завершення професійної діяльності. Професіоналізація студентської молоді має низку особливостей, пов'язаних із психологічними, соціальними та біологічними характеристиками особистості студента. Біологічний вік студентської молоді, припадає на максимальний розвиток фізичних сил, психічних процесів, станів та властивостей, соціальної і індивідуальної активності у зв'язку з чим вважається найбільш сприятливим періодом для первинної професіоналізації. Результатом успішної професіоналізації студентської молоді є здобуття фахової освіти, формування професійної компетентності та розвиток професіоналізму.

Чинники, що впливають на успішний перебіг процесу професіоналізації поділяються на зовнішні (описують систему соціальних

факторів) та внутрішні (стосуються впливу індивідуально-психологічних властивостей особистості) і знаходяться у взаємозалежності одні з одними. До внутрішніх чинників та якостей особистості, які сприяють успішному опануванню професії і становленню фахівця-професіонала, належать: здібності до професійної діяльності, мотивація навчальної діяльності, система сенсожиттєвих установок, психологічна компетентність, потреба в досягненнях та мотивація успіху, професійна компетентність і професійно значимі психофізіологічні властивості. Зовнішні (соціальні) чинники можна розділити на: чинники макрорівня – держава та суспільство, через впровадження внутрішньої політики; мезорівня – студентство, заклад освіти, засоби масової інформації; мікрорівня – сім'я, викладачі, одногрупники, друзі.

Важливим, та не дослідженим в повній мірі, мотиваційним чинником процесу професіоналізації є образ успішного фахівця. Встановлено, що уявлення про майбутнє виступають у формі образів, які у свою чергу, виконують роль спонук-мотивів досягнення намічених цілей, допомагають визначити спосіб і манери поведінки. Соціально-психологічний образ успішного фахівця має мотиваційне значення, оскільки запускає механізм ідентифікації із професійною роллю; допомагає співставити та оцінити реальні якості особистості «Я-реальне» та бажані «Я-ідеальне». Прагнення наблизити реальні якості до «ідеальних» спонукають особистість здійснювати конкретну навчально-професійну діяльність.

Визначено, що соціально-психологічний образ успішного фахівця являє собою систему уявлень особистості про зразкові характеристики суб'єкта професійної діяльності, його професійно-рольові компетенції, знання вміння, навички, соціальний статус, емоційні переживання та професійну спрямованість. Соціально-психологічний образ успішного фахівця має трьохкомпонентну структуру, яка містить когнітивний компонент (уявлення про соціальний статус, матеріальне становище та професійно важливі якості успішного фахівця), афективний компонент

(позитивні переживання, які відчуває фахівець в процесі та результаті здійснення професійної діяльності) та конативний компонент (уявлення про мотивацію досягнення професійного успіху, потребу досягнення та професійні ціннісні орієнтації).

Результати теоретичного аналізу проблеми соціально-психологічного образу успішного фахівця як чинника професіоналізації студентської молоді висвітлені в наукових публікаціях автора [81; 82; 83; 85; 91; 92; 94; 197].

РОЗДІЛ 2

ОБҐРУНТУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ОБРАЗУ УСПІШНОГО ФАХІВЦЯ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

У розділі здійснено: опис етапів організації емпіричного дослідження образу успішного фахівця як чинника професіоналізації студентської молоді; обґрунтування вибору психодіагностичних методик та критеріїв оцінки досліджуваних змінних; модифікацію та апробацію методики дослідження «Сила мотиву»; обґрунтування математико-статистичних методів, використаних у дослідженні.

2.1. Програма емпіричного дослідження

Дослідження характеристик соціально-психологічного образу успішного фахівця та способів детермінації мотивованої поведінки щодо успішної професіоналізації через образ ґрунтувалося на методологічній та теоретичній основі, яку склали: ідеї гуманістичної психології про актуалізацію особистісного потенціалу Л. Виготського [16], Г. Костюка [53], С. Максименка [72; 73], С. Рубінштейна [127], Т. Титаренко [144] та ін., теорії діяльності Н. Завалової [35], В. Зінченка [39], О. Леонтьєва [66], Б. Ломова [71] та ін, теорії самодетермінації Е. Дісі та Р. Раяна [176, 177], теорії очікувань В. Врума [214], В. Льовкіна [65]; теорії професійної самореалізації майбутнього фахівця Дж. Голланда [186], Є. Климова [49], О. Леонтьєва [66], Д. Леонтьєва [69], В. Москаленко [103], О. Реана [123] та ін.

Для дослідження соціально-психічного образу успішного фахівця як чинника професіоналізації студентської молоді, розроблено програму,

організовану в три етапи, обґрунтовано діагностичний інструментарій, підібрано вибірку емпіричного дослідження, яке загалом проводилося протягом 2011-2015 років.

I етап (2011 р.) здійснений для:

1) теоретичного аналізу проблеми, перевірки наявності впливу яскравості і чіткості образу бажаного на силу мотиву, для чого було проведено підбір та модифікацію методики дослідження. Респонденти оцінювали задані експериментатором образи, а згодом діагностували силу мотиву, спрямовану на його реалізацію. Серед заданих образів були: образ бажаного майбутнього, «Я-образ підприємця», образ інноваційної системи освіти.

2) модифікації та адаптації методики В. Льовкіна «Сила мотиву», перевірки психометричних показників на надійність, валідність та гомогенність.

II етап (2011-2013 рр.) передбачав діагностику структурних компонентів образу успішного фахівця та розширення діагностичного інструментарію для з'ясування наявності зв'язків між характеристиками соціально-психологічного образу успішного фахівця та його індивідуально-психологічних особливостей. З цією метою було використано ряд додаткових методик, які діагностували індивідуально-психологічні особливості особистості, а також розроблено анкету для з'ясування змісту структурних компонентів образу успішного фахівця.

В дисертаційному дослідженні ми також відштовхуємося від ідей В. Шадрикова, відповідно до яких, психологічний аналіз суб'єкта праці (в даному дисертаційному дослідженні це – студент, як майбутній успішний фахівець) слід здійснювати на двох рівнях: функціональному і структурному. *Функціональний рівень* передбачає аналіз мотивів, цілей і програми діяльності суб'єкта праці, а *структурний рівень* професійно важливі якості фахівця [155, с. 59].

Саме тому, на *функціональному рівні*, в другому етапі емпіричного дослідження передбачено діагностику:

- сили мотиву досягнення успіху в професійній діяльності;
- професійних ціннісних орієнтацій;
- потреби в досягненні успіху.

На *структурному рівні* передбачено діагностику:

- індивідуально-психологічних характеристик фахівця;
- задатків до певних професійних типів особистості.

Крім того, у розробленому опитувальнику містилися запитання щодо опису образу успішного фахівця, його професійно важливих якостей і суб'єктивного визначення міри розвитку якостей у кожного студента особисто.

Студентам повідомлялося про діагностику сили мотиву досягнення професійного успіху, характеристик образу успішного фахівця і задатків до різних типів професійної діяльності та було наголошено на анонімності опитування, зазначаючи те, що результати будуть використані в узагальненому вигляді.

Для створення додаткової мотивації зацікавлені студенти вписували в бланк опитувальника свою електронну адресу і мали можливість отримати результати комплексної діагностики. Дослідження тривало від 30 хвилин до 1 години.

На даному етапі передбачено опрацювання, інтерпретацію та узагальнення результатів емпіричного дослідження, що забезпечувалося здійсненням наступних кроків:

- 1) математико-статистична обробка та аналіз результатів за допомогою статистичних методів психологічного дослідження із використанням комп'ютерного пакету SPSS (версія 20.0);
- 2) опис результатів дослідження та їх інтерпретації;
- 3) аналіз індивідуально-психологічних характеристик, які впливають на формування активного стану образу в свідомості особистості;

4) узагальнення результатів та формулювання висновків.

III етап (2013-2015 рр.) полягав у здійсненні формувального експерименту. Для здійснення формувальних впливів було розроблено та підібрано ряд тренінгових вправ, які націлені на конструювання активного стану соціально-психологічного образу успішного фахівця з метою покращення мотивації до успішної професіоналізації. В основі даного етапу лежать такі кроки:

1) розроблення тренінгових вправ, процедури та етапів проведення тренінгу;

2) здійснення констатувального експерименту першого порядку, спрямованого на встановлення існуючих на момент експерименту характеристик образу та мотиву. Виділення двох груп учасників: основної та контрольної;

3) здійснення формувального експерименту. В дослідженні бере участь основна група учасників;

4) проведення констатувального експерименту другого порядку, організація «контрольного» дослідження, в якому беруть участь обидві групи учасників;

5) аналіз результатів констатувального та формувального експериментів за допомогою математико-статистичних методів обробки даних.

На основі вищесказаного можна побудувати узагальнену схему емпіричного дослідження, яка складається із послідовності трьох основних етапів, виконання яких забезпечує дослідження образу успішного фахівця як чинника професіоналізації студентської молоді (рис. 2.1).

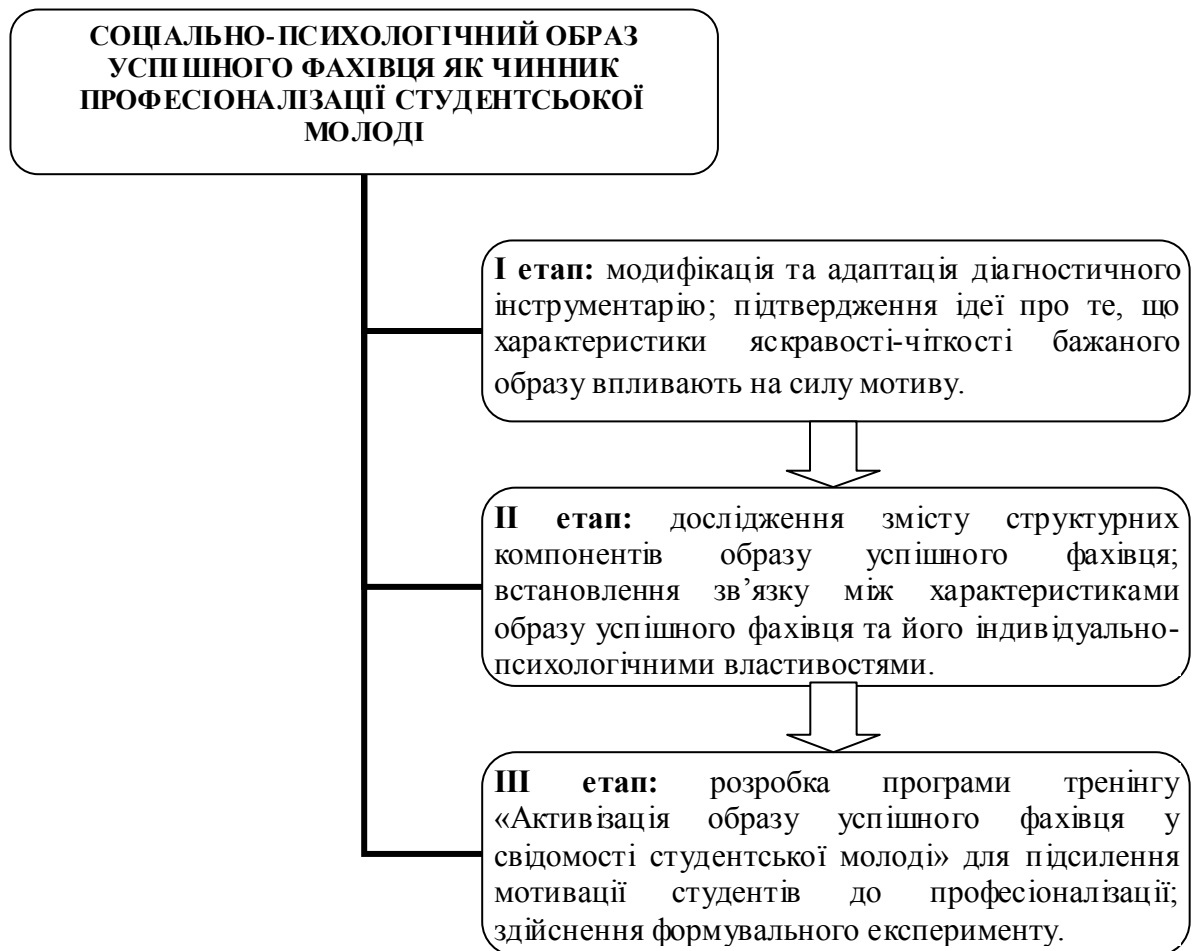


Рис. 2.1 Схема емпіричного дослідження соціально-психологічного образу успішного фахівця як чинника професіоналізації студентської молоді

Отже, за допомогою комплексного аналізу емпіричного дослідження ми можемо з'ясувати структуру образу успішного фахівця та визначити: 1) чи дійсно яскравість та чіткість бажаного образу мають вплив на силу мотиву, спрямовану на його досягнення; 2) чи існує зв'язок між індивідуально-психологічними особливостями особистості (тип мислення, мотиви вибору професії, професійні ціннісні орієнтації, задатки до конкретних типів професійної діяльності) та характеристиками образу успішного фахівця; 3) чи можна вплинути на розвиток сили мотиву до успішної професіоналізації студентів через формування у їхній свідомості чіткого та яскравого Я-образу успішного фахівця.

Обґрунтування вибору досліджуваних груп. В першому етапі дослідження взяли участь студенти (260 осіб), аспіранти (108 осіб) та

викладачі (46 осіб). Вік респондентів: 18–65 років. Досліджуваним групам задавалися різні образи: образ бажаного майбутнього, «Я-образ підприємця», образ інноваційної системи освіти. Вибір респондентів та заданих образів мотивований перевіркою ідеї про те, чи дійсно міра яскравості та чіткості образу впливає на загальний рівень мотивації. Якщо так, і подібна тенденція спостерігається у різних досліджуваних групах (згідно соціального статусу та віку) із заданими різними образами, тоді характеристику образу (яскравість – чіткість) вважаємо одним із факторів, що впливає на силу мотиву. Загальна кількість досліджуваних на першому етапі – 414 респондентів.

На другому етапі до експериментальної вибірки увійшло 295 студентів (143 дівчат та 152 юнаків), які навчалися за такими напрямками: «Практична психологія» (44 студента), «Соціальна робота» (47 студентів), «Правознавство» (68 студентів), «Електротехніка та електротехнології» і «Електромеханіка» (136 студентів). Вік респондентів 18–21 р. Респонденти були розділені на чотири групи: студенти-психологи, студенти-соціальні працівники, студенти-правники, студенти-електротехніки/електромеханіки. Підбір досліджуваних груп обумовлений вибором студентів технічних та гуманітарних спеціальностей, для виявлення відмінностей в уявленнях щодо соціально-психологічного образу успішного фахівця.

На третьому етапі – етапі здійснення формувального експериментів загальна кількість учасників становила 87 осіб. У тренінгу взяли участь студенти напрямку «Практична психологія» 2-го та 3-го курсів. Виділено експериментальну (основну) та контрольну групи. Загальна кількість учасників експерименту 87 осіб віком 18–21 рік. У контрольній групі кількість учасників експерименту – 41 студент, а в експериментальній – 46. Тренінг (формувальний вплив) проводився у двох групах – 24 та 22 студенти у кожній. Досліджуваними були студенти-психологи у віці 19–21 рік.

Загальна кількість учасників дослідження становить 796 респондентів. Вибір груп для дослідження відповідає меті та завданням.

2.2. Розробка методичного забезпечення емпіричного дослідження

Базовим завданням емпіричного дослідження є підбір, адаптація та модифікація основної методики дослідження з метою формування валідного та надійного психодіагностичного інструментарію.

Проаналізувавши вітчизняні та зарубіжні дослідження, які стосуються діагностики образної та мотиваційної сфери особистості було здійснено підбір методичного матеріалу емпіричного дослідження.

Оскільки, огляд літератури дозволив з'ясувати, що однією із важливих характеристик образу є активність, тобто здатність виступати регулятором мотивів діяльності і поведінки людини, то, очевидним є наявність зв'язку між образною та мотиваційною сферами особистості [16; 17; 24; 25; 65; 106; 174; 181]. Отже, можемо говорити про те, що образу притаманна певна мотиваційна сила, діагностика якої дозволить з'ясувати наявний у суб'єкта діяльності рівень мотивації, спрямованої на отримання конкретного результату. Тому, ми вважаємо логічним, проведення діагностики сили мотиву досягнення бажаного результату діяльності, через образ бажаного, який виступає мотивом до здійснення конкретних кроків задля отримання очікуваного результату.

На жаль, на сьогодні, не існує стандартизованих опитувальників, що дозволяли б виміряти силу мотиву, існують лише певні формули (Дж. Аткинсона [167, с. 48], В. Врума [214, с. 56], Дж. Роттера [203]). На основі цих теорій російський вчений В. Льовкін розробив опитувальник «Сила мотиву», який є невеликим за об'ємом та часовими параметрами діагностування. Опитувальник дозволяє діагностувати силу мотиву через суб'єктивну оцінку ймовірності досягнення бажаного, тобто через оцінку уявлень і очікувань про бажаний результат діяльності. Загалом даний метод, який є різновидом методу суб'єктивного шкалювання, дозволяє оцінити: значущість бажаного для індивіда, рівень досяжності, передбачені задоволення і винагороду від досягнутого результату та оцінку

справедливості. В. Льовкін покладаючись, в основному, на теорію очікування В. Врума, пропонує діагностувати шкалу «Сила мотиву» як добуток оцінок за названі вище фактори (додаток А.1).

Для цього досліджуваному пропонують, маючи на увазі образ бажаного майбутнього (бажаного результату), оцінити за семибальною шкалою кожне із п'яти питань:

1. Наскільки те, чого я прагну досягти здатне вплинути на моє життя та на задоволення значущих для мене потреб?
2. Наскільки ймовірно, що в існуючих умовах, при наявних здібностях я зможу докласти необхідних зусиль та здійснити задумане?
3. Наскільки ймовірно, що досягнутий результат призведе до винагороди?
4. Наскільки передбачувана винагорода зможе мене задовільнити?
5. Наскільки передбачувана винагорода буде справедливою по відношенню до мене?

Для оцінки досліджуваному пропонується рангова семибальна шкала, при якій, оцінка «7» – максимальне значення, означає, що даний фактор є для досліджуваного надзвичайно вагомим, а «1» бал – майже незначним.

Відповідно, виділяються п'ять факторів, які впливають на силу мотиву і які можна оцінити через образ як передбачення результату діяльності. Кожне питання за В. Льовкіним відображає певний фактор:

1) *значущість образу* – це уявлення про те, як досягнутий результат може вплинути на життя індивіда виходячи із актуальних життєвих потреб; чим більшою значущістю наділяється передбачуваний результат, тим сильніший мотив, спрямований на його досягнення (варто відмітити, що у працях О. Леонтьєва також приділяється особлива увага значущості образу [66; 67]);

2) *досяжність мотиву* – реалістичність образу бажаного, тобто, антиципація можливих результатів з урахуванням особливостей, умов середовища і своїх здібностей (ймовірність успіху за Дж. Аткинсоном [167]);

3) *цінність* виражає оцінку відповідності зв'язку між мотивом і потребами або, інакше кажучи, між досягнутим результатом діяльності і винагородою (цей фактор згадується у працях теорії Дж. Аткинсона [167] Є. Ільїна [40, с. 106], Х. Хекхаузена [150, с. 84] та ін.);

4) *задоволеність* – уявлення про те, як досягнення мотиву може зняти напругу потреби, дозволить знайти щось необхідне або значуще для індивіда (те, що В. Врум називає валентністю – міра задоволення винагородою);

5) *справедливість* – екстраполяція досвіду інших індивідів на дану ситуацію і себе в ній (співвідноситься із теорією справедливості Дж. Адамса [165], у якій автор стверджує, що індивід суб'єктивно визначає відношення отриманої винагороди до затрачених зусиль і потім співвідносить її із винагородою інших людей, які виконували аналогічну роботу).

Добуток набраних балів за п'ятьма питаннями характеризує загальний рівень сили мотиву. Його мінімальне значення дорівнює 5 балів, а максимальне – 16807 балів.

Дана методика була отримана на електронний запит з письмовим дозволом автора на її модифікацію, адаптацію та використання у дослідженні.

Використовуючи образ як засіб підсилення мотивації важливо дослідити ті його характеристики, які впливають на формування активного стану. Тому, аналіз літературних джерел показав, що образна сфера особистості має такі характеристики як контрольованість образів – здатність довільно оперувати у свідомості образним матеріалом, жвавість або динамічність образів – здатність швидко відтворювати в уяві вторинні образи, гнучко переключатися із одного образу на інший та яскравість-чіткість образу, що передбачає рівень максимальної наближеності вторинних образів із образами сприйняття.

Дослідження А. Гостева, І. Натальїної, Б. Петухова показали, що у процесі діяльності найбільш важливою характеристикою є яскравість та чіткість образу [24-26; 107; 114; 210]. Тому, виходячи з логіки нашого

дослідження вважаємо доречним додатково дослідити саме цю характеристику образу та встановити наявність зв'язку із силою мотиву.

Для додаткового підтвердження ідеї про те, що яскравість і чіткість образу впливають на силу мотиву, ми використали шкалу, взятую із «Опитувальника психічних образів Бетса» (Betts QMP) [204], яка діагностує яскравість-чіткість заданого образу та долучили до методики В. Льовкіна, таким чином, модифікували її з метою отримати можливість для підтвердження чи заперечення наявності зв'язку між силою мотиву та характеристиками образу (яскравістю-чіткістю).

Запропоноване додаткове питання стосувалося оцінки образу бажаного майбутнього, або іншого, заданого автором образу, використавши шкалу оцінки від 1 до 7, де 1 – образ чіткий та яскравий, як і в реальності; 2 – яскравий, майже настільки чіткий, як і в реальності; 3 – здебільшого чіткий та яскравий; 4 – не дуже чіткий і яскравий, але досить зрозумілий; 5 – невиразний і нечіткий; 6 – дуже невиразний і такий, що важко розпізнати; 7 – я думаю про це, але не бачу жодного образу (додаток А.2).

В результаті, був модифікований опитувальник В. Льовкіна «Сила мотиву», який передбачав діагностику рівня сили мотиву (мотив виражається у формі бажаного образу – очікуваного результату діяльності) та діагностику його яскравості-чіткості. Також, в опитувальник було включено кілька відкритих запитань для отримання додаткових даних про досліджуваних, а саме: їх вік, стать, вид діяльності та короткий опис інструкції методики (додаток А.3).

Як результат, шкала для діагностування сили мотиву визначається як сума факторів: значущості, досяжності, задоволеності, цінності, справедливості та яскравості-чіткості образу (введений нами фактор).

Загалом, процес модифікації та адаптації методики здійснювався таким чином:

- перевірка психометричних показників методики на надійність та валідність;

– встановлення та співставлення зв'язків між змінними: «Значущість», «Досяжність», «Задоволеність», «Цінність», «Справедливість» та «Яскравість-чіткість» із змінною «Сили мотиву» на основі кореляційного, факторного та регресійного аналізів;

– встановлення нової шкали «Сили мотиву» і збір відповідних даних на вітчизняній вибірці.

Перевірка психометричних показників методики “Сила мотиву” на надійність та валідність. Запропонована методика «Сили мотиву» для подальшого застосування із метою отримання якісних даних потребує її перевірки на надійність та валідність. Для цього, перевірено конструктну, емпіричну та факторну валідність та надійність тесту за допомогою застосування методів поділу навпіл, ретестової надійності та альфа Кронбаха. Результати перевірки психометричних показників методики були здійснені на першому етапі емпіричного дослідження, у якому взяли участь 414 респондентів.

Для з'ясування діагностичних можливостей шкали «Сила мотиву», вона співставлялася зі шкалою стандартизованої методики «Потреба в досягненні» Ю. Орлова (додаток А.4). Так як конструктне навантаження методики «Потреба в досягненні» є відомим, то це дає можливість з'ясувати *емпіричну валідність*, яка підтвердилася на основі статистичного корелювання шкали «Потреба в досягненні» та «Сила мотиву». Коефіцієнт кореляції становить 0,697 на рівні високої статистичної значущості при $p \leq 0,01$ (Додаток Б.1, табл. Б.1.1), що підтверджує валідність методики.

Конструктна валідність (теоретична) тесту ґрунтується на основі того, що запропоновані в опитувальнику фактори підсилення мотивації через образ співвідносяться із факторами, які виділяють такі відомі вчені-психологи як: Д. Аткінсон [167], В. Врум [214], О. Лентьєв [66], Дж. Роттер [203], Х. Хекхаузен [150].

Перевірка *факторної валідності* передбачала аналіз факторної структури запитань модифікованого варіанту методики. З цією метою

застосувався факторний аналіз із використанням техніки варімаксальної ротації без заданої кількості факторів. В результаті проведення факторного аналізу даних, отриманих під час дослідження виокремили 3 фактори, які пояснюють 68,37% дисперсії. Міра адекватності Кайзера-Майєра-Олкіна становить 0,861, що означає високу адекватність вибірки. За критерієм сферичності Бартлетта значимість $p=0,00$, отже, дані дослідження цілком прийнятні для проведення факторного аналізу. За результатом факторного аналізу утворилося 3 фактори (табл.2.1).

Таблиця 2.1

Факторний аналіз даних

Змінні	Фактор 1 Сили мотиву	Фактор 2 Вікова категорія	Фактор 3 Стать респондента
Сила мотиву	0,878		
Задоволеність	0,798		
Цінність	0,788		
Справедливість	0,785		
Досяжність	0,672	0,419	
Значущість образу	0,670		
Яскравість-чіткість	0,605		
Вікова категорія		0,749	
Стать респондента			0,879

В *перший фактор* увійшли такі змінні: «Справедливість», «Задоволеність», «Цінність», «Досяжність», «Значущість», «Яскравість-чіткість». Отже, перший фактор названо «Сили мотиву», він пояснює 44,3% дисперсії.

У *другий фактор* увійшли такі змінні як «Досяжність мотиву» та «Вікова категорія». Так як факторне навантаження змінної «Вікова категорія» є більшою за факторне навантаження змінної «Досяжність мотиву» ($0,749 > 0,419$), то назвемо фактор «Вікова категорія», який описує 12,64% дисперсії.

У *третій фактор* увійшла тільки одна змінна «Стать респондента», яка описує 11,42% дисперсії.

Оскільки перший фактор об'єднав змінні «Справедливість», «Задоволеність», «Цінність», «Досяжність», «Значущість», «Яскравість-чіткість», то це слугує підтвердженням того, що шкала «Сили мотиву» визначається запропонованими, перерахованими факторами.

Для перевірки тесту на надійність застосовано *метод поділу навпіл*. При цьому було розділено і окремо опрацьовано завдання із парними та непарними запитаннями методики. Після поділу навпіл коефіцієнт кореляції отриманих результатів є рівним 0,77, що перевищує допустимий коефіцієнт 0,75, отже, методику можна вважати надійною. Крім того, метод поділу навпіл дав змогу охарактеризувати гомогенність (однорідність) завдань тесту (додаток Б.1, табл. Б.1.2).

Для застосування методу *ретестової надійності* було здійснено повторну діагностику сили мотиву у 67 респондентів із інтервалом 4 тижні. Кореляційний аналіз первинних показників (шкала «Сила мотиву») та показників повторного опитування (шкала «Сила мотиву 1») становить 0,807, на рівні високої статистичної значущості при $p \leq 0,01$ (додаток Б.1, табл. Б.1.3). Тому, можна стверджувати, що методика має високий ступінь надійності.

З метою аналізу внутрішньої узгодженості запитань методики «Сила мотиву» використано показник α -Кронбаха (додаток Б.2.1). Отримано значущі показники для кожної змінної: «Яскравість-чіткість» ($\alpha=0,798$), «Значущість образу» ($\alpha=0,779$), «Досяжність» ($\alpha=0,787$), «Цінність» ($\alpha=0,766$), «Задоволеність» ($\alpha=0,757$), «Справедливість» ($\alpha=0,761$). Ці дані свідчать про узгодженість запитань, оскільки показник $\alpha > 0,7$ і наближається до показника 0,8. Це засвідчує, що рівень надійності методики є більш ніж достатнім.

Кожен пункт тесту, а саме шість перелічених вище характеристик описують явище сили мотиву, спрямованої на реалізацію бажаного образу.

Загальний коефіцієнт α -Кронбаха становить 0,806 і це є хорошим показником надійності методики (додаток Б.2, табл. Б.2.2).

Отже, аналіз результатів перевірки психометричних показників методики «Сила мотиву» на надійність, валідність та гомогенність дає підстави стверджувати, що методика є надійною та валідною і в подальшому буде забезпечувати якісні результати емпіричного дослідження.

Перевірка наявності зв'язку між характеристиками образу (яскравістю-чіткістю) та силою мотиву. Важливим завданням емпіричного дослідження є встановлення зв'язку яскравості-чіткості образу бажаного із силою мотиву. Для цього було опитано 414 респондентів, серед яких викладачі, аспіранти та студенти. Співвідношення опитаних: 11% – викладачі; 26% – аспіранти, 63% – студенти; з них 27 % чоловіків та 73% жінок (додаток В.).

Крім факторного аналізу, про який згадувалося вище, було здійснено кореляційний та регресійний аналізи результатів дослідження.

Респондентам задавалися різні образи. Зокрема, категорії викладачів було задано образ інноваційної системи освіти, що є досить абстрактним образом, категорії аспірантів задавали «Я-образ підприємця», студентам – образ бажаного майбутнього. Три різні образи здавалися для того, що перевірити, чи дійсно у всіх випадках яскравість-чіткість образу будуть впливати на загальний рівень мотивації респондентів.

В результаті проведення *кореляційного аналізу*, у всіх трьох випадках, підтверджено зв'язок яскравості-чіткості образу із силою мотиву на рівні високої статистичної значущості при $p \leq 0,01$ (рис .2.2). Результати кореляційного аналізу трьох груп респондентів наводяться у додатках Г. (табл. Г.1.1 - Г.1.3)

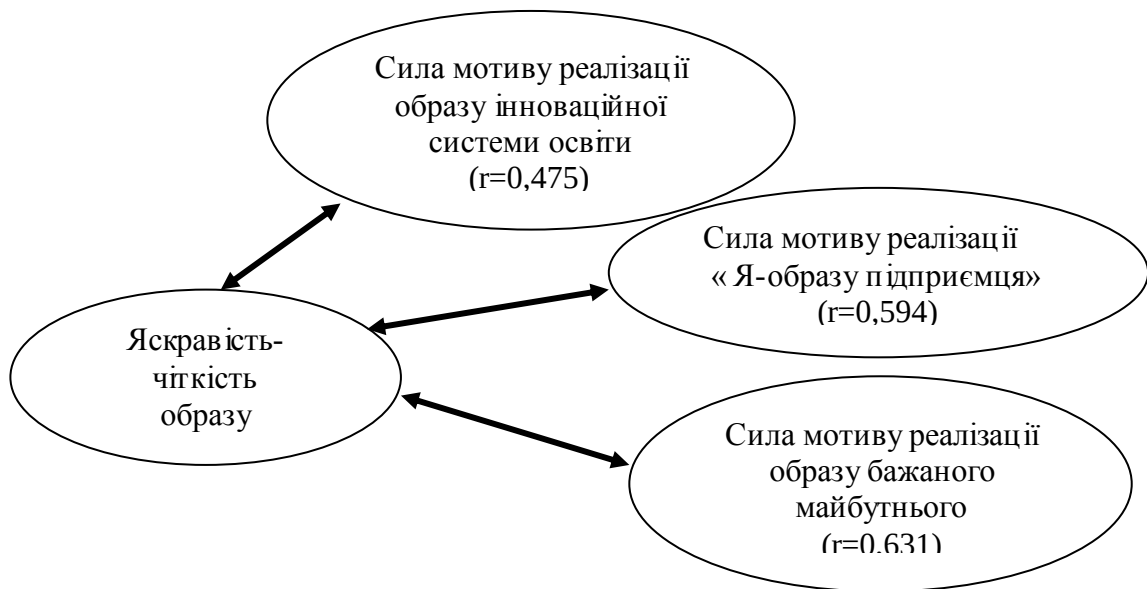


Рис. 2.2 Кореляційні зв'язки яскравості-чіткості образу та сили мотиву¹

Кореляційний аналіз сили мотиву, спрямованої на реалізацію бажаного образу та його характеристик підтверджує гіпотезу про те, що яскравість-чіткість образу відіграють важливу роль у підсиленні мотивації. Як бачимо на кореляційній плеяді, найсильніший зв'язок яскравості-чіткості образу відслідковується із силою мотиву, спрямованою на реалізацію образу бажаного майбутнього ($r=0,631$), а найслабший зв'язок із силою мотиву, яким виступає образу інноваційної системи освіти ($r=0,475$). Це пояснюється тим, що образ інноваційної системи освіти є досить абстрактним, його важко уявити, і цей образ, як і «Я-образ підприємця» є продиктований експериментатором, тобто, в певній мірі нав'язаний, а ось образ бажаного майбутнього, запропонований студентам, характеризується вищим рівнем чіткості та яскравості, а отже, і сильнішою мотивацією, оскільки є близьким для респондентів.

Від так, можна зробити наступні висновки: по-перше, існує прямий зв'язок між характеристиками (яскравістю-чіткістю) образу та силою мотиву,

¹ — прямий кореляційний зв'язок, $p \leq 0,01$

тому підтверджується ідея про те, що яскравість-чіткість образу є одним із факторів, що впливає на загальний рівень сили мотиву; по-друге, ті образи, які є емоційно ближчими і привабливими для респондентів в якісному плані є більш чіткими та яскравими ніж нав'язані зовні образи, тому, відстежується наявність сильнішої мотивації для їх досягнення. Крім того, кореляційний аналіз у трьох групах респондентів дозволив встановити зв'язки, на рівні високої статистичної значущості із факторами, які впливають на загальний рівень сили мотиву.

Таблиця 2.2

Кореляційні зв'язки шкали «Сили мотиву» серед загальної вибірки

	Яскравість-чіткість	Значущість	Досяжність	Цінність	Задоволеність	Справедливість	Сила мотиву
Яскравість-чіткість	1,000	0,315**	0,397**	0,271**	0,357**	0,279*	0,592**
Значущість	0,315**	1,000	0,305**	0,310**	0,332**	0,245**	0,566**
Досяжність	0,397**	0,305**	1,000	0,337**	0,216**	0,280**	0,577**
Цінність	0,271**	0,310**	0,337**	1,000	0,455**	0,479**	0,732**
Задоволеність	0,357**	0,332**	0,224**	0,490**	1,000	0,589**	0,754**
Справедливість	0,279**	0,245**	0,280**	0,479**	0,579**	1,000	0,716**
Сила мотиву	0,592**	0,568**	0,577*	0,732**	0,733**	0,716**	1,000

** - Кореляція значуща на рівні 0,01 (2-стороння).

У табл. 2.2 показано, що всі змінні, корелюють між собою на рівні високої статистичної значущості. Це свідчить про те, що дійсно відібрані В.Є. Льовкіним фактори, а саме змінні: «Значущість», «Досяжність», «Задоволеність», «Цінність», «Справедливість» та введена нами змінна «Яскравість-чіткість» визначають в сукупності силу мотиву, спрямовану на реалізацію бажаного образу, тобто, кожен образ бажаного має певну міру

мотиваційної сили. На основі наведеної таблиці побудуємо кореляційну плеяду шкали «Сила мотиву» (рис. 2.3).

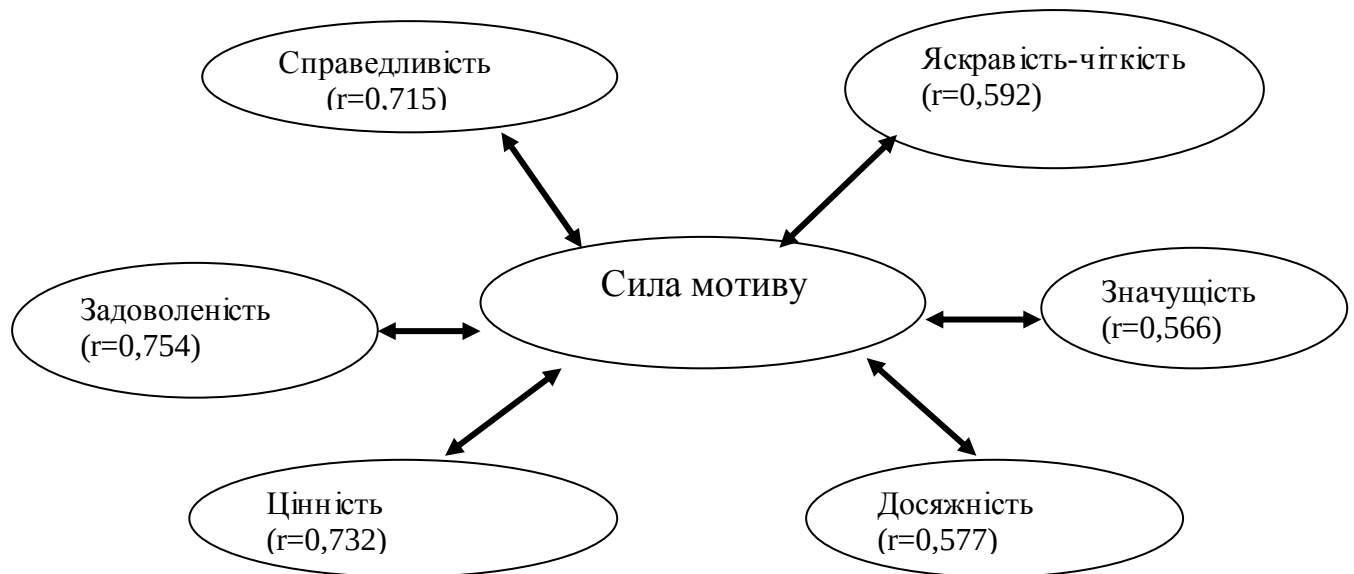


Рис. 2.3 Кореляційна плеяда шкали «Сили мотиву»

Плеяда кореляційного аналізу підтверджує, що обрані у методиці суб'єктивного шкалювання та самооцінювання фактори, в сукупності діагностують явище «Сили мотиву». Також, можемо прорангувати силу кореляційного зв'язку змінної «Сили мотиву» із факторами, що її визначають. Отже, на першому місці, тобто, найважливішим мотиваційним фактором, респонденти вважають задоволеність ($r=0,754$) від досягнення бажаного результату, на другому місці – оцінка передбачуваної винагороди ($r=0,732$), на третьому – справедливість ($r=0,715$), на четвертому – характеристики образу, оцінка його яскравості-чіткості ($r=0,592$), на п'ятому – оцінка ймовірностей досягнення бажаного результату в існуючих умовах ($r=0,577$) та на шостому – індивідуальна значущість бажаного для респондента ($r=0,566$).

Також було здійснено *регресійний аналіз (лінійна регресія)*, в якому R^2 – це коефіцієнт детермінації, який показує скільки відсотків загальної дисперсії залежної змінної пояснюється впливом іншої змінної (додаток Г.1, табл. Г.1.4). Залежна змінна – «Сили мотиву», незалежна змінна –

«Яскравість-чіткість». В даному випадку $R^2=0,176$, отже, на 17,6 % «Сила мотиву» залежить від змінної «Яскравість-чіткість образу». Це ще раз підтверджує результати кореляційного аналізу, які говорять про те, що чим яскравішим і чіткішим є образ бажаного, тим сильнішою стає мотивація досягати цей образ-мотив.

Також, вважаємо за доцільне згадати про додаткові результати, які були виявлені у дослідженні, а саме, у зв'язку з тим, що дослідження проводилося на таких респондентах, як студенти, аспіранти та викладачі, прослідковується значна відмінність у віці та показниках рівня сили мотиву досягнення бажаного образу. Загалом, у дослідженні взяли участь респонденти від 18 до 65 років, тому було виділено окремо змінну «Вікова категорія», яка розділена на 4 групи, а саме, респонденти віком 18–20 років, 21–39 років, 40–59 років і ті, кому за 60 років (відповідно до вітчизняної періодизації психічного розвитку людини). У заданій змінній виявилися такі зворотні помірні кореляційні зв'язки зі змінними «Цінність» ($r=-0,228$), «Задоволеність» ($r=-0,206$), «Справедливість» ($r=-0,184$) та «Сила мотиву» ($r=-0,199$) на рівні високої статистичної значущості $p<0,01$. Це свідчить про те, що зі збільшенням віку у респондентів зменшується прагнення отримувати більшу винагороду, справедливість та задоволеність у досягненні мети, також зменшується сила мотиву досягати бажаних цілей (рис. 2.4).

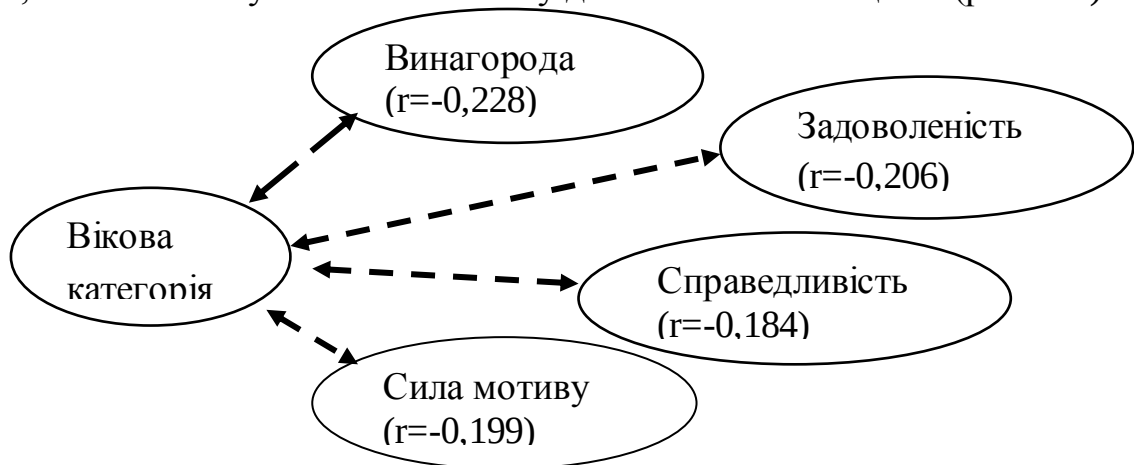


Рис. 2.4 Кореляційна плеяда шкали «Вікова категорія»²

²

← - - - -> - обернений кореляційний зв'язок, $p\leq 0,01$

Також, за допомогою однофакторного дисперсійного аналізу вдалося з'ясувати, що є статистично достовірною відмінність між показниками рівня сили мотиву у людей різних вікових категорій (респонденти віком 15–20 років, 21–39 років, 40–59 років та 60–90 років), оскільки значимість $p=0,001$, що є більшою за заданий рівень значимості $p<0,05$.

Так як за критерієм однорідності дисперсії Лівіня значимість $p=0,033$, то приймаємо альтернативну гіпотезу, яка свідчить про неоднорідність дисперсії для кожної групи змінної «Вікова категорія». Здійснивши аналіз методом контрастів, було виявлено, що середнє значення сили мотиву у віковій категорії 15–20 років статистично достовірно відрізняється від середнього значення сили мотиву у віковій категорії 21–39 років. Така ж тенденція відслідковується при аналізі сили мотиву і в інших вікових категоріях: респондентів віком від 40 до 59 та від 60 до 90. Отже, можна також стверджувати, що з віком у людей слабшає мотиваційна сила. Ймовірно, це пов'язано із тим, що молодь має більші амбіції та прагнення, оптимістичніше дивиться на світ, ніж особи старшого віку, які мають життєвий досвід, стикалися з різними ситуаціями, знають ціну життєвим перемогам та невдачам (рис. 2.5).

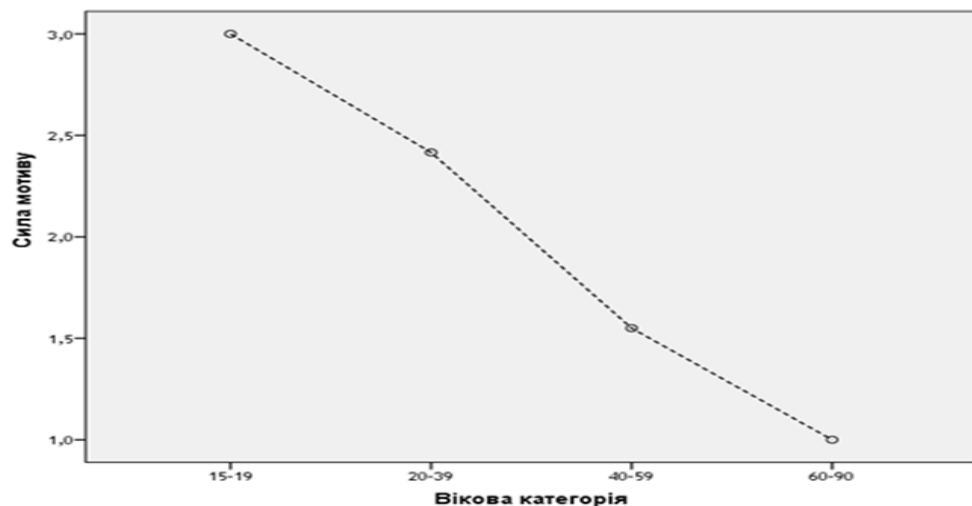


Рис. 2.5 Зв'язок сили мотиву, спрямованої на досягнення бажаного, із віковою категорією респондентів

Отже, на основі кореляційного, регресійного та наведеного у пункті 2.2. факторного аналізу результатів дослідження (див. табл. 2.1), встановлено взаємозв'язок між характеристиками образу (яскравістю-чіткістю) та загальним рівнем мотивації. Чим чіткішим та яскравішим є образ, тим сильнішою стає мотивація його досягнення. Також підтверджено, що виділені фактори, описують явище сили мотиву, а мотив, в свою чергу являє собою образ – уявлення про бажаний результат діяльності.

На другому етапі проводилося дослідження особливостей професіоналізації студентської молоді. Для цього було додатково обрано ряд методик, які дозволяють здійснити профорієнтаційну діагностику та перевірити силу мотиву, спрямовану на досягнення професійного успіху. Так як у першому розділі досліджено, що образ Я відіграє стимулюючу роль у поведінці людини через механізм співставлення Я-реальне та Я-бажане, нами запропоновано у якості образу, який стосується Я-бажане використати образ успішного фахівця, який і буде виступати мотивом до успішної професіоналізації. Мабуть, кожен студент навчаючись в певному закладі освіти мріє здобути необхідний обсяг знань, вмінь і навичок, щоб досягнути успіху в обраній професійній діяльності.

Комплексна діагностика студентів передбачала проходження ряду методик та відповіді на відкриті запитання опитувальника. Зокрема, респондентів просили подумати про бажану професію, уявити образ «Я – успішний фахівець» ідентифікувати себе із цією професією та уявно «приміряти» на себе обрану професійну роль. Після цього респонденти відповідали на запитання запропоновані в опитувальнику для того, щоб діагностувати силу мотиву спрямовану на реалізацію образу успішного фахівця, перевірити домінуючі мотиви, якими керується особистість при виборі професії, домінуючий у респондента тип мислення, за допомогою опитувальника Г. Айзенка визначити індивідуальні характеристики людини (екстра-інторвертованість, нейротизм) та за допомогою опитувальників Є. Клімова та Дж. Голланда визначити професійний тип особистості. В кінці

опитування респондент отримує комп'ютерну експрес-діагностику рівня сили мотиву, спрямованого на досягнення образу успішного фахівця та діагностику професійних задатків.

Стандартизація методики «Сили мотиву»

Модифікована методика «Сила мотиву» В. Льовкіна, пройшла етап перевірки на надійність, валідність та гомогенність. Тепер постає ще одне завдання – стандартизації методики.

Загальна вибірка першого та другого етапу дослідження становить 709 респондентів, з яких: 414 респондентів опитаних на першому етапі емпіричного дослідження, 295 – на другому етапі. Загалом опитано 245 респондентів чоловічої статі та 464 – жіночої.

За U-критерієм Манна-Уїтні для незалежних вибірок було перевірено чи статистично достовірно різняться показники рівня сили мотиву, а також показники яскравості-чіткості образу у чоловіків і жінок. Що стосується сили мотиву, виявилось, що значимість результатів $p=0,194$ (табл. 2.3).

Стосовно характеристики яскравості-чіткості образу, виявилось, що значимість результатів $p=0,074$. Ці показники є більшими за заданий рівень значущості $p=0,05$, тому в обох випадках приймаємо нульову гіпотезу.

Таблиця 2.3

Статистика U-критерій Манна-Уїтні^a

	Яскравість-чіткість	Сила мотиву
Статистика U Манна-Уїтні	53707,000	40569,000
Статистика W Уїлкоксона	83110,000	69972,000
Z	-1,116	-6,167
Асимпт. знч. (двохсторон.)	0,074	0,194

a. Групуєча змінна: Стать респондента

Отже, можемо стверджувати, що показники рівня сили мотиву і яскравості-чіткості образу у чоловіків і жінок статистично достовірно не

різняться на рівні значущості $p=0,05$, тому нормативні дані враховуються без диференціації за статтю.

Виходячи із тверджень В. Врума та В. Льовкіна сила мотиву визначається як добуток значень мотиваційних факторів. В результаті модифікації методики було задано додаткове питання, яке стосувалося яскравості-чіткості образу. Тобто, виходячи із міркувань вищеназваних авторів, мінімальна кількість набраних балів (за семибальною шкалою) по шістьох питаннях могла становити 6, а максимальна – 117649, що є досить великим числом для розрахунків і незручним при використанні методики. Через це було запропоновано визначати явище сили мотиву досягнення бажаного не як добуток значень, отриманих за питання, а як їх суму.

Отже, мінімальне значення сили мотиву, як результат суми по 6 питаннях за семибальною шкалою – 6 балів, а максимальне значення рівне 42 балам.

Показники стандартизації (додаток Г.2) методики «Сили мотиву» наведені у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Дані стандартизації рівня сили мотиву

Характеристика вибірки	N	Середнє значення	Стандартне відхилення
Всі досліджувані	709	31,4	6,2

Відображені показники стандартизації методики «Сили мотиву», розраховані згідно із загальноприйнятою процедурою [14]. При нормуванні було використано інтервал приблизно у 1 сигму для середнього рівня і 0,5-1 сигму для всіх інших рівнів (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Нормативні дані показника загального рівня сили мотиву

№	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	6-24
2	Нижчий за середній	25-27
3	Середній	28-34
4	Вищий за середній	35-38
5	Високий	39-42

Стандартизація методики «Сили мотиву» здійснена на основі перевірки внутрішньої узгодженості показників тесту, його надійності, валідності та гомогенності, а також нормуванні даних.

Процедура стандартизації здійснена на базі діагностики 709 респондентів віком від 16 до 65 років. Завдяки великій вибірці та використанню математичної статистики вважаємо, що показники сили мотиву, спрямованої на реалізацію бажаного образу можна диференціювати згідно із виділеними нами п'ятьма рівнями.

На основі аналізу літературних джерел, в яких описано дослідження взаємозв'язку рівня досягнень і сили мотиву, можна зробити висновок, що кожна діяльність і кожен мотив потребують відповідного оптимуму мотивації – рівень мотивації, при якому діяльність стає максимально ефективною (закон Ієркса-Додсона) [36, 41, 107, 168].

Вважається, що найбільш продуктивною є діяльність при середньому рівні мотивації, оскільки, низький рівень мотивації є недостатнім для активізації діяльності, в такому випадку людина є слабомотивованою для діяльності і навпаки, надмірна мотивація пов'язана із виникненням в

організмі людини негативних емоцій (страху, напруження, хвилювання, стресу). Такі емоції стоять на заваді ефективної діяльності, оскільки супроводжуються постійною емоційною напругою [36; 40; 150]. Як бачимо, у ході дослідження, виникло питання визначення оптимуму мотивації, що потребує додаткових експериментальних перевірок, оскільки така проблема не входила в коло наших дослідницьких завдань, то її вирішення вважається перспективою для подальших досліджень.

Також, нами розроблено комп'ютерну програму, яка дозволяє отримати експрес-діагностичний висновок щодо наявного у респондента рівня мотивації, спрямованої на реалізацію образу успішного фахівця (додаток Д). Програма є досить зручною у використанні, вимагає мінімальних затрат часу та людських ресурсів. Крім того, респонденти мали можливість отримати результат експрес-діагностичного дослідження професійних здібностей (додаток Е).

Отже, модифікована методика «Сила мотиву» В. Льовкіна вважається валідним та надійним діагностичним інструментарієм, і лягає в основу емпіричного дослідження образу успішного фахівця як чинника професіоналізації студентської молоді. За допомогою даної методики ми маємо можливість діагностувати характеристики «Я-образ успішного фахівця» та мотиваційну силу, спрямовану на його реалізацію.

2.3. Обґрунтування вибору та застосування методик дослідження

Для емпіричного дослідження образу успішного фахівця як чинника професіоналізації студентської молоді розроблено спеціальний опитувальник, у якому використано ряд стандартизованих методик (в тому числі методику «Сила мотиву»), а також запропоновано кілька відкритих запитань анкети, які будуть розкривати додаткові відомості про респондентів та про їхні уявлення щодо образу успішного фахівця (додаток Ж).

Запитання, які розкривають відомості про респондента: прізвище, ім'я, по батькові, дата народження, стать, спеціальність за якою навчається респондент та дата заповнення опитувальника.

Відкриті запитання анкети:

– опишіть образ успішного фахівця, який виникає у Вашій свідомості, враховуючи уявлення про його соціальний статус, емоційні переживання, спрямованість (в подальшому, за допомогою методу контент-аналізу на основі отриманих даних побудовано модель структурних компонентів образу успішного фахівця);

– назвіть якості, які повинні бути притаманними успішному фахівцю (професійні, індивідуально-особистісні) та оцініть міру розвитку названої якості у Вас особисто, якщо максимальна оцінка 10 балів (дане питання розкриває Я-ідеальне та Я-реальне студента);

– подумайте про професію, яка найбільше лежить Вам до душі. Ту, в якій хотіли би максимально реалізувати свої можливості та здібності і досягнути професійного успіху. Вкажіть омріяну посаду (запитання вибране для того, щоб уточнити і деталізувати майбутню професійну діяльність студента, наприклад, якщо студент навчається на правничій спеціальності, то він може написати посаду прокурора, адвоката, судді і т.д.). Така деталізація показує чи студент чітко розуміє чого конкретно прагне досягнути в професійній діяльності, а також дає нам можливість дізнатися його професійну мотивацію, оскільки чітке розуміння професійних цілей – це вже важливий крок до успіху, крім того, маємо можливість дослідити статистику студентів, які навчаються на одній спеціальності, а мріють працювати на зовсім іншій посаді.

Використані методики. Основною методикою емпіричного дослідження є «Сили мотиву» В. Льовкіна (модифікація та адаптація М. Мицишин) (додаток Ж, завд.2).

Також, вибрано інші методики, які дозволяють встановити додаткові зв'язки образу успішного фахівця та мотиваційної сили, якою він

характеризується із індивідуально-психологічними характеристиками особистості.

Для діагностики мотиваційної сфери особистості застосовано методику Ю. Орлова «Потреба в досягненні успіху» («Шкала оцінки потреби в досягненні успіху») [111], так як саме потреба в досягненні часто стає особистою властивістю чи установкою. Вона проявляється в наполегливості, невідступності при досягненні бажаного, стійких прагненнях покращувати результати особистих досягнень. Опитувальник містить двадцять три твердження, на які слід давати відповіді «так» чи «ні» (додаток Ж., завд. 3). Крім того, даний тест використано для перевірки методики «Сила мотиву» на валідність.

Оскільки ми досліджуємо процес професіоналізації та чинники, які детермінують його, то доцільним є перевірка зв'язку сили мотиву (мотивом виступає бажання реалізувати себе успішним фахівцем в професійній діяльності) із наявними у респондента мотивами вибору професії. Для цього використано опитувальник «Мотиви вибору професії», автор Р. Овчарова (додаток Ж., завд. 4). Текст опитувальника складається із двадцяти тверджень. Запропоновані твердження респонденти оцінюють за п'ятибальною шкалою (оцінка «5» свідчить, про те, що названий фактор дуже сильно впливає на вибір професії, а «1» – ніяк не впливає).

Методика спрямована на визначення провідного типу мотивації: домінування внутрішніх мотивів вибору професії, тобто соціальна і особиста значимість, задоволення від роботи, що диктується потребами, які є похідними від самої особистості та домінування зовнішніх мотивів вибору професії – матеріальна вигода, престиж, влада, страх осуду та невдач. Внутрішні мотиви бувають індивідуально значущими та соціально значущими. Зовнішні мотиви поділяються на позитивні – заробітна плата, престиж, просування по службі та негативні – впливи на особистість через тиск, осуд, критику та інші санкції негативного характеру [109, с. 280-282].

Також, важливим завданням вважається перевірка наявності зв'язку характеристик образу успішного фахівця із домінуючим у респондента типом мислення.

Для цього було обрано методику *«Тип мислення»* Г. Резапкіної [125, с. 46-50]. Тип мислення, як спосіб переробки та оперування інформацією впливає на визначення стилю діяльності, схильностей, інтересів. Методика Г. Резапкіної, містить 40 тверджень із дихотомічними відповідями та дозволяє діагностувати схильність до одного із чотирьох типів мислення: предметно-дієвого, абстрактно-символічного, словесно-логічного, наглядно-образного та задатки до креативного, творчого мислення (додаток Ж, завд. 5).

Крім того, респондентам пропонувалося пройти експрес-діагностичну методику, розроблену Дослідницьким центром при Національному університеті «Львівська політехніка», для діагностики задатків до певного виду професійної діяльності [46]. Методика розроблена на основі особистісного опитувальника Г. Айзенка (додаток Ж, завд. 6), що дозволяє виявляти рівень екстра-інтроверсії та нейротизму, а також містить шкалу «Щирості», щоб визначити правдивість відповідей респондента; опитувальника Дж. Голланда – діагностика задатків до певного типу професійної діяльності (респондент може відноситися до реалістичного, інтелектуального, артистичного, соціального, підприємницького, офісного типу) (додаток Ж., завд. 7); «Диференційно-діагностичного опитувальника» Є. Климова – визначає задатки до професій типу: «людина-техніка», «людина-людина», «людина-природа», «людина-знакова система», «людина-художній образ» (додаток Ж., завд. 8). Завдання 6 в опитувальнику містить 57 тверджень, на які слід давати відповіді «так» або «ні»; у завданні 7 описано 45 пар професій, респондент повинен вибрати одну професію із запропонованої пари, ту, яка ближча до душі і яка більше подобається; завдання 8 полягає у виборі одного із п'яти запропонованих типів професійної діяльності

Важливим є порівняння задатків до певної професійної діяльності та характеристик образу успішного фахівця у респондентів конкретної професійної галузі. В процесі професіоналізації у людини формується система ціннісних орієнтацій. Саме тому, ми вважали необхідним, дослідити професійні цінності сучасної студентської молоді і з'ясувати, чи впливають цінності на проектування образу успішного фахівця та на силу мотиву, спрямовану на досягнення даного образу. З цією метою було обрано методику вивчення професійних орієнтацій «Якорі кар'єри» Е. Шейна (адаптація В. Чікер, В. Вінокурова, додаток Ж., завд. 9). При розробці методики автор покладався на ідею про те, що для людини, яка займається певною професійною діяльністю є характерними відповідні ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси, соціально зумовлені спонукання до діяльності. Методика містить 41 твердження, які оцінюють по шкалі від 1 до 10, по мірі важливості для респондента. В результаті діагностики можна виявити наступні кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво. Відповідно до ключа по кожній шкалі підраховувалися бали та визначалося їхнє середнє значення [141, с. 320].

Комплексний опитувальник, який містить завдання відкритого характеру та дев'ять методик, дозволяє отримати діагностику характеристик образу успішного фахівця та сили мотиву, спрямованої на його досягнення, а також характеристику студента, як суб'єкта праці, його професійні задатки, ціннісні орієнтації, мотиви вибору професії, домінуючий тип мислення.

2.4. Опис математико-статистичних методів обробки даних дослідження

За допомогою критерію Колмагорова-Смірнова вдалося перевірити чи дані дослідження підлягають нормальному розподілу. Оскільки Z-значення критерію Колмагорова-Смірнова на загальній вибірці відповідно до різних

параметрів коливається від 1,416 до 9,182, а показник рівня значимості стосовно більшості шкал менший за значимість 0,005 ($p=0,000$), то можна зробити висновок, що отримані дані фіксують суттєву відмінність розподілу від нормального (Додаток 3). Імовірність помилки є значимою, тому значення більшості змінних не підпорядковуються нормальному розподілу, у зв'язку з чим орієнтуємося на непараметричні тести.

Тому, використані наступні математичні методи опрацювання даних: Т-критерій Вілкоксона, однофакторний дисперсійний аналіз даних, кореляційний аналіз (кореляція за Спірменом), факторний аналіз (із застосуванням техніки варімаксальної ротації), регресійний аналіз (лінійна регресія та множинна), G-критерій знаків, кластерний аналіз, U-критерій Манна-Уїтні.

У аналізі застосовано представлення отриманих результатів за допомогою графіків та діаграм.

Оскільки у дослідженні більшість змінних не підпорядковуються нормальному розподілу, то для виявлення міри значущих взаємозв'язків було використано *кореляційний аналіз за Спірменом*. Коефіцієнт кореляції (r -Спірмена) відображає кількісну міру сили та напрямлення ймовірнісних зв'язків між досліджуваними змінними.

Взаємозв'язки між окремими ознаками досліджуваних явищ, вдалося, також, розкрити за допомогою *факторного аналізу* із застосуванням техніки варімаксальної ротації. Факторний аналіз розкрив міру зв'язків між змінними та виявив основні фактори та закономірності. При інтерпретації результатів факторного аналізу було використано показник факторних навантажень та відсоток дисперсії, яку пояснює кожен фактор. Крім того, факторний аналіз показує кумулятивний (сумарний) відсоток дисперсії. Чим більший показник факторного навантаження, тим більша міра зв'язку між змінними. Дисперсія вказує на міру розсіювання даних, зумовлену фактором. Сумарний відсоток дисперсії пояснює вагомість проведеного аналізу, тому він повинен перевищувати 50%.

Використання *кластерного аналізу* дало можливість вирішити задачу кластеризації, тобто розділення об'єкта на групи (кластери). Кластерний аналіз передбачає процедуру упорядкування об'єктів в порівняно однорідні класи на основі попарного порівняння цих об'єктів відповідно до попередньо визначених і вимірних критеріїв. Із множини варіантів кластерного аналізу нами було використано метод міжгрупових зв'язків, у якому відстань між кластерами розраховується шляхом усереднення відстаней від об'єкта одного кластера до об'єкта іншого. Досліджуваним об'єктом є сила мотиву, спрямована на реалізацію образу успішного фахівця, а кластерами - фактори, які визначають дане явище.

З метою перевірки моделей, які розкривають явище сили мотиву (образу успішного фахівця), використано *множинний лінійний регресійний аналіз*. Даний метод призначений для визначення взаємозв'язків однієї змінної (залежної) і кількох інших змінних, а також, дозволяє визначити, які фактори є найбільш значущими, а які можна проігнорувати, виключивши їх із аналізу. Застосовано множинний лінійний регресійний аналіз із використанням прямого покрокового методу (Stepwise), при якому незалежні змінні, мають найбільші коефіцієнти часткової кореляції із залежною змінною, які поступово включаються в модель регресії, а змінні, із меншим значенням, поступово вилучаються з моделі. Такий метод забезпечує присутність найбільш значущих компонентів в остаточній моделі.

Коефіцієнт R – це коефіцієнт множинної кореляції, що відображає міру зв'язків всієї сукупності незалежних змінних і залежної змінної (сила мотиву). R^2 – коефіцієнт детермінації, вимірює відсоток розсіювання відносно середнього значення, яку пояснює побудована регресія та вказує на відсоток дисперсії однієї змінної, зумовленої впливом іншої змінної.

Коефіцієнт β є стандартним коефіцієнтом регресії, що визначає міру впливу незалежної змінної на залежну, часткову кореляцію залежної і незалежної змінної та напрям зв'язку між ними. Наявність позитивного зв'язку між залежною та незалежною змінними відображається через додатне

значення коефіцієнта β , в той час як від'ємне значення демонструє обернений зв'язок.

Для того, щоб перевірити, чи статистично достовірно різняться показники рівня сили мотиву та яскравості-чіткості образу у респондентів різної статі використовувався *U-критерій Манна-Уїтні*, який дозволив порівняти дані двох незалежних вибірок стосовно зазначених параметрів.

Для порівняння характеристик образу успішного фахівця у респондентів із певними індивідуально-психологічними особливостями, здійснено *однофакторний дисперсійний аналіз*. Застосований метод виявляє відмінності між середніми значеннями різних груп, враховуючи при цьому статистичну значимість різниці між середніми груп на основі порівняння їх дисперсії [106].

Висновки до другого розділу

Схема емпіричного дослідження соціально-психологічного образу успішного фахівця як чинника професіоналізації сучасної студентської молоді передбачає послідовність виконання трьох основних етапів, які в свою чергу містять послідовність конкретних кроків.

На першому етапі емпіричного дослідження перевірено наявність зв'язку між силою мотиву та яскравістю-чіткістю образу бажаного результату діяльності. Встановлено, що яскравість-чіткість бажаного образу є важливим чинником при вимірюванні сили мотиву, спрямованої на його реалізацію. Сила мотиву (яким виступає образ бажаного) визначається як сума суб'єктивних оцінок таких факторів: значущість образу, досяжність, цінність, задоволеність, справедливість, яскравість-чіткість. Перевірено психометричні показники методики «Сила мотиву» на надійність та валідність.

На другому етапі дослідження розширено діагностичний інструментарій для: 1) визначення змісту структурних компонентів образу

успішного фахівця; 2) встановлення зв'язку між характеристиками образу успішного фахівця та його індивідуально-психологічними особливостями, зокрема, мотивами вибору професії, типом мислення, рівнем екстра-інтроверсії і нейротизму, задатками до певного типу професійної діяльності, професійними ціннісними орієнтаціями.

На третьому етапі дослідження організовано формувальний експеримент. Формувальні впливи здійснювалися через розроблений тренінг «Активізація образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді».

У рамках наукового дослідження здійснено підбір, модифікацію та адаптацію методик дослідження. Обґрунтовано: вибір груп респондентів; вибір додаткових методик дослідження; вибір математичних методів опрацювання результатів дослідження.

Розроблено програму для комп'ютерної експрес-діагностики сили мотиву. Метод комп'ютерної експрес-діагностики дозволяє досить швидко, відповівши на кілька запитань опитувальника, які висвітлюються на екрані комп'ютера отримати діагностику рівня сили мотиву, спрямованої на досягнення професійного успіху. В результаті чого, отримуємо подвійну користь: для респондента – результат експрес-діагностики, для досліджуваного – накопичення бази даних для подальших досліджень і розробок даної проблематики.

Узагальнивши, можна стверджувати, що розроблена програма емпіричного дослідження дає змогу проаналізувати психологічний зміст соціально-психологічного образу успішного фахівця та встановити зв'язки характеристик образу успішного фахівця із індивідуально-психологічними особливостями студента, як суб'єкта конкретної професійної діяльності.

Результати дослідження, описані у даному розділі, відображені у наукових публікаціях автора [84; 87; 88].

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ОБРАЗУ УСПІШНОГО ФАХІВЦЯ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Третій розділ присвячено аналізу та інтерпретації результатів емпіричного дослідження соціально-психологічного образу успішного фахівця у свідомості сучасної студентської молоді. Розкрито особливості уявлень про образ успішного фахівця у студентів гуманітарних та технічних напрямків навчання. Емпірично визначено структурні компоненти образу успішного фахівця, а саме когнітивний, афективний і конативний. Встановлено зв'язок характеристик образу успішного фахівця із індивідуально-психологічними властивостями особистості.

3.1. Структурні компоненти соціально-психологічного образу успішного фахівця

В результаті проведення першого етапу дослідження було емпірично доведено, що яскравість-чіткість образу бажаного відіграють важливу роль в підсиленні мотивації, спрямованої на його реалізацію. Відповідно, наступний етап дослідження передбачав: 1) діагностику структурних компонентів образу успішного фахівця; 2) діагностику характеристик образу успішного фахівця та його здатності впливати на процес професіоналізації сучасної студентської молоді. Для цього, було здійснено емпіричне дослідження, в якому взяли участь студенти Національного університету «Львівська політехніка».

Результати проведеного опитування 295 респондентів, які навчаються на різних спеціальностях дали підстави поділити респондентів на чотири групи: студенти-психологи, студенти-соціальні працівники, студенти-

правники, студенти-електротехніки/електромеханіки. Відтак, до технічних спеціальностей ми віднесли електротехніків та електромеханіків, до гуманітарних – студентів соціологів, психологів та правників. Студенти були вправі описувати образ суб'єкта будь-якої професійної діяльності, тобто відповідність обраному фаху була не обов'язковою, проте, в анкеті містився пункт, в якому вказувалися дані про спеціальність та образ бажаної професійної діяльності. Отримані результати відображені в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

**Групи респондентів за напрямками навчання та обраними
образами «Я-успішний фахівець»**

Назва групи	Кількість студентів	% студентів	Образи «Я – успішний фахівець»
Студенти-соціальні працівники	47	16%	- психолог; - соціальний працівник; - журналіст; - вчитель.
Студенти-психологи	44	15%	- психолог; - вчитель.
Студенти-правники	68	23%	- прокурор; - адвокат; - нотаріус; - юрист; - суддя; - вчитель
Студенти-електротехніки /електромеханіки	136	46%	- електрик; - інженер.

Як бачимо з табл. 3.1 група студентів правників має найбільший діапазон вибору конкретних посад відповідно до обраного фаху, респонденти вже досить чітко бачать себе на певній посаді. Не віддаляються від власного фаху і студенти-електротехніки/електромеханіки, тому вони, навіть і не уявляють себе в іншій сфері професійної діяльності. Щодо групи студентів-

психологів, то вони також впевнені у своєму виборі і переважна більшість із них уявляє себе на посаді психологів. У групі студентів-соціальних працівників є найбільш віддалені від власного фаху уявлення про майбутню професійну діяльність, так як із 16% студентів лише 12% бачать себе у образі соціального працівника (рис. 3.1), а решта 6% бачать себе на посадах психолога, вчителя та журналіста. Також видно, що професія вчителя (хоча її обрали лише 6 студентів (2% опитаних) є найбільш універсальною майже для усіх спеціальностей.

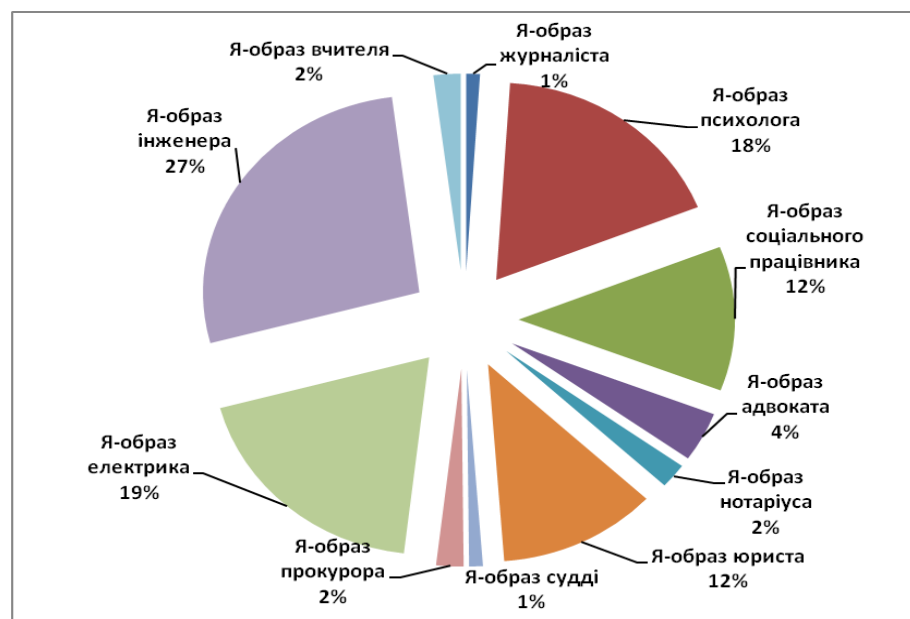


Рис. 3.1 Співвідношення обраних професій

Отже, найбільша відповідність обраному фаху відслідковується у студентів електротехніків/електромеханіків. Як бачимо кожен фах, передбачає широкий діапазон професійних ролей і вступ на певну спеціальність не характеризується вибором конкретного життєвого шляху. В більшій мірі життєвий сценарій будується у відповідності із ідентифікацією студента із конкретною професійною роллю у межах вибраного фаху. Кожна професійна роль покладає на суб'єкта діяльності обов'язки, відповідні професійні цінності, вимоги, наявність мотиваційних стимулів, а не лише знання, вміння та навички. Здатність уявити себе у конкретному

професійному образі, дозволяє приміряти ту чи іншу професійну роль і відчувати стан комфорту чи дискомфорту.

Одним із завдань дисертації є дослідження образу успішного фахівця та його компонентів у студентів різних спеціальностей, що було здійснено за допомогою методу вільного опису асоціацій, які пов'язані із даним образом.

За допомогою контент-аналізу опису респондентами асоціативних ознак щодо образу успішного фахівця визначено зміст його структурних компонентів (додаток К, табл. К.1).

Відтак, встановлено, що *когнітивний компоненту* містить:

1. *Уявлення про високий соціальний статус*, які передбачають: авторитетність (69% опитаних); наявність керівної/високої посади (63%); можливість стажуватися за кордоном, співпрацювати із закордонними колегами (47%); професійне визнання, як популярність в професійних колах (21%); популярність в державному, світовому масштабі (1%).

2. *Уявленнями про матеріальне забезпечення*: стабільний заробіток (95%); наявність власного житла (86%); високий заробіток (84%); наявність престижного автомобіля (83%); можливість подорожувати та відпочивати за кордоном (65%); модне (стильне) вбрання (2%). Варто зауважити, що деякі ознаки мають досить відносний розподіл між уявленнями про соціальний статус і уявленнями про матеріальну забезпеченість.

3. *Уявлення про професійно важливі якості*, які відображали найбільший діапазон відмінностей відносно досліджуваних груп, що пояснюється різними сферами професійної діяльності і специфікою фаху.

Опрацювавши результати дослідження окремо виділено уявлення про професійно важливі якості та здібності респондентів різних напрямів навчання. Як вже згадувалося, найбільше розгалуження образів зустрічалося у студентів правничих напрямків (образ судді, прокурора, адвоката), а також, деякі студенти бачили себе виконавцями професійної ролі, яка абсолютно не пов'язана із вибраним напрямом навчання (вчителя – 2% та журналіста – 1%), тому, через незначну кількість даних, ці результати не описуються в

дисертаційному дослідженні, а всі інші образи класифікуються відповідно до чотирьох вищезгаданих напрямів навчання.

Професійно важливі якості фахівця-психолога. В результаті дослідження за допомогою методу вільного опису образу успішного фахівця у студентів-психологів, та деяких студентів із напрямку навчання «Соціальна робота», які бачили себе в даному образі, було визначено ряд якостей, якими повинен володіти фахівець.

Студенти назвали 26 якостей, серед яких: ерудованість, наполегливість, гуманність, розвинена сила волі, працьовитість, порядність, чесність, доброзичливість, прагнення до саморозвитку, відданість професії, комунікабельність, пунктуальність, компетентність, емпатійність, емоційна стійкість, організованість, цілеспрямованість, толерантність, відповідальність, впевненість, охайність, щирість, ввічливість, креативність, гнучкість, альтруїстичність, стресостійкість (додаток К, табл. К.2). Здійснивши контент-аналіз отриманих якостей нам вдалося виокремити ті з них, які є найчастіше вживаними: професійна обізнаність, компетентність, відповідальність, цілеспрямованість, чесність, комунікабельність, емпатійність, емоційна стійкість, пунктуальність, прагнення до саморозвитку (рис. 3.2)



Рис. 3.2 Результати контент-аналізу якостей успішного фахівця у групі студентів-психологів

Описані якості можна розділити на професійні та особистісні. До професійних якостей відносяться: професійна обізнаність, компетентність, відповідальність, комунікабельність, емпатійність, емоційна стійкість; до особистісних: чесність, пунктуальність, прагнення до саморозвитку.

Варто відмітити, що отримані результати дослідження вписуються у рамки запропонованої Н. Чепелевої та Н. Пов'якель моделі особистості практичного психолога, у якій автори виділяють такі підструктури: мотиваційно-цільову (прагнення займатися вибраною професійною діяльністю), когнітивну (емпатійність, уважність, спостережливість, сталість власно самооцінки та ін.), операційно-технологічну (професійні вміння та навички), комунікативно-рольову (вміння слухати, розмовляти, налагоджувати соціальні контакти, переконувати, тощо) та регулятивну, яка включає в себе професійну саморегуляцію, стійкість, вміння контролювати себе [152].

Наступне завдання опитування полягало у тому, що респонденту слід було оцінити міру розвитку зазначеної в опитувальнику якості успішного фахівця у себе особисто в межах десяти балів. Як результат на рис. 3.3 можна побачити, що не дивлячись на юний вік студенти досить добре оцінюють в собі міру розвитку зазначених ними якостей. Зокрема, найбільш розвиненими якостями студенти вважають емпатійність, чесність, цілеспрямованість, відповідальність, пунктуальність та прагнення до саморозвитку. Дані якості ми можемо віднести до групи індивідуально-психологічних і, вважати їх практично сформованими у особистості в період початку у вузі, а ось такі якості як професійна обізнаність і компетентність оцінені студентами гірше, оскільки на даному періоді життя вони лише опановують їх.



Рис. 3.3 Оцінка розвитку якостей успішного фахівця у студентів-психологів

Висвітлені результати перегукуються із проведеним у Білорусії дослідженням О. Ксенди, згідно з яким, найбільш значущими характеристиками, які в сукупності визначають образ психолога є: інтелектуальність, освіченість, раціональний самоконтроль, витримка, альтруїзм, доброта, конформність, стійкість, зацікавленість та новаторський підхід [57]. Також, подібні результати представлені в дослідженнях Н. Килинської, де образ психолога пов'язаний із наступними рисами: комунікабельність, щирість, розуміння/емпатія, уважність, компетентність, толерантність, відповідальність, впевненість в собі, гуманність, емоційна стійкість [47]. Наведені результати дослідження О. Ксенди та Н. Килинської говорять про те, що між «Я-реальним» та «Я-ідеальним» немає значного розриву у показниках. Це, також, підтверджено на основі результатів даного дослідження.

Професійно важливі якості фахівця-електротехніка/електромеханіка. Оскільки, дані отримані в результаті опитування студентів напрямів навчання «Електротехніка та електротехнології» і «Електромеханіка» є дуже

подібними між собою і студентами двох напрямів навчання названо лише два образи – образ інженера і образ електрика, які, також, не характеризуються суттєвими відмінностями щодо уявлень про успішного фахівця та його професійно важливі якості, тому, ми об'єднали їх в одну досліджувану групу.

Образ успішного фахівця у студентів даних напрямів навчання асоціюється із такими якостями особистості професіонала: професійна обізнаність, кмітливість, кваліфікованість, принциповість, впевненість, врівноваженість, стресостійкість, чесність, щирість, пунктуальність, відповідальність, наполегливість, активність, цілеспрямованість, ввічливість, комунікабельність, старанність, терплячість, толерантність, привітність, відданість професії, зібраність, рішучість, точність, креативність, амбіційність (додаток К, табл. К.3).

Загалом виділено 24 якості, серед яких, за допомогою контент-аналізу були визначені найчастіше вживаними наступні: відповідальність, чесність, пунктуальність, професійна обізнаність, цілеспрямованість, наполегливість, ввічливість, кваліфікованість, точність та впевненість (рис. 3.4)



Рис. 3.4 Результати контент-аналізу якостей успішного фахівця у групі студентів-електротехніків/електромеханіків

Серед набору якостей успішного фахівця студенти електротехніки та електромеханіки найчастіше називали ті з них, які стосуються професійної діяльності, оскільки визначено професійну обізнаність, впевненість, точність, компетентність, відповідальність. Також, названі якостей, які стосуються морально-етичної сторони роботи.

До компетентнісних характеристик фахівця даної сфери професійної діяльності відносяться в найбільшій мірі, професійні вміння: виконання електромонтажних робіт, проектування та читання електричних схем, монтаж електроприладів та засобів, робота із кабелями та електролініями [119]. Такий вид роботи вимагає високого рівня професійної обізнаності, точності, уважності, акуратності, відповідальності, володіння професійною лексикою, вміння орієнтуватися в проблемній ситуації, впевненості в правильності своїх рішень. Для розвитку і вдосконалення названих якостей важливими будуть зацікавленість в роботі, мотивованість та наполегливість. Щодо пунктуальності, то дана якість є необхідною, оскільки, скажімо, неполадки із електрикою на виробництві тягнуть за собою цілий шлейф проблем та негараздів, через що їх варто усувати якомога скоріше. Тому, електромеханік чи електротехнік, як лікар або ж пожежник, повинен бути пунктуальним.

Аналіз наявних досліджень професійних якостей фахівців сфери електротехніки, зокрема Н. Сичевською, демонструють подібні показники. Відтак, вченою виділено, професійні якості (професіоналізм, компетентність, здатність до саморозвитку, системне бачення виробничих процесів), соціально-психологічні (відповідальність, вміння організовувати роботу) та індивідуально-психологічні (розуміння значущості своєї професії, наявність професійних мотивів, ціннісних орієнтацій і т.ін.) [133]. Це дає підстави вважати, що у студентів, які здобувають освіту в напрямку електротехніки та електромеханіки, досить добре розвинені уявлення про майбутню професійну діяльність, що сприяє процесу успішної професіоналізації.



Рис. 3.5 Оцінка розвитку якостей успішного фахівця у студентів електротехніків/електромеханіків

Розвиток якостей успішного фахівця у себе особисто студенти електротехніки та електромеханіки оцінили подібно до студентів-психологів: досить добре розвинені особистісні якості, оскільки високо оцінені студентами, дещо гірше – професійні, що в свою чергу пов'язано із браком досвіду та знань в професійній діяльності. Важливо відмітити, що подібна тенденція, а саме, тенденція незначного розриву оцінки між «ідеальними» якостями та «реальними» якостями студентів, яка спостерігалася у дослідженні студентів-психологів присутня і в даному випадку.

Професійно важливі якості успішного фахівця сфери соціальна робота. Досить близькою до психологічної професійної діяльності є діяльність соціального працівника, оскільки передбачає роботу у сфері «людина-людина». Саме тому, студенти напрямку навчання «Соціальна робота» називали досить подібні якості фахівця, що й майбутні психологи.

Загалом, виділено 27 якостей, якими, відповідно до уявлень студентів повинен володіти успішний фахівець. Серед якостей названі такі: терпеливість, комунікабельність, цілеспрямованість, наполегливість,

емпатійність, працелюбність, професійна обізнаність, пунктуальність, креативність, патріотизм, доброзичливість, чесність, довірливість, ввічливість, дружелюбність, стриманість, харизматичність, прагнення до саморозвитку, оптимізм, толерантність, емоційна стійкість, енергійність, відповідальність, порядність, компетентність, уважність (додаток К, табл. К.4).

За допомогою методу контент-аналізу вдалося з'ясувати якості, які студенти називали найчастіше: ввічливість, комунікабельність, цілеспрямованість, професійна обізнаність, харизматичність, стриманість, порядність, наполегливість, відповідальність, емпатійність, толерантність (рис. 3.6).



Рис. 3.6 Результати контент-аналізу якостей успішного фахівця у групі студентів – соціальних працівників

Більшість якостей відносяться до професійних, хоча й перегукуються із особистісними, зокрема: комунікабельність, ввічливість, професійна обізнаність, відповідальність, емпатійність, толерантність. Оскільки, даний фах відноситься до професій типу людина-людина, то саме ці якості є важливими у професійній діяльності соціального працівника. Крім того,

професія соціального працівника, характеризується широким спектром ролей, адже передбачає спілкування та соціальну взаємодію.

Соціальний працівник, як і психолог, повинен викликати довіру, вміти налагоджувати контакти, змінювати тактику спілкування в залежності від соціальної ситуації, володіти достатнім рівнем словникового запасу, вміти слухати, відмінно оперувати вербальними та невербальними засобами мовлення, знаходити спільну мову із людьми різного віку та різних соціальних прошарків, переконувати та викликати довіру, об'єктивно сприймати особистостей, з якими має справу, відчувати їхній емоційний стан, зрозуміти. Звичайно, це все можливе за умови, що фахівець даної професійної сфери володіє морально-етичними принципами, соціальним інтелектом та професійними навичками.

Названі студентами якості відповідають вимогам, які висуває суспільство до соціальних працівників та збігаються із тими, що зазначені у наукових джерелах. Так, наприклад, автори І. Мигович та Т. Семигіна вважають, що складовими образу ідеального соціального працівника є: кваліфікаційні вимоги (знання, навички, вміння, функції), психолого-педагогічні (обізнаність із специфікою професійної діяльності, рівень мотивації, тощо) та особисті якості (дотримання етичних норм, цінностей, емпатія...) [130, с. 124-125].

Отже, можемо говорити про адекватність уявлень студентів – майбутніх соціальних працівників щодо їхньої професійної діяльності.



Рис. 3.7 Оцінка розвитку якостей успішного фахівця у студентів-соціальних працівників

На рис. 3.7 відображено оцінку розвитку якостей успішного соціального працівника у студентів даного напрямку навчання. Студенти-соціальні працівники оцінюють якості особистості професіонала дещо нижче по відношенню до студентів електротехніків/електромеханіків та психологів. Вищим балом оцінено особистісні якості та нижчим балом професійні. Отже, студенти даного напрямку підготовки розуміють, що потрібно прикласти ще немало зусиль у навчанні, щоб наблизитися до образу успішного фахівця.

Професійно важливі якості успішного фахівця сфери юриспруденції та правознавства. В результаті аналізу результатів опитування серед студентів-правників вдалося виокремити 33 якості успішного фахівця: професійна обізнаність, пунктуальність, вихованість, щирість, доброта, чесність, вміння працювати в колективі, тактовність, організованість, врівноваженість, креативність, емоційна стійкість, сміливість, гуманність, справедливість, активність, авторитетність, непідкупність, комунікабельність, наполегливість, відданість справі, стриманість, сумлінність, відповідальність, всебічний розвиток, милосердя, рішучість, порядність, завзяття, відмінні знання рідної мови, оптимістичність, впевненість в собі, точність (додаток К,

табл. К.5). Серед запропонованих якостей методом контент-аналізу було виділено 12 найчастіше названих (рис. 3.8).



Рис. 3.8 Результати контент-аналізу якостей успішного фахівця у групі студентів-правників

Студенти-правники вважають, що запорукою успіху в професійній діяльності є така якість успішного фахівця як професійна обізнаність, під якою розуміється знання законів, норм, нормативних актів і т.д. Професійна обізнаність є основою професійної компетентності фахівця. Аналіз якостей успішного фахівця у студентів даної спеціальності показує, що, як професійні, так і особистісні якості переплітаються між собою. Підготовка кваліфікованого фахівця-правника передбачає наявність у нього професійних знань та правової культури. Крім того, необхідними є комунікативні компетентності, які демонструють вміння встановлювати контакти з учасниками спілкування, здатність розуміти психо-емоційний стан співрозмовника, вміння слухати, відмінно володіти вербальними та невербальними засобами спілкування для ефективного передачі інформації, переконування чи відстоювання позиції, вміння управляти конфліктними ситуаціями та контролювати власні емоції.

Створенню позитивного іміджу фахівця правничої спеціальності також сприяє ряд морально-етичних цінностей, таких як, доброта, чесність, справедливість та мотиваційно-ціннісних установок, що проявляються в наполегливості, цілеспрямованості, відданості справі. Ну і зичайно ж, кожен хотів би мати справу із фахівцем, який є пунктуальним та емоційно стійким.

Перелічені якості фахівця-правника збігаються із якостями, зазначеними у науковій літературі. Так, на думку Л. Белої, ідеальний образ юриста характеризується такими рисами: юрист дотримується справедливості, поважає свободу особистості, загальнолюдський порядок, прагне істини, слугує суспільному порядку, культивує почуття здорового глузду, підтримує академічну науку та доктринальну думку [10].

С. Сливка зазначає такі вимоги до фахівця-юриста, які доповнюють правову культуру і створюють кодекс його професійної поведінки: психологічні вимоги – знання психіки, психічних явищ людини, уміння користуватися психодіагностикою та психокорекцією у ході роботи; моральні та етичні вимоги, які передбачають розвиток принципів моралі та вміння керуватися ними на практиці; естетичні вимоги, які проявляються у засобах спілкування, зовнішньому вигляді, знанні службового етикету і ін. та політичні вимоги, що передбачають наявність знання політичної стратегії, тактики держави і політичну активність та освіченість [134].

На рис. 3.9 можна побачити, що при оцінці розвитку якостей успішного фахівця правничої спеціальності, студенти найнижче оцінюють професійну обізнаність, лише на 6,5 балів із 10, що яскраво демонструє важливість професійного навчання особистості на етапі здобування фаху. Найкраще студенти оцінюють в собі такі якості як пунктуальність, вихованість, справедливість, чесність, тактовність, тобто ті з них, які вже встигли доволі добре сформуватися та проявитися у їхньому віці.



Рис. 3.9 Оцінка розвитку якостей успішного фахівця у студентів-правників

Отже, результати дослідження вказують на те, що студенти правники мають адекватні уявлення про майбутню професійну діяльність та досить добре оцінюють свою мотивацію до здобування фаху. Оцінка ідеальних якостей, які формують образ успішного фахівця та реальних якостей у студентів не має значного розриву, що свідчить на користь позитивної динаміки в процесі успішної професіоналізації.

Загалом дані висновки, щодо результатів дослідження якостей успішного фахівця, перегукуються із дослідженнями О. Кокуна, у яких автор діагностував професійну спрямованість, компетентність, професійно важливі якості у студентів різних спеціальностей. Найбільшу увагу було приділено студентам, що відносяться до професій типу «людина-людина», а всі інші типи професій за Є. Климовим діагностувалися лише для порівняння. Зрештою, дослідження показало такі результати: показники спрямованості та компетентності майбутніх фахівців професій типу «людина-людина» значно перевищують аналогічні показники майбутніх фахівців професій інших типів. Майбутні фахівці професій типу «людина-людина» мають суттєво

вищі діагностичні показники таких професійно важливих для цього типу якостей як комунікативні та організаційні здібності [51, с. 150].

Також вважається, що професійно важливими якостями для професії «людина-людина» є товариськість, емоційна стійкість, комунікативні та організаторські здібності, справедливість, розподіл уваги, доброзичливість, вміння володіти собою, емпатія, рефлексія, що цілком збігається із даними, отриманими в результаті нашого дослідження.

Існують якості особистості фахівця, які описували студенти всіх чотирьох напрямів навчання: професійна обізнаність, цілеспрямованість, наполегливість, компетентність, чесність. Вважаємо, що сукупність цих якостей становить основу професійно важливих якостей сучасного успішного фахівця.

Також, спостерігається певна відмінність у поглядах на якості якими повинен володіти успішний фахівець між студентами технічних та гуманітарних спеціальностей.

Для студентів-гуманітаріїв, майбутня професійна діяльність яких пов'язана із професіями типу людина-людина необхідними для досягнення успіху є комунікабельність та емпатійність, що передбачає вміння налагоджувати контакти, переконувати, знаходити вихід із конфліктних ситуацій, розуміти психо-емоційний стан співрозмовника і т.д., а ось для студентів технічних спеціальностей, діяльність яких пов'язана із проектуванням і розробкою схем, конструкцій, споруд, формул, виробничими процесами і т.д., важливо розвивати в собі уважність, точність та відповідальність, оскільки зроблена помилка чи недопрацювання, часто може вести за собою значні виробничі втрати, або, що гірше аварії, неполадки та людські жертви.

Проаналізувавши результати дослідження професійно важливих якостей успішного фахівця, вдалося виокремити ті з них, які співпадають у всіх групах: професійна обізнаність (названо у 44% респондентів), компетентність (50%), цілеспрямованість (37%), наполегливість (22%),

чесність (48%). Визначено якості, які характеризують вибірку студентів гуманітаріїв – комунікабельність (33%) і емпатійність (22%) та технарів – відповідальність (73%) та уважність/точність (21%), що відображено на рис. 3.10.

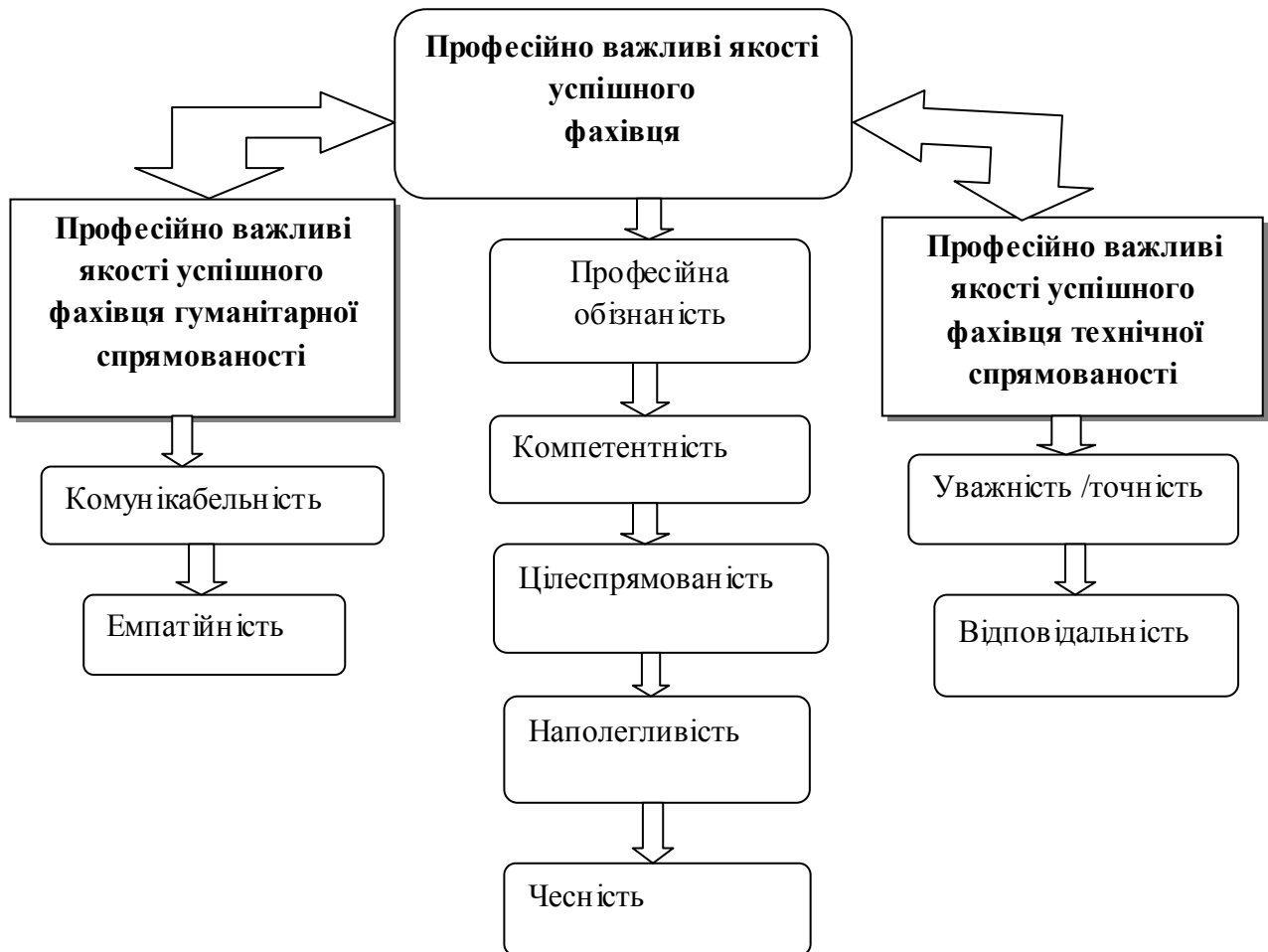


Рис. 3.10 Професійно важливі якості успішного фахівця

Якості особистості фахівця, які класично розділяють на особистісні та професійні, у студентів гуманітарних спеціальностей тісно переплітаються між собою. Так, наприклад, для психолога та соціального працівника такі риси як чесність, емпатійність, комунікабельність є не лише особистісними, але й професійно важливими. Те ж саме можна говорити і про правників, які в майбутньому зможуть зайняти посади суддів, адвокатів, прокурорів, тому, надзвичайно важливими в професійному плані є якості характеру, які

пов'язані із чесністю, справедливістю, емоційною стійкістю, впевненістю в собі [197].

Афективний компонент соціально-психологічного образу успішного фахівця передбачає: уявлення про задоволення від праці та задоволення від власних досягнень.

1. *Задоволення від професійної діяльності*: прагнення займатися улюбленою справою (22%); займатися тим, що найбільше вдається (64%).

2. *Задоволення від власних досягнень*: позитивні відчуття авторитетності, компетентності і власної значущості (88%); задоволення від суспільної корисності (48%).

Конативний компонент соціально-психологічного образу успішного фахівця передбачає уявлення про:

1. *Професійні ціннісні орієнтації*: відданість справі (69%); орієнтація на інновації (57%); орієнтація на менеджмент як вміння приймати управлінські рішення та управляти іншими, організовувати власну діяльність та діяльність інших (44%); орієнтація на колективну працю (42%).

2. *Потребу в досягненні успіху*, що проявляється в установках невідступати від запланованого, будь-що досягати своєї цілі (59%), вірити у свої сили (18%) та застосовувати силу волі в складних ситуаціях професійної діяльності (87%).

3. *Мотивацію досягнення* (86%), яка виражалася фразами із однаковим змістом на зразок «успішний фахівець – це глибоко мотивована особистість», «мотивована на успіх», «мотивована на досягнення» і т.д., у зв'язку з чим, всі асоціації віднесені до однієї групи ознак.

Визначено, що структурні компоненти соціально-психологічного образу успішного фахівця у студентів досліджених груп не мають значних відмінностей у змісті. Проте, уявлення щодо когнітивного компоненту, а саме, авторитетність, наявність керівної посади та автомобіля, модного вбрання частіше за все описували правники; задоволення від праці частіше за інших описували соціальні працівники та психологи; орієнтацію на інновації

в більшій мірі описували психологи та електротехніки, а орієнтацію на менеджмент – правники. Отже, можемо зробити висновок, що образ успішного фахівця є наближеним до образу «людини економічної» [99].

Результати контент аналізу дозволили визначити структуру та змісту соціально-психологічного образу успішного фахівця, які повністю відповідають розробленій у першому розділі теоретичній моделі. Аналіз результатів дослідження показав, що на формування образу успішного фахівця впливають не лише індивідуально-психологічні особливості особистості, але й соціальні умови в яких вона перебуває. Вплив соціокультурних умов, в найбільшій мірі, відображається на когнітивному компоненті образу успішного фахівця та стосується уявлень про соціальний статус фахівця, рівень його матеріального забезпечення, професійно важливі якості, в яких відображаються вимоги суспільства до індивіда як виконавця конкретної професійної ролі. Також, асоціації з успішним фахівцем виникали у студентів на основі соціального досвіду – знань, спогадів про успішних особистостей, їх життєвий шлях, завдяки чому, студентам вдалося виділити уявлення про ціннісно-мотиваційну сферу успішного фахівця, які лягли в основу конативного компоненту образу успішного фахівця.

3.2. Зв'язок характеристик образу успішного фахівця із індивідуально-психологічними властивостями особистості

Образ успішного фахівця як система уявлень особистості про зразкові характеристики суб'єкта професійної діяльності, його рольові компетентності, знання, вміння, навички, соціальний рівень, емоційні переживання та спрямованість виконує мотиваційну функцію в процесі професіоналізації особистості.

Відтак, образ успішного фахівця, який виникає в свідомості особистості, спонукає її до реалізації конкретних дій, які сприятимуть

успішній професіоналізації, тобто максимальному розвитку особистого потенціалу, ефективному навчанню, розвитку знань, вмінь і навичок для досягнення успіху в професійній діяльності. Тому, образ успішного фахівця, що виступає мотивом професіоналізації особистості, характеризується мотиваційною силою, яка визначається впливом таких факторів: *яскравість-чіткість* – якісна характеристика образу, що описує міру наближення уявлень до реальності; *значущість* – міра індивідуальної вагомості професійного успіху для особистості, *досяжність* – оцінка ймовірності досягнення професійного успіху та реалізації себе успішним фахівцем, враховуючи наявний потенціал та соціальні умови; *задоволеність* – оцінка ймовірності отримання задоволення в результаті досягнення професійного успіху, *справедливість* – співвідношенням затрачених зусиль до передбачуваного задоволення від досягнення професійного успіху, а також, порівняння затрачених зусиль інших індивідів в процесі професіоналізації до їх результатів; *цінність* – оцінка того, наскільки великою винагородою для особистості стане результат досягнення професійного успіху. Дані фактори виступають характеристиками соціально-психологічного образу успішного фахівця як мотиваційного стимулу в процесі професіоналізації.

Виходячи із зазначених вище положень доцільно, за допомогою математичних методів аналізу результатів дослідження, визначити зв'язок характеристик соціально-психологічного образу успішного фахівця із індивідуально-психологічними властивостями особистості. В рамках даної дисертаційної роботи нами здійснено факторний аналіз результатів емпіричного дослідження із застосуванням техніки ротації факторів. У результаті факторного аналізу відповідей на запитання опитувальника, із зазначеними вище методиками отримано десять факторів, які пояснюють 80% загальної дисперсії даних (додаток Л). Виділені десять факторів є найбільш значущими, що чітко демонструє критерій «Кам'янистого насипу» Р. Кеттела (додаток Л, табл. Л.1).

Перший фактор (13,07% загальної дисперсії даних) об'єднав шкали: «Сила мотиву досягнення професійного успіху» (факторне навантаження 0,96), «Справедливість» (0,87), «Задоволеність», (0,80), «Значущість» (0,63), «Досяжність» (0,61), «Цінність» (0,58), «Яскравість-чіткість образу» (0,54), а також шкалу «Внутрішні індивідуально-значимі мотиви вибору професії» (0,49). Цей фактор за змістом характеризує внутрішні чинники, які спонукають особистість до реалізації образу успішного фахівця, тому, назвемо його *«Характеристики образу успішного фахівця»*.

Другий фактор (10,89% загальної дисперсії даних) містить шкали: «Емоційна стійкість» (0,82), «Інтелектуальний тип особистості» (0,80), «Зовнішні негативні мотиви вибору професії» (-0,72), «Зовнішні позитивні мотиви вибору професії» (-0,69), «Підприємництво» (0,46) та «Потреба в досягненні» (0,43). Даний фактор назвемо *«Індивідуально-психологічні особливості інтелектуального типу особистості»*, згідно якого, у осіб, які мають задатки до інтелектуального типу діяльності зростають показники емоційної стійкості (високий рівень нейротизму), потреба в досягненні і домінує така ціннісна орієнтація як підприємництво, проте, характерними є низькі показники зовнішніх мотивів вибору професії (прагнення до влади, матеріального збагачення і т. д.). Та, навпаки, якщо респонденти керувалися при виборі професії зовнішніми мотивами, то в них слабо розвинені задатки до інтелектуального типу діяльності та інші показники, із позитивним кореляційним зв'язком, що увійшли у цей фактор.

До *третього фактору*, визначеного як *«Професійні цінності»* (8,93% загальної дисперсії даних) увійшли шкали пов'язані із ціннісними орієнтаціями в кар'єрі, а саме: «Стабільність роботи» (0,89), «Автономія» (0,83), «Менеджмент» (0,67), «Інтеграція стилів життя» (0,64).

Четвертий фактор, який описує 8,37% загальної дисперсії даних об'єднав шкали із зворотними зв'язками: «Реалістичний тип особистості» (-0,92) і «Екстраверсія/інтроверсія» (-0,90) та шкали із прямими зв'язками: «Наочно-образний тип мислення» (0,43) та «Підприємницький тип

особистості» (0,44). Цей фактор характеризує індивідуально-психологічні особливості особистостей із задатками до реалістичного типу, при чому, частіше за все, це інтроверти із слабо розвиненим наочно-образним типом мислення та задатками до підприємницької діяльності або ж, навпаки, якщо в особистості добре розвинені задатки до підприємницького типу, то, це частіше за все екстраверти із наочно-образним типом мислення (протилежно до осіб реалістичного типу). Тому, назовемо цей фактор *«Задатки до реалістичного та підприємницького типів особистості»*.

П'ятий фактор, названий *«Відданість професійній діяльності»*, пояснює 7,36% загальної дисперсії розподілу даних і містить такі компоненти: «Служіння» (0,83), «Виклик» (0,77) і «Досягнення мотиву» (0,43), описує прагнення особистості досягнути професійного успіху, бути компетентним у вирішенні складних, унікальних задач, реалізуючи при цьому свої ідеали і цінності.

До шостого фактору *«Здібності до творчості»*, який пояснює 7,09% загальної дисперсії розподілу даних увійшло три компоненти. Зокрема, шкали «Креативність» (0,83) і «Наочно-дієвий тип мислення» (0,72) мають позитивні зв'язки із даним фактором, а шкала «Внутрішні соціально-значимі мотиви вибору професії» – негативні. Отже, більш творчими та креативними є особистості, які люблять мати безпосередню справу із об'єктами та явищами, випробовувати все на практиці, творити своїми руками, але показники цих задатків зменшуються, якщо у респондента домінують внутрішні соціально-значимі мотиви вибору професії (прагнення приносити користь суспільству, допомагати іншим).

Сьомий фактор – *«Яскравість-чіткість образу»* – пояснює 6,45% загальної дисперсії розподілу даних містить чотири компоненти: «Словесно-логічний тип мислення» (0,76), «Яскравість-чіткість образу успішного фахівця» (0,61), «Наочно-образне мислення» (0,54) та «Внутрішні соціально-значимі мотиви вибору професії» (0,54). Даний фактор описує здатність продукувати чіткі та яскраві образи успішного фахівця у особистостей, яким

притаманні схильності до наочно-образного та словесно-логічного типів мислення та, які керувалися при виборі фаху внутрішніми соціально-значимими мотивами.

Восьмий фактор назвемо «*Тип особистості*». Він пояснює 6,44% загальної дисперсії розподілу даних. Даний фактор має три компоненти: «Артистичний тип особистості» (0,89), «Підприємницький тип» (-0,69), «Офісний тип» (-0,53). Отже, згідно з отриманими результатами, робимо висновок, що особи, які мають розвинені на високому рівні задатки до артистичного типу, що проявляється у емоційності, чутливості, інтуїції, оригінальності мислення мають досить слабо розвинені задатки до підприємницького та офісного типів професійної діяльності, які передбачають наполегливість, постійність, вміння робити розрахунки, логічно мислити, працювати над великими масивами інформації чи даних та навпаки.

Дев'ятий фактор «*Задатки до підприємницької діяльності*» пояснює 5,73% загальної дисперсії розподілу даних і містить чотири шкали: «Підприємництво» (0,41), «Менеджмент» (0,48), «Професійна компетентність» (-0,79), «Стабільність місця проживання» (0,54). Отримані дані свідчать про те, що особистості, які мають задатки до підприємницької діяльності характеризуються домінуванням такої ціннісної орієнтації як менеджмент (прагнення до організації процесу діяльності, управління персоналом та ін.) та орієнтацією на наявність стабільного місця проживання. В той же час, показники орієнтації на розвиток компетентностей, у таких особистостей, спадають.

Десятий фактор «*Соціальні мотиви діяльності*» пояснює 5,57% загальної дисперсії розподілу даних, оскільки містить два компонента – це шкала «Соціальний тип особистості» (0,87) та шкала «Внутрішні індивідуально значущі мотиви вибору професії» (0,52). Тому, у студентів, які при виборі професійної діяльності керувалися прагненням отримати задоволення від неї, налагодження соціальних контактів, відчуттям

компетентності і затребуваності, відносяться до соціального типу особистості, що вимагає вміння налагоджувати соціальні контакти, повчати, виховувати і т.д. (додаток Л, табл. Л.1-Л.2).

Керуючись факторним аналізом результатів дослідження хотілося б детальніше розкрити взаємозв'язки характеристик образу успішного фахівця та індивідуально-психологічних особливостей особистості.

3.2.1. Зв'язок характеристик образу успішного фахівця із мотивацією досягнення успіху

У другому розділі дисертаційного дослідження вже доведено, що образу притаманна певного роду мотиваційна сила, яка проявляється у його здатності виступати спонукальним фактором до діяльності, а отже є його важливою характеристикою. Оскільки соціально-психологічний образ успішного фахівця виступає мотивом досягнення професійного успіху, то доцільно було здійснити кластерний аналіз, який допоміг об'єднати фактори, що визначають явище сили мотиву у певні групи (кластери). Заданими факторами є: «Задоволеність», «Справедливість», «Цінність», «Досяжність», «Характеристика яскравості-чіпкості образу» (табл. 3.2)

Таблиця 3.2

Порядок агломерації

Ап.	Об'єднання у кластери		Коефіцієнти	Етап першої появи кластеру		Наступний етап
	Кластер 1	Кластер 2		Кластер 1	Кластер 2	
1	5	6	477,553	0	0	2
2	4	5	632,389	0	1	5
3	2	3	746,219	0	0	4
4	1	2	849,269	0	3	5
5	1	4	932,616	4	2	0

На рис. 3.11 відображено дендрограму кластеризації із використанням методу міжгрупових зв'язків.



Рис. 3.11 Кластеризація факторів сили мотиву досягнення професійного успіху

Як бачимо, на першому етапі об'єдналися фактори 5 та 6 (тобто «Задоволеність» та «Справедливість»), що свідчить про те, що ці два фактори максимально схожі один на одного і віддалені на відстані 477,553 (Евклідова відстань). На другому етапі до них приєднується фактор 4 («Цінність») і утворюється кластер 1. До факторів 5, 6 та 4 («Задоволеність», «Справедливість» та «Цінність») приєднується фактор 1 («Характеристика яскравості-чіткості образу»), який входить до кластеру 3 і утворюється кластер 2. На третьому етапі об'єдналися фактори 2 та 3 («Значущість» та «Досяжність»). На четвертому етапі до них долучився фактор 1 («Характеристика яскравості-чіткості образу»), що призвело до утворення кластеру 3. На п'ятому етапі до кластеру 3 долучився фактор 4 («Цінність»), який входить до кластеру 1 і утворився кластер 4. На п'ятому етапі процес об'єднання у кластери завершується. Усі запропоновані фактори об'єдналися в один кластер, що також підтверджує відсутність стрибкоподібної різниці коефіцієнтів на кожному етапі. Отже, емпірично підтверджено, що зазначені фактори задоволеність, справедливість, цінність, значущість, досяжність, яскравість-чіткість дійсно визначають явище сили мотиву досягнення професійного успіху.

Коефіцієнти ^а						
Модель		Нестандартизовані Коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	Т	Знач.
		В	Стд. Помилка	Бета		
1	(Константа)	15,009	0,523		28,676	0,000
	Задоволеність	3,120	0,096	0,776	32,615	0,000
2	(Константа)	6,669	0,449		14,866	0,000
	Задоволеність	2,577	0,066	0,640	38,782	0,000
	Досяжність	2,175	0,073	0,489	29,634	0,000
3	(Константа)	5,352	0,368		14,562	0,000
	Задоволеність	1,935	0,063	0,481	30,831	0,000
	Досяжність	1,831	0,062	0,412	29,706	0,000
	Цінність	1,276	0,065	0,317	19,559	0,000
4	(Константа)	2,604	0,300		8,689	0,000
	Задоволеність	1,654	0,049	0,411	34,033	0,000
	Досяжність	1,387	0,050	0,312	27,754	0,000
	Цінність	1,193	0,049	0,297	24,304	0,000
	Значущість образу	1,223	0,052	0,270	23,397	0,000
5	(Константа)	0,837	0,214		3,920	0,000
	Задоволеність	1,498	0,034	0,372	44,596	0,000
	Досяжність	1,137	0,035	0,256	32,283	0,000
	Цінність	1,180	0,033	0,293	35,260	0,000
	Значущість образу	1,041	0,036	0,230	28,752	0,000
	Яскравість-чіпкість	0,989	0,035	0,214	28,427	0,000

а. Залежна змінна: Сила мотиву досягнення професійного успіху

Залежна змінна – «Сила мотиву досягнення професійного успіху». Незалежні змінні: «Задоволеність», «Цінність», «Справедливість», «Досяжність мотиву», «Значущість», «Яскравість-чіткість».

У табл. 3.3 можна побачити, що в результаті застосування покрокового методу утворилося п'ять моделей. Стандартні коефіцієнти регресії β є статистично достовірними ($p < 0,05$), що дозволяє інтерпретувати відносну ступінь впливу кожного з предикаторів у п'ятих моделях:

- в першу з них у рівняння регресії увійшов лише один предикат – «Задоволеність»;
- в другу модель увійшли предикатори «Задоволеність» та «Досяжність»;
- в третю – «Цінність», «Задоволеність» та «Досяжність»;
- в четверту – «Цінність», «Значущість», «Задоволеність», «Досяжність»;
- в п'яту – «Цінність», «Яскравість-чіткість», «Значущість», «Досяжність» та «Задоволеність»;

У табл. 3.4. показано коефіцієнт множинної кореляції R , що відображає зв'язок залежної змінної «Сила мотиву досягнення професійного успіху» із сукупністю незалежних змінних та R^2 , що показує, скільки відсотків дисперсії змінної «Сила мотиву досягнення професійного успіху» обумовлено впливом предикаторів.

Таблиця 3.4

Виведення моделі регресії

Модель	R	R-квадрат	Коректований R-квадрат	Стд. помилка оцінки
1	0,776 ^a	0,601	0,601	3,892
2	0,907 ^b	0,823	0,822	2,598
3	0,941 ^c	0,885	0,885	2,092
4	0,967 ^d	0,935	0,935	1,570
5	0,985 ^e	0,970	0,970	1,070

Моделі регресії виглядають наступним чином.

Модель 1. Сила мотиву досягнення професійного успіху(СМДПУ)

Залежна змінна: фактор «Сила мотиву досягнення професійного успіху». Незалежна змінна: фактор «Задоволеність». На основі покрокового регресійного аналізу побудована значуща модель.

$$СМДПУ_{прогноз.} = 15,009 + 3,12 * (Задоволеність).$$

Коефіцієнт детермінації для моделі $R^2 = 0,601$. Це означає, що дана модель пояснює 60% загального розсіювання значень незалежної змінної «Сила мотиву досягнення професійного успіху» відносно середнього. Ступінь впливу предикатора «Задоволеність», відповідно до коефіцієнта β становить 0,776. Дана модель дозволяє вирахувати силу мотиву досягнення професійного успіху при умові, наявності інформації лише про один фактор – «Задоволеність» (міра передбачуваного задоволення від реалізації бажаного образу), оскільки константа (15,009) нам відома із рівняння.

Модель 2. Залежна змінна: фактор «Сила мотиву досягнення професійного успіху». Незалежна змінна: фактори «Задоволеність» та «Досяжність». На основі покрокового регресійного аналізу побудована модель.

$$СМДПУ_{прогноз.} = 6,669 + 2,577 * (Задоволеність) + 2,175 * (Досяжність).$$

Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,823$, тобто дана модель пояснює більше ніж 80% загального розсіювання значень незалежної змінної відносно середнього та дозволяє вирахувати рівень сили мотиву досягнення професійного успіху при наявності інформації про дві змінні – «Задоволеність» та «Досяжність». Ступінь впливу предикатора «Задоволеність», відповідно до коефіцієнта β становить 0,640, а предикатора «Досяжність» – 0,489. Найбільш вагомим чинником цієї моделі є фактор «Значущості»

Модель 3. Залежна змінна: фактор «Сила мотиву досягнення професійного успіху». Незалежна змінна: фактори «Задоволеність»,

«Досяжність» та «Цінність». На основі покрокового регресійного аналізу побудована модель.

$$СМДПУ_{прогноз.} = 5,352 + 1,935 * (\text{Задоволеність}) + 1,831 * (\text{Досяжність}) + 1,276 * (\text{Цінність})$$

Коефіцієнт детермінації для даної моделі $R^2 = 0,885$, що є свідченням того, що модель пояснює майже 90% загального розсіювання значень незалежної змінної «Сила мотиву досягнення професійного успіху» відносно середнього. Ступінь впливу предикаторів: «Задоволеність» – $\beta = 0,481$, «Досяжність» – $\beta = 0,412$ та «Цінність» – $\beta = 0,317$. Найбільш вагомим чинником в даній моделі є фактор «Задоволеності».

Модель 4. Залежна змінна: фактор «Сила мотиву досягнення професійного успіху». Незалежна змінна: фактори «Задоволеність», «Досяжність», «Цінність» та «Значущість». На основі покрокового регресійного аналізу побудована модель.

$$СМДПУ_{прогноз.} = 2,604 + 1,654 * (\text{Задоволеність}) + 1,387 * (\text{Досяжність}) + 1,193 * (\text{Цінність}) + 1,223 * (\text{Значущість})$$

Коефіцієнт детермінації для моделі $R^2 = 0,935$, тобто дана модель пояснює більше ніж 90% загального розсіювання значень незалежної змінної відносно середнього. Ступінь впливу предикаторів: «Задоволеність» – $\beta = 0,411$, «Досяжність» – $\beta = 0,312$, «Цінність» – $\beta = 0,297$ та «Значущість» – $\beta = 0,270$.

Модель 5. Залежна змінна: фактор «Сила мотиву досягнення професійного успіху». Незалежна змінна: фактори «Задоволеність», «Досяжність», «Цінність», «Значущість», «Яскравість-чіткість». На основі покрокового регресійного аналізу побудована модель.

$$СМДПУ_{прогноз.} = 0,837 + 1,498 * (\text{Задоволеність}) + 1,137 * (\text{Досяжність}) + 1,180 * (\text{Цінність}) + 1,041 * (\text{Значущість}) + 0,989 * (\text{Яскравість-чіткість})$$

Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,970$, тобто дана модель пояснює майже 100% загального розсіювання значень незалежної змінної відносно

середнього. Ступінь впливу предикаторів: «Задоволеність» – $\beta=0,411$, «Досяжність» – $\beta=0,312$, «Цінність» – $\beta=0,297$, «Значущість» – $\beta=0,270$ та «Яскравість-чіткість» – $\beta=0,214$.

Отже, виходячи із результатів множинного регресійного аналізу найбільш значущими факторами, які впливають на рівень сили мотиву досягнення професійного успіху, є оцінка студентами задоволення, яке вони планують отримати від реалізації запланованого результату, тобто ставши успішним фахівцем.

Другим по вагомості показником, що впливає на рівень прагнення стати успішним фахівцем є оцінка ймовірності за наявних умов, ресурсів, потенціалу та існуючої ситуації, досягнення запланованого результату. Наступним за вагомістю фактором є міра винагороди, яку студент отримає, які перспективи його очікують в майбутньому, коли він реалізує себе в професійній діяльності та стане успішним фахівцем.

Також, важливими, є фактори: «Значущість», відповідно до якого студент оцінює наскільки важливо для нього стати успішним фахівцем; «Яскравість-чіткість» наскільки чітко та яскраво студент здатний уявити себе в ролі успішного фахівця та «Справедливість», що характеризує оцінку студентом того, чи вартує передбачувана цінність (реалізація себе як успішного фахівця) затрачених на реалізацію задуму часу та зусиль, а також порівняння власних можливостей із можливостями інших особистостей, які мають подібні прагнення.

Кожна із запропонованих моделей рівняння регресії дозволяє вичислити рівень сили мотиву досягнення професійного успіху на той випадок, коли у нас немає повної інформації про всі фактори.

Для виявлення наявності взаємозв'язків рівня сили мотиву досягнення професійного успіху із характеристиками образу успішного фахівця здійснено кореляційний аналіз результатів дослідження (кореляції за Спірменом). Результати кореляційного аналізу характеристик образу успішного фахівця наведені у додатку М, табл. М.1.

Розглянемо детальніше кореляційні зв'язки шкали «Сила мотиву досягнення професійного успіху», із шкалами, які характеризують дане явище (рис. 3.12).



Рис. 3.12 Кореляційні зв'язки шкали «Сила мотиву досягнення професійного успіху» із характеристиками образу успішного фахівця

На рис. 3.12 видно, що явище сили мотиву досягнення професійного успіху має значущі позитивні кореляційні зв'язки (при $p \leq 0,01$) із такими характеристиками як: задоволеність ($r=0,687$) – це свідчить про те, що передбачуване задоволення від самосприйняття себе як успішного фахівця, для більшості студентів відіграє вагому мотиваційну роль; значущість ($r=0,674$), тобто, реалізація себе як успішного фахівця є досить важливим фактором в житті студентів; справедливість ($r=0,658$) – оцінка справедливості докладених зусиль по відношенню до отриманої винагороди та порівняння власних можливостей для реалізації образу успішного фахівця із можливостями інших студентів; яскравість-чіткість ($r=0,628$) – здатність досить чітко та яскраво уявити себе в ролі успішного фахівця; досяжність ($r=0,528$) – оцінка можливості реалізувати себе як успішного фахівця у професійній діяльності.

Кореляційний аналіз підтвердив результати кластерного та регресійного аналізів, про те, що перелічені вище фактори визначають явище сили мотиву.

Результати кореляційного аналізу характеристик образу успішного фахівця у чотирьох досліджуваних групах студентів: правників, соціальних працівників, електротехніків/електромеханіків та психологів наведено у табл. 3.5.

Відображені результати характеризують значущі позитивні кореляційні зв'язки на рівні високої статистичної значущості при $p \leq 0,01$ між фактором «Сила мотиву досягнення професійного успіху» та факторами, які характеризують даний образ.

Таблиця 3.5

Кореляційний аналіз компонентів шкали «Сила мотиву досягнення професійного успіху» у окремих групах досліджуваних

Компоненти шкали «Сила мотиву досягнення професійного успіху»	Сила мотиву досягнення професійного успіху			
	Образ успішного фахівця - правника	Образ успішного фахівця - соціального працівника	Образ успішного фахівця - електро- техніка/ електро- механіка	Образ успішного фахівця - психолога
Яскравість-чіткість	0,563**	0,487**	0,585**	0,594**
Значущість	0,716**	0,671**	0,534**	0,663**
Досяжність	0,576**	0,627**	0,440**	0,564**
Цінність	0,660**	0,664**	0,587**	0,629**
Задоволеність	0,638**	0,707**	0,699**	0,806**
Справедливість	0,600**	0,670**	0,618**	0,854**

Отримані результати свідчать про те, що у трьох із чотирьох досліджуваних груп, спостерігаються найбільш міцні та значущі кореляційні зв'язки між фактором «Сила мотиву досягнення професійного успіху» та

«Задоволеність», зокрема, у досліджуваних групах таких студентів: соціальних працівників ($r=0,707$), електротехніків/електромеханіків ($r=0,699$) та психологів ($r=0,806$), тобто найважливішим компонентом, що впливає на загальний рівень сили мотиву досягнення професійного успіху є задоволення від відчуття реалізації образу та задоволення від виконуваних обов'язків. Що стосується студентів правничого напрямку навчання, то в даній досліджуваній групі важливішими виявляються зв'язки із фактором «Значущість» ($r=0,716$).

Також, згідно із результатами дослідження в меншій мірі, але на рівні високої статистичної значущості при $p \leq 0,01$, на загальний рівень сили мотиву досягнення професійного успіху впливають показники «Яскравості-чіткості» образу (для студентів напрямків навчання «Соціальна робота» та «Правознавство») і «Досяжність» (для студентів напрямків навчання «Практична психологія», «Електромеханіка», «Електротехніка та електротехнології»). Зазначені фактори є досить взаємопов'язаними, оскільки, якщо студенти не бачать можливості в існуючих умовах та при наявних здібностях реалізувати образ успішного фахівця і він видається їм недосяжним, то й спроектований у свідомості образ не може бути чітким та яскравим.

Звідси, можемо зробити висновок: при мотивації студентів до реалізації образу успішного фахівця, а отже, до успішної професіоналізації, важливо, проектувати у свідомості молодих людей якомога чіткішими та яскравішими образи їхнього майбутнього, оскільки, як показали результати дослідження, одним із найважливіших кореляційних зв'язків сили мотиву досягнення образу є його значущість, показник якої збільшується при зростанні фактору яскравості-чіткості. Для цього потрібно максимально описати майбутню перспективу і пояснити, що навіть якщо не завжди чітко видно можливість для її досягнення, безвихідних ситуацій не існує, при наявності великого бажання, людина може досягнути будь-яких вершин. Якщо є бажання, то знайдеться можливість, відсутність бажань спонукає до пошуку причин бездіяльності.

Також, зв'язок яскравості-чіткості образу успішного фахівця та сили мотиву, спрямованої на його реалізацію підтверджується, за допомогою однофакторного дисперсійного аналізу (додаток М, табл. М.6).

Незалежна змінна «Яскравість-чіткість образу», залежна змінна – «Сила мотиву досягнення професійного успіху». Оскільки, рівень значущості $p=0,000$ є меншим за допустимий рівень значущості 0,05, то можемо говорити про статистично-достовірну відмінність у показниках сили мотиву досягнення професійного успіху у респондентів із різними характеристиками яскравості-чіткості образу (рис.3.13)

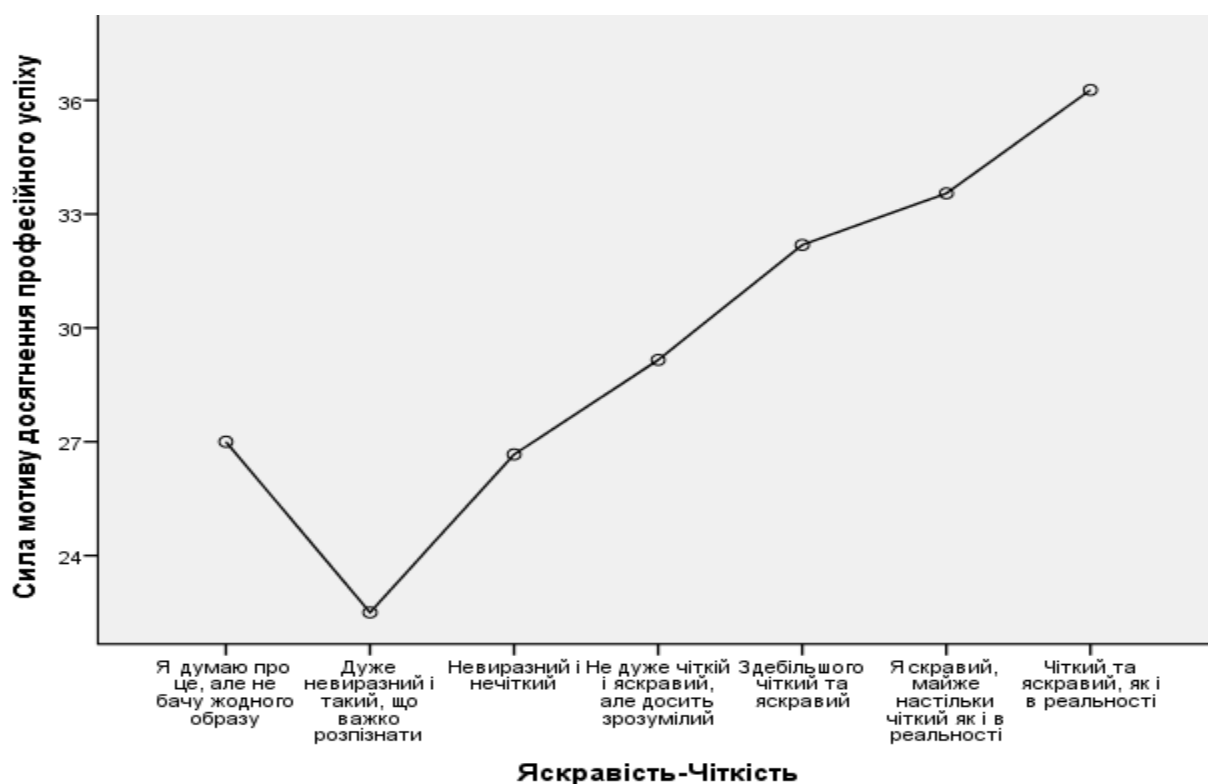


Рис. 3.13 Середні показники рівня сили мотиву досягнення професійного успіху у респондентів із різними показниками яскравості-чіткості образу

На рис. 3.13 видно, що найбільшим рівнем мотивації характеризуються респонденти, в свідомості яких, образ успішного фахівця є максимально

чітким і яскравим, тобто, таким, як і в реальності. Дещо слабша мотивація у респондентів, у свідомості яких образ яскравий і майже настільки чіткий як і в реальності, ще слабша мотивація у респондентів із здебільшого чітким і яскравим образом. Мотивація слабшає із зменшенням показника яскравості-чіткості образу, практично відсутня, або знаходиться на дуже низькому рівні у респондентів із дуже невиразним образом. Чим слабший рівень сили мотиву, тим в меншій мірі образ виступає спонукальним фактором до професійної реалізації та досягнення успіху в кар'єрі.

Ще одним діагностичним інструментом, за допомогою якого можна виміряти прагнення до успіху як особистісну установку, що проявляється у бажанні покращувати свої здібності та вміння і підтримувати їх на належному рівні є методика Ю. Орлова «Потреба в досягненні».

Для співставлення середніх значень фактора «Потреба в досягненні» та «Сила мотиву досягнення професійного успіху», як характеристики образу успішного фахівця було здійснено процедуру однофакторного дисперсійного аналізу.

Залежна змінна – «Сила мотиву досягнення професійного успіху», незалежна змінна – «Потреба в досягненні». Встановлено, що показник рівня значущості $p=0,000$ (додаток М, табл. М.7), є меншим за допустимий рівень значущості $p \leq 0,05$, що свідчить про наявність статистично достовірної відмінності у показниках рівня сили мотиву досягнення професійного успіху у респондентів із різними рівнями потреби в досягненні (рис. 3.14)

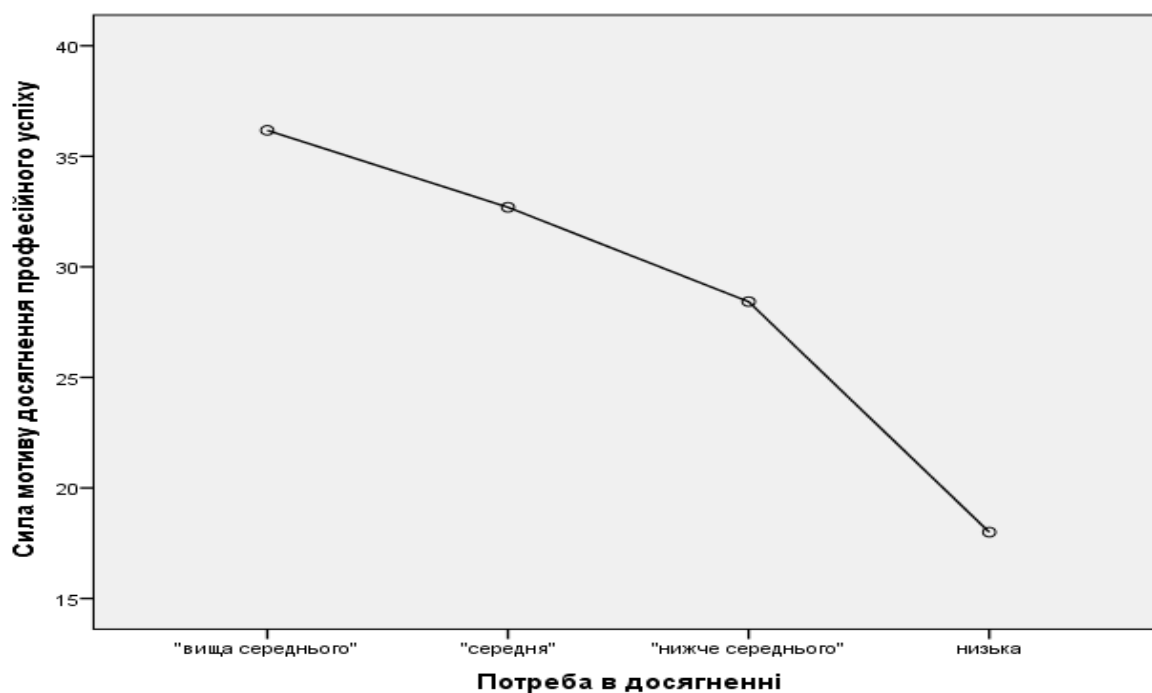


Рис. 3.14 Середні показники рівня сили мотиву досягнення професійного успіху у респондентів із різними рівнями потреби в досягненні

Результати аналізу свідчать про те, що мотивація досягнення професійного успіху і прагнення стати успішним фахівцем є сильнішими у респондентів із вираженою на рівні вище середнього потребою в досягненні, дещо слабшою у особистостей із середнім рівнем потреби в досягненні, і, як бачимо на рис. 3.14, мотивація спадає до мінімуму із зниженням рівня потреби в досягненні. Отже, можна говорити про існування тенденції: чим вищий рівень потреби в досягненні, тим сильнішою є мотивація до реалізації образу успішного фахівця.

3.2.2. Зв'язок характеристик образу успішного фахівця із мотивами вибору професії та професійними ціннісними орієнтаціями

Вибір фаху є початковим етапом професійного становлення особистості. В залежності від того, наскільки вдалим є вибір професії, наскільки він відповідає інтересам і здібностям особистості можна говорити і про її професійну успішність.

Професійне самовизначення супроводжується системою сформованих у особистості мотивів та цінностей. В загальному, мотиви вибору професії поділяють на соціальні, які проявляються у прагненні бути суспільно-корисним і допомагати іншим та індивідуальні – прагнення реалізації себе в професії, можливість розвитку власного потенціалу, задоволення від обраної діяльності. Така мотивація часто називається внутрішньою. Також мотиви можуть мати позитивну або негативну зовнішню спрямованість. Позитивна мотивація вибору професії характеризується прагненням до особистого благополуччя, влади, визнання, тощо, а негативна мотивація проявляється у виборі професії для уникнення критики, осуду примусу і т.д.

Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив розкрити спектр мотивів вибору професії сучасної студентської молоді (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Мотиви вибору професії

Напрямок навчання / Мотиви	Студенти-психологи (%)	Студенти-соціологи (%)	Студенти-правники (%)	Студенти-електротехніки/електромеханіки (%)
Внутрішні індивідуально значущі	75	56	43	38
Внутрішні соціально значущі	22	35	48	32
Зовнішні позитивні	3	8	7	26
Зовнішні негативні	0	1	2	4

Як бачимо, для студентів більшості спеціальностей домінуючими є внутрішні індивідуально-значимі мотиви вибору професії. Внутрішні соціально значущими мотивами вибору професії є домінуючими майже для

половини (48%) студентів правничого напрямку навчання. Такі результати говорять про те, що в основному, студенти керуються внутрішніми бажаннями та інтересами у виборі майбутньої професійної діяльності. Щодо зовнішньої мотивації, то серед досліджуваних спеціальностей такий вид мотивації більш притаманний студентам-електротехнікам/електромеханікам, тобто, технічним спеціальностям. При цьому, під час бесіди з такими студентами, вони часто посилялися на те, що за даним фахом працюють їхні батьки та рідні, це перспективна професія, де можна знайти місце праці і отримувати гідну заробітну плату. Мотиви вибору професії сучасної студентської молоді вказують на те, що у більшості випадків вибір майбутньої професійної діяльності був самостійним та керувався внутрішніми прагненнями, інтересом до конкретного виду діяльності чи бажанням максимально реалізуватися в професійній діяльності, щоб бути суспільно-корисним.

Також, за допомогою кореляційного аналізу результатів дослідження вдалося виокремити наявність значущих позитивних кореляційних зв'язків між характеристиками образу успішного фахівця та шкалами методики «Мотиви вибору професії» (додаток М, табл. М.2). Відтак, шкала «Внутрішні індивідуально значущі мотиви» характеризується рядом кореляційних зв'язків на рівні високої статистичної значущості при $p \leq 0,01$ (рис. 3.15).

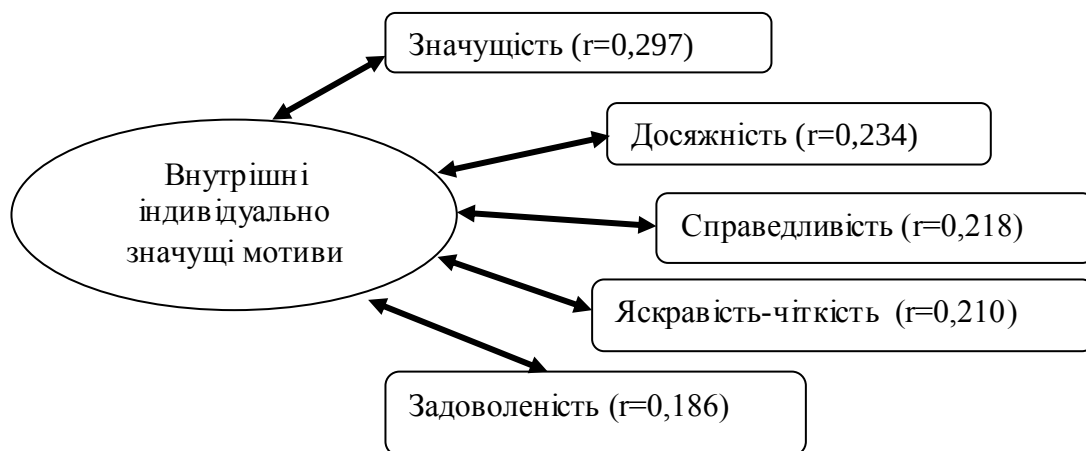


Рис. 3.15 Кореляційні зв'язки шкали «Внутрішні індивідуально значущі мотиви» із характеристиками образу успішного фахівця

Шкала «Внутрішні індивідуально значущі мотиви», яка відображає внутрішнє прагнення особистості займатися певним видом професійної діяльності заради того, щоб реалізувати в ній свої можливості та здібності і отримувати задоволення від праці, має позитивні кореляційні зв'язки із характеристиками образу успішного фахівця. Такий результат свідчить про те, що у особистостей, які при виборі професійної діяльності керуються подібною мотивацією образ успішного фахівця наділений у великій мірі індивідуальною значущістю, вважається цілком доступним, справедливо заслуженим, досить чітким та яскравим. Також, вважається, що в майбутньому, реалізувавши себе як успішного фахівця особистість зможе відчувати задоволення в результаті досягнення мети.

Подібна тенденція спостерігається, також, у студентів, які керувалися при виборі фаху внутрішніми соціально значущими мотивами вибору професії (рис. 3.16).

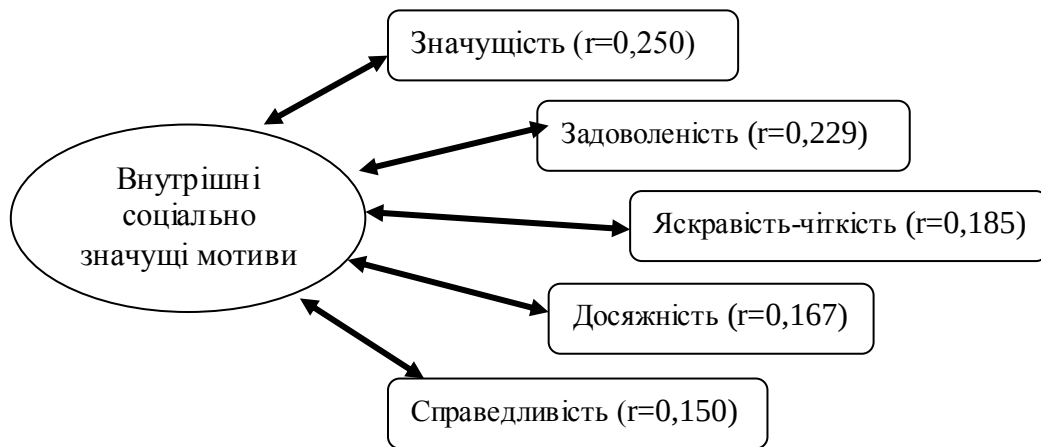


Рис. 3.16 Кореляційні зв'язки шкали «Внутрішні соціально значущі мотиви» із характеристиками образу успішного фахівця

Отже, внутрішня мотивація вибору професійної діяльності позитивно впливає на розвиток характеристик образу успішного фахівця, а відтак, і на рівень мотивації досягнення успіху в професійній діяльності.

При здійсненні кореляційного аналізу мотивів вибору професії було відзначено зв'язки на рівні високої статистичної значущості при $p \leq 0,01$ між зовнішньою мотивацією та характеристиками образу (рис. 3.17).

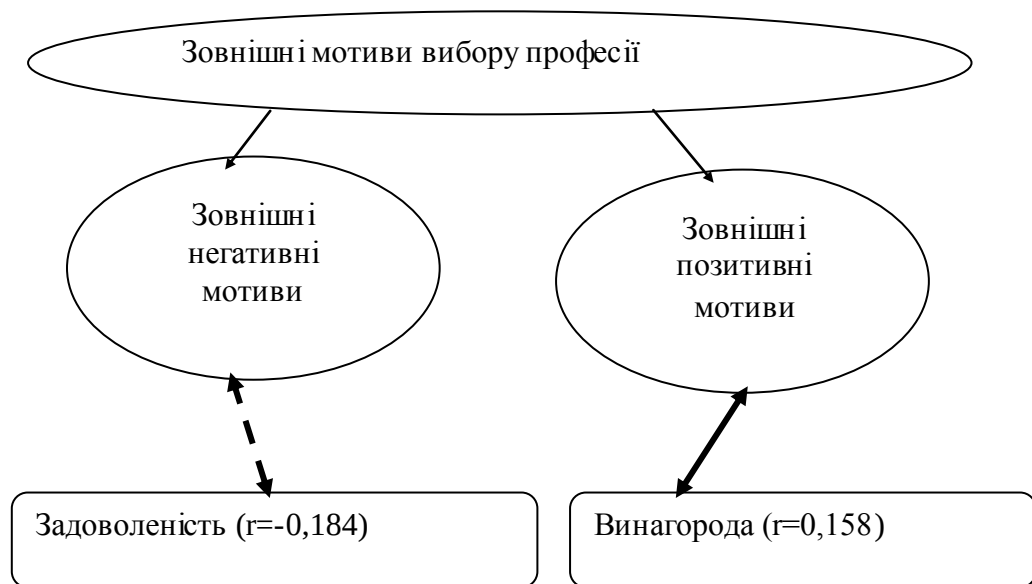


Рис. 3.17 Кореляційні зв'язки зовнішніх мотивів вибору професії із характеристиками образу успішного фахівця

На рис. 3.18 видно, що при зовнішніх негативних мотивах вибору професії (прагнення уникнути осуду, невдачі, насмішок, примусу) зменшується суб'єктивна оцінка задоволеності від реалізації себе в образі успішного фахівця. У випадку, коли вибір фаху супроводжується зовнішніми позитивними мотивами, такими як, прагнення отримати матеріальне благополуччя, визнання, славу, соціальний статус, зростає фактор винагороди.

Також, за допомогою кореляційного аналізу результатів дослідження, вдалося виокремити кореляційні зв'язки при $p \leq 0,01$ та $p \leq 0,05$ між шкалою «Сила мотиву досягнення професійного успіху» та шкалами методики «Мотиви вибору професії» (рис. 3.18).

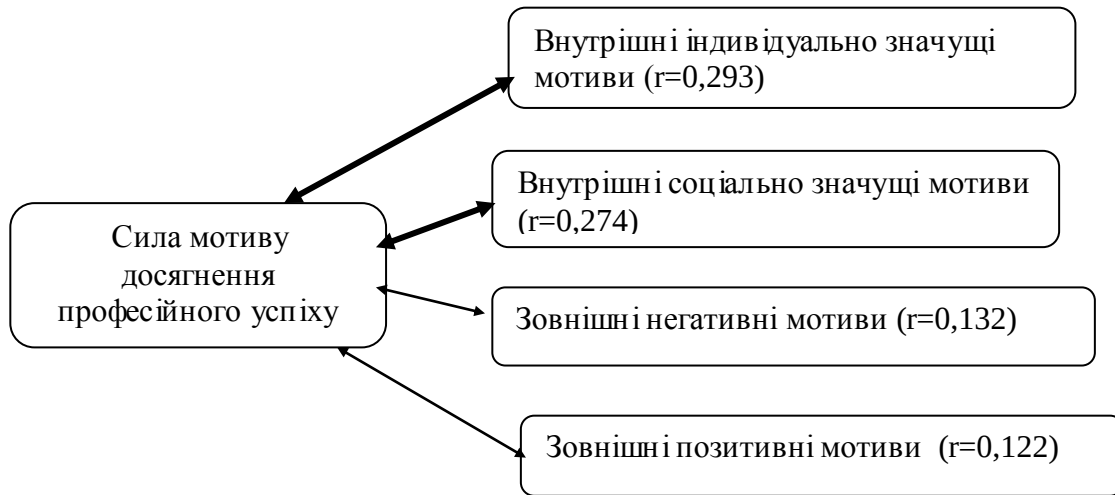


Рис. 3.18 Кореляційні зв'язки шкали «Сила мотиву досягнення професійного успіху» із мотивами вибору професії³

Отримані дані свідчать про те, що рівень сили мотиву, спрямованої на досягнення успіху в професійній діяльності зростає, якщо у респондента наявний високий рівень внутрішніх індивідуально значущих мотивів (прагнення до самовираження, захоплення професією і т.д.), також при домінуванні внутрішніх соціально значущих мотивів (прагнення допомагати іншим, приносити користь суспільству своєю діяльністю). Менш значущими є кореляційні зв'язки, при зовнішній мотивації вибору професії ($p \leq 0,05$). Такі мотиви, як прагнення престижу, заробітку або ж страх осуду чи невдачі в меншій мірі впливають на зростання рівня сили мотиву реалізації образу успішного фахівця.

Отже, для підсилення мотивації до професіоналізації важливо розвивати у студентів внутрішню мотивацію, проводити тренінги, бесіди і т. ін. Необхідно, також, працювати із абітурієнтами, молодими людьми, які стоять на порозі вибору професійного шляху, адже, як показали результати дослідження, ключем для мотивації до успіху в професійній діяльності є, власне, внутрішня мотивація, тому, важливо, щоб саме нею керувалася молодь при виборі фаху.

Ще одним показником спрямованості особистості є наявна у неї *система цінностей*, на які особистість орієнтується у своїй діяльності та при здійсненні життєвого вибору (рис. 3.19). Саме система ціннісних орієнтацій характеризує ставлення особистості до життєвих цілей та способів їх досягнення. Варто відмітити, що формування професійних цінностей залежать від соціокультурного та економічного розвитку суспільства в якому перебуває особистість. Тому, важливим завданням дослідження вважається діагностика професійних ціннісних орієнтацій сучасної студентської молоді (рис. 3.20) та виявлення зв'язків із характеристиками образу успішного фахівця, зокрема, із силою мотиву досягнення професійного успіху.

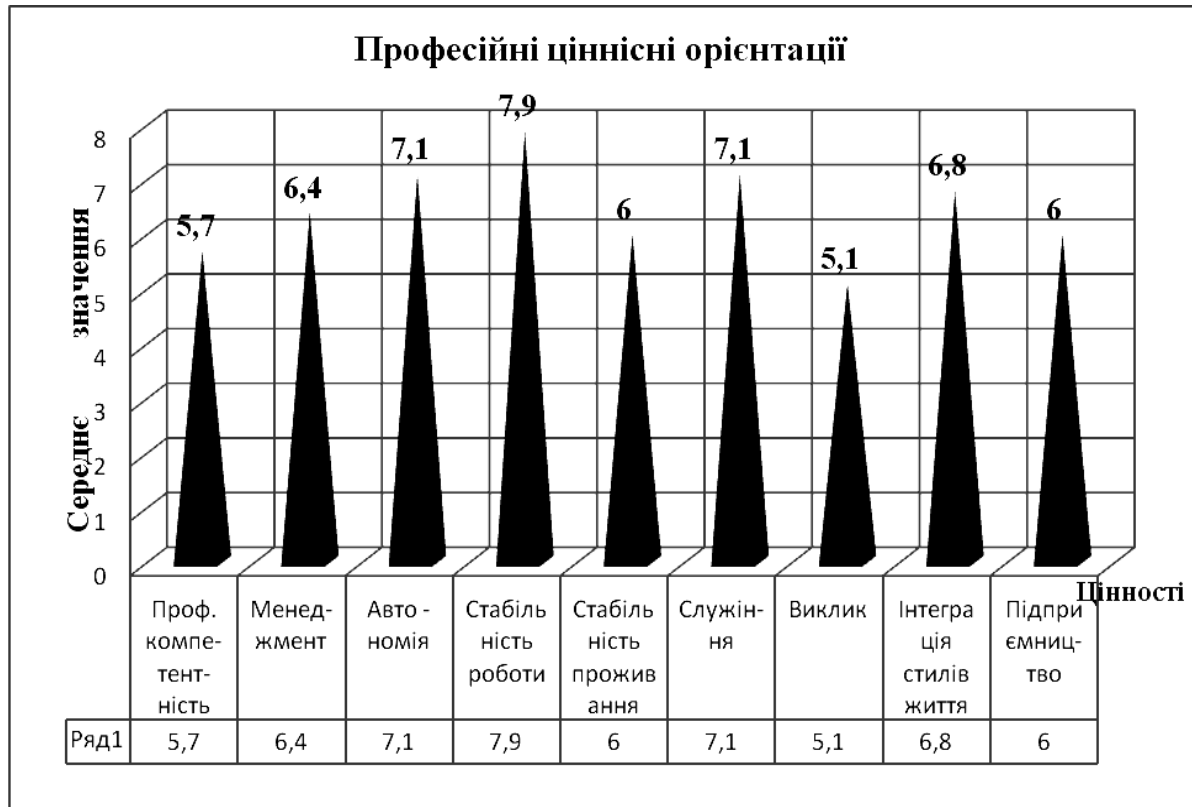


Рис. 3.19 Середні значення показників професійних ціннісних орієнтацій

Результати дослідження показали, що сучасна студентська молодь характеризується, в найбільшій мірі, такими професійними ціннісними орієнтаціями як стабільність роботи, яка базується на потребі пошуку

безпеки та стабільності, можливості передбачити життєві події, впевненості в завтрашньому дні та надійності. Люди із такими цінностями віддають перевагу колективній роботі та не поспішають брати на себе відповідальності, в більшій мірі – це підлеглі, ніж керівники, особистості, які не готові йти на ризик (рис. 3.20).

Менш яскраво, але на однаковому рівні виражені такі цінності як автономія та служіння. Автономія проявляється у бажанні звільнитися від норм, обмежень, правил – у свободолюбстві. Часто така ціннісна орієнтація спонукає людей відмовлятися від підвищення посади, заради того, щоб не втратити власної незалежності. Цінність служіння характеризує потребу бути корисним суспільству, максимально реалізувати свій потенціал для реалізації суспільно важливих цілей.

Також, досить добре вираженна цінність – інтеграція стилів життя – прагнення поєднати сім'ю і кар'єру. Дана цінність знайшла своє відображення при описі образу успішного фахівця (34% дівчат та 19% хлопців, бачили себе в майбутньому успішним фахівцем та успішною дружиною/чоловіком, мамою/татом).

В меншій мірі виражені такі цінності: менеджмент – проявляється у прагненні керувати людьми, проектами чи бізнес процесами; підприємництво – прагнення мати свою власну справу; стабільність проживання – бажання максимально обмежити види діяльності, пов'язані із переїздами чи частими відрядженнями; професійна компетентність – пов'язана із прагненням бути професіоналом, можливістю максимально розкрити і реалізувати свій потенціал.

Здійснивши кореляційний аналіз результатів дослідження характеристик образу успішного фахівця і професійних ціннісних орієнтацій було виявлено ряд кореляційних зв'язків (додаток М, табл. М.3). Зокрема, на рис. 3.20 відображено зв'язки рівня сили мотиву досягнення професійного успіху із двома цінностями: професійна компетентність та стабільність

роботи, а також описано зв'язки зазначених цінностей із іншими характеристиками образу.

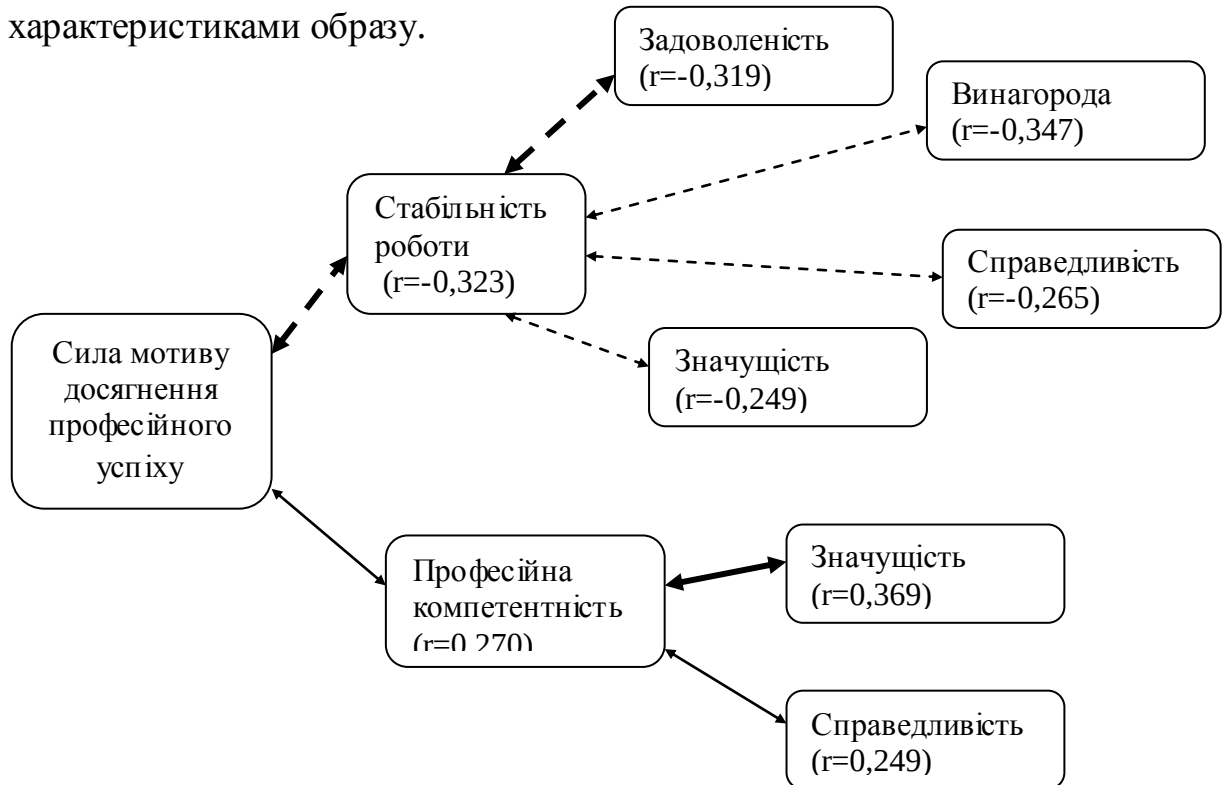


Рис. 3.20 Кореляційні зв'язки професійних ціннісних орієнтацій із характеристик образу успішного фахівця

Сила мотиву досягнення професійного успіху негативно пов'язана із такою ціннісною орієнтацією як стабільність роботи, при цьому існує кореляційний зв'язок на рівні високої статистичної значущості ($p \leq 0,01$), що можна трактувати таким чином: мотивація до реалізації образу успішного фахівця зменшується, якщо для особистості, в професійній діяльності, важливу роль відіграє стабільність робочого місця, одноманітність виконуваних обов'язків, передбачуваність життєвих подій. Вважається, що такі люди відповідальність за управління кар'єрою повністю покладають на наймача і, в основному, керуються зовнішніми негативними мотивами: страхом втратити посаду, робоче місце чи гарантію в завтрашньому дні. Цілком очевидно, що вони не готові проявляти гнучкість та наполегливість для професійного просування. Тому, якщо показник цінності стабільність робочого місця зростає, то слабшає мотивація досягнення професійного успіху і, навпаки, мотивація буде підсилюватися, за умови, що особистість

готова пожертвувати стабільним робочим місцем чи проявить бажання ознайомитися та опанувати нові обов'язки, знання, вміння, навички, які їй знадобляться для досягнення кар'єрного успіху.

На рівні високої статистичної значущості ($p \leq 0,01$) виявлено зворотній кореляційний зв'язок шкали «Стабільність роботи» із характеристикою образу – задоволеність, що трактується наступним чином: при умові зростання показників однієї із шкал, показники іншої спадають. Тобто, чим більше особистість схильна оцінювати стабільність робочого місця, тим меншою стає суб'єктивна оцінка задоволення від прагнення реалізувати себе в майбутньому успішним фахівцем. Подібна тенденція, лише з дещо слабшим зворотнім кореляційним зв'язком ($p \leq 0,05$), спостерігається із характеристиками значущості образу, винагороди та справедливості.

Крім того, відмічено позитивну кореляцію із цінністю – професійна компетентність ($p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що сила мотиву досягнення професійного успіху зростатиме, якщо зростатиме показник орієнтації на професійну компетентність – прагнення бути майстром своєї справи, знайти можливості для реалізації і розвитку професійних здібностей, пошук відповідної до власної компетентності посади та статусу, і навіть, готовність керувати іншими у межах своєї компетентності.

Також, виявлено зв'язок на рівні високої статистичної значущості ($p \leq 0,01$), між цінністю «Професійна компетентність» та значущістю образу успішного фахівця. Чим більше виражена професійна цінність, що проявляється у орієнтації на компетентність, тим краще особистість оцінює індивідуальну значущість бажання реалізувати себе успішним фахівцем. Дещо слабшим, при $p \leq 0,05$ є зв'язок даної цінності із характеристикою справедливості. Суб'єктивна оцінка справедливості в результаті реалізації образу успішного фахівця зростає за умови зростання показників професійної компетентності.

Крім того, завдяки кореляційному аналізу вдалося виявити зв'язки, при $p \leq 0,05$ між досяжністю образу успішного фахівця та деякими професійними

ціннісними орієнтаціями, а саме: служіння, виклик, підприємництво (додаток М, табл. М.3). Як бачимо, такі орієнтації як *виклик* (притаманні: здатність до конкуренції, перемога над іншими, вирішення складних проблем, подолання перешкод) та *служіння* (притаманні: робота з людьми, слугування людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим) сприяють зростанню фактора «Досяжність», а ось *підприємництво* (прагнення мати власну справу і працювати на себе) – негативно.

Отже, характеристики образу успішного фахівця знаходяться у взаємозалежності із:

- мотивами вибору професії: зовнішніми індивідуально-значимими та соціально-значимими, внутрішніми позитивними та негативними;
- професійними ціннісними орієнтаціями: показники характеристик образу успішного фахівця зростають при наявності орієнтації на професійну компетентність, служіння та виклик; спадають, при орієнтації на автономію (погіршуються характеристики яскравості-чіткості та задоволеності), стабільність роботи (погіршуються показники значущості, винагороди, справедливості та сили мотиву досягнення професійного успіху), підприємництво (погіршуються показники оцінки досяжності образу успішного фахівця).

3.2.3. Зв'язок характеристик образу успішного фахівця із типами мислення

Діагностика схильностей особистості до того чи іншого типу мислення вважається важливою умовою при виборі фаху. Тип мислення є індивідуальним способом переробки інформації і особистісною характеристикою. Знання про власний тип мислення допомагають спрогнозувати успішність у певній сфері професійної діяльності, відповідний стиль діяльності, професійну спрямованість та інтереси особистості.

За допомогою опитувальника Г. Резапкіної «Тип мислення» нам вдалося визначити домінуючі типи мислення у студентів досліджуваних спеціальностей (додаток Н, рис. Н.1-Н.4).

Відтак, майже для половини студентів правничих спеціальностей (45%) характерним є домінування словесно-логічного мислення, що демонструє яскраве вираження вербального інтелекту, вміння сформулювати власну думку і донести її до співрозмовника чи слухачів. При наявності такого типу мислення вибір правничого напрямку навчання вважається досить вдалим. Також, для 34% респондентів даного напрямку навчання домінуючим є наочно образне мислення, яке проявляється у здатності відтворювати ситуацію чи задачу у формі образів і оперувати ними. Такий тип мислення важливий для людей творчих професій, де потрібно щось моделювати, проектувати, розробляти. Предметно-дієве мислення, яке проявляється у здатності засвоювати і обробляти інформацію через рухи, завдяки практичній діяльності є домінуючим у 21% опитаних студентів правничого напрямку навчання.

Щодо студентів-психологів, то у 60% опитаних діагностовано домінування наочно-образного мислення, у 28% – словесно-логічного та у 12% – предметно-дієвого. Досить схожими виявилися результати у студентів-соціальних працівників: 66% – наочно-образне мислення; 18% – словесно-логічне; 16 % – предметно-дієве.

Для студентів даних напрямів навчання важливим є наявність добре розвиненого словесно-логічного типу мислення. Характерною особливістю дослідження є відсутність у студентів гуманітарних напрямів навчання домінування абстрактно-символічного типу мислення (засвоєння інформації за допомогою схем, формул, математичних символів і т.д.).

У студентів-електротехніків, які відносяться до технічних напрямів навчання домінуючими виявилися такі типи мислення: 49% опитаних мають схильність до предметно-дієвого мислення; 26% – абстрактно-символічного, 23% – наочно-образного; 2% – словесно-логічного. Оскільки, дана

спеціальність пов'язана із проектуванням і розробкою електричних схем, то схильність до абстрактно-символічного, предметно-дієвого та наочно-образного типів мислення сприятимуть студентам та фахівцям у їхній професійній діяльності.

Здійснивши кореляційний аналіз результатів дослідження, які стосуються характеристик образу успішного фахівця та типу мислення було виявлено певні кореляційні зв'язки (додаток М, табл. М.4), що наглядно відображені на рис. 3.21.

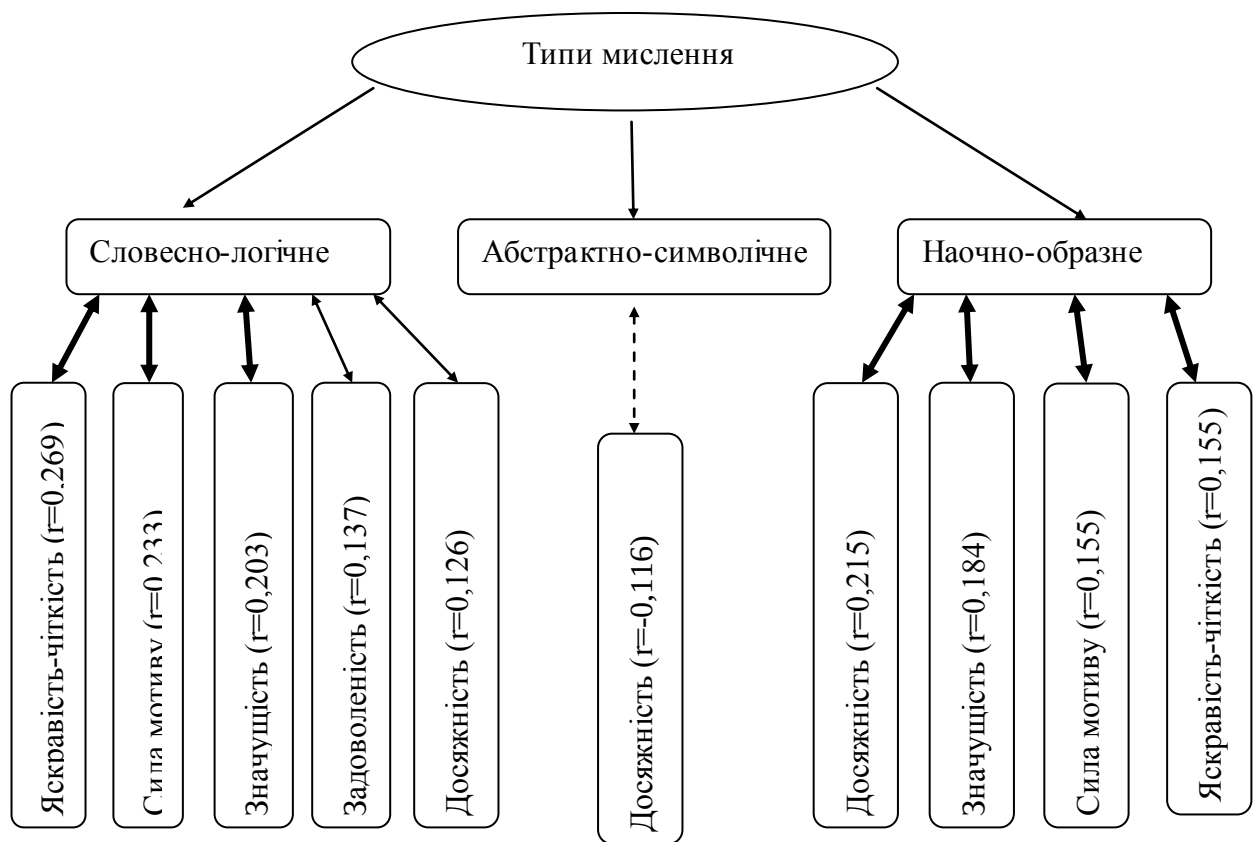


Рис. 3.21 Кореляційні зв'язки типів мислення із характеристиками образу успішного фахівця

Здійснений кореляційний аналіз показав, що словесно-логічне мислення характеризується кореляційними зв'язками на рівні високої статистичної значущості ($p \leq 0,01$) із характеристикою яскравості-чіткості образу успішного фахівця, силою мотиву досягнення професійного успіху, значущістю образу та зв'язками при $p \leq 0,05$ із такими характеристиками

образу успішного фахівця як задоволеність та досяжність. Це свідчить про те, що чим вищими є показники за шкалою «Словесно-логічне мислення», тим вищими стають показники характеристик образу успішного фахівця. Така ж тенденція спостерігається і у респондентів, із схильністю до наочно-образного типу мислення, оскільки, даний тип мислення має кореляційні зв'язки на рівні високої статистичної значущості ($p \leq 0,01$) із такими характеристиками образу успішного фахівця як: досяжність, значущість, сила мотиву досягнення професійного успіху, яскравість-чіткість.

Абстрактно-символічний тип мислення, який визначений у 26% студентів-електротехніків як домінуючий, має негативний кореляційний зв'язок, при $p \leq 0,05$ із досяжністю. Такий результат говорить про те, що у студентів із домінуванням абстрактно-символічного типу мислення, суб'єктивна оцінка міри досяжності професійного успіху є досить низькою. Тобто, прагнення реалізувати себе в майбутньому успішним фахівцем вважається, такими студентами, малоімовірним та, практично, не досяжним.

Щодо наочно-дієвого типу мислення, то за допомогою методу кореляційного аналізу не було виявлено значущих кореляційних зв'язків із характеристиками образу успішного фахівця.

Аналіз результатів дослідження показав наступні результати: у переважної більшості студентів серед досліджуваної вибірки тип мислення відповідає обраному фаху і може сприяти досягненню подальших професійних успіхів; у респондентів, яким властивий словесно-логічний та наочно-образний тип мислення показники характеристик образу успішного фахівця виражені в значно більшій мірі, ніж у респондентів із абстрактно-символічним та наочно-дієвим типом мислення.

3.2.4. Зв'язок характеристик образу успішного фахівця із професійним типом особистості

При дослідженні образу успішного фахівця як чинника професіоналізації студентської молоді важливо було продіагностувати наявні у респондентів схильностей до певного виду професійної діяльності та визначити, чи відповідають вони вимогам до обраного фаху, а також, чи існує зв'язок характеристик образу успішного фахівця у респондентів різних професійних типів.

Відомо, що здібності та схильності відіграють важливу роль в професійній діяльності, а відповідність наявних здібностей обраній спеціальності свідчитимуть про адекватну оцінку власних можливостей. Від так, за словами В. Шадрикова, здібності є індивідуально-психологічними особливостями особистості і лежать в основі успішного виконання тієї чи іншої діяльності [155]. Також, здібності розглядаються як сукупність властивостей особистості, які визначають успішність отримання знань, вмінь і навичок в певних сферах життя і діяльності [30]. Тому, діагностика наявних здібностей та схильностей дає можливість спробувати спрогнозувати можливість досягнення професійного успіху у респондентів, хоча, і не вважається визначальним чинником (додаток Н, рис. Н.1-Н.4). Важливим кроком дисертаційного дослідження є співставлення характеристик образу успішного фахівця у респондентів із задатками до різних типів професійної діяльності.

Використавши модифікований варіант «Диференційно-діагностичного опитувальника» Є. Климова вдалося діагностувати схильності студентів до п'яти типів професійної діяльності: «людина-людина», «людина-знакова система», «людина-природа», «людина-техніка», «людина-художній образ» (групування видів трудової діяльності з урахуванням чотирьох класифікаційних ознак: об'єктів, цілей, знарядь, умов праці та вимог до певного виду діяльності) (рис. 3.22).

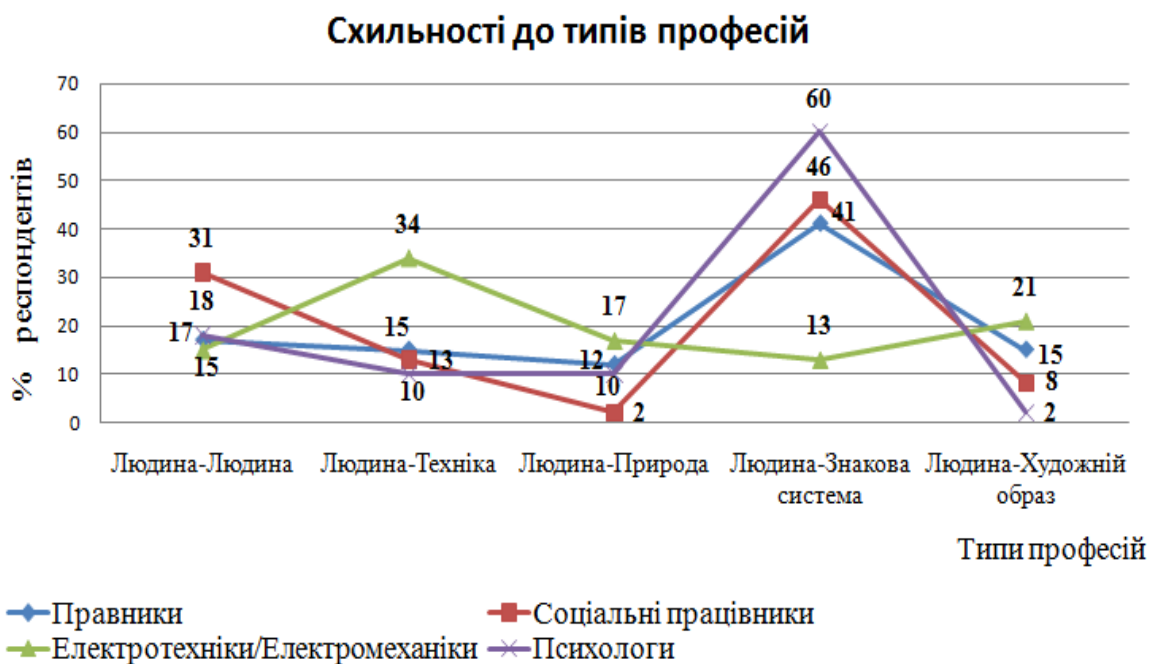


Рис. 3.22 Результати діагностики схильностей респондентів до певних типів професійної діяльності (за Є.О. Климовим)

Опрацювавши результати діагностики було з'ясовано, що:

1) студенти *правничого напрямку навчання*, професійна діяльність яких, пов'язана із професіями типу «людина-людина», в більший мірі (41%) мають схильності до професій «людина-знакова система» (майже половина студентів), друге місце посідають схильності до професій «людина-людина» (17%), третє – «людина-техніка» (15%), четверте – «людина-художній образ» (15%) і п'яте – «людина-природа» (15%);

2) студенти напрямку навчання «*Соціальна робота*» (професія типу «людина-людина») продемонстрували схильності до типу «людина-знакова система» (46%), на другому місці проявилися задатки до професій типу «людина-людина» (31%), на третьому «людина-техніка» (13%), на четвертому – «людина-художній образ» (8%) і на п'ятому – «людина-природа» (2%), тобто відстежується така ж тенденція, що й у студентів-правників;

3) студенти напрямку навчання «*Електротехніка та електротехнології*» і «*Електромеханіка*» (професійний тип – «людина-

техніка») в найбільшій мірі, мають схильності до професій «людина-техніка», друге місце посідають схильності до професій «людина-художній образ» (21%), що є досить цікавим показником для студентів технічної спеціальності, третє – «людина-природа» (17%), четверте – «людина-людина» (15%) і п'яте – «людина-знакова система» (15%);

4) більше ніж половина *студентів-психологів* (60%), напрям навчання яких пов'язаний із професією типу «людина-людина» проявили схильності до типу «людина-знакова система» і лише 18% – «людина-людина», решти «людина-техніка» (10%), «людина-природа» (10%), «людина-художній образ» (2%).

Характерною ознакою дослідження виявилось те, що у трьох з чотирьох досліджуваних груп студентів (причому, саме гуманітарних напрямків навчання) чітко проявилися схильності до професій типу «людина-знакова система». Такі професії пов'язані із знаковим кодуванням інформації (це може бути як робота із словами, текстами, книгами, так і схемами, картами чи комп'ютерними системами). Оскільки в сучасному світі більшість сфер професійної діяльності пов'язані із комп'ютерними технологіями, а сучасне виробництво і сфера послуг стали максимально автоматизованими і комп'ютеризованими, то така діяльність вимагає задатків та вміння збирати інформацію, переробляти її, трансформувати в усну чи письмову форми, схеми, формули і т.д. Також, з цього приводу, звернемося до слів В. Москаленко, яка говорячи про соціально-культурний розвиток зазначає, що майже кожне століття характеризується розвитком здібностей в якійсь особливій галузі, що притягує до себе чисельність обдарованих особистостей. Так, в одну епоху відзначається бурхливий розвиток здібностей в галузі архітектури, в іншу – музики, живопису, фізики, механіки [102, с. 337]. Ми погоджуємося із твердженнями автора і вважаємо, що наша епоха – це епоха розвитку інформаційних технологій та комп'ютеризації.

Порівнявши середні результати діагностики схильностей до певних типів професійної діяльності та характеристики образу успішного фахівця за

допомогою однофакторного дисперсійного аналізу не було виявлено статистично достовірної відмінності у показниках характеристик образу успішного фахівця та сили мотиву досягнення професійного успіху, зокрема, стосовно типів професійної діяльності, оскільки рівень значущості залежних змінних коливається від 0,273 до 0,780 (додаток М, табл. М.10, М.11), і є більшим за допустимий рівень значущості 0,05. Незалежна змінна «Тип професії», залежні змінні – «Сила мотиву досягнення професійного успіху», «Значущість», «Яскравість-чіткість», «Задоволеність», «Цінність», «Справедливість» (додаток М, табл. М.10, М.11).

Ще однією методикою, яка діагностує схильності до професійної діяльності є модифікований варіант опитувальника Дж. Голланда для визначення професійного типу особистості. Відповідно, особистість може належати до: офісного, реалістичного, підприємницького, соціального, артистичного, чи інтелектуального типу (додаток Н, рис. Н.9-Н.12.). Результати діагностики професійного типу особистості серед студентів чотирьох досліджуваних напрямів навчання відображені на рис. 3.23.

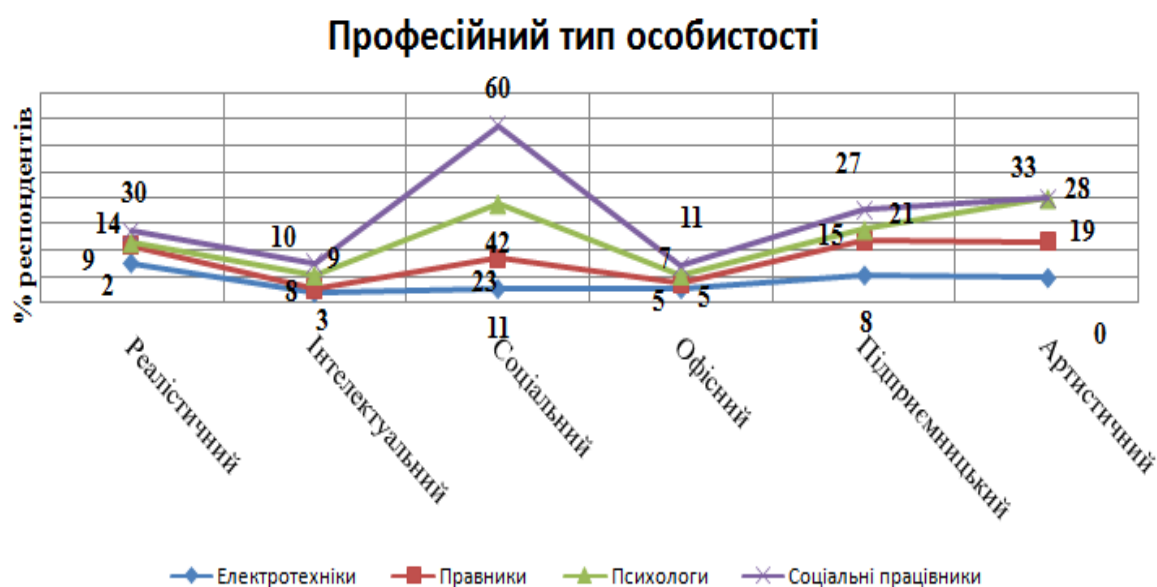


Рис. 3.23 Результати діагностики професійного типу особистості (за методикою Дж. Голланда)

Результати дослідження виявилися цілком очевидними. У студентів напрямів навчання, які пов'язані із електротехнікою 30% опитаних належать до реалістичного типу, 8% до інтелектуального, 11% до соціального та 11% до офісного, 21% до підприємницького типу, 19% до артистичного. Домінуючим є реалістичний тип, який характеризується такими властивостями як емоційна стабільність та реалістичність поглядів на життя, орієнтація на практичну діяльність пов'язану з конкретними об'єктами.

Щодо студентів правничого напряму навчання, то результати є наступними: 28% опитаних мають схильності до артистичного типу особистості, 27% до підприємницького, 23% – соціального, 14% – реалістичного, 3% – інтелектуального. Майже на однаковому рівні, домінуючими в даній досліджуваній групі є артистичний тип, орієнтований на розвиток вербальних здібностей, творчого потенціалу, інтуїції, емоційності, уяви, що може сприяти розвитку успішної кар'єри юриста, але за умови, що такі особистості зможуть виправити недоліки даного професійного типу, які пов'язані із браком старанності і ухиленням від чітко структурованої діяльності, а також домінуючим є підприємницький тип із розвиненими вербальними здібностями, соціальними навичками, орієнтацією на результат діяльності та роботу, пов'язану із організацією діяльності та керівними посадами.

У майбутніх психологів добре розвинені задатки до соціального типу (у 42% опитаних). Особистості соціального типу вміють добре розбиратися у поведінці людей, мають розвинені соціальні навички комунікації та вміння налагоджувати стосунки, альтруїстичні мотиви та гуманність, які проявляються у прагненні допомагати іншим. Даний професійний тип найбільше підходить для професії психолога. Також, 33% опитуваних студентів проявили задатки до артистичного типу, 10% – до інтелектуального, 8% – до підприємницького, 2% – до реалістичного типу.

У студентів напрямку навчання «Соціальна робота» діагностовано схильності до наступних типів професійної діяльності: 60% респондентів

мають схильності до соціального типу, 15% – підприємницького типу, 9% – реалістичного типу та 9% – до інтелектуального типу. Більше половини студентів навчається за фахом, який відповідає наявним у них здібностям. На відміну від студентів із інших напрямів навчання у майбутніх соціальних працівників не виявлено задатків до артистичного типу.

Загалом, дослідження професійних задатків за допомогою методик Дж. Голланда та Є. Климова, показало, що більшість респондентів по всій досліджуваній вибірці зробили вибір на користь тих професій, які відповідають їхнім задаткам, що в майбутньому, сприятиме досягненню успіху в кар'єрі.

Для діагностики наявності зв'язків між шкалами методики Дж. Голланда, орієнтованої на визначення професійного типу особистості та характеристик образу успішного фахівця було здійснено кореляційний аналіз (додаток М, табл. М.5). На рис. 3.24 відображено значущі кореляційні зв'язки між цими характеристиками.

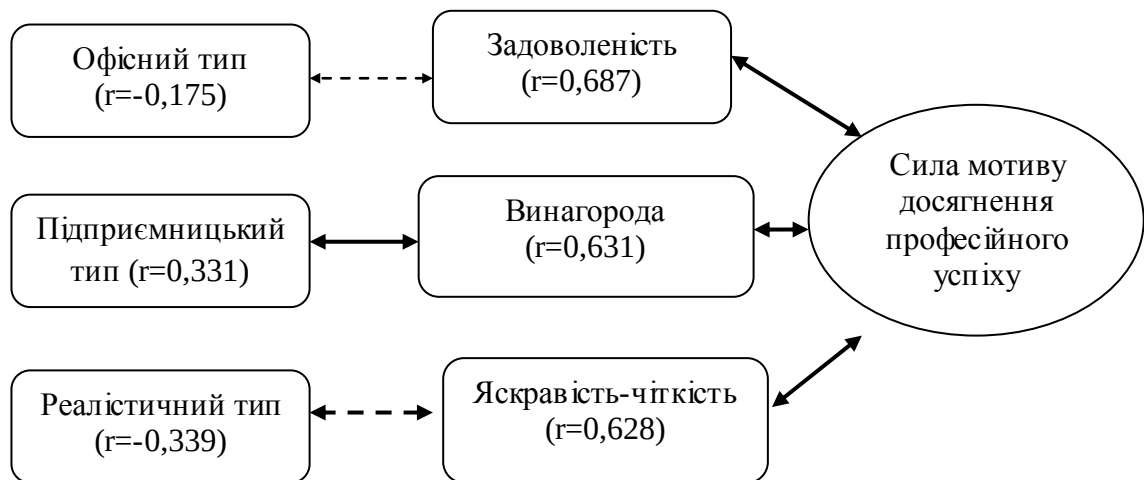


Рис. 3.24 Кореляційні зв'язки показників професійних типів особистості із характеристиками образу успішного фахівця

Відповідно до результатів діагностики у особистостей, що належать до реалістичного типу, відстежується негативний кореляційний зв'язок ($r=0,339$) на рівні високої статистичної значущості ($p \leq 0,01$) із яскравістю-чіткістю образу успішного фахівця, офісний тип особистості негативно корелює із

фактором «Задоволеність» ($r=-0,075$) на рівні статистичної значущості $p \leq 0,05$, а підприємницький тип має позитивний кореляційний зв'язок (при, $p \leq 0,01$) із фактором «Цінність» ($r=0,331$).

Отже, мотивація досягнення професійного успіху зростає, якщо у студентів наявний підприємницький тип особистості, який сприяє покращенню суб'єктивної оцінки винагороди. Для осіб, що відносяться до підприємницького типу характерними є прагнення до самоствердження, керівництва іншими, наявність організаторських здібностей, розвинений соціальний інтелект. Їм не підходить діяльність, яка вимагає посидючості, монотонності, розміреності, однотипності, альтруїзму. Вважається, що особистість підприємницького типу прагне мати власну справу, є гнучкою та готова йти на ризик, саме тому, реалізація образу успішного фахівця, буде важливою винагородою за її активність.

Також, як з'ясувалося в результаті проведення кореляційного аналізу, дещо слабшою мотивацією відрізняються особистості, які відносяться до реалістичного та офісного типів, оскільки фактори «Яскравості-чіткості» та «Значущості» образу оцінюються ними досить низько.

Особистості офісного типу мають протилежні характеристики до осіб підприємницького типу. Оскільки, для них властиві задатки до чітко структурованої однотипної діяльності із відпрацьованими алгоритмами та інструкціями, любов до роботи з цифрами, документами, схемами, то такі особистості частіше є підлеглими, не готові йти на ризик, віддають перевагу «синиці в руках, аніж журавлю в небі». Тому, фактор «Задоволеності» від реалізації образу успішного фахівця оцінюється особистостями офісного типу досить слабо, що негативно впливає на рівень мотивації досягнення професійного успіху.

Щодо особистостей реалістичного типу, то їх можна охарактеризувати як найбільш прагматичних та орієнтованих на сьогодення, практиків з тверезим мисленням, які люблять чіткі та конкретні вказівки в роботі, не люблять багато і палко розповідати, радше доводять все на ділі. До нових

ідей та думок відносяться із певною долею скептицизму. Саме тому, таким особистостям важко дуже чітко та яскраво уявити себе в ролі успішного фахівця, що також має негативний вплив на рівень мотивації.

За допомогою однофакторного дисперсійного аналізу було порівняно показники сили мотиву досягнення професійного успіху у респондентів зі схильностями до певного професійного типу особистості. Залежна змінна «Сила мотиву досягнення професійного успіху», незалежна – «Професійний тип особистості». Оскільки, показник рівня значущості $p=0,966$ є більшим за допустимий рівень значущості (додаток М, табл. М.9), то статистично достовірної відмінності не спостерігається.

Також, вважається що при виборі фаху важливе значення має тип темпераменту та його відповідність обраній сфері професійної діяльності, Успішна професійна діяльність часто є зумовленою розвитком тих чи інших властивостей темпераменту. Тому, при здійсненні професійного відбору прийнято діагностувати відповідність властивостей темпераменту вимогам професії [46]. З цих міркувань нами було здійснено діагностику темпераменту особистості і його властивостей (емоційної стійкості або нейротизму та рівня екстра-інтроверсії), за допомогою опитувальника Г. Айзенка, який входить в комплекс експрес-діагностичних технологій розроблених в Дослідницькому Центрі (при Національному університеті «Львівська політехніка»).

Здійснивши кореляційний аналіз результатів дослідження характеристик образу успішного фахівця та властивостей темпераменту було виявлено лише один негативний зв'язок ($p \leq 0,05$), а саме, встановлено, що із зростанням рівня нейротизму зменшується суб'єктивна оцінка винагороди. Це є ознакою того, що особистості із відчуттям тривожності, напруженості, надчутливістю реакцій досить низько оцінюють можливість образу успішного фахівця виступати винагородою, а отже, слабшає мотивація досягнення професійного успіху (додаток М, табл. М.7). Інших зв'язків в результаті здійснення кореляційного аналізу виявлено не було.

Отже, можемо припустити, що успіх в професійній діяльності не залежить від наявного в особистості типу темпераменту, а радше, від адекватності та відповідності властивостей темпераменту вимогам професії.

За допомогою однофакторного дисперсійного аналізу вдалося перевірити показники сили мотиву досягнення професійного успіху у респондентів із домінуванням різних типів темпераменту. Залежна змінна «Сила мотиву досягнення професійного успіху», незалежна – «Тип темпераменту». Оскільки, показник рівня значущості $p=0,540$ є більшим за допустимий рівень значущості (додаток М, табл. М.12), то статистично достовірної відмінності не спостерігається. Отже, як показали результати дослідження мотивація досягнення професійного успіху не залежить від наявного у респондента типу темпераменту.

Загалом можемо підсумувати, що більшість респондентів досліджуваних спеціальностей при виборі професійної діяльності опиралися на наявні здібності, схильності та інтереси. Згідно з результатами дослідження за методикою Є. Климова схильності до професійних типів діяльності не впливають на характеристики образу успішного фахівця та мотивацію досягнення професійного успіху. Існують зв'язки між професійними типами особистості та характеристиками образу успішного фахівця.

Тип темперамент як індивідуально-психологічної властивість особистості не впливає на мотивацію досягнення професійного успіху.

Висновки до третього розділу

Соціально-психологічний образ успішного фахівця являє собою систему уявлень особистості про зразкові характеристики суб'єкта професійної діяльності, його професійно-рольові компетенції, знання вміння, навички, соціальний статус, емоційні переживання та професійну спрямованість.

У структурі образу успішного фахівця можна виділити три компоненти: когнітивний, афективний та конативний. До *когнітивного компоненту* відносяться уявлення особистості про соціальний статус успішного фахівця, рівень матеріальної забезпеченості та професійно важливі якості фахівця як суб'єкта конкретної професійної діяльності. Студенти технічних та гуманітарних спеціальностей асоціюють образ успішного фахівця із такими професійно важливими якостями як: професійна обізнаність, компетентність, цілеспрямованість, наполегливість, чесність, додатковим для студентів гуманітарних спеціальностей, які відповідають професійному типу «людина-людина», є емпатійність та комунікабельність, а для студентів технічних спеціальностей – уважність/точність та відповідальність. *Афективний* компонент містить уявлення про ймовірні почуття та емоції фахівця в результаті досягнення професійного успіху. Ці уявлення пов'язані із почуттям задоволення від професійної діяльності та власної значущості. До *конативного компоненту* відносяться уявлення особистості про стимули до поведінки, спрямованої на професійну успішність, наявність потреби і мотивації досягнення успіху, а також, системи професійних ціннісних орієнтацій.

На формування образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді впливають як індивідуально-психологічні особливості особистості, так і соціокультурне середовище, в якому вона проживає. Вплив соціокультурного середовища відображається, в значній мірі, на когнітивній складовій образу успішного фахівця, яка пов'язана із уявленнями сучасної студентської молоді про соціальний статус та матеріальну забезпеченість успішного фахівця; уявленнями про професійно важливі якості, права та обов'язки, які покладає суспільство на суб'єкта конкретної професійної діяльності. Також, за участі соціального середовища, в якому перебуває особистість, відбувається формування системи професійних ціннісних орієнтацій та потреб.

Соціально-психологічному образу успішного фахівця який спонукає сучасну студентську молодь до успішної професіоналізації притаманна певна мотиваційна сила, що детермінується такими характеристиками як яскравість-чіткість, значущість, досяжність, цінність, задоволеність, справедливість. Підсилюючи зазначені характеристики існує можливість здійснення цілеспрямованого впливу на процес професіоналізації студентської молоді, оскільки, зростає загальний рівень мотивації досягнення професійного успіху.

Встановлено зв'язок характеристик образу успішного фахівця із такими індивідуально-психологічними особливостями особистості:

- *потребою в досягненні успіху* (чим вищий рівень потреби в досягненні успіху, тим вищі показники сили мотиву досягнення професійного успіху);
- *мотивами вибору професії* (показники характеристик образу зростають, якщо студенти при виборі фаху, керувалися внутрішніми мотивами);
- *задатками до типу мислення* (показники характеристики образу успішного фахівця та сили мотиву його досягнення є значно кращими у особистостей із словесно-логічним та наочно-образним типами мислення);
- *рівнем нейротизму* (у емоційно стійких особистостей із низьким рівнем нейротизму зростають показники оцінки досяжності образу успішного фахівця);
- *професійними ціннісними орієнтаціями* (на розвиток характеристик образу успішного фахівця позитивно впливають такі цінності, як професійна компетентність, служіння та виклик і негативно впливають – стабільність і автономія).
- *професійним типом особистості* (позитивно впливають на характеристики образу успішного фахівця, а отже, і на загальний рівень мотивації до професіоналізації схильності до підприємницького типу, а негативно – схильності до офісного та реалістичного типу), водночасне не

відмічено статистично достовірної відмінності по відношенню до характеристик образу у особистостей із схильностями до різних типів професійної діяльності (за Є. Климовим).

Аналіз наявних зв'язків характеристик соціально-психологічного образу успішного фахівця із професійними ціннісними орієнтаціями і професійними типами вказує на те, що показники рівня сили мотиву досягнення образу успішного фахівця є значно вищими у гнучких особистостей, орієнтованих на подолання кар'єрних викликів, служіння професії, розвиток компетентностей та, у особистостей із задатками до підприємницького типу, який також вимагає гнучкості, рішучості, винахідливості. Отже, вміння бути гнучкими та мобільними сприяють досягненню професійних успіхів.

Результати дослідження, описані у даному розділі, відображені у наукових публікаціях автора [83; 86; 88; 89; 90; 196].

РОЗДІЛ 4

ПІДСИЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТІВ ЗАСОБАМИ АКТИВІЗАЦІЇ ОБРАЗУ УСПІШНОГО ФАХІВЦЯ

У розділі описано особливості організації формувального експерименту, його основні етапи, а також структуру розробленого тренінгу «Активізація образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді». Проаналізовано результати формувального впливу, який здійснювався за допомогою тренінгу з метою розвитку мотивації до професійної самореалізації шляхом активізації чіткого та яскравого «Я-образу успішного фахівця». Підтверджено положення про те, що проектуючи певні образи у свідомості студентів можна впливати на їхню поведінку, підсилювати мотивацію досягнення успіху та професійної самореалізації. Розроблено практичні рекомендації для активізації образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді.

4.1. Організація формувального експерименту

В контексті наведених підходів, щодо проблеми професіоналізації [1; 22; 29; 37; 48; 51; 59; 75; 79; 95; 116; 118; 120; 190; 208; 216] не достатньо зосередженою є увага соціальних психологів на образі бажаного професійного майбутнього, а також образі успішного фахівця та на його ролі у процесі професіоналізації. Попри те, проектування бажаного майбутнього відіграє фундаментальну роль при стимулюванні до реалізації дій в напрямку досягнення бажаного. В контексті цієї проблематики згадаємо слова Т. Титаренко, яка наголошує, що «Соціальна психологія особистості на своєму рівні створює образи майбутнього життя людини, якого вона варта, якого вона прагне, яке моделює і ці образи стимулюють до формулювання життєвих завдань як найважливіших персонологічних інновацій» [142, с. 50].

Крім того, автор виділяє різні форми візуалізації майбутнього, зокрема: структурована форма (життєва перспектива – картина майбутнього; життєва програма – матриця життєвих цілей; життєва мета – запланований результат, до якого прагне людина; життєвий план, як конкретизація цілей у хронологічному аспекті) та неструктурована форма (мрія, надія, фантазія, бажання, передчуття).

Саме тому, в контексті соціально-психологічних досліджень, вважається за потрібне виділити та додатково довести мотиваційну і управлінську функції образу. Адже, проектуючи чіткий та яскравий образ бажаного результату у свідомості індивідів ми можемо покращувати мотивацію і стимулювати до просоціальної поведінки. Дане положення також може бути застосовуваною і в контексті управління процесом професіоналізації сучасної студентської молоді. Зокрема, проектуючи чіткий та яскравий «Я-образ успішного фахівця» (проектування і деталізація складової Я-концепції особистості – Я-ідеального) можна підсилювати мотивацію молодих людей до реалізації цього образу, а отже, впливати на процес професіоналізації, заохочуючи студентів до саморозвитку і самореалізації.

Для реалізації запропонованої ідеї та перевірки гіпотези дослідження вважалося доцільним провести експеримент із використанням тренінгових вправ для здійснення формувального впливу на свідомість студентів.

Взявши за основу згадане вище положення, та наведений у першому розділі теоретичний аналіз, було розроблено і апробовано ряд тренінгових вправ, які націлені на:

- створення образу «Я – успішний фахівець»;
- стимулювання ідентифікації особистості студента із обраною професією;
- підсилення мотивації до професійної самореалізації.

Для апробації програми тренінгу розвитку мотивації, спрямованої на реалізацію образу «Я – успішний фахівець», було проведено експеримент [20, с. 136]. У тренінгу взяли участь студенти напрямку

«Практична психологія» 2-го та 3-го курсів Національного університету «Львівська політехніка».

Виділено експериментальну (основну) та контрольну групи. Загальна кількість учасників експерименту 87 осіб. У контрольній групі кількість учасників експерименту – 41 студент, а в експериментальній (основна) – 46. Тренінг проводився в двох групах – 24 та 22 студенти у кожній.

З метою перевірки наявності позитивних зрушень, які стосуються покращення мотивації студентів, було здійснено замір сили мотиву досягнення професійного успіху та характеристик образу успішного фахівця за тиждень до тренінгу та один тиждень після проведення тренінгу за допомогою опитувальника «Сили мотиву».

Розроблення тренінгових вправ та процедури дослідження. Структура програми тренінгу «Активізація образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді», який націлений на розвиток мотивації реалізації бажаного образу «Я – успішний фахівець», включає вісім вправ і розрахована на два заняття.

Мета тренінгу: підсилити мотивацію студентів до самореалізації у професійній діяльності за допомогою конструювання чіткого та яскравого образу «Я – успішний фахівець».

Розроблено правила тренінгу.

У тренінгу передбачено:

I. комунікативну складову та обговорення:

- учасники діляться очікуваннями від результатів тренінгу;
- розповідають про життєве кредо, яке виступає мотивуючим фактором у будь-якій діяльності;
- діляться уявленнями про те, що для них означає успіх в професійній діяльності;
- пригадують та обговорюють відомих особистостей, які досягли життєвого успіху завдяки докладеним зусиллям;
- обговорюють значення візуалізації у досягненні успіху людини;

II. елементи візуалізації для побудови образу успішного фахівця конкретної професійної діяльності із залученням різних модальностей, опис омріяної професії, зображення сходинок до мрії, написання казки про здійснення мрії, передбачення професійного майбутнього один для одного.

Структура програми тренінгу «Активізація образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді»

Етап 1.

1. Привітання та вступна частина.

1.1. Вступне слово. Шановні студенти! Всім відомо, що людина, яка задоволена своєю професією і своїм місцем в житті відчуває гармонію та баланс, приносить користь собі і суспільству. Діяльність такої людини є мотивованою, цілеспрямованою та продуктивною. Ви вже зробили свій професійний вибір, здобуваєте фахову освіту і те, професіоналом якого рівня і яких масштабів станете в майбутньому залежить від Вас самих. Зараз до Вашої уваги пропонується тренінг, який спрямований на те, щоб допомогти визначитися із майбутніми професійними пріоритетами і зрозуміти яких цілей Ви прагнете досягнути в обраній сфері.

1.2. Правила поведінки в групі. Ми будемо працювати із Вашим професійним майбутнім, виконувати різні вправи. Ви маєте можливість брати участь у обговоренні важливих питань та дискусіях але, в більшості випадків, вправи спрямовані на візуалізацію, тому основним правилом поведінки в групі є зберігання спокою та тиші, створення гармонійної, розслаблюючої атмосфери. У Вас є можливість висловитися про те, що заважає брати участь у роботі групи. Варто утримуватися від сторонніх розмов та дотримуватися принципу «Тут і тепер». Той факт, що Ви знаходитеся у знайомій обстановці, у знайомому колі людей, сприяє створенню розслаблюючої і спокійної атмосфери.

1.3. Висловлювання учасників програми, щодо очікувань від результатів тренінгу.

2. Основна частина

Завдання 2.1. Обговорення теми: «Що для Вас означає успіх у професійній діяльності?». Очевидно, що відчуття успіху є індивідуальним, хтось для того, щоб бути успішним мріє стати відомим, хтось багатим, хтось прагне престижу та влади, а хтось, можливо, просто допомагати іншим та бути корисним.

Завдання 2.2. Я думаю, що Ви неодноразово зустрічалися із випадками, коли люди із однаковими задатками та ресурсами досягають різних вершин успіху. Часто, справа полягає не в тому, що в когось більше часу чи можливостей, а в тому, *наскільки сильно ми* прагнемо досягнути певного результату і готові докладати до цього потрібних зусиль. Не дарма в народі побутує вираз, що той, хто хоче щось зробити знайде можливість і час, а хто не хоче – знайде причину, щоб не робити. Людина є ковалем свого щастя. З цього приводу розкажу одну повчальну притчу.

Багато років тому в одному місті жив дуже мудрий чоловік. До нього часто приходили люди за порадою. Слава про його мудрість рознеслася всюди. Одного дня слава дійшла до ще одного чоловіка, який теж був мудрим і відомим в окрузі. Цей чоловік теж допомагав людям порадами. Йому подобалося те, що його вважають наймудрішим і прислухаються до його порад. І коли він дізнався, що є ще один мудрець, то розгнівався на нього за те, що втрачає свою популярність. У мудреця закралася думка, як довести іншим людям, що насправді мудрішим є він. Довго думав і вирішив: «Я візьму метелика, заховаю його між долонь, підійду на очах у всіх до мудреця і запитаю його: «Скажи, що у мене в руках?». Він, звичайно ж, великий мудрець, тому здогадається і скаже: «У тебе в руках метелик». Тоді я його запитаю: «А який це метелик, живий чи мертвий?». Якщо він скаже, що метелик живий, тоді я затисну його своїми долонями так, що коли їх розкрию, то усі побачать, що він мертвий. А якщо він скаже, що метелик мертвий, тоді я відпущу його і він полетить. І тоді усі побачать, що мудрець виявився не правий». Як задумав, так і зробив.

Узяв метелика, підійшов до мудреця і запитав його: «Скажи, що у мене в руках?». Мудрець подивився і сказав: «У тебе в руках метелик». Тоді він запитав мудреця: «Скажи, живий він чи мертвий?». Мудрець подивився йому в очі, подумав і сказав: «Все буде так, як ти захочеш. Все в твоїх руках».

Так ось: наше щастя в наших руках, буде так, як ми захочемо.

А зараз, я попрошу Вас пригадати людину, яка, на вашу думку, досягла успіху в своїй кар'єрі. Яким чином вона цього досягла? Чи могла б ця людина стати вашим кумиром, еталоном в професійній діяльності, які людські та професійні якості Вам імпонують в цій людині?

Завдання 2.3. Як Ви вважаєте, яка роль мотивації у досягненні професійного успіху. Кожен з нас має в житті своє життєве кредо, яке виражає певні моральні принципи, за допомогою яких ми, зазвичай, діємо. Назвіть, будь ласка, своє кредо, мотивуючу фразу, яка характеризує Вашу діяльність та вибір цілей [36, с. 124].

Завдання 2.4. Що Вам відомо про візуалізацію? Як Ви вважаєте, чи є цей метод постановки цілей дієвим? (В результаті обговорення тренер зі студентами приходить до висновків, що візуалізація буде успішною, якщо до неї ставитися як до способу підсилення мотивації. Без образу кінцевого результату діяльності не можлива сама діяльність, тому, що людина не знає чого вона прагне, в якому напрямку їй слід рухатися і що робити. Навряд чи буде дієвою візуалізація в тому випадку, коли людина лише візуалізуватиме свою ціль, не докладаючи до цього зусиль для здійснення мети. Скажімо, можна без кінця візуалізувати ціль навчитися водити автомобіль та отримати права водія, можна уявляти себе за кермом автомобіля, бачити власне фото та прізвище у водійських правах, але до тих пір, поки людина не почне робити конкретних кроків: відвідувати курси водіїв, вправлятися у водінні авто, вивчати правила дорожнього руху і т.ін., візуалізація буде безсилою).

Завдання 2.5. Тепер я попрошу Вас використати один, дуже важливий в житті інструмент – уяву. Ми будемо малювати Ваше майбутнє життя, розфарбовувати його в різні кольори-емоції. Чи погоджуєтеся Ви з тим, що

продуктивна людська діяльність не можлива без наявності цілей? Першим кроком при формуванні цілі є мрія.

Уявіть, що життя людства – це море, кожен з нас пливе по морі на своєму кораблі. Людина є капітаном корабля. Якщо ми знаємо куди наш корабель має плисти, тоді вибираємо напрямок, шлях і курсуємо по ньому. Якщо ж ми просто пливемо, не задумуючись про місце призначення, то корабель пускається «на самотік». Подує сильний вітер, і його понесе зі швидкістю в невідомому напрямку. Може бути так, що він потрапить під шторм, може натрапити на скали і розбитися. Ми ж не знаємо в якому напрямку слід рухатися. Подумайте, наскільки велике значення має наявність цілі в нашому житті. Уявімо собі, що наш корабель пливе в напрямку певного острова. Звичайно, по дорозі нам теж можуть траплятися перешкоди, але тепер нам відомо заради чого будемо з ними боротися і куди пливемо. Дорога на острів нас змінює, загартовує і ми припливаємо вже новими людьми. Цей острів – це наш острів мрії.

Тепер подумайте, чого Ви хочете від життя, що в ньому має з'явитися через певний проміжок часу, щоб можна було почувати себе щасливими задоволеними, успішними в професійній діяльності. Ким Ви хочете бачити себе в майбутньому? Уявіть, що Ви вже здобули освіту і займаєте певну посаду в обраній галузі діяльності.

Яка Ваша ціль, що це за посада? Якими Ви себе бачите через кілька років, коли Ви досягнули бажаного професійного рівня. Уявіть якомога чіткіше і яскравіше ким Ви є, чим займаєтеся, що Ви відчуваєте, які люди Вас оточують (студенти протягом кількох хвилин візуалізують майбутню професію).

Перед Вами є аркуш паперу. Запишіть, будь ласка, з верху листочка, обрану посаду і намагайтеся дещо її деталізувати (наприклад, я власник і керівник фірми, я вчитель географії у школі, я шкільний психолог чи коуч-тренер...).

Також занотуйте наступний момент: якими Ви є (запишіть ваші професійні та загальнолюдські якості, Ваш настрій, емоції, можливо Ви навіть бачите свій зовнішній вигляд, де Ви знаходитися, хто чи що Вас оточує, чим займаєтеся в даний момент і т.д.). Час виконання: 7-10 хв.

Завдання 2.6. Тепер, трохи нижче, структуруючи роботу по пунктах, дайте відповіді на такі запитання:

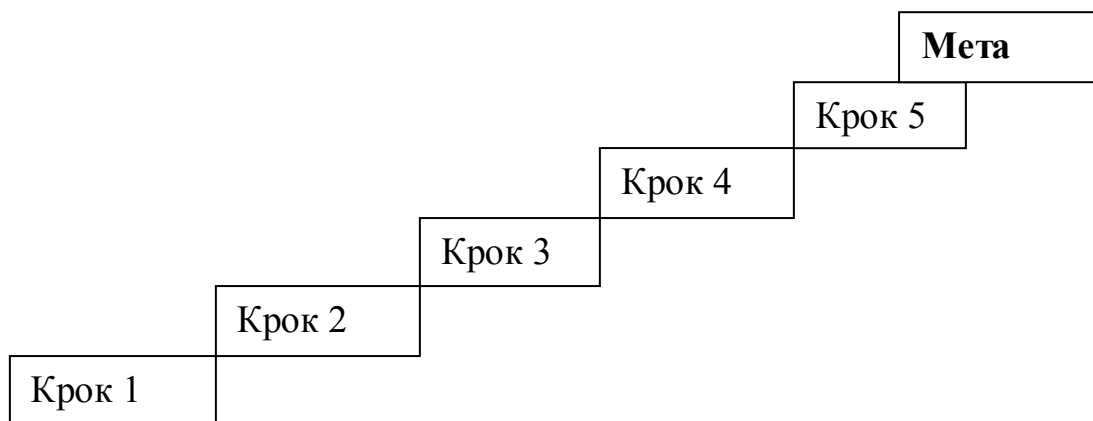
1) Як те, що я прагну досягнути вплине на моє життя та на задоволення значущих для мене потреб? Для чого це мені потрібно?

2) Чи є в мене потрібні для реалізації мети ресурси, які саме ці ресурси і можливості?

3) Якою буде для мене винагорода, коли я досягну запланованого?

4) Чи заслуговую я на цю винагороду, чи справедливою вона буде і чому?

Завдання 2.7. Яким чином я цього досягну? (Використовується загальновідома вправа «Сходинок до мети». Потрібно розбити свою мету на завдання і кроки, зобразити їх у вигляді сходинок. І ще раз вказати кінцеву мету). Наприклад,



Якщо маєте бажання, то біля кожного кроку і мети напишіть терміни виконання (наприклад 8–10 років дається на втілення мети, крок 5 – 7–8 років і т.д.). (Завдання виконується 10-15 хвилин).

Запишіть кроки, які Ви можете зробити для досягнення цілі вже у найближчий місяць.

Тепер на найближчих сім днів.

Завдання 2.8. Ми з Вами зустрінемося за тиждень, а за цей час Ви будете пригадувати свою мрію і деталізувати її наступним чином. Вдома рекомендовано зробити 1 із запропонованих завдань:

2.8.1. Написати казку про досягнення успіху в професійній діяльності, головним героєм якої будете Ви самі. Всім відомо, що в казках здійснюється мрія головного героя. Вам слід описати історію про те, яким чином Ви досягнули успіху, яких зусиль докладали та якою в кінцевому результаті була для Вас винагорода.

2.8.2. Зробити дошку візуалізації.

Працюйте над образом. Якщо Ви зробили дошку візуалізації, то розмістіть її на видному місці, якщо написали казку, то перечитуйте її, принаймні кожного вечора перед сном.

3. Завершення робочого дня, обмін емоціями та підбиття підсумків.

Етап 2.

2.1. Привітання учасників тренінгу

2.2. Основна частина

Завдання 2.2.1. Обговорення домашнього завдання та загальних вражень від попереднього заняття та його результатів.

Завдання 2.2.2. Шановні студенти, оскільки Ви всі знайомі між собою і в процесі навчання «з'їли разом не один пуд солі та здали не одну сесію», то можна зробити висновок, що Ви достатньо знаєте одні одних, орієнтуєтесь в інтересах, рівні домагань, тому, давайте зараз спробуємо спрогнозувати майбутнє професійне життя одні одних. Для цього, ми запрошуємо на середину окремо кожного учасника групи, а всі решта спробують по-черзі описати цю людину як майбутнього професіонала, в якій сфері ця людина буде працювати, які в неї життєві пріоритети та чого зможе досягнути. Пам'ятаємо про правила, які обговорювалися на попередньому занятті. Також, слід назвати сильну рису характеру цієї людини та її основний ресурс, який допоможе досягнути запланованого (студенти роблять спроби

прогнозувати професійне майбутнє своїх одногрупників, а ті кажуть, чи збігаються прогнози із метою та завданнями, які були записані на попередньому етапі тренінгу. Визначають сильні позитивні сторони характеру, які можуть слугувати ресурсом для досягнення мети, бажають успіху в досягненні запланованого. Час виконання вправи: 40-50 хвилин).

Завдання 2.3. Обговорення результатів тренінгу та особистих вражень.

Етапи здійснення формульовального експерименту. Організацію експерименту було здійснено у три етапи.

Перший етап. Здійснення констатувального експерименту першого порядку, спрямованого на встановлення існуючих на момент експерименту характеристик соціально-психологічного образу успішного фахівця та мотиву. В експерименті задіяні дві групи учасників: основна група (46 учасників) та контрольна група (41 учасник). Основна група проходить всі процедури експерименту та цикл формульовальних впливів, передбачених вправами тренінгу. Контрольна група виступає еталонною, у порівнянні з якою здійснено оцінку динаміки формульовального експерименту. Таким чином, дослідження відбувається в паралельному режимі.

Другий етап. Проведення формульовального експерименту. В дослідженні бере участь основна група учасників. Здійснено ряд психологічних впливів, так як тренінг поєднує в собі комунікативні та практичні процедури.

Третій етап. Констатувальний експеримент другого порядку (контрольний експеримент). На даному етапі проведено «контрольне» дослідження, в якому взяли участь обидві групи учасників (основна та контрольна), здійснено діагностику сили мотиву досягнення успіху та характеристик бажаного образу «Я – успішний фахівець» після проведеної процедури формульовальних впливів.

Розроблено додатково анкету для перевірки мотиваційного ефекту пройденого тренінгу. В опитувальнику передбачені як тестові запитання, так і відкриті запитання, які стосуються ефективності тренінгу та перевірки

конкретних кроків для наближення реалізації образу «Я – успішний фахівець» (додаток П).

Показники контрольної вибірки виступають еталоном порівняння для встановлення формувального ефекту, досягнутого в роботі з основною групою.

При аналізі результатів сили мотиву досягнення успіху та характеристик соціально-психологічного образу успішного фахівця до здійснення формувального впливу (тренінгу) та після використано два методи: критерій Т-Вілкоксона (Wilcoxon signed rank test) та G-критерій знаків (Sign test). Критерій Т ґрунтується на впорядкуванні величин відмінностей (зсувів) значення в кожній парі його вимірювань, в той час, як G-критерій знаків, зосереджений лише на вимірюванні значення даного зсуву [106].

4.2. Ефективність тренінгу «Активізації образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді»

Перевірка гіпотези про вплив образу успішного фахівця на процес професіоналізації особистості передбачає проведення експерименту із залученням основної та контрольної групи учасників.

Після проведення констатувального експерименту, при якому здійснювалися заміри сили мотиву досягнення успіху та характеристик образу «Я – успішний фахівець» отримали наступні результати. У контрольній групі учасників було виявлено: в 5% студентів високий рівень сили мотиву; вищий за середній рівень сили мотиву досягнення успіху характерний для 7% студентів; середній рівень – для 44%; нижчий за середній для 34%; низьким рівнем мотивації характеризуються 10% студентів. Як бачимо, для більшості студентів притаманний середній та нижчий за середній рівні сили мотиву досягнення професійного успіху (рис. 4.1).

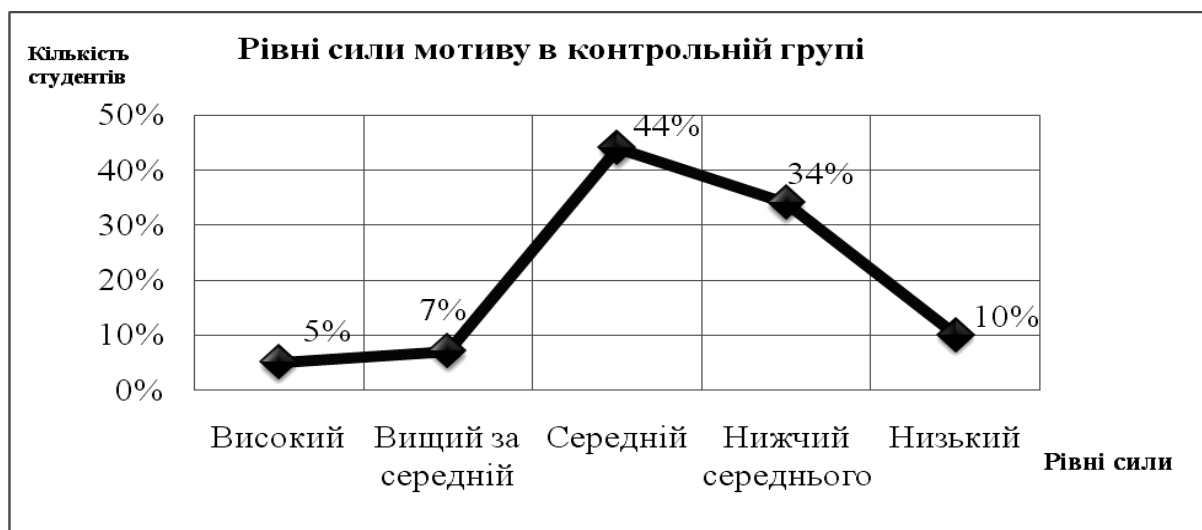


Рис. 4.1 Діагностика рівня сили мотиву досягнення професійного успіху в контрольній групі

У експериментальній групі показники рівня сили мотиву досягнення професійного успіху виявилися досить подібними. Відтак, високий рівень сили мотиву притаманний для 5% студентів, вищий за середній теж для 5% студентів експериментальної групи, середнім рівнем сили мотиву характеризуються 52% студентів, рівнем нижче середнього – 28% студентів, низьким рівнем – 10% студентів (рис. 4.2).



Рис. 4.2 Діагностика рівня сили мотиву досягнення професійного успіху в експериментальній групі

Оскільки, попередньо припускалося, що яскравість-чіткість образу є важливою його характеристикою, яку варто враховувати при діагностиці сили мотиву досягнення професійного успіху і дане положення було підтверджене в ряді описаних досліджень, то хотілося б зосередити особливу увагу саме на цій характеристиці. Яскравість-чіткість образу оцінювалася респондентами за шкалою градації, яка передбачає суб'єктивну максимальну та мінімальну оцінку характеристики, тобто методом суб'єктивного шкалювання. Даний метод заснований на відображенні характеристик яскравості-чіткості образу успішного фахівця шляхом встановлення їх числових відносин та впорядкування в певну числову систему (шкала, у якій оцінка є заданою ззовні). Тому, було порівняно, отримані в результаті дослідження, показники характеристики яскравості-чіткості образу успішного фахівця у двох вибірках: контрольній та експериментальній, що відображено в табл. 4.1.

Таблиця 4.1

**Показники яскравості-чіткості образу успішного фахівця
(до здійснення формувальних впливів)**

Характеристики яскравості-чіткості образу успішного фахівця	Контрольна група (%)	Експериментальна група (%)
Я думаю про це, але не бачу жодного образу	0	0
Дуже невиразний і такий, що важко розпізнати	2	7
Невиразний і нечіткий	0	4
Не дуже чіткий і яскравий, але досить зрозумілий	20	24
Здебільшого чіткий і яскравий	39	30
Яскравий, майже настільки чіткий як і в реальності	29	24
Чіткий і яскравий як і в реальності	10	11

Як бачимо, у більшості студентів як контрольної так і експериментальної групи показники яскравості-чіткості образу знаходяться в проміжку від «не дуже чіткого і яскравого образу» до «яскравого, майже настільки чіткого як і в реальності», менший відсоток учасників експерименту бачить себе в образі успішно фахівця настільки яскраво і чітко як і в реальності. Можемо припустити, що загалом студенти мають добре розвинену уяву і бажання стати успішними фахівцями, оскільки серед них не виявлено таких, що взагалі не бачать себе в образі успішного фахівця. Суттєвої відмінності в показниках характеристики яскравості-чіткості образу між контрольною та експериментальною групою на першому етапі проведення експерименту не виявлено.

Другий етап експерименту передбачав здійснення формувального впливу за допомогою проведеного тренінгу «Активізація образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді» з метою розвитку мотивації до професійної реалізації шляхом активізації образу «Я – успішний фахівець».

В результаті проведення тренінгу на свідомість студентів було здійснено ряд формувальних впливів. Спершу, створювався ґрунт для максимально чіткої та яскравої візуалізації образу «Я – успішний фахівець» через бесіди, розповіді про успішних людей, наявність у кожної людини внутрішнього потенціалу і важливості його розвитку, роль мрії в досягненні успіху і трансформації її у мету. Завдяки таким груповим обговоренням і соціальній взаємодії, індивідуальний образ успішного фахівця збагачувався та деталізовувався, що сприяло підсиленню його мотиваційної функції.

Після емоційного налаштування і створення бажаної атмосфери серед студентів, було приділено час для візуалізації. Завдання студентів полягало в тому, щоб уявно абстрагуватися від сьогодення і перенестися у майбутнє, в якому вони вже є успішними фахівцями, намагатися максимально чітко і яскраво уявити себе успішним фахівцем, відчути власні емоції в цьому стані, зрозуміти як змінилося їхнє життя в цілому, чого вони вже досягнули. Студентів просили задіяти якомога більше органів чуттів, щоб побачити

почути, відчути (деякі студенти, після того як ділилися враженнями від візуалізації казали, що їм вдалося навіть відчути запах власних парфумів, які їм подобаються, але на сьогодні вони не можуть дозволити собі їх придбати). Також, завдання студентів полягало у максимальній деталізації свого зовнішнього вигляду та обстановки в якій вони знаходяться.

Час, виділений на візуалізацію, завершувався детальним описом побаченого та власних відчуттів. По завершенню опису, студенти в письмовій формі відповідали на ряд запитань, які стосувалися важливості образу, позитивних змін в житті, в результаті його реалізації, наявного потенціалу для реалізації образу і т.д., щоб наділити образ не лише яскравістю і чіткістю, але й значущістю, розкрити міру його досяжності.

Наступний крок полягав у трансформації мрії в мету: студенти відображали у формі сходинок завдання, які слід виконати, щоб дійти до омріяного результату – образу успішного фахівця. І, зрештою, ставили перед собою невелике завдання, яке слід було виконати в найближчі сім днів, для наближення, хоча б на крок, до бажаного образу-мети. Суть цього завдання полягало в тому, щоб учасники групи зрозуміли, що досягнути бажаного можна за умови докладання зусиль. Також, в результаті виконання проміжного завдання, студенти отримують порцію позитивних емоцій від діяльності і наближення до бажаного образу, що також впливає на підсилення мотивації.

Крім того, студенти отримали домашнє завдання, яке було спрямоване на підсилення яскравості-чіткості образу за допомогою написання казки (про здійснення мрії) або створення дошки візуалізації.

На наступному тренінговому занятті, яке проводилося через тиждень, ставилася мета закріпити отримані результати активізації образу успішного фахівця та розкрити наявний у студентів потенціал, який сприятиме в процесі реалізації образу, підсилюватиме мотивацію та впевненість в собі.

Після пройдених двох тренінгових занять протягом 2 тижнів студентів експериментальної групи просили заповнити анкету, яка містила відкриті та

закриті запитання для перевірки ефективності тренінгу. Зокрема, питання стосувалися змін у навчальній діяльності та у ставленні до професійного становлення.

Відповідаючи на перше запитання анкети: «Чи підсилилася Ваша мотивація до професійної реалізації після пройденого тренінгу?» студенти однозначно відповіли «Так».

Наступне питання стосувалося того, що студенти конкретно зробили для підсилення мотивації, спрямованої на реалізацію образу «Я – успішний фахівець». Отримано такі результати: написали казку – 52% студентів, зробили дошку візуалізації – 30% студентів, кілька разів подумки поверталися до тренінгу та перечитували записи зроблені під час тренінгу 11% студентів.

Додатковим завданням тренінгу була постановка завдання-мети на найближчих 7 днів. Із поставленим завданням впоралися 89% студентів, 11% не впоралися посилаючись на об'єктивні причини. За тиждень після пройденого першого тренінгового заняття студенти досягнули таких результатів (табл. 4.2).

Таблиця 4.2

Результати реалізації поставленої мети за перший тиждень після тренінгового заняття

Реалізація поставленої мети на тиждень	Кількість студентів (%)
Не реалізували мету, маючи на те об'єктивні причини	9
Написали реферати, курсові	9
Розпочали вивчати іноземну мову	13
Почали займатися волонтерською діяльністю	10
Почали читати профільну літературу (з бізнес-психології, психології реклами, психосоматики, психології дітей дошкільного та шкільного віку, дослідження почерку та фізіогноміки, кримінальної психології, невербаліки)	46
Почали прикладати більше зусиль до навчання	13

Отже, як видно на табл. 4.2 проміжного результату досягнули 91% студент. Студенти почали докладати більше зусиль до навчальної діяльності, вивчати іноземну мову, щоб розширити свій кругозір, мати доступ до іноземних літературних джерел, можливість співпрацювати із студентами за кордоном, переймати досвід провідних країн, що є досить актуальним в сучасних політично-економічних умовах, зокрема, прагненні вступити до Європейського союзу, інтеграції української освіти до європейського освітнього простору та ін.

Також, чудовим показником є те, що студенти почали читати профільну літературу із бізнес-психології, психології реклами, психосоматики, психології дітей дошкільного та шкільного віку, дослідження почерку та фізіогноміки, кримінальної психології, невербаліки. Згідно результатів дослідження більшість студентів цікавляться психологією бізнесу і в майбутньому бачать себе психологами у цій сфері. В подальшому студенти готові ставити проміжні цілі для досягнення образу «Я – успішний фахівець».

Ще одне питання стосувалося динаміки змін у ставленні до навчання. Як з'ясувалося, у 97% студентів ставлення все ж змінилося, при чому у кращу сторону. Відтак, 60% студентів поглиблюють знання з профільних предметів, 37% докладають більше зусиль для успішного навчання (додаток Р, табл. Р.1).

Отже, згідно результатів опитування, у студентів запустився механізм ідентифікації із професійною роллю, що в свою чергу сприяє професіоналізації. Прагнення досягнути успіху у професійній діяльності створює для цього додаткову мотивацію.

Третій етап експерименту – контрольний етап, передбачав здійснення замірів сили мотиву досягнення успіху та характеристик образу «Я – успішний фахівець» у контрольній та експериментальній групі через тиждень після пройденого тренінгу. Загалом інтервал між констатувальним та контрольним опитування становив чотири тижні.

Опрацювання отриманих даних показало значну позитивну динаміку у зміні характеристик образу «Я – успішний фахівець» і силі мотиву досягнення професійного успіху в експериментальній групі та незначні зміни у контрольній. Відтак, за допомогою критерію Т-Вілкоксона для парних вибірок вдалося з'ясувати значимість кореляцій у експериментальній та контрольній групах у змінних «Яскравість-чіткість образу» та «Сила мотиву» (додаток Р, табл. Р.2, Р.3). Як бачимо у табл. 4.3 значимість кореляцій у експериментальній групі є меншою за значення 0,05, отже, приймаємо альтернативну гіпотезу, яка говорить про позитивні зміни у змінних «Яскравість-чіткість образу» та «Сила мотиву», чого не спостерігається у контрольній групі.

Таблиця 4.3

Значимість кореляцій у досліджуваних змінних

Змінні	Значимість кореляцій у контрольній групі	Значимість кореляцій у експериментальній групі
Яскравість-чіткість образу	1,000	0,000
Сила мотиву досягнення успіху	0,200	0,000

Для того, щоб більш детально дізнатися про відмінності у значеннях отриманих параметрів до та після тренінгу було здійснено аналіз непараметричних критеріїв для двох зв'язних вибірок G-критерій знаків (додаток Р, табл. Р.4, Р.5). На основі аналізу можна побачити позитивні та негативні зміни у досліджуваних шкалах «Яскравість-чіткість образу» та «Сила мотиву», а також відмітити ті результати, які не зазнали змін у обох групах під час констатувального та формувального експериментів (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Зміни досліджуваних параметрів після тренінгу

	Контрольна група		Експериментальна група	
Зміни	Сила мотиву досягнення успіху	Яскравість-чіткість образу	Сила мотиву досягнення успіху	Яскравість-чіткість образу
Негативні	3	4	2	0
Позитивні	3	10	32	39
Без змін	35	27	12	7

Отже, ми бачимо, що у контрольній групі параметри шкали «Сила мотиву» погіршилися протягом місяця у трьох студентів (7%), покращилися теж у трьох (7%) і залишилися без змін у тридцяти п'яти студентів (86%). По відношенню до даного параметра позитивної динаміки не спостерігається, мотивація студентів практично не змінилася.

Щодо характеристик образу, а саме, його яскравості-чіткості, то тут прослідковується незначна позитивна динаміка, оскільки образ успішного фахівця став менш чітким та яскравим у чотирьох студентів (10%), залишився без змін у двадцяти семи студентів (66%), а у десяти студентів (24%) образ став більш чіткішим і яскравішим.

Із табл. 4.4 видно, що образ успішного фахівця у контрольній групі не зазнав негативних змін, а лише позитивних у тридцяти дев'яти студентів (85%) і залишився без змін у семи студентів (15%).

Загалом, показники сила мотиву досягнення професійного успіху та характеристик яскравості-чіткості образу успішного фахівця погіршилися у двох учасників (4%) експериментальної групи, залишилися без змін у 12 (26%) і покращилися у 32 (70%) із сорока шести учасників формулального експерименту.

Аналіз результатів дослідження показав досить суттєву позитивну динаміку у показниках «Яскравість-чіткість образу» та «Сила мотиву» у

експериментальній групі. Це є свідченням того, що формувальні впливи, здійснені на свідомість студентів під час тренінгу відіграли позитивну роль, тому, образ «Я – успішний фахівець» став чіткішим і яскравішим, наповнився важливістю та індивідуальною значущістю для студентів і, як наслідок, підсилилася мотивація досягнення успіху в професійній діяльності.

У табл. 4.5 детальніше відображено показники яскравості-чіткості образу успішного фахівця в учасників контрольної та експериментальної групи, отримані в результаті здійснення констатувального експерименту другого порядку (після тренінгу).

Таблиця 4.5

**Показники яскравості-чіткості образу успішного фахівця
(після здійснення формувальних впливів)**

Характеристики яскравості-чіткості образу успішного фахівця	Контрольна група (%)	Експериментальна група (%)
Я думаю про це, але не бачу жодного образу	0	0
Дуже невиразний і такий, що важко розпізнати	0	0
Невиразний і нечіткий	5	0
Не дуже чіткий і яскравий, але досить зрозумілий	22	7
Здебільшого чіткий і яскравий	37	37
Яскравий, майже настільки чіткий як і в реальності	29	39
Чіткий і яскравий як і в реальності	7	17

У більшості респондентів контрольної та експериментальної групи образ успішного фахівця є здебільшого чітким і яскравим та яскравим, майже настільки чітким як і в реальності. Лише у 7% учасників контрольної групи, образ є чітким та яскравим як і в реальності, в той час як у

експериментальній групі такий результат спостерігається у 17% учасників. Проте, 22% учасників контрольної групи бачать образ успішного фахівця не дуже чітко і яскраво, але досить зрозуміло, в той час, як у експериментальній групі така характеристика образу властива лише 7% учасникам.

Порівняльний аналіз показників рівня сили мотиву досягнення образу успішного фахівця у студентів експериментальної групи відображено графічно на рис. 4.3.

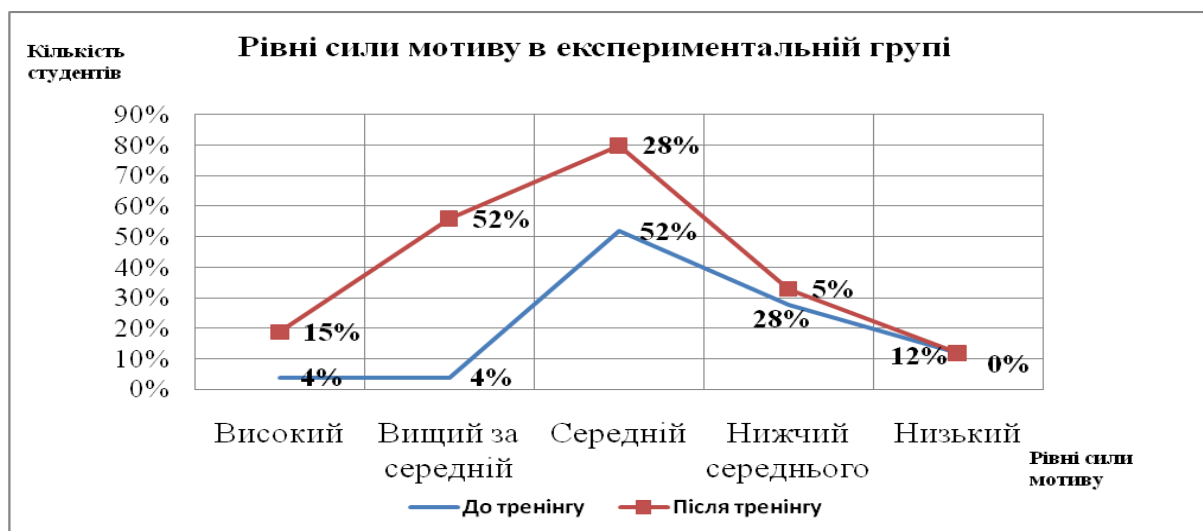


Рис. 4.3. Рівні сили мотиву досягнення професійного успіху в експериментальній групі

Як бачимо мотивація досягнення професійного успіху зросла в значній мірі після впливів, спрямованих на активізацію образу у свідомості студентів, що ще раз підтверджує ефективність тренінгу.

В контрольній групі показники рівня сили мотиву досягнення професійного успіху змінилися, але не в значній мірі: позитивна динаміка у трьох учасників групи (7%), негативна динаміка, теж у трьох (7%), у решти учасників – без змін (рис. 4.4).

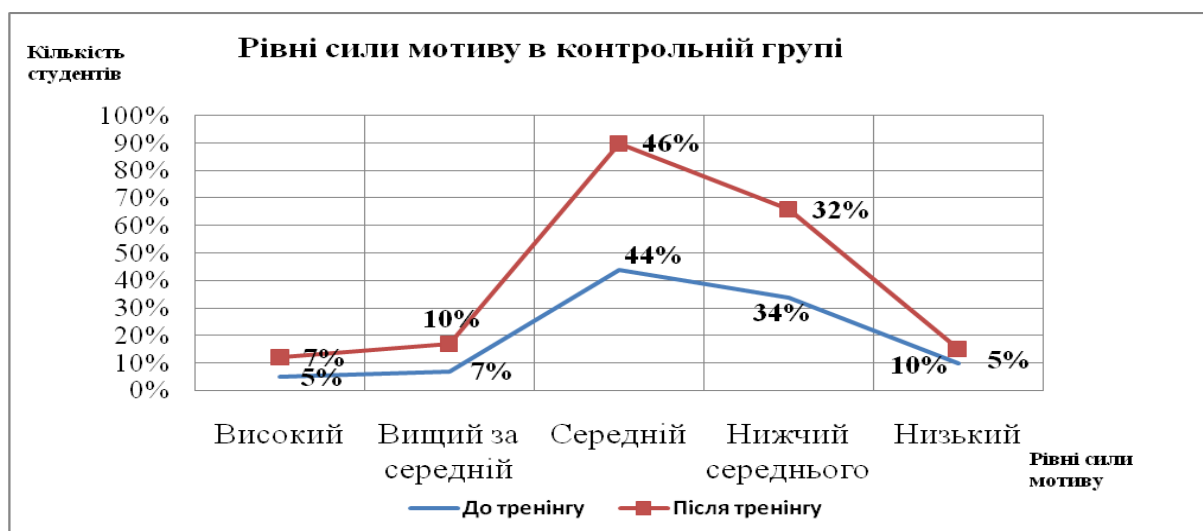


Рис. 4.4. Рівні сили мотиву досягнення професійного успіху в контрольній групі

Отже, як бачимо в результаті проведеного тренінгу у студентів, в значній мірі, покращилися показники мотивації досягнення професійного успіху та характеристик яскравості-чіткості образу. Це дає нам підстави стверджувати, що існує можливість цілеспрямованого довільного впливу на процес професіоналізації студентської молоді. Активізація чіткого та яскравого образу успішного фахівця сприяє підсиленню мотивації до навчання та професійної самореалізації у студентів.

4.3. Рекомендації щодо підсилення мотивації до професіоналізації сучасної студентської молоді

Проблема мотивації успішної професіоналізації давно займає чільне місце в дослідженнях українських та зарубіжних науковців, на що вказують наукові праці Дж. Голланда [186], С. Жданової [32], Є. Климова [49], О. Кокуна [51], І. Кона [52], С. Максименка [72], В. Моляко [96], В. Москаленко [101, 103], Р. Овчарової [109], В. Панка [113], Т. Титаренко [142], Н. Чепелевої [152], К. Черемних [153], В. Шадрикова [155], Д. Сюпера [209] та ін. В даній роботі теоретично обґрунтовано та емпірично

підтверджено можливість впливу на процес професіоналізації та на поведінку особистості зокрема, через формування у її свідомості образу успішного фахівця, а також, на основі результатів проведеного ряду емпіричних досліджень підтверджено, що образ відіграє важливу мотиваційну роль в діяльності.

В рамках даного дослідження з'ясовано, що для покращення мотивації студентів до професіоналізації потрібно підсилювати характеристики образу (яскравості-чіткості, значущості, досяжності, цінності, справедливості, задоволеності), що підтвердилося за допомогою кореляційного, факторного, регресійного, кластерного та однофакторного дисперсійного аналізів результатів дослідження. Виходячи із наведених вище досліджень доведено, що ефективність людської діяльності залежить від наявної сили мотиву, спрямованої на досягнення результату. Та, незважаючи на немалу кількість досліджень, ми не маємо чіткого механізму формування дієвої системи мотивації сучасної студентської молоді до професіоналізації. Запропонований нами підхід мотивації студентів до професіоналізації через формування чіткого і яскравого образу успішного фахівця, має теоретичне підґрунтя та емпіричне підтвердження.

Для створення мотивації необхідно активізувати потребу. Передбачається, що суб'єкт мотивації повинен добре орієнтуватися в системі потреб людини, щоб вибрати ту, яка є найбільш затребуваною і актуальною для об'єкта. Потреба активізовується і опредметнюється у формі психічного образу та відображає сукупність різноманітних образів-уявлень: першочергово виникає «Я образ» із незадоволеною потребою, що має негативне емоційне забарвлення; так як потреба розглядається як стан незадоволення і нестачі чогось, то людина, на психічному рівні, прагне досягнути стану комфорту, балансу, який порушує потреба, для цього вона шукає способи її задоволення, які відображаються у формі різноманітних образів; той образ, в якому людина відчуває стан найбільшого комфорту стає образом-метою, в ньому відображаються уявлення про індивідуальну та

соціальну успішність особистості як суб'єкта професійної діяльності. Це – образ успішного фахівця. Процес створення образу передбачає залучення сфери почуттів людини, тому, важливо реалізувати в образі індивідуальну значущість, змалювати чітко і яскраво перспективи, які очікують від реалізованого образу успішного фахівця.

Якщо образ змальований яскраво і чітко, то він стає активним, наділяється необхідною мотиваційною силою, спонукає до продуктивної навчально-професійної діяльності, спрямованої на успішну професіоналізацію для досягнення кінцевого результату, очікуваної винагороди, стану комфорту і задоволення.

Якщо образ недостатньо чіткий і яскравий, в ньому не розкрито індивідуальної значущості і необхідної перспективи, людина, в результаті, є слабкомотивованою. Як відомо, слабка мотивація не призводить до ефективної діяльності, а отже і до результату.

Внаслідок активізації чіткого та яскравого образу, який є підґрунтям сильної та дієвої мотивації, можна отримати подвійну користь: для суб'єкта діяльності – це ефективна діяльність, виконане завдання і отримання запланованого результату, для об'єкта діяльності – стимулювання до діяльності та досягнення запланованої мети, відображеної у сформованому образі, а отже, задоволення потреби, досягнення стану комфорту та внутрішнього балансу.

Відтак, можна вести мову про те, що на основі результатів теоретичного аналізу та формувального експерименту, при якому було здійснено психологічний вплив на свідомість студентів експериментальної групи (використано розроблений тренінг «Активізація образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді»), підтверджується розроблена в першому розділі модель розвитку мотивації студентів до професіоналізації засобами активізації образу успішного фахівця (див. рис. 1.2). Модель є досить універсальною і має велике соціальне значення, оскільки може

використовуватися як для самомотивування, так і для мотивації у різних сферах соціальної діяльності, наприклад в бізнесі чи освіті.

Усвідомлена потреба успішної професіоналізації опредметнюється в уявленнях студента щодо соціально-психологічного образу успішного фахівця, який передбачає результат успішної професіоналізації. Активізація соціально-психологічного образу успішного фахівця полягає у розвитку його характеристик (яскравість-чіткість, значущість, досяжність, цінність, задоволеність, справедливість), яка відбувається в результаті соціальної взаємодії та візуалізації. Високий рівень розвитку характеристик образу успішного фахівця сприятиме підсиленню мотивації, спрямованої на досягнення професійної успішності, що спонукає до здійснення ефективної навчально-професійної діяльності, в результаті якої формується та розвивається професійна компетентність, спостерігається виявлення та розвиток особистісних можливостей – самоактуалізація, яка передбачає досягнення поставленої мети, задоволення потреби в успішній професіоналізації та досягнення професійного успіху (реалізація образу успішного фахівця).

Вище сказане дає підстави надати практичні рекомендації щодо застосування соціально-психологічного образу успішного фахівця як засобу професіоналізації. Дані рекомендації є актуальними для психологів, кураторів навчальних груп, бізнес та коуч-тренерів.

1. Створити позитивно налаштовану атмосферу, адже важливим аспектом активізації образу успішного фахівця є його групове обговорення – соціальна взаємодія, під час якої образ збагачується та уточнюється, у зв'язку з чим підсилюється його мотиваційний ефект. В результаті такої соціальної взаємодії, обговорюються різноманітні варіанти успішності, кожен член групи пропонує для розгляду відому особистість, яку варто вважати успішною в професійній діяльності, обговорюються її професійно важливі та особистісні якості, які стали ключем до успіху. Не менш важливим є обмін емоціями та почуттями в ролі успішного фахівця, що запускає, свого роду,

механізм зараження, сприяє створенню потрібного емоційного стану, атмосфери, при якій відбувається емоційне збагачення учасників соціальної взаємодії, а отже, збагачується і уточнюється зміст та структура соціально-психологічного образу успішного фахівця.

2. Активізувати у свідомості потребу в успішній професіоналізації (розкрити перспективи, які очікують на особистість, якщо вона досягне професійних успіхів; навести приклади відомих авторитетних людей із успішною кар'єрою і т.д.). Потреба, як стан нестачі чогось або дискомфорту, спонукатиме до пошуку шляхів її задоволення – відчуття балансу. У свідомості особистості, таким чином, виникне кілька варіантів (у формі образів) можливих розвитків майбутніх подій, які вона, нібито, примірятиме на себе, зважуватиме всі «за» і «проти», а тоді, обере найоптимальніший. Таким чином, у свідомості, буде викристалізовуватися образ успішного фахівця.

3. Працювати над активізацією (візуалізацією) образу:

- максимально деталізувати, залучивши при цьому якомога більше відчуттів, працювати над яскравістю та чіткістю образу успішного фахівця;
- наділити індивідуальною значущістю, описати перспективу зміни життя особистості при реалізації образу успішного фахівця;
- описати міру досяжності образу, для чого варто подумати про вже наявний потенціал і можливості, які сприятимуть реалізації образу успішного фахівця в житті, а тоді, визначити, над чим ще потрібно попрацювати, бажано, також, оцінити терміни досягнення кінцевої мети;
- описати сценарій розвитку подій: приклавши зусилля, які приведуть до хороших успіхів в навчанні, самовдосконаленні, розвитку необхідних компетентностей, авторитетності та інших омріяних змін у житті людини, особистість отримає заслужену винагороду – досягнення мети (образу успішного фахівця);
- працювати над потенційними емоціями та відчуттями в образі успішного фахівця (емоції створюють потрібний мотиваційний заряд);

– стимулювати: якщо інші змогли досягнути професійних успіхів, отже, це реально, і, приклавши зусилля, розвинувши необхідні компетентності, буде цілком справедливо, що студент, як майбутній фахівець, також зможе досягнути омріяного успіху в професійній діяльності.

4. Активізований образ, перетвориться в мотиваційний потенціал, спонукатиме до діяльності, але, для досягнення кінцевої мети, соціально-психологічний образ успішного фахівця, час від часу, необхідно «підживлювати» емоціями, почуттями, досягненнями, подумки повертатися до нього.

Надані рекомендації є досить універсальними, адже, працювати можна не лише з образами успішного фахівця (при здійсненні професійного вибору, під час здобування фаху, для підсилення мотивації працівників на виробництві і т.д.), а й з будь якими іншими образами, які стануть засобами мотивації до успішної професіоналізації.

Висновки до четвертого розділу

Соціально-психологічний образ успішного фахівця, завдяки своїй мотиваційній функції, є важливим чинником процесу професіоналізації сучасної студентської молоді. Мотиваційна функція образу успішного фахівця підсилюється в результаті його активізації, що підтверджується на основі здійсненого формувального експерименту.

Для здійснення формувального впливу розроблено тренінг «Активізація образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді». Мета тренінгу полягала у підсиленні мотивації студентів до професійної самореалізації за допомогою конструювання чіткого та яскравого образу «Я – успішний фахівець».

Результати формувального експерименту показали, що сила мотиву досягнення професійного успіху зростає за умови покращення характеристик

образу успішного фахівця, а саме його яскравості-чіткості та індивідуальної значущості, що спостерігається внаслідок активізації образу.

«Я-образ успішного фахівця» активізовується завдяки:

- соціальній взаємодії, яка полягає у груповому обговоренні успішних людей, наведенні прикладів конкретних успішних особистостей в різних галузях професійної діяльності, обговоренні їхніх індивідуально-психологічних та професійно важливих якостей, які допомогли досягнути успіху;

- візуалізації «Я-образу успішного фахівця», наділенню його індивідуальною значущістю;

- аналізу особистого потенціалу, необхідного для досягнення професійного успіху та можливих шляхів досягнення цього успіху;

- поділу емоціями, під час соціальної взаємодії та створенню емоційно сприятливої атмосфери.

Як результат соціальної взаємодії та візуалізації образ успішного фахівця стає більш чітким та яскравим, деталізуються і збагачуються зміст його структурних компонентів (когнітивний, афективний та конативний). Підтверджено гіпотезу про те, що активізація образу успішного фахівця в свідомості студентської молоді сприяє процесу професіоналізації. Від так, розроблена модель розвитку мотивації студентів до професіоналізації засобами активізації образу успішного фахівця знайшла своє емпіричне підтвердження.

На основі результатів формувального експерименту розроблено рекомендації кураторам навчальних груп, психологам чи бізнес-тренерам щодо підсилення мотивації до успішної (ефективної) професіоналізації засобами активізації соціально-психологічного образу успішного фахівця.

Результати формувального експерименту, описані в даному розділі, відображені у наукових публікаціях автора [93].

ВИСНОВКИ

У дисертації теоретично обґрунтовано та емпірично досліджено соціально-психологічний образ успішного фахівця як чинник професіоналізації студентської молоді. Запропоновано модель розвитку мотивації студентської молоді до професіоналізації засобами активізації в їхній свідомості соціально-психологічного образу успішного фахівця. В результаті дослідження вдалося досягнути мети й розв'язати поставлені завдання, на основі чого зроблено загальні висновки:

1. Професіоналізація є безперервним процесом становлення та розвитку особистості професіонала, його індивідуальних та професійних якостей від моменту професійного вибору до завершення професійної діяльності. Результатом успішної професіоналізації студентської молоді є здобуття фахової освіти та формування професійної компетентності. Серед зовнішніх та внутрішніх чинників, які впливають на успішний перебіг процесу професіоналізації студентської молоді, важливе місце посідає соціально-психологічний образ успішного фахівця, який визначається як система уявлень особистості про зразкові характеристики суб'єкта професійної діяльності, його професійно-рольові компетенції, знання, вміння, навички, соціальний статус, емоційні переживання та професійну спрямованість. Соціально-психологічний образ успішного фахівця характеризується мотиваційною функцією, яка полягає у стимулюванні особистості студента до успішної професіоналізації. За результатами теоретичного аналізу визначено та розроблено модель соціально-психологічного образу успішного фахівця, яка включає когнітивний, афективний та конативний компоненти.

2. Модифіковано, апробовано і перевірено на надійність та валідність методику В. Льовкіна «Сила мотиву». Методику покладено в основу розробки комп'ютерної програми, яка дозволяє отримати експрес-

діагностичний висновок щодо наявного рівня мотивації досягнення професійного успіху.

3. У результаті контент-аналізу отриманих даних дослідження встановлено, що до *когнітивного компоненту* соціально-психологічного образу успішного фахівця відносяться уявлення студентів про соціальний статус успішного фахівця, рівень матеріального забезпечення та професійно важливі якості фахівця. *Афективний* компонент містить уявлення про ймовірні почуття та емоції фахівця в результаті досягнення професійного успіху (почуття задоволення від професійної діяльності та задоволення від власних досягнень). До *конативного компоненту* відносяться уявлення особистості про стимули до поведінки, спрямованої на професійну успішність, наявність потреби і мотивації досягнення успіху, а також, системи професійних ціннісних орієнтацій. Визначено, що в основному, уявлення студентів технічних і гуманітарних напрямів навчання збігаються, деякі відмінності спостерігаються лише у визначенні професійно важливих якостей. Студенти технічних та гуманітарних спеціальностей асоціюють образ успішного фахівця із такими професійно важливими якостями, як: професійна обізнаність, компетентність, цілеспрямованість, наполегливість, чесність; відмінними у студентів гуманітарних спеціальностей, які відповідають професійному типу «людина-людина» є емпатійність та комунікабельність, а для студентів технічних спеціальностей – уважність/точність та відповідальність.

Також встановлено, що на формування образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді впливають як індивідуально-психологічні особливості особистості, так і соціокультурне середовище, в якому вона проживає, що відображається в уявленнях студентів про соціальний статус та матеріальну забезпеченість успішного фахівця, його професійно важливі якості, права та обов'язки, які покладає суспільство на суб'єкта конкретної професійної діяльності, систему професійних ціннісних орієнтацій та потреб.

Характеристики образу успішного фахівця, а саме, яскравість-чіткість, значущість, досяжність, цінність, задоволеність, справедливість, впливають на силу мотиву досягнення професійного успіху, а отже, їх розвиток сприяє процесу професіоналізації студентської молоді. Дане положення підтверджено завдяки факторному, кореляційному, регресійному, кластерному та однофакторному дисперсійному аналізу даних дослідження.

Встановлено зв'язок характеристик образу успішного фахівця із такими індивідуально-психологічними властивостями особистості: *потребою в досягненні успіху* (чим вищий рівень потреби в досягненні успіху, тим вищі показники сили мотиву досягнення професійного успіху та характеристик образу); *мотивами вибору професії* (показники характеристик образу зростають, якщо студенти при виборі фаху керувалися внутрішніми мотивами); *типом мислення* (показники характеристик образу успішного фахівця та сили мотиву його досягнення є значно вищими у особистостей із словесно-логічним та наочно-образним типами мислення); *рівнем нейротизму* (у емоційно стійких особистостей із низьким рівнем нейротизму зростають показники оцінки досяжності професійного успіху); *професійними ціннісними орієнтаціями* (показники характеристик образу успішного фахівця зростають при домінуванні таких цінностей як професійна компетентність, служіння та виклик і спадають при домінуванні цінностей стабільність і автономія); *професійним типом особистості* (позитивно впливають на характеристики образу успішного фахівця, а отже, і на загальний рівень мотивації до професіоналізації схильності до підприємницького типу, а негативно – схильності до офісного та реалістичного типу).

Рівень сили мотиву досягнення професійного успіху є значно вищим у гнучких особистостей (орієнтованих на: подолання кар'єрних викликів, служіння професії, розвиток компетентностей) та в особистостей із здібностями до підприємницького типу, який також вимагає гнучкості, рішучості, винахідливості.

4. Розроблено програму соціально-психологічного тренінгу «Активізація образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді», метою якого є підсилення мотивації студентів до професіоналізації за допомогою конструювання чіткого та яскравого образу «Я – успішний фахівець». Як результат соціальної взаємодії та візуалізації, передбачених програмою тренінгу, соціально-психологічний образ успішного фахівця стає більш чітким та яскравим, деталізуються і збагачуються його структурні компоненти.

Підтверджено положення про те, що активізація образу успішного фахівця в свідомості студентської молоді сприяє процесу професіоналізації. На основі результатів формувального експерименту розроблено рекомендації кураторам навчальних груп, психологам та бізнес-тренерам щодо підсилення мотивації до успішної професіоналізації засобами активізації соціально-психологічного образу успішного фахівця.

Перспектива подальшого дослідження полягає у поглибленому вивченні можливостей довільного формування образів у сфері управління поведінкою людини, а також у дослідженні зв'язку рівнів сили мотиву досягнення бажаного образу та ефективності діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К. А. Типологический подход к личности профессионала // Психологическое исследование проблемы формирования личности профессионала / ред. В. А. Бодров и др. – Москва: Наука, 1991. – С. 58 – 67.
2. Аминов Н. А. Мотивация успеха-неуспеха и их морфофизиологические корреляты Н. А. Аминов // Новые исследования в психологии. – 1985. - № 1(32). – С. 23 – 26
3. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Ленинград : ЛГУ, 1968. – 339 с.
4. Андреева Г. М. Психология социального познания / Г. М. Андреева. – Москва: М.: Изд-во МГУ 1997. – 326 с.
5. Асмолов А. Г. Деятельность и установка / А. Г. Асмолов. – Москва, 1979. – 151 с.
6. Балл Г. А. Личность как модус культуры и как интегративное качество лица / Г. А. Балл, В. А. Мединцев // Мир психологии. –2010. – № 4. – С. 167–178.
7. Бандура А. Теория социального научения/ А. Бандура // пер. с англ.; под ред. Чубарь Н. Н. – Санкт-Петербург: Евразия, 2000. – 318 с.
8. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – Москва: Прогресс, 1986. – 416 с.
9. Бескурнікова Ю. Г. Соціокультурний контекст процесу професіоналізації як складової частини соціалізації індивіда / Ю. Г. Бескурнікова // Нова парадигма. Філософія. Політологія. Соціологія. – Київ: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова. — 2011. — №1 (99). — С. 284 – 293.
10. Белая Л. В. Удосконалення інституту юридичної відповідальності як фактор формування демократичної, соціальної, правової держави:

автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.01 / Ін-т законодавства ВР України; Л. В. Белая – Київ, 2009. – 20 с.

11. Бодров В. А. Проблемы профессионального психологического отбора / В. А. Бодров // Психол. журн., 1985 – № 2. – С.85 – 94.

12. Бондарчук О. І. Психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення керівних кадрів освіти / О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, В. М. Сич // Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – Київ: Міленіум, 2002. – Т. 1, ч. 3. – С. 191–194.

13. Буренкова Е. В. Метафорический анализ телесности: статистический и динамический аспекты / Е. В. Буренкова // Материалы международной заочной научно-практической конференции. Психология телесности: теоретические и практические исследования (25 марта 2008 г.) – Пенза: ПГПУ им. В. Г. Белинского, 2008. – С. 28 – 337.

14. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика: учеб. для вузов. – 2-е изд. / Л. Ф. Бурлачук. – Санкт-Петербург: Питер, 2011. – 384с.

15. Быкова Е. А. Восприятие и понимание механизмов профессионализации студентами психологического факультета (на материале формирования профессиональной компетентности): монография / Е. А. Быкова. – Шадринск: Шадринский Дом Печати, 2009. – 228 с.

16. Выготский Л. С. Мышление и речь / Л. С. Выготский. – Москва: Лабиринт, 1999. – 144 с.

17. Визуальный образ (Междисциплинарные исследования) / РАН, Ин-т философии ; отв. ред. И. А. Герасимова – Москва: Ифран, 2008. – 247с.

18. Волкова Т. Г. Анализ образа Я как продукта самосознания личности / Т. Г. Волкова // Современная психология: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Пермь, июнь 2012 г.). – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 1-4.

19. Вундт В. Введение в психологию / В. Вундт. – Москва: КомКнига, 2001. – 167 с.

20. Галян О. І. Експериментальна психологія : навч. посіб. / О. І. Галян, І. М. Галян. – Київ: Академвидав. – 2012. – 400 с.
21. Гарбузова Г. В. Эмпирические критерии формирования профессиональной идентичности студентов / Г. В. Гарбузова // Управление общественными и экономическими системами. — 2007. — № 1. — С. 3 – 14.
22. Гинзбург М. Р. Психологическое содержание жизненного поля личности старшего подростка / М. Р. Гинзбург // Мир психологии и психология в мире. – 1995. – № 3. – С. 21
23. Говорун Т. В. Професійна освіта та кар'єра в прикладних соціально-психологічних дослідженнях / Т. В. Говорун // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2009. – №6(14). – Режим доступу: <http://www.ime.edu.ua.net/em.html>. – Назва з екрану.
24. Гостев А. А. Психология вторичного образа / А. А. Гостев – Москва: Институт психологии РАН, 2007. – 512 с.
25. Гостев А. А. Измерение и факторизация характеристик вторичных образов / А. А. Гостев // Вопр. психологии – 1987. – № 2. – С.134 –141.
26. Гостев А. А. Образная сфера личности: монография / А. А. Гостев – Москва: Институт психологии РАН, 2001. – 85 с.
27. Грицюк І. М. Мотиваційний простір професійної соціалізації майбутніх фахівців-психологів / І. М. Грицюк // Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. — Т. XI. — Ч.1.— Київ 2009. — С. 93–101.
28. Деркач А. А. Акмеология / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин – Санкт-Петербург: Питер, 2003. – 256с.
29. Дружилов С. А. Концептуальная модель профессиональной деятельности как психологическая детерминанта профессионализма человека / С. А. Дружилов // Вестник Балтийской педагогической академии. – 2002. – № 48. – С. 46 – 50.

30. Дьяченко М. И. Психология высшей школы: учеб. пособие для вузов / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск, 1981. – 383с.

31. Економічна соціалізація молоді: соціально-психологічний аспект / за заг. ред. В. В. Москаленко. – Київ: Укр. центр політ. менеджменту, 2008. – 336 с.

32. Жданова С. Ю. Особенности представлений о будущем у лиц студенческого возраста [Электронный ресурс] / С. Ю. Жданова // Международная научно-методическая конференция «Университет в системе непрерывного образования», Пермь, 14-15 октября 2008. — Режим доступа: <http://www.psu.ru/psu2/files/0112/Zhdanova.pdf> – Название с экрана

33. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення майбутнього фахівця: монографія / Н. І. Жигайло. – Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2008. – 336 с.

34. Журавлев А. Л. Структура и личностные детерминанты экономического самоопределения субъекта / А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29. – № 2. – С.5–15.

35. Завалова Н. Д. Образ в системе психической регуляции деятельности / Н. Д. Завалова, Б. Ф. Ломов, В. А. Пономаренко – Москва: Наука, 1986. – 174 с.

36. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посіб./ С. С. Занюк. – Київ: Либідь, 2002. – 304 с.

37. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие /Э. Ф. Зеер – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Мир, 2005. – 336 с.

38. Зимняя И. А. Педагогическая психология / И. А. Зимняя. – Москва: Логос, 2004. – 384 с.

39. Зинченко В. П. Методологические проблемы психологического анализа деятельности / В. П. Зинченко, В. М. Гордон // Системные исследования. – Москва: Знание, 1975. – С. 82 – 127.

40. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин – Санкт-Петербург: Питер, 2006. – 512 с.
41. Ильин Е. П. Сущность и структура мотива / Е. П. Ильин // Психологический журнал. – 1995. – № 2. – С.27-42.
42. Іванченко І. С. Мотивація особистості в особливих умовах професійної діяльності / О. С. Іванченко, С. М. Кучеренко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Київ : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. – Т. 7 : Екологічна психологія, вип. 22. – С. 63 – 67.
43. Калаянов Д. П. Соціальні та психологічні чинники професіоналізації працівників органів внутрішніх справ [Електронний ресурс] /Д. П. Калаянов // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2012. – Вип. 2(1). – С. 271-279. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2\(1\)__34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2(1)__34). – Нахва з екрану.
44. Капіца В. Ф. Професійна кар'єра успішного фахівця: монографія / В. Ф. Капіца, О. І. Орлова, К. В. Шурупова – Кривий Ріг: Вид. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. – 415 с.
45. Карачарова Ю. А. Психологические факторы профессиональной успешности участкового врача-терапевта: дис. канд. психол. наук: 19.00.03: Тверь, 2010. – 210 с.
46. Кизименко Л. Д. Комп'ютерна діагностика професійно важливих якостей особистості в системі освіти / Л. Д Кизименко, Ю. В. Вінтюк // Педагогіка і психологія. – 1997. – N2. – С. 49 – 52.
47. Килинская Н. В. К вопросу о становлении личностных особенностей студентов-психологов в процессе профессионального образования / Н. В. Килинская // Педагогическое мастерство: мат. междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2012 г.). – Москва: Буки-Веди, 2012. – С. 82 – 85.

48. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е. А. Климов. – Москва: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с
49. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
50. Князева Е. Н. Конструирование будущего [Электронный ресурс] / Е. Н. Князева // Путь в будущее – наука, глобальные проблемы, мечты и надежды: мат. Междунар. конф. (Москва, Россия, 26 – 28 ноября 2008) – Режим доступа: <http://spkurdyumov.narod.ru/knyaz55.htm> – Название с экрана.
51. Кокун О. М. Психологія професійного становлення: монографія / О. М. Кокун – Київ : ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с.
52. Кон І. С. Категорія "Я" в психології / І. С. Кон // Психологічний журнал. –1981. – № 23, т. 2 – С.25 – 36.
53. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г. С. Костюк. – Київ: Рад. школа, 1989. – 108 с.
54. Кривоконь Н. І. Соціально-психологічні чинники професійної самоідентифікації фахівців системи захисту населення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія» / Н. І. Кривоконь. – Київ, 2002. – 20 с.
55. Кривопишина О. А Психологічна характеристика психосоціотипу творчої особистості юнацького віку / О. А. Кривопишина // Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / Т. XII: Психологія творчості; за ред. С. Д. Максименко. — Київ: Фенікс, 2014. – Вип. 20. – С. 147 – 154.
56. Кривопишина О. А. Особливості рефлексивної самореалізації творчої особистості в юності / О. А. Кривопишина // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / Т. VII: Екологічна психологія ; за наук. ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. – Миколаїв: Іліон, 2015. – Вип. 38. – С. 245 – 254.
57. Ксенда О. Г. Образ психолога в представлении студентов-психологов [Электронный ресурс] / О. Г. Ксенда // Психологический журнал.

– 2011. – Режим доступа: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/38630/1/55-59.pdf> – Название с экрана.

58. Кубышкина М. Л. Психологические особенности мотивации социального успеха: дис...канд. псих. наук: 19.00.05 / М. Л. Кубышкина. – Санкт-Петербург, 1997. – 222 с.

59. Кудрявцев Т. В. Психология профессионального обучения и воспитания / Т. В. Кудрявцев – Москва: МЭИ, 1985. – 108 с.

60. Кузьміна І. П. Професійна ідентичність майбутніх фахівців [Електронний ресурс] / І. П. Кузьміна // Advanced education. – 2014. – Вип. 1. – С. 42 – 50. – Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/novocv_2014_1_8.pdf. – Назва з екрану.

61. Курлянд З. Н. Формування позитивної Я-концепції майбутнього вчителя / З. Н. Курлянда // Наука і освіта. – № 6 – 7. – 2004. – С. 149–151.

62. Лапшина В. П. Професіоналізація: сутність та структура поняття / В. П. Лапшина // Український соціум – 2005. – №2-3(7-8). – С. 54 – 58

63. Левицька Н. С. Чинники економічної соціалізації особистості в період її професійного становлення / Н. С. Левицька // Актуальні проблеми психології. – 2014. – Т. 11, Вип. 9. – С. 484 – 498.

64. Лёвкин В. Е. Основные парадигмы в психологии / В. Е. Лёвкин // Журнал теоретических и прикладных исследований. – 2008. – № 8. – С.12 – 27.

65. Лёвкин В.Е. Основные факторы, определяющие силу мотива / В. Е. Лёвкин // Психика и Тело: материалы второй Всерос. науч.- практ. конф. (ТюмГУ, Тюмень, Россия, 16–17 апреля 2010) / В. Е. Лёвкин – Тюмень: Вектор Бук, 2010. – С. 29 – 31.

66. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев – Москва: Смысл, 2005. – 352 с.

67. Леонтьев А. Н. О механизме чувственного отражения / А. Н. Леонтьев // Вопросы психологии. – 1959. – № 2. – С. 19 – 41.

68. Леонтьев Д. А. Личностный смысл и трансформация психического образа / Д. А. Леонтьев // Вестник МГУ. Сер. 14 «Психология». – 1988. – № 2. – С.3 – 15.
69. Леонтьев Д. А. Жизненный мир человека и проблема потребностей / Д. А. Леонтьев // Психологический журнал. – 1992. –Т. 13. – № 2. – С. 107 – 117.
70. Ложкін Г. В. Проблема суб'єкта як теоретична основа професіоналізації особистості / Г. В. Ложкін, Н. С. Глуханюк, Н. Ю. Волянчук // Психологія і суспільство. – 2003. – № 2. – С. 97–103.
71. Ломов Б. Ф. Когнитивные процессы как процессы психического отражения / Б. Ф. Ломов // Когнитивная психология: материалы финско-советского симпозиума. – Москва: Наука, 1986. – С. 7-21.
72. Максименко С. Д. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта / С. Д. Максименко, В. І. Осьодло // Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського Національного університету ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / [за ред.: С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої]. – 2010. – Вип. 8. – С. 3–19.
73. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості : наук. монографія. – Київ: Вид-во ТОВ «КММ», 2006. – 256 с.
74. Максименко С. Д. Теорія психології нужди / С. Д. Максименко // Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред.: С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 25. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2014 – С.7 – 18.
75. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова – Москва, 1996. – 308 с.
76. Матеюк О.А. Успішність особистості: сутність та зміст феномену [Електронний ресурс] / О. А. Матеюк // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Психологічні науки. – 2012. – № 4.

– Режим доступу: archive.nbuv.gov.ua/e-journals/Vnadps/2012_4/12moaszf.pdf.

– Назва з екрану.

77. Мельник Т. М. Образність як психологічна категорія / Т. М. Мельник // Горизонти образования. – Севастополь, 2003. – № 1. – С. 50-56.

78. Миронова Т. Л. Самосознание профессионала / Т. Л. Миронова. – Улан-Удэ : Изд-во Бурят. гос. ун-та, 1999. – 200 с.

79. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л. М. Митина // Вопросы психологии – 1997 – № 4 – С.28-38.

80. Митина Л. М. Психологическое сопровождение выбора профессии: науч.-метод. пособие / Л. М. Митина. – Москва: МПСИ : Флинта, 1998. – 184 с.

81. Мищишин М. М. Специфіка навчальної мотивації дітей сільських шкіл / М. М. Мищишин, О. Кравчук // Право та психологія: мат. І Міжнарод. конф. молодих вчених LPS-2013. – Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2013. – С. 74 – 75.

82. Мищишин М. М. Психічний образ як мотиваційний чинник і його значення для державного управління / М. М. Мищишин // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна» : зб. наук. праць. – Львів: ЛДУВС, 2012. – Вип. 2 (1). – С. 53-460.

83. Мищишин М. М. Аналіз сенсожиттєвих установок, мотивації та образу бажаного майбутнього студентської молоді / М. М. Мищишин, О. Б. Климентович // Вектори психології 2013: мат. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (12 квітня 2013 р. м. Харків, Україна) – Харків: Оперативна поліграфія, 2013. – С. 270 – 272.

84. Мищишин М. М. Використання психічних образів для вимірювання сили мотиву / М. М. Мищишин // Гуманітарний вісник Переяслав-

Хмельницького державного педагогічного університету ім. Г. Сковороди: зб. наук. праць. – Київ: Гнозис, 2013. – Вип. 29. – С. 236 – 243.

85. Мицишин М. М. Вплив психічного образу ситуації на процес прийняття рішень в системі державного управління / М. М. Мицишин // Гуманітарний вісник Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди: зб. наук. праць. – Київ: Гнозис, 2012. – Вип. 27. – С. 240 – 245.

86. Мицишин М. М. Дослідження мотивації вибору професії серед студентів факультету практична психологія крізь призму статевої приналежності / М. М. Мицишин, О. Б. Климентович // Право та психологія: мат. І Міжнар. конф. молодих вчених LPS-2013. – Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2013. – С. 66 – 67.

87. Мицишин М. М. Мотивація інноваційної діяльності в системі освіти / М. М. Мицишин, Л. Д. Кизименко // Гуманітарний вісник Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди: зб. наук. праць. – Київ: Гнозис, 2013. – Вип. 31. – С. 20 – 28.

88. Мицишин М. М. Експериментальне дослідження сили мотиву як рушійного стимулу в поведінці людини / М. М. Мицишин // Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського НУ ім. І. Огієнка, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред.: С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 25. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2014. – С. 268-279.

89. Мицишин М. М. Мотиваційна компонента образу бажаного майбутнього у студентів ВНЗ / М. М. Мицишин // Гуманітарний вісник Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди : зб. наук. праць. – Київ: Гнозис, 2012. – Вип. 27. – Т. 5 (38). – С. 216 – 322.

90. Мицишин М. М. Мотивація студентів шляхом формування образу бажаного майбутнього як ключова функція викладачів ВНЗ / М. М. Мицишин // Людина, культура, техніка в новому тисячолітті: мат. доп.

XIV Міжнар. наук.-практ. конф. (секція 1 «Педагогіка, психологія» Нац. аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського, Харків, Україна, (25-26 квітня 2013). – Київ: ХАІ, 2013. – С. 98 – 99.

91. Мицишин М. М. Образ сучасного викладача очима студентів / М. М. Мицишин // Управління в освіті: зб. мат. доп. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, Україна, 18-19 квітня 2013 р) / відп. ред. Л. Д. Кизименко. – Львів: Тріада Плюс, 2013. – С. 177 – 178.

92. Мицишин М. М. Феномен образу та його значення в процесі державного управління / М. М. Мицишин // Захист прав і свобод людини та громадянина в умовах формування правової держави: мат. доповідей – Львів, 2012. – С. 11 – 14.

93. Мицишин М. М. Структура та апробація тренінгу «Активізація образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді» / М. М. Мицишин // Науковий огляд. – 2015. – №9 (19). – С.151 – 156.

94. Мицишин М. М. Мотиваційний аспект образу бажаного професійного майбутнього у студентів ВНЗ / М. М. Мицишин // Управління в освіті: зб. мат. доп. VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, Україна, 16-18 квіт. 2015 р.) / відп.ред. Л. Д. Кизименко. – Львів: Видавець Бадікова Н. О., 2015. – С. 97 – 99.

95. Міненко В. Л. Профорієнтація молоді як механізм формування свідомого професійного вибору [Електронний ресурс] / В. Л. Міненко // Теорія та практика державного управління. – 2012. – Вип. 2. – С. 388 – 394. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Trpu_2012_2_59.pdf– Назва з екрану.

96. Моляко В. А. Психология конструкторской деятельности / В. А. Моляко. – Москва: Машиностроение, 1983. – 133 с.

97. Моляко В. А. Так что же такое восприятие мира? (приглашение к дискуссии) / В. А. Моляко // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Київ: Фенікс, 2012. – Т. XII. Психологія творчості. – Вип. 15, Ч. I. – С. 39 – 44.

98. Мороз О. П. Педагогіка і психологія вищої школи: навч. посіб. / О. П. Мороз, О. С. Падалка, В. І. Юрченко. – Київ: НПУ. – 2003. – 267 с.
99. Москаленко В. В. Образ «людини економічної» у формуванні економічної культури особистості / В. В. Москаленко // Соц. психологія. – 2007. – №4. – С.3 – 16.
100. Москаленко В. В. Особливості регулятивної функції соціальних образів / В. В. Москаленко, О. О. Міщенко // Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського національного університету ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред.: С. Д. Максименко, Л. А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2011. – Вип.11 – С. 499-508.
101. Москаленко В. В. Особливості змістовних характеристик структурних компонентів уявлень студентів про соціально успішну людину // В. В. Москаленко // Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НКПН України / Т. XII: Психологія творчості – Київ : Фенікс, 2012. – Вип. 15. – С. 296 – 306.
102. Москаленко В. В. Соціалізація особистості: монографія / В. В. Москаленко. – Київ: Фенікс, 2013. – 540 с.
103. Москаленко В. В. Соціально-психологічні особливості самоідентифікації особистості в системі ступеневої освітньої підготовки / В. В. Москаленко, Т. А. Зеленська // Соц. психологія. – 2011. – № 1. – С. 111 – 123.
104. Москаленко В. В. Соціальні ідеали як виявлення творчої сутності свідомості особистості [Електронний ресурс] / В. В. Москаленко // Психологія і особистість. - 2014. - № 1. - С. 31 – 44. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Psios_2014_1_4. - Назва з екрану.
105. Московичи С. Социальное представление: ист. взгляд / С. Москвичи // Психологический журнал, 1995. – № 1. – Т. 16. – С. 3 – 19.

106. Наследов А. Д. SPSS: компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / А. Д. Наследов. – Санкт-Петербург: Речь, 2007. – 416 с.
107. Натальина И. Н. Об изучении индивидуальных особенностей вторичных образов / И. Н. Натальина // Психологический журнал. – 1992. – Т. 13. – № 1– С. 24 – 29.
108. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Ж. Нюттен; под ред. Д. А. Леонтьева. – Москва: Смысл, 2004. – 608 с.
109. Овчарова Р. В. Справочная книга школьного психолога / Р. В. Овчарова. – 2-е изд., дораб. – Москва: Просвещение, 1996. – 352 с.
110. Олександров Ю. М. Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя студентської молоді: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Ю. М. Олександров. – Харків, 2010. – 19 с.
111. Орлов Ю. М. Общая психодиагностика // Ю. М. Орлов; под ред.: А. А. Бодалева, В. В. Столина. – Москва: МГУ, 1987. – 228 с.
112. Ошанин Д. А. Предметное действие и оперативный образ: избр. психологич. труды / Академия пед. и соц. наук, Моск. психолого –соц. ин-т; Д. А. Ошанин. – Москва: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 1999. – 508 с.
113. Панок В. Г. Життєвий шлях особистості як категорія прикладної психології / В. Г. Панок // Науковий вісник Миколаївського державного університету ім. В. О. Сухомлинського. Сер. «Психологічні науки». – 2014. – Вип. 2(12) – С. 146 – 151.
114. Петухов Б. М. Мотивации, образы и отношения в произвольной регуляции состояний оператора / Б. М. Петухов // Проблемы диагностики и управления состоянием человека-оператора – 1984. – №2. – С. 167 – 170.
115. Платонов К. К. О системе психологи / К. К. Платонов. – Москва: Мысль, 1972. – 216 с.

116. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. – Москва: Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.

117. Пов'якель Н. І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога / Н. І. Пов'якель – Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2003. – 294 с.

118. Понамаренко В. А. Психология духовности профессионала. А. П. Понамаренко. – Москва: ИПАН РАН, 2004. — 162 с.

119. Пригодій М. Професіограма викладача практичного навчання в галузі електроенергетики, як основа системи формування електротехнічної компетентності [Електронний ресурс] / Наукова бібліотека Української інженерно-педагогічної академії; М. Пригодій, П. Васюченко. – Режим доступу: <http://hero.uira.edu.ua/jspui/handle/123456789/2400>. – Назва з екрану.

120. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – Москва: Академия, 2001. – 408 с.

121. Психологічні особливості студентського віку. На допомогу кураторам: Вип. 3 / [укл.: Л. М. Яворовська, Р. Ф. Камишнікова, О. Є. Поліванова, С. Г. Яновська, С. М. Куделко]. – Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2013. – 88 с.

122. Радькова С. А. Формирование профессионального образа мира как способ повышения эффективности подготовки управленческих кадров / С. А. Радькова // Инновации и подготовка научных кадров высшей квалификации в Республике Беларусь и за рубежом: мат. Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, Беларусь, 17–18 апреля 2008 г.) / под ред. И. В. Войтова. – Минск: ГУ «БелИСА», – 2008. – С. 214 – 216.

123. Реан А. А. Социальная адаптация личности и проблема ее комплексного изучения // А. А. Реан. Психология изучения личности: учеб. пособие – Санкт-Петербург, 1999. – С. 273.

124. Регуш Л. А. Психология прогнозирования: успехи в познании будущего / Л. А. Регуш. – Санкт-Петербург: Речь, 2003. – 256 с.
125. Резапкина Г. В. Отбор в профильные классы / Г. В. Резапкина. – Москва: Генезис, 2006. – 124 с. – (Сер. «Психолог в школе»). – С. 69 – 73.
126. Романишина Л. М. Професійна ідентичність фахівця: теорети-чний аспект [Електронний ресурс] / Л. М. Романишин, В. О. Дундюк // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2010. – №1. – Режим доступу:http://www.nbuuv.gov.ua/e-journals/Vnadps/2010_1/10rlmfta.pdf. – Назва з екрану.
127. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн – Санкт-Петербург: Питер, 2000 – 712 с.
128. Савчин М. В. Вікова психологія: навч посіб. / М. В. Савчин, П. Василенко. – 2 - ге вид., доп. – Київ: Академвидав, 2011. – 384 с
129. Семенова Е. А. Особенности и формирование профессиональных представлений у студентов в образовательном пространстве педагогического колледжа: дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.07 – педагогическая психология / Е. А. Семенова – Иркутск: Иркут. ГПИ, 2003. – 200 с.
130. Семигіна Т. В. Вступ до соціальної роботи: навч. посіб. / Т. В. Семигіна, І. К. Мигович, І. М. Грига та ін.; за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. – Київ: Академвидав, 2005. – 304 с.
131. Сич В. М. Зміст та особливості розвитку професійної свідомості майбутнього психолога в процесі навчання у ВНЗ / В. М. Сич // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред.: С.Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2012. – Вип. 18. – С. 718 – 727.
132. Сич В. М. Зв'язок між особливостями економічного самовизначення студентської молоді та її соціально-демографічними, організаційно-професійними характеристиками / В. М. Сич, В. О. Сич // Організаційна психологія. Економічна психологія : наук. журн. Ін-ту

психології ім. Г.С. Костюка НАПН України та УАОППП / за ред. С. Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2015. – № 1. – С. 123 – 130.

133. Сичевська Н. С . Шляхи формування професійної спрямованості у процесі вивчення фізики та основ електротехніки [Електронний ресурс] / Н. С. Сичевська. – Режим доступу: journals.uran.ua/index.php/2307-4507/article/download/32997/29592. – Назва з екрана.

134. Сливка С. С. Правове виховання працівників органів внутрішніх справ в сучасних умовах / С. С. Сливка – Львів, 1991. – 163 с.

135. Смирнов С.Д. Мир образов и образ мира как парадигмы психического мышления / С. Д. Смирнов // Мир психологии. – 2003. – № 4. – С. 18 – 31.

136. Солсо Р. Когнитивная психология / Р. Солсо. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 589 с.

137. Сохань Л. В. Психология жизненного успеха. Опыт социально-психологического анализа преодоления критических ситуаций / Л. В. Сохань, Е. И. Головаха, Р. А. Ануфриева, О. Н. Балакирева, В. В. Очеретяный. – Киев: ИС НАНУ, 1995. – 149 с.

138. Старинська Н. В. Аналіз змін особистісного сенсу самоактуалізації студентів-психологів під час навчально-професійної діяльності [Електронний ресурс] / Н. В. Старинська // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2015. – Вип. 3 – 4. – С. 20 – 25. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp_2015_3-4_6. – Назва з екрану.

139. Сурков Е. Н. Процессы антиципации и их организация в деятельности человека: автореф. дис. д-ра психол. наук: спец. 19.00.01 / Е. Н. Сурков. – Ленинград: Ин-т физ-ры им. П. Ф. Лесгафта, 1985. – 37 с.

140. Татенко В. А. Субъект психологической активности / В. А. Татенко // Психологический журнал. – 1995. – № 3. – С. 23 – 34.

141. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів та слухачів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – Київ: Інкос, 2005. – 366с.

142. Титаренко Т. М. Життєвий вибір як шлях до себе [Електронний ресурс] / Т. М. Титаренко, 2009 – Режим доступу: <http://apd.dn.ua/articles/zhittviy-vibr-yak-shlyah-do-sebe.html> – Назва з екрана.

143. Титаренко Т. М. Соціально-психологічні практики особистості: варіанти життєконструювання / Т. М. Титаренко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Сер. «Психологічні науки» / наук. ред. М. О. Носко. – 2012. – Вип. 103, т. 2. – Чернігів: ЧНПУ, 2012. – С. 143 -146.

144. Титаренко Т. М. Психологічні практики конструювання життя в умовах постмодерної соціальності: монографія / Т. М. Титаренко, О. М. Кочубейник, К. О. Черемних ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – Київ: Міленіум, 2014. – 206 с.

145. Томэ Г. Теоретические и эмпирические основы психологического развития человеческой жизни / Г. Томэ // Принцип развития в психологии. – Москва: Наука, 1978. – С. 173 – 196.

146. Тугушева А. Р. Представление о социальной успешности и личное самоопределение юношества: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05/ А. Р. Тугушева; Удмуртский ГУ. – Самара, 2007– 24 с.

147. Тульчинский Г. Л. Разум, воля, успех: о философии поступка / Г.Л. Тульчинский. – Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1990. – 214 с.

148. Узнадзе Д. Н. Психология установки / Д. Н. Узнадзе. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 414 с.

149. Фонарев А. Развитие личности в процессе профессионализации / А. Фонарев // Вопр. психологии. – 1997. – № 2. – С. 88–93.

150. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен. – Санкт-Петербург: Речь, 2001. – 256 с.

151. Цвык В. А. Профессионализация как социальный процесс / В. А. Цвык // Вестник РУДН, серия Социология .- 2003 .- №4 – 5. – С. 258 – 269.

152. Чепелєва Н. В. Теоретичне обґрунтування моделі особистості практичного психолога / Н. В. Чепелєва, Н. І Пов'якель // Психологія: зб. наук. праць – Вип. 3. – Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 1998. – С 35 – 41.
153. Черемних К. О. Мотиваційно-сміслові структурування майбутнього як механізм наративної ідентичності студентської молоді: дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / К. О. Черемних. – Київ, 2008. – 176 с.
154. Чугуєва І. Є. Професійна успішність майбутніх фахівців в категоріях необхідного і достатнього [Електронний ресурс] / І. Є. Чугуєва // Науковий вісник Миколаївського державного університету ім. В. О. Сухомлинського. Сер. : Психологічні науки. – 2012. – Т. 2, вип. 9. – С. 246 – 249. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2012_2_9_50 – Назва з екрану.
155. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека / В. Д. Шадриков – Москва: Логос, 1996. – 320 с.
156. Шамлян К. Професійна ідентичність особистості [Електронний ресурс] / К. Шамлян // Соціогуманітарні проблеми людини. – 2008. – № 3. – С. 137-142. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/spl_2008_3_18.pdf. – Назва з екрану.
157. Швалб Ю. М. Логіко-психологічний аналіз розвитку категорії діяльності / Ю. М. Швалб // Науковий вісник Миколаївського національного ун-ту ім. В.О. Сухомлинського. Психологічні науки: зб. наук. праць / за ред.: С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. – Вип. 2. 13 (109). – Миколаїв: МНУ ім. В.О. Сухомлинського, 2014. – С.246 – 251.
158. Шевченко Н. Ф. Кар'єрні очікування як показник розвитку фахівця в процесі професійного становлення / Н. Ф. Шевченко, М. В. Сурякова // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць / за ред. Максименка С. Д. – Т. 7. – Вип. 16 – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2008. – С. 193 – 198.
159. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: монография / Л. Б. Шнейдер. – Москва: МОСУ, 2001. – 272 с.

160. Шурыгина И. И. Жизненные стратегии подростков / И. И. Шурыгина // Социологические исследования. – 1999. – № 5. – С. 52 – 62.
161. Шутько Д. О. Теоретичні підходи до вивчення проблеми професійної самоактуалізації [Електронний ресурс] / Д. О. Шутько // Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 24. – С. 752 – 762. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pspl_2014_24_64.pdf. – Назва з екрану.
162. Юрченко В. І. Професіоналізація особистості студента – одне з головних завдань вищої освіти / В. І. Юрченко // Актуальні питання психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах: мат. міжвуз. наук.-практ. конф. (Київ, 25 травня 2012 р.) – Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2012. – С. 253 – 255.
163. Aarts H. On the emergence of human goal pursuit: The nonconscious regulation and motivation of goals / H. Aarts // Social Psychology and Personality Compass. – 2007. – vol. 38. – № 8. – P. 183 -201.
164. Aarts H. The nonconscious cessation of goal pursuit: When goals and negative affect are coactivated / H. Aarts, R. Custers, R. Holland // Journal of Personality and Social Psychology. – 2007. – vol. 92. – № 2. – P. 165 – 178
165. Adams J. S. Toward an understanding of inequity / J. S. Adams // Journal of Abnormal and Social Psychology. – 1963. – Vol. 67. – № 5. – P. 422 – 436.
166. Archer S. L. Identity and the choice of social roles / S. L. Archer // New Directions for Child Development, 1985. – Vol. 30. – P. 79 – 100.
167. Atkinson J. W. A Theory of Achievement Motivation / J. W. Atkinson, N.T. Feather . – New York: Wiley. – 1966. – 328 p.
168. Balcielis E. See what you want to see: Motivational influences on visual perception / E. Balcielis, D. Dunning // Journal of Personality and Social Psychology. – 2006. – № 1. – P. 612 – 625.
169. Bandura A. Self-Efficacy mechanism in human agency / A. Bandura // American Psychologist. – 1982. – № 37. – P. 122 – 147.

170. Bargh J.A. The selfish goal: Unintended consequences of intended goal pursuits / J.A. Bargh, M. Green, G. Fitzsimons // *Social Cognition*. – 2008. – № 26. – P. 520 – 540.
171. Belts G. H. The distribution and functions of mental imagery / G. H. Belts. – Columb: Univ. Contrib. Educ, 1909. – 199 p.
172. Chalmers D. The Representational Character of Experience / D. Chalmers in B. Leiter, ed., *The Future for Philosophy*. – Oxford: Oxford University Press, 2003. – P. 153 – 181.
173. Clore G. L. How emotions inform judgment and regulate thought / G. L. Clore, J. R. Huntsinger // *Trends in Cognitive Science*. – 2007. – № 11. – P. 393 – 399.
174. Cohen D. B. Dreaming experimental investigation of representational and adaptive properties / D. B. Cohen // *Consciousness and selfregulation*. – 1976. – vol 1. – P. 313 – 314.
175. Custers R. Positive affect as implicit motivator: On the nonconscious operation of behavioral goals / R. Custers, H. Aarts // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2005. – № 89. – P. 129 – 142.
176. Deci E. L. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior / E. L. Deci & R. M. Ryan // *Psychological Inquiry*. – 2000. – № 11. – P. 227 – 268.
177. Deci E. L. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior / E. L. Deci, R. M Ryan. – New York-London: Plenum Press, 1985. – 333 p.
178. Eitam B. Motivation in mental accessibility: Relevance of a representation (ROAR) as a new framework / B. Eitam, E.T. Higgins // *Social and personality psychology compass*. – 2010. – vol. 4. – № 10. – P. 951 – 967.
179. Ferguson M. J. Liking is for doing: The effects of goal pursuit on automatic evaluation / M. J. Ferguson, J. A. Bargh // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2004. №87. – P. 557–572.

180. Ferguson M. J. On becoming ready to pursue a goal you don't know you have: Effects of nonconscious goals on evaluative readiness / M. J. Ferguson // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2008. – № 95. – P. 1268 – 1264.
181. Fraser C. Attitudes, social representations and widespread beliefs / C. Fraser // *Papers on social representations*. – 1994. – V. 3. № 1. – P. 13 – 25.
182. Galton F. Statistics of mental imagery / F. Galton // *Mind*. –1880. – vol.5. – P. 301 – 318.
183. Goldstein E. B. *Cognitive Psychology–Connecting, Mind Research, and Everyday Experience* / E. B. Goldstein. – N.Y. : Cengage Learning, 2009. – 496 p.
184. Gordon R. An investigation of the factors that favour the formation of stereotyped images / R. Gordon, *Brit. J. Psychol.* – 1949. – vol. 39. – № 3. – P. 18 – 31.
185. Graham S. *Theories and Principles of Motivation* / S. Graham, B. Weiner (eds.) // *Handbook of Educational Psychology*. – New York: Macmillan, 1996. – P. 63 – 84.
186. Holland Y. L. Explorations of a theory of vocational choice / Y. L. Holland, *J. Appl // Psychol.* – 1968. – V. 52. N 1. – P. 45 – 52.
187. Horowits M. J. *Image formation and cognition* / M. J. Horowits // N. Y: Wiley, 1970. – 350 p. – Available from: <http://www.selfdeterminationtheory.org/questionnaires/10-questionnaires /50>
188. Kazio M. Imagery vividness, verbalizer-visualizer, and fantasy proneness in young adult eidetikes / M. Kazio // *Psychology*. – 1990. – vol. 77. – № 12. – P. 295 – 300.
189. Kosslyn S. M. Mental imagery: Against the nihilistic hypothesis / S. M. Kosslyn, G . Ganis & W. L. Thompson // *Trends-in-Cognitive Sciences*. – 2003. –№ 7. – P. 109 – 111.
190. Lewicka M. Ways to make people active: The role of place attachment, cultural capital, and neighborhood ties / M. Lewicka // *Journal of environmental psychology*. – 2005. – Vol. 25. – P. 381 – 395.

191. MacKellar F. Imagery from standpoint of introspection / F. MacKellar in: Sheehan P.W. (ed.). The function and nature of imagery. – N.Y.: Acad. Press, 1972. – 409 p.

192. Marcia J. E. Development and validation of ego-identity status / J. E. Marcia // Journal of Personality and Social Psychology. – 1975. – Vol. 3. – P. 551 – 558.

193. Marks D. F. Toward a new structural theory of image formation / D. F. Marks // Theory of Image Formation / ed. D. F. Marks. - New York: Brandon House, 1986. – P. 243 – 263.

194. Moscovici S. The origin of social representations: a response to Michael // New ideas in psychology, 1990. – V. 8. № 3. – P. 383 – 388.

195. Moulton S. T. Imaging predictions: mental imagery as mental emulation / Samuel T. Moulton, Stephen M. Kosslyn // Philos. Trans. R. Soc. Lond. B Biol. Sci. B – 12 May 2009. – Vol. 364. – P. 1273 – 1280. – Available from: <http://rstb.royalsocietypublishing.org/content/364/1521/1273.full>.

196. Myshchyshyn M. The Image of Successful Specialist in Technician and Humanist Students / M. Myshchyshyn // Litteries Et Artibus : 5th International Youth Science Forum (27-28 Nov., 2015, Lviv). – Lviv : Lviv Polytechnic House, 2015. – Electronic edition on CD-ROM.

197. Myshchyshyn M. Consideration of the Management Styles for Successful Management of Educational Establishment / M. Myshchyshyn, A. Izotova // Litteries Et Artibus : 5th International Youth Science Forum (27-28 Nov., 2015, Lviv). – Lviv : Lviv Polytechnic House, 2015. – Electronic edition on CD-ROM.

198. Paivio A. Cognitive and motivational functions of imagery in human performance / A. Paivio // Canadian Journal of Applied Sport Sciences. – 1985 – № 10. – P. 22 – 28.

199. Pylyshyn Z. W. Seeing and Visualizing: It's Not What You Think / Z.W. Pylyshyn. – Cambridge, Mass.: The MIT Press, 2003. – 186 p.

200. Randolph-Seng B. Does subliminal persuasion work? It depends on your motivation and awareness / B. Randolph-Seng, & R. D. Mather // *Skeptical Inquirer*. – 2009. – № 33. – P. 49-53.
201. Richardson A. Dream recall frequency and vividness of visual imagery / A. Richardson // *J. of Mental Imagery*. – 1979. – № 3. – P. 65 – 72.
202. Richardson A. The meaning and measurement of memory imagery / A. Richardson // *Brit. J. of Psychol.* – 1977. – vol. 68. – P. 29 – 43.
203. Rotter J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement / J. B. Rotter // *Psychological Monographs*. – 1966. – Vol. 80. – № 1. – P 1.
204. Sheehan P. W. A shortened form of Bett's Questionnaire upon Mental Imagery / P. W. Sheehan // *Journal of Clinical Psychology*. – 1967. – № 23. – P. 386 – 389.
205. Sheehan P. W. The function and nature of imagery / P. W. Sheehan. – N.Y.: Acad. Press, 1972. – 409 p.
206. Spranger E. Lebensformen : Geisteswissenschaftliche Psychologie und Ethik der Persönlichkeit / E. Spranger// Halle a. S. : Verlag Max Niemeyer, 1922. – 550 p.
207. Sternberg R. J. Successful Intelligence / R. J. Sternberg // *Cognitive Psychology*. – 1996. – vol. 28. – №. 1. – P. 130 – 142.
208. Super D. E. Occupational psychology / D. E Super, M. Y Bahn. – L.: Tavistock, 1971. – 209 p.
209. Super D. E. Self-realization through the work and leisure role / D. E. Super // *Educational and vocational guidance*. – 1985. – № 43. – P. 1 – 8.
210. Switras J. E. An alternate form instrument to assess vividness and controllability of mental imagery in seven modalities / J. E. Switra // *Percuetion & Motor Skills*. – 1976. – vol. 46. – P. 373 – 384.
211. Thomas N. J. T. Mental Imagery / J. T Nigel Thomas // *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2011 Edition) / Edward N. Zalta (ed.) – P.70. – Available from: <http://plato.stanford.edu/entries/mental-imagery/>.

212. Titchener E. B. Organic Images / E. B. Titchener // Psychology and Scientific Method. – 1904 . – № 1. – P. 36 – 40.
213. Veltkamp M. Perception in the service of goal pursuit: motivation to attain goals enhances the perceived size of goal-instrumental objects / M. Veltkamp, H. Aarts, R. Custers // Social Cognition. – 2008. – № 26. – P. 720 – 736.
214. Vroom V. H. Work and Motivation / V. H. Vroom // New York: Wiley. – 1964. – 399 p.
215. Waterman A. S. Identity in adolescence: processes and contents / A. S. Waterman. – San Francisco L.: JosseyBass, 1985. – P. 61 – 77.
216. Welford A. T. On the human demands of automation: Mental work conceptual model, satisfaction and training / A. T. Welford // Industrial and business psychology. – 1961. – Vol. 5. – P. 127 – 135.
217. White A. R. The Language of Imagination / A. R. White. – Oxford: Blackwell, 1990. – 231 p.
218. Wrigh T. A. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance / T. A. Wrigh, R. Cropanzan // Journal of Occupational Health Psychology. – 2000. – №5. – P. 84 – 94.

ДОДАТКИ

Додаток А.1.

Методика «Сила мотиву» В. Є. Льовкіна

Подумайте про те, чого Ви прагнете досягнути та відтворіть образ бажаного. Маючи на увазі цей мотив-образ, оцініть за семибальною шкалою кожне із п'яти питань. Оцінка «7» балів (максимальне значення) означає, що даний фактор є для Вас дуже-дуже вагомим, а «1» бал (мінімальне значення) – майже незначним. Бали внесіть в **таблицю 1** під номерами кожного з питань.

1) Наскільки те, чого я прагну досягти здатне вплинути на моє життя та на задоволення значущих для мене потреб?

2) Наскільки ймовірно, що в існуючих умовах, при наявних здібностях я зможу докласти необхідних зусиль та здійснити задумане?

3) Наскільки ймовірно, що досягнутий результат призведе до винагороди?

4) Наскільки передбачувана винагорода зможе мене задовільнити?

5) Наскільки передбачувана винагорода буде справедливою по відношенню до мене?

Таблиця 1.

1	2	3	4	5	Примітки

Додаток А.2

**Шкала оцінки «Яскравості-чіткості образу»
(взята із опитувальника Betts QMI)**

1	2	3	4	5	6	7
Чіткий та яскра- вий, як і в реально- сті	Яскра- вий, майже настільки чіткий, як і в реаль- ності	Здебільшо- го чіткий та яскравий	Не дуже чіткий і яскравий, але досить зрозумі- лий	Невираз- ний і нечіт- кий	Дуже не вираз- ний і такий, що важко розпізна- ти	Я думаю про це, але не бачу жодного образу

Додаток А.3
Методика «Сила мотиву» (модифікація М.М. Мицишин)
Тест-АНКЕТА (СМ)

_____ **Ч, Ж** _____

Прізвище, ініціали Стать (обвести) Дата народження
заповнення

№ _____ _____

1. Для того, щоб оцінити силу мотиву подумайте про те, чого ви прагнете досягти (образ бажаного майбутнього) і опишіть це кількома пунктами.

2. Чи можете Ви уявити бажаний результат у формі образу?

- **Так** ;

- **Ні** (обведіть одну з двох відповідей).

3. Якщо Ви дали відповідь «Так», використайте оцінки наведені у **таблиці 1**, щоб оцінити, наскільки чітким і яскравим у вашій свідомості є образ результату, якого Ви прагнете досягти. Обведіть відповідь (або її номер), яка Вам найбільше підійшла у **таблиці 1**.

Таблиця 1.

1	2	3	4	5	6	7
Чіткий та яскравий, як і в реально-сті	Яскравий, майже настільки чіткий, як і в реальності	Здебільшого чіткий та яскравий	Не дуже чіткий і яскравий, але досить зрозумілий	Невиразний і нечіткий	Дуже невиразний і такий, що важко розпізнати	Я думаю про це, але не бачу жодного образу

4. Маючи на увазі цей мотив-образ, оцініть за семибальною шкалою кожне із п'яти питань. Оцінка «7» балів (максимальне значення) означає, що даний фактор є для Вас дуже-дуже вагомим, а «1» бал (мінімальне значення) – майже незначним. Бали внесіть в **таблицю 2** під номерами кожного з питань.

1) Наскільки те, чого я прагну досягти здатне вплинути на моє життя та на задоволення значущих для мене потреб?

2) Наскільки ймовірно, що в існуючих умовах, при наявних здібностях я зможу докласти необхідних зусиль та здійснити задумане?

3) Наскільки ймовірно, що досягнутий результат призведе до винагороди?

4) Наскільки передбачувана винагорода зможе мене задовільнити?

5) Наскільки передбачувана винагорода буде справедливою по відношенню до мене?

Таблиця 2.

1	2	3	4	5	Примітки

Дякуємо за щирі відповіді!

Додаток А.4

Методика Ю.М. Орлова (Тест - опитувальник «Потреба в досягненні». Шкала оцінки потреби в досягненні успіху).

Вам пропонується ряд тверджень. Якщо Ви погоджуєтеся з висловлюванням, то поряд з його номером напишіть "так" або поставте знак "+", якщо не погоджуєтеся - "ні" "-").

1. Думаю, що успіх у житті, швидше, залежить від випадку, ніж від розрахунку.	
2. Якщо я не буду займатися улюбленим заняття, життя для мене втратить будь-який сенс.	
3. Для мене в будь-якій справі важливіший не процес її виконання, а кінцевий результат.	
4. Вважаю, що люди більше страждають від невдач на роботі, ніж від поганих взаємин з близькими.	
5. На мою думку, більшість людей живуть далекими цілями, а не близькими.	
6. В моєму житті було більше успіхів, ніж невдач.	
7. Емоційні люди мені подобаються більше, ніж активні в діяльності (дійові).	
8. Навіть у звичайній роботі я намагаюся удосконалити деякі її елементи.	
9. Поглинений(а) думками про успіх, я можу забути про запобіжні заходи.	
10. Мої близькі вважають мене ледачим(ою).	
11. Думаю, що в моїх невдачах винні, швидше, обставини, ніж я сам(а).	
12. Терпіння в мені більше, ніж здібностей.	
13. Мої батьки занадто суворо контролювали мене.	
14. Лінощі, а не сумнів в успіху, змушують мене часто відмовлятися від своїх намірів.	
15. Думаю, що я впевнена у собі людина.	
16. Заради успіху я можу ризикнути, навіть якщо шанси невеликі.	
17. Я вважаю себе старанним(ою).	
18. Коли все йде гладко, моя енергія підсилюється.	
19. Якби я був(ла) журналістом, я писав(ла) би, швидше, про оригінальні винаходи людей, ніж про події.	
20. Мої близькі зазвичай не поділяють моїх планів	
21. Рівень моїх вимог до життя нижчий, ніж у моїх товаришів.	
22. Мені здається, що наполегливості в мені більше, ніж здібностей.	
23. Я міг/могла би досягнути більшого, звільнившись від рутинних обов'язків.	

Додаток Б.1

Результати перевірки психометричних показників методики

«Сила мотиву» на надійність та валідність

Таблиця Б.1.1

Кореляційні зв'язки шкал «Потреба в досягненні» та «Сила мотиву»

		Сила мотиву	Потреба в досягненні
Спірмана	Коефіцієнт кореляції	1,000	0,697**
	Знч. (2-сторон)		0,000
	N	295	295
	Коефіцієнт кореляції	0,697**	1,000
	Знч. (2-сторон)	0,000	
	N	295	295

** . Кореляція значуща на рівні 0.01 (2-сторон.).

Таблиця Б.1.2

Кореляційні зв'язки парних та непарних питань методики «Сила мотиву» , перевірка надійності тесту методом поділу навпіл

Кореляції			
		Непарні питання	Парні питання
Непарні питання	Кореляція Спірмана	1	0,772**
	Знч. (2-сторон.)		0,000
	N	414	414
Парні питання	Кореляція Спірмана	0,772**	1
	Знч. (2-сторон.)	0,000	
	N	414	414
** Кореляція значуща на рівні 0,01 (2-сторон.)			

Таблиця Б.1.3

**Кореляційні зв'язки показників «Сила мотиву» та «Сила мотиву 1»,
перевірка ретестової надійності**

Кореляції			
		Сила мотиву	Сила мотиву 1
Сила мотиву	Кореляція	1	0,807^{**}
	Спірмена		
	Знч. (2- сторон.)		0, 000
Сила мотиву 1	Знч. (2- сторон.)	67	67
	N		
Сила мотиву 1	Кореляція	0,807^{**}	1
	Спірмена		
	Знч. (2- сторон.)	0, 000	
Сила мотиву 1	Знч. (2- сторон.)	67	67
	N		
** Кореляція значуща на рівні 0,01 (2-сторон.)			

Додаток Б.2

**Внутрішня узгодженість питань методики «Сила мотиву» відповідно до
методу α -Кронбаха**

Таблиця Б.2.1

Показник α -Кронбаха

Статистики природності

Альфа Кронбаха	Кількість Пунктів
0,806	6

Таблиця Б.2.2

Статистики співвідношення пунктів із сумарним балом

	Середнє шкали при видаленні пункту	Дисперсія шкали при видаленні пункту	Кореляція пункту із сумарним балом	Альфа Кронбаха при видаленні пункту
Яскравість- чіткість	26,38	29,593	0,454	0,798
Значущість	25,73	28,213	0,547	0,779
Досяжність	26,25	28,500	0,509	0,787
Цінність	26,34	26,168	0,602	0,766
Задоволеність	26,15	25,669	0,641	0,757
Справедливість	26,15	26,159	0,625	0,761

Додаток В

Характеристика респондентів першого етапу дослідження

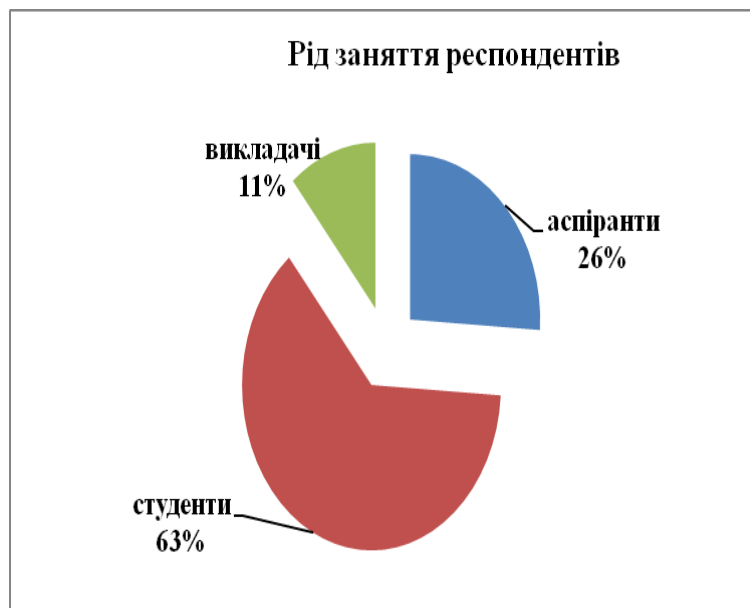


Рис. В.1 Характеристика респондентів у відповідності до роду діяльності

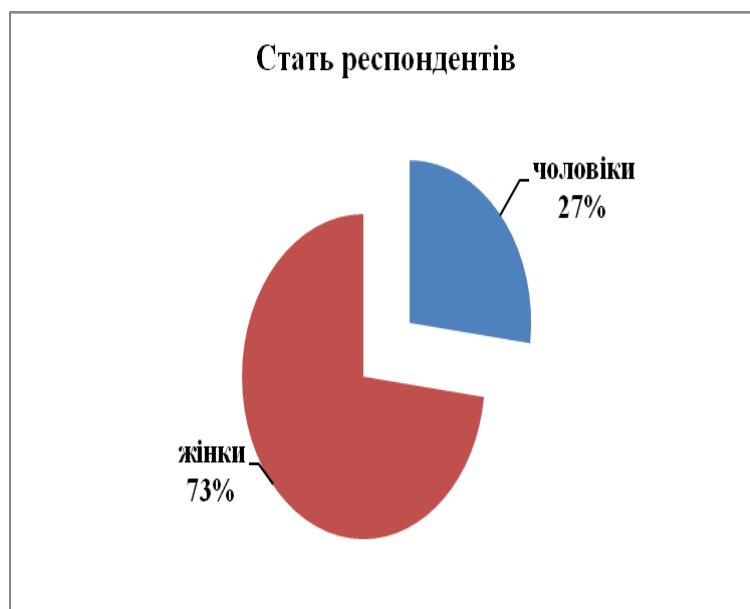


Рис. В.2 Характеристика респондентів у відповідності до статі

Додаток Г.1

Кореляційні зв'язки шкали «Сила мотиву» та показники детермінації

Таблиця Г.1.1

**Кореляційні зв'язки шкали «Сила мотиву реалізації образу інноваційної системи освіти» у викладачів
(кореляція за Спірменом)**

	Яскравість-чіткість	Значущість	Досяжність	Цінність	Задоволеність	Справедливість	Сила мотиву
Яскравість-чіткість	1,000	0,370*	0,312*	0,015	0,249	0,122	0,475**
Значущість	0,370*	1,000	0,197	0,141	0,097	0,020	0,428**
Досяжність	0,312*	0,197	1,000	0,105	0,103	0,169	0,361*
Цінність	0,015	0,141	0,105	1,000	0,441**	0,228	0,497**
Задоволеність	0,249	0,097	0,103	0,441**	1,000	0,654**	0,797**
Справедливість	0,122	0,020	0,169	0,228	0,654**	1,000	0,709**
Сила мотиву	0,475**	0,428**	0,361*	0,497**	0,797**	0,709**	1,000

** - Кореляція значуща на рівні 0.01 (2-стороння).

* - Кореляція значуща на рівні 0,05 (2-стороння).

Таблиця Г.1.2

Кореляційні зв'язки шкали «Сила мотиву реалізації «Я-образу підприємця» у аспірантів (кореляція за Спірменом)

	Яскравість-чіткість	Значущість	Досяжність	Цінність	Задоволеність	Справедливість	Сила мотиву
Яскравість-чіткість	1,000	0,353**	0,534**	0,391**	0,409**	0,231*	0,594**
Значущість	0,353**	1,000	0,422**	0,361**	0,384**	0,284**	0,559**
Досяжність	0,534**	0,422**	1,000	0,467**	0,365**	0,428**	0,708**
Цінність	0,391**	0,361**	0,467**	1,000	0,538**	0,596**	0,799**
Задоволеність	0,409**	0,384**	0,365**	0,538**	1,000	0,558**	0,756**
Справедливість	0,231**	0,284**	0,428**	0,596**	0,558**	1,000	0,720**
Сила мотиву	0,594**	0,559**	0,708*	0,799**	0,756**	0,720**	1,000

** - Кореляція значуща на рівні 0.01 (2-стороння).

* - Кореляція значуща на рівні 0,05 (2-стороння).

Таблиця Г.1.3

**Кореляційні зв'язки шкали «Сила мотиву реалізації образу бажаного майбутнього» у студентів
(кореляція за Спірменом)**

	Яскравість-чіткість	Значущість	Досяжність	Цінність	Задоволеність	Справедливість	Сила мотиву
Яскравість-чіткість	1,000	0,291**	0,362**	0,261**	0,357**	0,341*	0,631**
Значущість	0,291**	1,000	0,273**	0,287**	0,326**	0,253**	0,561**
Досяжність	0,362**	0,273**	1,000	0,355**	0,216**	0,235**	0,565**
Цінність	0,261**	0,287**	0,355**	1,000	0,455**	0,411**	0,711**
Задоволеність	0,357**	0,326**	0,216**	0,455**	1,000	0,579**	0,733**
Справедливість	0,341**	0,253**	0,235**	0,441**	0,579**	1,000	0,709**
Сила мотиву	0,631**	0,581**	0,565*	0,711**	0,733**	0,709**	1,000

** - Кореляція значуща на рівні 0.01 (2-стороння).

* - Кореляція значуща на рівні 0,05 (2-стороння).

Таблиця Г.1.4

**Коефіцієнт детермінації залежної змінної
«Сила мотиву»**

Модель R	Зведення для моделі			
	R-квадрат	Коректований R-квадрат	Стд. помилка оцінки	
1	0,420 ^a	0,176	0,174	1,274

а. Предиктор: (конст) Сила мотиву

Додаток Г.2

Показники стандартизації методики «Сила мотиву»

Таблиця Г.2

Описова статистика

Сила мотиву

N	Валідні	709
	Пропущені	0
Середнє		31,38
Стд. відхилення		6,165

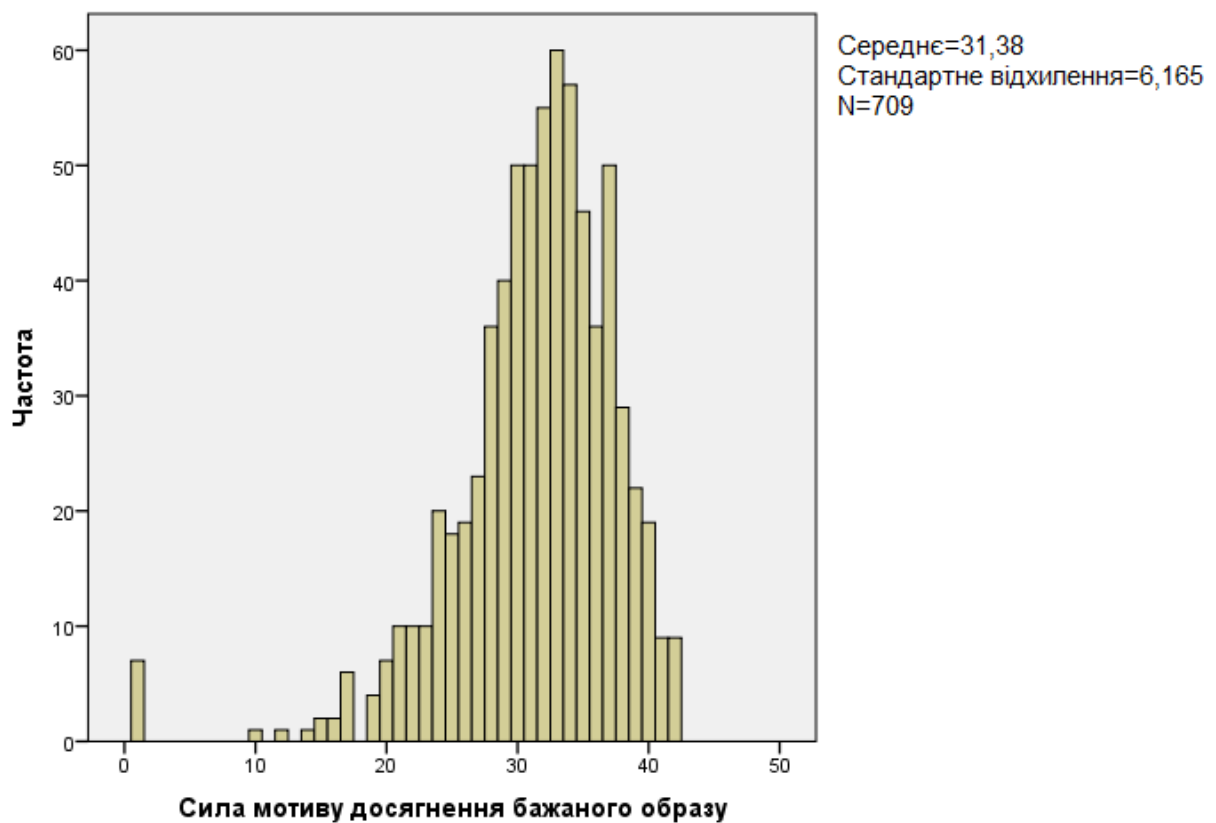


Рис. Г.2. Стандартне відхилення показників сили мотиву

Додаток Д

Експертний висновок № 1221 від 10.06.2015

ПБ - Анонім Сергій Васильович. Стать - Чоловіча Група крові - Перша
Дата народження - 19.01.1992

ДІАГНОСТИКА СИЛИ МОТИВУ

Бажання та цілі, які Ви прагнете досягнути існують у формі своєрідного образу бажаного. Чим краще Ви уявляєте бажаний результат, тим сильніше він діє в мотиваційному плані, тобто, спонукає до діяльності. Згідно із наданими відповідями, у Вашій свідомості існує образ "Я -успішний підприємець", який є здебільшого чітким та яскравим.

Прагнення стати успішним підприємцем є для Вас досить важливим і може мати значний вплив на Ваше життя та задовільнити значущі потреби.

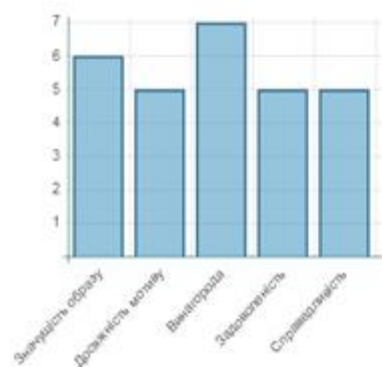
Образ успішного підприємця Ви розцінюєте як важко доступний і важко досяжний, але все таки, при наявності бажання зможете знайти потрібні ресурси та можливості, щоб досягнути бажаного результату.

Досягнутий результат призведе до значної винагороди, такої, на яку Ви розраховуєте.

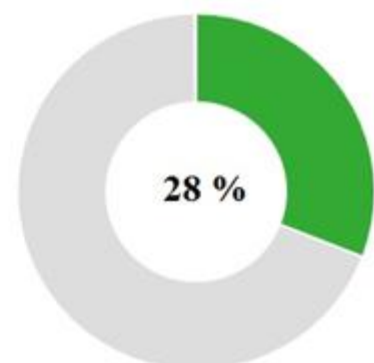
Винагорода зможе задовільнити Ваші потреби і бажання.

Ви заслуговуєте на винагороду у формі досягнутого результату, що буде досить справедливо по відношенню до Вас.

Загалом, у Вас середній рівень мотивації. Пам'ятайте, що для досягнення бажаного Вам потрібно прикласти ще не мало зусиль.



Компоненти сили мотиву



Сила мотиву

Додаток Е

Результат експрес-діагностичного дослідження професійних здібностей

Дослідницький Центр Міносвіти і науки України

(при Національному університеті <Львівська політехніка>)

12-23-2013 № 13291 П. І. Б.: Галик Оксана Тарасівна

ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИЧНА ІНФОРМАЦІЯ

ДІАГНОСТИКА ВІРОГІДНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ ТА ІНТЕРЕСІВ

У Вас середньо виражена схильність до практичної діяльності, пов'язаної з конкретними об'єктами і їх використанням. Прагнення до наукової діяльності, пов'язаної з рішенням абстрактних завдань, у Вас виражено дещо нижче середнього. У Вас досить розвинена схильність до роботи з людьми, що припускає гуманізм, психологічну налаштованість, вміння спілкуватися; рисами Вашої вдачі є прагнення повчати, виховувати, вміння адаптуватися до соціального середовища. У Вас дещо нижче середнього виражена схильність до діяльності, що має стереотипний, конкретний характер і пов'язаною з традиційними цілями і завданнями; досить добре виражена схильність до керівної, адміністративної, організаторської діяльності, що дозволяє виявити енергію, ентузіазм, заповзятливість, а схильність до творчої, незалежної діяльності, що вимагає уяви, гнучкості і оригінальності рішень, інтуїції, допоможе виявити творче начало Вашої особи в будь-якій вибраній Вами професії.

RESUME:

З певною вірогідністю можна припустити, що у Вас є потенційний інтерес до домашнього господарства і педагогічної діяльності.

Оскільки Ви знаходитеся перед проблемою вибору професії, то Вам, ймовірно, можна рекомендувати наступні види діяльності і професії: лікаря, психолога, учителя, вихователя і так далі.

Додаток Ж

Опитувальник діагностики характеристик образу успішного фахівця та професійної спрямованості

ШАНОВНИЙ РЕСПОНДЕНТЕ! З метою дослідження соціально-психологічного образу успішного фахівця як чинника професіоналізації просимо Вас відповісти на запитання цієї анкети.

В основному діагностика буде здійснюватися через аналіз образу «Я-успішний фахівець», що означає сукупність уявлень людини про себе, як успішного виконавця тієї професійної ролі, яку вона прагне опанувати. Тому, Ваше завдання полягає в тому, щоб подумати про професію, яка вам найбільше імпонує, уявити та відчувати себе професіоналом в обраній сфері діяльності і уявно «приміряти на себе цю роль» (наприклад, уявити «Я-образ педагога», «Я-образ лікаря» і т.д.). Після опитування Ви можете отримати результати діагностики рівня силу мотиву спрямованої на опанування успіху в запланованій та вибраній Вами професії, та, в якості рекомендацій, діагностику наявних у Вас задатків до певних професій.

Результати опитування будуть відображенні в узагальненому вигляді.

Дякуємо за співпрацю!

_____	_____ Ч, Ж _____
Прізвище, ініціали	Стать (обвести)
_____	_____
Дата народження	Дата заповнення

Напрямок навчання	

Завдання 1.

1.1.Опишіть, будь-ласка, образ успішного фахівця, який виникає у Вашій свідомості (враховуючи уявлення про його соціальний статус, емоційні переживання, спрямованість)

1.2.Назвіть якості, якими повинен володіти успішний фахівець (професійні та індивідуально особистісні). Якщо максимальний розвиток певної якості можна оцінити в 10 балів, то поряд із запропонованою якістю, проставте бал у таблиці 1, який буде демонструвати міру розвитку даної якості у Вас особисто, як майбутнього успішного фахівця (в межах 10 балів).

Таблиця 1

№ за порядком	Якості успішного фахівця	Оцінка розвитку даної якості у Вас особисто

1.3. Подумайте та вкажіть професію, яка найбільше лежить Вам до душі. Ту, в якій хотіли би максимально реалізувати свої можливості та здібності і досягнути професійного успіху

Вкажіть омріяну посаду

1.4. Чи можете уявити, що Ви вже опанували цю професію і чи бачите Ваш «Я-образ успішного фахівця», який стосується бажаної професійної ролі? -

так; ні

(обведіть одну з двох відповідей).

1.5. Якщо Ви дали відповідь «Так», використайте оцінки наведені у **таблиці 1**, щоб оцінити, наскільки чітким і яскравим у вашій свідомості є «Я-образ успішного фахівця». Обведіть відповідь (або її номер), яка найбільше підійшла у **таблиці 2**.

Таблиця 2

1	2	3	4	5	6	7
Чіткий та яскравий, як і в реально-сті	Яскравий, майже настільки чіткий, як і в реальності	Здебільшого чіткий та яскравий	Не дуже чіткий і яскравий, але досить зрозумілий	Невиразний і нечіткий	Дуже невиразний і такий, що важко розпізнати	Я думаю про це, але не бачу жодного образу

Завдання 2. Маючи на увазі «Я-образ успішного фахівця», оцініть за семибальною шкалою кожне із п'яти питань. Оцінка «7» балів (максимальне значення) означає, що даний фактор є для Вас дуже-дуже вагомим, а «1» бал (мінімальне значення) – майже незначним. Бали внесіть в **таблицю 3** під номером кожного з питань (обрані бали обведіть в кружечок).

- 2.1. Наскільки те, чого я прагну досягти здатне вплинути на моє життя та на задоволення значущих для мене потреб?
- 2.2. Наскільки ймовірно, що в існуючих умовах, при наявних здібностях я зможу докласти необхідних зусиль та здійснити задумане?
- 2.3. Наскільки ймовірно, що досягнутий результат призведе до винагороди?
- 2.4. Наскільки передбачувана винагорода зможе мене задовільнити?
- 2.5. Наскільки передбачувана винагорода буде справедливою по відношенню до мене?

Таблиця 3.

1	2	3	4	5	Примітки
1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7	

Завдання 3. Вам пропонується ряд тверджень. Якщо Ви погоджуєтесь з висловлюванням, то поряд з його номером напишіть "так" або поставте знак "+", якщо не погоджуєтесь - "ні" "-").

	1. Думаю, що успіх у житті, швидше, залежить від випадку, ніж від розрахунку.
	2. Якщо я не буду займатися улюбленим заняттям, життя для мене втратить будь-який сенс.
	3. Для мене в будь-якій справі важливіше не процес її виконання, а кінцевий результат.
	4. Вважаю, що люди більше страждають від невдач на роботі, ніж від поганих взаємин з близькими.
	5. На мою думку, більшість людей живуть далекими цілями, а не близькими.
	6. В моєму житті було більше успіхів, ніж невдач.
	7. Емоційні люди мені подобаються більше, ніж активні в діяльності (дійові).
	8. Навіть у звичайній роботі я намагаюся удосконалити деякі її елементи.
	9. Поглинений(а) думками про успіх, я можу забути про запобіжні заходи.
	10. Мої близькі вважають мене ледачим(ою).
	11. Думаю, що в моїх невдачах винні, швидше, обставини, ніж я сам(а).
	12. Терпіння в мені більше, ніж здібностей.
	13. Мої батьки занадто суворо контролювали мене.
	14. Лінощі, а не сумнів в успіху, змушують мене часто відмовлятися від своїх намірів.
	15. Думаю, що я впевнена у собі людина.
	16. Заради успіху я можу ризикнути, навіть якщо шанси невеликі.
	17. Я вважаю себе старанним(ою).
	18. Коли все йде гладко, моя енергія підсилюється.
	19. Якби я був(ла) журналістом, я писав(ла) би, швидше, про оригінальні винаходи людей, ніж про події.
	20. Мої близькі зазвичай не поділяють моїх планів
	21. Рівень моїх вимог до життя нижчий, ніж у моїх товаришів.
	22. Мені здається, що наполегливості в мені більше, ніж здібностей.

Завдання 4

Прочитайте твердження та оцініть, якою мірою кожне із поданих нижче тверджень впливає на Ваш вибір професії (поставте галочку або знак «+» біля обраної оцінки)		Дуже сильно впливає	Сильно впливає	Посередньо впливає	Слабо впливає	Ніяк не впливає
Вимагає спілкування з різними людьми	1					
Подобається батькам	2					
Передбачає сильне почуття відповідальності	3					
Вимагає переїзду на нове місце проживання	4					
Відповідає моїм здібностям	5					
Дозволяє обмежитися наявним устаткуванням	6					
Корисна людям	7					
Сприяє розумовому й фізичному розвитку	8					
Високооплачувана	9					
Дозволяє працювати близько від дому	10					
Престижна	11					
Можливість для зростання професійної майстерності	12					
Єдиноможлива за таких обставин	13					
Дозволяє реалізувати здібності до керівної роботи	14					
Приваблива	15					
Близька до будь-якого шкільного предмету	16					
Дозволяє одразу одержати гарний результат праці для інших	17					
Обрана моїми друзями	18					
Дозволяє використовувати професійні вміння поза роботою	19					
Дає більші можливості виявити творчість	20					

Завдання 5. Прочитайте твердження. Якщо Ви погоджуєтесь, то в бланку відповідей поставте «+», якщо ні – «-».

Бланк відповідей

П-Д	А-С	С-Л	Н-О	К
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
36	37	38	39	40

- Мені легше що-небудь зробити самому, ніж пояснити іншому.
- Мені цікаво складати комп'ютерні програми.
- Я люблю читати книги.
- Мені подобається живопис, скульптура, архітектура, музика.
- Навіть у відлагодженій справі я прагну щось поліпшити.
- Я краще розумію, якщо мені пояснюють на предметах або малюнках.
- Я люблю грати в шахи.
- Я легко викладаю свої думки як в усній, так і у письмовій формі.
- Коли я читаю книгу, я чітко бачу її героїв і описувані події.
- Мені важко виконувати роботу, що вимагає жорстких обмежень.
- Мені подобається все робити своїми руками.
- У дитинстві я створював (ла) свій шифр для листування з друзями.
- Я надаю велике значення словам.
- Знайомі мелодії викликають у мене в голові певні картини.
- Всілякі захоплення роблять життя людини багатшим і яскравішим.
- При рішенні задачі мені легко йти методом «спроб і помилок».
- Мені цікаво знатися на природі фізичних явищ.
- Мені цікава робота ведучого телерадіопрограм, журналіста.
- Мені легко уявити предмет або тварину, які не існують в природі.
- Мені більше подобається процес діяльності, ніж сам результат.
- Мені подобалося в дитинстві збирати конструктор з деталей «Лего».
- Я віддаю перевагу точним наукам (математика, фізика).
- Мене захоплює точність і глибина деяких віршів.
- Знайомий запах викликає в моїй пам'яті минулі події.
- Я не хотів(ла) б підпорядковувати своє життя строгій системі.

26. Коли я чую музику, мені хочеться танцювати.
27. Я розумію красу математичних формул.
28. Мені легко говорити перед будь-якою аудиторією.
29. Я люблю відвідувати виставки, спектаклі, концерти.
30. Я сумніваюся навіть в тому, що для інших вочевидь.
31. Я люблю щось робити своїми руками: шити, майструвати, ремонтувати.
32. Мені цікаво було б розшифрувати древні письмена.
33. Я легко засвоюю незнайомі фрази і граматичні конструкції мови.
34. Я згоден з твердженням, що краса врятує світ.
35. Не люблю ходити одним і тим же шляхом.
36. Справжнє лише те, що можна поторкати руками.
37. Я легко запам'ятовую формули, символи, умовні позначення.
38. Друзі люблять слухати, коли я їм щось розповідаю.
39. Я легко можу уявити в образах зміст розповіді або фільму.
40. Я не можу заспокоїтися, поки не доведу свою працю до досконалості.

ЗАВДАННЯ 6. Дайте відповіді на наведені нижче питання, і поставте знак "х" відповідно в лівому або правому стовпці, зліва, навпроти номеру кожного питання, залежно від того, позитивною або негативною буде Ваша відповідь. Відповіді необхідно дати **обов'язково на всі** питання.

	Так	Ні	
1.			Чи часто Ви відчуваєте потяг до нових вражень і відчуттів?
2.			Чи часто Ви потребуєте того, щоб Вас підбадьорили або утішили?
3.			Чи легко Ви зазвичай відволікаєтеся від своїх турбот?
4.			Чи часто Ви переживаєте почуття тривоги, відповідаючи іншим "ні"?
5.			Чи довго Ви роздумуєте перед тим, як що-небудь зробити?
6.			Якщо Ви обіцяєте що-небудь зробити, чи завжди виконуєте свої обіцянки (незалежно від того, чи зручно Вам це)?
7.			Чи часто у Вас падає і піднімається настрій без причин?
8.			Зазвичай Ви поступаєте і говорите швидко, не роздумуючи?
9.			Чи буваєте Ви сумні без достатніх на те причин?
10.			Чи любите Ви ризиковані вчинки?
11.			Чи виникає у Вас раптово відчуття боязкості і збентеження, коли Ви хочете вступити в розмову?
12.			Чи виходите Ви з себе, злитесь?
13.			Зазвичай Ви дієте миттєво, під впливом моменту?
14.			Чи часто Ви хвилюєтеся, якщо вважаєте, що зробили або сказали щось, чого не слід було б робити або говорити?
15.			У вільний час Ви віддаєте перевагу читанню книг над спілкуванням з людьми?
16.			Чи легко Вас образити?
17.			Чи любите Ви часто бути в компаніях?
18.			Чи бувають у Вас думки, котрі Ви хотіли б приховати від інших?
19.			Чи буває у Вас, іноді, так, що надлишок енергії раптово змінюється повною млявістю?
20.			Чи вважаєте за краще Ви, зазвичай, спілкуватися з вузьким кругом

			добре відомих Вам людей?
21.			Чи часто Ви мрієте про нездійсненні, нереальні речі?
22.			Якщо на Вас накричать, Ви відповідаєте миттєво?
23.			Чи відчуваєте Ви, іноді, відчуття провини без будь-якої на те причини?
24.			Чи всі Ваші звички хороші і бажані?
25.			Чи здатні Ви розслабитися і щосили повеселитися в компанії?
26.			Чи вважаєте Ви себе людиною ранимою і чутливою?
27.			Ви людина дуже жива і рухлива?
28.			Після того, як Ви зробили яку-небудь важливу справу, чи часто відчуваєте, що зробили її гірше, ніж могли б?
29.			Ви більше мовчите, коли знаходитесь в товаристві людей?
30.			Ви інколи плікуєте?
31.			Чи часто Вам не спиться через те, що різні думки "лізуть" в голову?
32.			Якщо Ви хочете щось дізнатися, чи легше Вам потрібні дані шукати в книгах, ніж розпитувати людей?
33.			Чи трапляється у Вас раптове сильне серцебиття?
34.			Чи подобається Вам робота, яка вимагає тривалої уваги, великої зосередженості?
35.			Чи бувають у Вас від хвилювання напади тремтіння в руках і ногах?
36.			Чи завжди Ви платили б за провезення багажу на транспорті, якби не побоювалися перевірки?
37.			Чи приємно Вам знаходитися у великій компанії, де жартують один над одним?
38.			Чи дратівливі Ви?
39.			Чи легко Вам, зазвичай, виконувати справи, що вимагають миттєвої активності?
40.			Ви схильні перебільшувати в своїй уяві неприємні події, які могли б відбутися?
41.			Ваші рухи, зазвичай, повільні і неквапливі?
42.			Ви коли-небудь спізнювалися на роботу або на побачення?
43.			Чи часто Вам сняться кошмари?
44.			Ви так любите поговорити з людьми, що постараетесь не упустити випадку поговорити з новою людиною?
45.			Чи часто Вас турбують болі?
46.			Відчували б Ви себе дуже нещасною людиною, якби на тривалий час були позбавлені можливості спілкування з людьми?
47.			Чи можете Ви назвати себе нервовою людиною?
48.			Чи є серед Ваших знайомих люди, які Вам не подобаються?
49.			Чи легко Ви вступаєте в спілкування з людьми?
50.			Чи легко Ви ображаєтесь, коли люди вказують на Ваші особисті недоліки і недоліки у Вашій роботі?
51.			Вам приносить мало задоволення участь у вечірках?
52.			Чи часто Вас турбує відчуття власної неповноцінності (меншовартості)?
53.			Чи здатні Ви легко внести пожвавлення до нудної компанії?
54.			Чи буває, що Ви говорите про те, в чому не розбираєтесь?
55.			Чи відчуваєте Ви тривогу за своє здоров'я?
56.			Чи любите Ви жартувати над іншими?
57.			Чи часто буває у Вас тривале безсоння?

ЗАВДАННЯ 7. Вам необхідно у ВСІХ 45 пунктах з **КОЖНОЇ пари професій** вибрати ту, котра Вам більше подобається (або менш огидна) і поставити "хрестик" (X) у відповідній клітинці. На вибір в кожній парі витрачайте не більше 10 сек., оскільки заповнення всього запитальника повинне зайняти у Вас не більше 8-10 хвилин. **Увага!** Всього повинно бути 45 "хрестиків" - **ПО ОДНОМУ В КОЖНІЙ ПАРІ**. Не залишайте незаповнених пунктів. Не ставте по два "хрестики" у одному пункті! (див.сторінка 6)

1. Інженер-технолог	☐	☐	Конструктор	24. Математик	☐	☐	Архітектор
2. Експлуатаційник обладнання	☐	☐	Організатор масових заходів	25. Працівник дитячої кімнати міліції	☐	☐	Рахівник
3. Повар	☐	☐	Друкар	26. Вчитель	☐	☐	Діджей
4. Фотограф	☐	☐	Зав. Магазином	27. Вихователь	☐	☐	Художник-оформлювач
5. Оператор ЕОМ	☐	☐	Дизайнер	28. Економіст-плановик	☐	☐	Завідувач відділом
6. Філософ	☐	☐	Адміністратор готелю	29. Коректор	☐	☐	Критик
7. Кібернетик	☐	☐	Бухгалтер	30. Завідувач господарством	☐	☐	Диригент
8. Політолог	☐	☐	Адвокат	31. Радіооператор	☐	☐	Фізик-теоретик
9. Лінгвіст	☐	☐	Модельєр	32. Фермер	☐	☐	Фізіотерапевт
10. Педіатр	☐	☐	Статистик	33. Наладник обладнання	☐	☐	Монтажник
11. Вихователь дитсадка	☐	☐	Голова профкому	34. Агроном	☐	☐	Голова колективного сільського господарства
12. Екскурсовод	☐	☐	Гуморист	35. Закрійник	☐	☐	Декоратор
13. Нотаріус	☐	☐	Постачальник	36. Науковий працівник музею	☐	☐	Консультант
14. Будівельник	☐	☐	Карикатурист	37. Історик	☐	☐	Копіювальник
15. Політик	☐	☐	Письменник	38. Археолог	☐	☐	Інспектор
16. Садівник	☐	☐	Метеоролог	39. Учений	☐	☐	Режисер
17. Водій	☐	☐	Фельдшер	40. Логопед	☐	☐	Стенографіст/Оператор
18. Інженер – електронник	☐	☐	Картограф	41. Лікар-косметолог	☐	☐	Дипломат
19. Телеоператор	☐	☐	Репортер	42. Психолог	☐	☐	Поет
20. Кондитер	☐	☐	Пародист	43. Кресляр	☐	☐	Директор
21. Біолог	☐	☐	Окуліст	44. Архіваріус	☐	☐	Скульптор
22. Гідролог	☐	☐	Ревізор	45. Товарознавець	☐	☐	Музикант
23. Зоолог	☐	☐	Головний зоотехнік				

ЗАВДАННЯ 8. Уважно прочитайте опис п'яти типів професійної орієнтації людини і виберіть один з них – **(лише ОДИН !)** – до якого, на Вашу думку, Ви можете себе віднести **(обведіть колом відповідний номер)**.

1. Віддається перевага в більшості випадків таким заняттям і захопленням як книги, телебачення і радіопередачі, які пов'язані з технікою (машинами, приладами, апаратурою), або з впорядкуванням навколишнього середовища (будівництвом, озелененням та ін.) і виготовленням своїми руками необхідних людям речей (одягу, взуття, меблів, продуктів харчування, різних побутових пристроїв), або з доглядом за рослинами і тваринами.
2. Сильна схильність до уважного спостереження і осмислення явищ в живій і неживій природі, прагнення до пізнання законів природних і точних наук, тяжіння до пояснення причин і наслідків того, що відбувається навколо, бажання самому експериментувати і ставити досліди, інтерес до науково-популярної літератури, інформації про нові дослідження і використання одержуваних результатів.
3. Обираються в більшості випадків такі заняття, книги, теле- і радіопередачі, котрі пов'язані з умінням розбиратися у взаєминах людей і допомагати їм порадами, підтримувати у важких ситуаціях або з передачею іншим своїх знань і умінь, або з проявом духовного багатства особи в різних ситуаціях спілкування і умінням відчувати іншу людину, знаходити спільну мову.
4. Переважаюче прагнення до практичного використання знань, причому вибираються в більшості випадків такі заняття, які вимагають особливої уважності, терпіння і відпрацьованих тонких навиків (систематизація інформації, копіювання малюнків, схем, карт, складання математичних програм, бухгалтерський облік, вишивання і ткацтво, друкування, робота з кодами і шифрами тощо).
5. Віддається перевага таким заняттям, захопленням, книгам, теле- і радіопередачам, котрі пов'язані виключно з мистецтвом і художньою творчістю; умінню художньо зображати спостережувані або актуальні події, надавати навколишнім предметам і середовищу нові форми, риси краси; індивідуальність у виконанні будь-якої справи, прагнення розвивати свій смак, інтуїцію і уяву.

Завдання 9. Оцініть, наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень? Варіанти відповідей: 1 – абсолютно не важливо, чи 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – винятково важливо.

1. Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи технічної сфери.
2. Здійснювати спостереження і контроль за людьми, впливати на них на всіх рівнях.
3. Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації.
4. Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю.
5. Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим.
6. Працювати над проблемами, які майже неможливо вирішити.
7. Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені.
8. Створити і побудувати щось таке, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю.
9. Продовжити роботу за спеціальністю, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю.

10. Бути першим керівником в організації.
11. Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями .
12. Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період.
13. Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим.
14. Змагатися з іншими і перемагати.
15. Будувати кар'єру, яка б дозволила мені порушувати свій спосіб життя .
16. Створити нове комерційне підприємство.
17. Присвятити все життя обраній професії.
18. Отримати високу керівну посаду.
19. Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання тощо.
20. Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням .
21. Мати можливість використовувати свої вміння й талант для служіння важливій меті.

Наскільки Ви згодні з кожним з наступних тверджень? Варіанти відповідей: 1 - абсолютно не згоден, 2,3,4,5,6,7,8,9,10 - повністю згоден

22. Єдина справжня мета моєї кар'єри - знаходити і вирішувати важкі проблеми, незалежно від того, в якій області вони виникли.
23. Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй родині і моїй кар'єрі. 24. Я завжди перебуваю у пошуку ідей, які дадуть мені можливість почати і побудувати свою власну справу.
25. Я погоджуся на керівну посаду тільки в тому випадку, якщо вона знаходиться в сфері моєї професійної компетенції.
26. Я хотів би досягти такого положення в організації, яке давало б можливість спостерігати за роботою інших і інтегрувати їх діяльність.
27. У моєї професійної діяльності я найбільше дбав про свою свободу і автономію.
28. Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу в іншій діяльності.
29. Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим.
30. Змагання та виграш - це найбільш важливі і хвилюючі сторони моєї кар'єри.
31. Кар'єра має сенс тільки в тому випадку, якщо вона дозволяє вести життя, яке мені подобається.
32. Підприємницька діяльність становить центральну частину моєї кар'єри.
33. Я б скоріше пішов з організації, ніж став займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією.
34. Я буду вважати, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації.
35. Я не хочу, щоб мене стискала якась організація або світ бізнесу.
36. Я б вважав за краще працювати в організації, яка забезпечує тривалий контракт.
37. Я б хотів присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної мети.
38. Я відчуваю себе процвітаючим тільки тоді, коли я постійно залучений у вирішення важких проблем або в ситуацію змагання.
39. Вибрати й підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж домагатися успіху в кар'єрі.
40. Я завжди хотів заснувати і побудувати свій власний бізнес.
41. Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями

Додаток З

Перевірка даних дослідження на нормальність розподілу

Критерій Колмогорова-Смірнова для перевірки форми розподілу

		Нормальні параметри		Відмінність екстремумів			Колмагорова-Смірнова Z	Асимп. (2-стороння)
		Середнє	Стд. відхилення	Модуль	Позитивні	Негативні		
	709						3,275	,000
Характеристика образу	709	5,28	1,168	,191	,191	-,152	3,275	,000
Значущість образу	709	5,64	1,195	,219	,127	-,219	3,765	,000
Досяжність мотиву	709	5,25	1,314	,194	,111	-,194	3,327	,000
Винагорода	709	5,36	1,209	,174	,145	-,174	2,990	,000
Задоволеність	709	5,38	1,317	,168	,126	-,168	2,893	,000
Справедливість	709	5,42	1,220	,205	,121	-,205	3,515	,000
Сила мотиву	709	2,57	,866	,236	,218	-,236	4,058	,000
Потреба в досягненні	709	12,35	2,536	,105	,081	-,105	1,799	,003
Потреба в досягненні_лінійна оцінка	709	13,67	2,911	,089	,089	-,050	1,529	,019
Внутрішні індивідуально значимі потреби	709	18,95	6,463	,220	,220	-,166	3,778	,000
Внутрішні соціально значимі мотиви	709	18,58	3,038	,092	,062	-,092	1,575	,014
Наочно-дієве	709	5,25	1,475	,150	,121	-,150	2,580	,000
Абстрактно-символічне	709	2,58	1,639	,166	,166	-,094	2,855	,000
Словесно-логічне	709	5,10	1,781	,172	,097	-,172	2,949	,000
Наочно-образне	709	5,90	1,613	,179	,096	-,179	3,081	,000
Креативність	709	5,13	1,460	,146	,132	-,146	2,504	,000
Тип_мислення	709	3,38	1,275	,320	,182	-,320	5,491	,000
Екстра/інтроверсія	709	1,08	,279	,535	,535	-,381	9,182	,000
Емоційна стійкість	709	1,38	,486	,403	,403	-,279	6,921	,000
Щирість	709	1,09	,294	,532	,532	-,373	9,135	,000
Інтелектуальний тип	709	5,84	2,376	,127	,127	-,071	2,180	,000
Соціальний тип	709	8,47	2,481	,117	,117	-,097	2,011	,001
Офісний тип	709	6,49	1,906	,169	,169	-,106	2,895	,000
Підприємницький тип	709	7,96	2,638	,082	,080	-,082	1,416	,036
Артистичний тип	709	8,81	2,741	,164	,077	-,164	2,824	,000
Тип_професії	709	4,06	1,748	,203	,175	-,203	3,494	,000
Тип професії	709	3,05	1,324	,202	,198	-,202	3,475	,000

а. Порівняння з нормальним розподілом

б. Оцінка по даних.

Додаток К

Таблиця К.1

Контент-аналіз змісту структурних компонентів соціально-психологічного образу успішного фахівця

Структурні компоненти	Зміст уявлення	Психологи	Соціальні працівники	Правники	Електротехніки	Загальна вибірка
1	2	3	4	5	6	7
Уявлення про соціальний статус	авторитетність	28 (64%)	26 (55%)	55 (81%)	94 (69%)	203 (69%)
	наявність керівної/високої посади	19 (43%)	25 (53%)	53 (80%)	89 (65%)	186 (63%)
	можливість стажування за кордоном, співпраця із закордонними колегами	37 (84%)	19 (40%)	57 (84%)	27 (20%)	140 (47%)
	професійне визнання (бути відомим в професійних колах)	36 (81%)	16 (34%)	55 (81%)	53 (39%)	160 (54%)
	популярність (державних, рідше світових масштабів)	2 (4%)	0	2(4%)	0	4 (1%)
Уявлення про матеріальну забезпечення	стабільний заробіток	43 (97%)	40 (85%)	67 (98%)	129 (94%)	279 (95%)
	високий заробіток	39 (88%)	38 (83%)	56 (83%)	116 (85%)	249 (84%)
	наявність власного житла	35 (79%)	36 (77)	54 (79%)	130 (95%)	255 (86%)
	наявність престижного автомобіля	32 (72%)	32 (68%)	63 (92%)	119 (87%)	246 (83%)
	можливість подорожувати та відпочивати за кордоном	30 (68%)	24 (51%)	49 (72%)	89 (65%)	192 (65%)
	модне (стильне) вбрання	0	0	7 (10%)	0	7 (2%)
Професійно важливі якості	компетентність	22(54%)	17(36%)	12(18%)	21(15%)	148 (50%)
	цілеспрямованість	21(47%)	18(38%)	21(30%)	49(36%)	109 (37%)
	наполегливість	11(25%)	12(25%)	14(21%)	27(20%)	64 (22%)
	Чесність	17(39%)	13(27%)	33(49%)	69(51%)	132 (48%)
	професійна обізнаність	24(54%)	17(36%)	36(52%)	53(39%)	130 (44%)
	уважність/точність	-	-	-	21(15%)	21 (15%)

Продовження табл. К.1

1	2	3	4	5	6	7
	відповідальність	-	-	-	74(54%)	74 (54%)
	комунікабельність	15(34%)	19(40%)	19(29%)	-	53 (33%)
	комунікабельність	15(34%)	19(40%)	19(29%)	-	53 (33%)
	емпатійність	13(30%)	11(23%)	11(16%)	-	35 (22%)
Задово- лення від праці	прагнення займатися улюбленою справою	17 (7%)	19(9%)	10(6,8%)	19 (26%)	65 (22%)
	прагнення займатися тим, що найбільше вдається	25(57%)	31(65%)	49 72(%)	84(62%)	189 (64%)
	позитивні відчуття авторитетності, компетентності і власної значущості	39(87%)	42(90%)	65(96%)	124(92%)	270 (88%)
	задоволення від суспільної корисності	38(87%)	44(94%)	35(52%)	25(19%)	142 (48%)
Задово- лення від власних досягнень	задоволення від праці	40(91%)	45(96%)	56 (83%)	101(75%)	242 (82%)
	задоволення від власних досягнень	40(91%)	44(94%)	66(97%)	117(86%)	267 (90%)
Профе- сійні ціннісні орієнтації	відданість справі	35 (67%)	31(65%)	53(74%)	84(62%)	203 (69%)
	орієнтація на інновації	39(87%)	11(24%)	45(67%)	103(76%)	198 (67%)
	орієнтація на менеджмент	8(19%)	5(11%)	57(84%)	60(45%)	130 (44%)
	орієнтація на колективну працю	10(23%)	15(32%)	34(50%)	65(48%)	124 (42%)
Потреба в досяг- ненні успіху	прагнення досягти своїх цілей	22(50%)	21(45%)	60(89%)	71(53%)	174 (59%)
	вірити у свої сили	21(48%)	11(24%)	6(9%)	16(12%)	54 (18%)
	сила волі	43(98%)	44(94%)	64(95%)	106(78%)	257 (87%)
Мотив- ація досяг- нення успіху	мотивація досягнення	44(100%)	45(96%)	67(99%)	98(72%)	254 (86%)

Таблиця К.2

**Контент-аналіз професійно важливих якостей успішного фахівця серед
опитаних студентів-психологів**

	Якості успішного фахівця	Частота вживання
1	Професійна обізнаність	24
2	Чесність	17
3	Наполегливість	4
4	Гуманність	5
5	Вольові якості	5
6	Працьовитість	2
7	Порядність	7
8	Доброзичливість	4
9	Прагнення до саморозвитку	11
10	Відданість професії	9
11	Комунікабельність	15
12	Емпатійність	13
13	Емоційна стійкість	13
14	Витримка	3
15	Організаторські вміння	2
16	Цілеспрямованість	21
17	Толерантність	4
18	Відповідальність	23
19	Впевненість	2
20	Охайність	2
21	Щирість	8
22	Ввічливість	1
23	Креативність	3
24	Гнучкість	3
25	Альтруїстичність	6
26	Стресостійкість	3

Таблиця К.3

**Контент-аналіз професійно важливих якостей успішного фахівця серед
опитаних студентів-електротехніків**

№	Якості успішного фахівця	Частота вживання
1	Професійна обізнаність	53
2	Кмітливість	8
3	Компетентність	21
4	Принциповість	9
5	Впевненість	17
6	Врівноваженість	7
7	Стресостійкість	8
8	Чесність	69
9	Щирість	8
10	Пунктуальність	54
11	Відповідальність	73
12	Наполегливість	27
13	Активність	9
14	Цілеспрямованість	49
15	Ввічливість	25
16	Комунікабельність	5
17	Старанність	9
18	Терплячість	9
19	Толерантність	4
20	Привітність	3
21	Відданість професії	9
22	Зібраність	8
23	Рішучість	9
24	Точність	21

Таблиця К.4

**Контент-аналіз професійно важливих якостей успішного фахівця серед
опитаних студентів-соціальних працівників**

№	Якості успішного фахівця	Частота вживання
1	Професійна обізнаність	17
2	Комунікабельність	19
3	Цілеспрямованість	18
4	Наполегливість	12
5	Емпатійність	11
6	Працелюбність	17
7	Патріотизм	1
8	Доброзичливість	4
9	Чесність	13
10	Пунктуальність	9
11	Креативність	7
12	Терпеливість	6
13	Довірливість	2
14	Ввічливість	20
15	Дружелюбність	4
16	Стриманість	14
17	Харизматичність	16
18	Прагнення до саморозвитку	9
19	Оптимізм	4
20	Толерантність	11
21	Емоційна стійкість	5
22	Енергійність	2
23	Відповідальність	11
24	Порядність	8
25	Компетентність	6
26	Уважність	4
27	Сміливість	1

Таблиця К.5

**Контент-аналіз професійно важливих якостей успішного фахівця серед
опитаних студентів-правників**

№	Якості успішного фахівця	Частота вживання
1	Професійна обізнаність	36
2	Пунктуальність	15
3	Цілеспрямованість	21
4	Щирість	9
5	Доброта	24
6	Чесність	33
7	Вміння працювати в колективі	6
8	Компетентність	19
9	Організованість	9
10	Врівноваженість	9
11	Креативність	3
12	Емоційна стійкість	10
13	Сміливість	3
14	Гуманність	15
15	Справедливість	28
16	Активність	12
17	Авторитетність	9
18	Непідкупність	4
19	Комунікабельність	19
20	Наполегливість	14
21	Відданість справі	15
22	Стриманість	3
23	Сумлінність	3
24	Відповідальність	6
25	Всебічний розвиток	9
26	Милосердя	3
27	Рішучість	3
28	Порядність	4
29	Завзяття	3
30	Відмінні знання рідної мови	1
31	Оптимістичність	1
32	Впевненість в собі	32
33	Точність	5

Додаток Л

Результати факторного аналізу досліджуваних даних

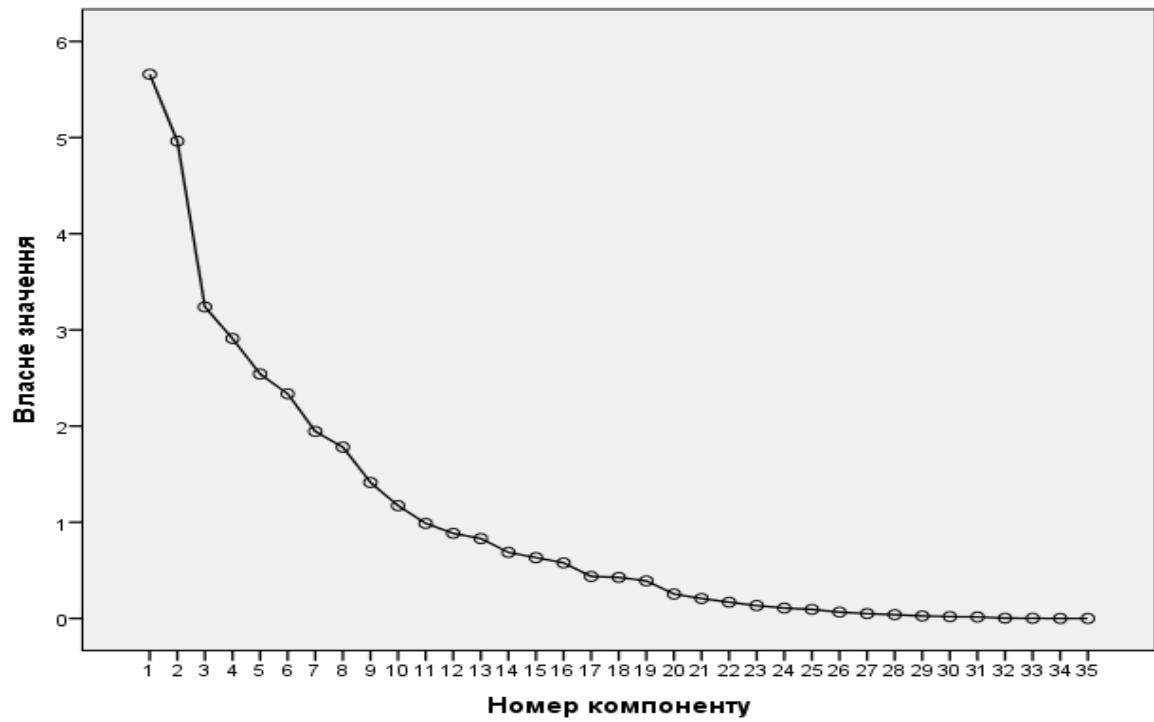


Рис. Л Критерій «Кам'янистого насипу» Р.Б. Кеттела

Таблиця Л.1

Повне пояснення дисперсії

Компонент	Початкові власні значення			Суми квадратів навантаження ротацій		
1	5,658	16,166	16,166	4,574	13,068	13,068
2	4,963	14,181	30,347	3,812	10,893	23,960
3	3,239	9,255	39,602	3,126	8,930	32,890
4	2,910	8,316	47,918	2,928	8,367	41,257
5	2,541	7,261	55,179	2,578	7,366	48,623
6	2,336	6,674	61,853	2,482	7,092	55,716
7	1,945	5,556	67,409	2,257	6,449	62,165
8	1,782	5,090	72,499	2,249	6,425	68,590
9	1,414	4,040	76,539	2,005	5,729	74,319
10	1,172	3,349	79,888	1,949	5,569	79,888
11	0,989	2,824	82,712			
12	0,885	2,528	85,240			
13	0,831	2,374	87,614			
14	0,687	1,963	89,577			
15	0,632	1,805	91,382			
16	0,578	1,652	93,034			
17	0,436	1,245	94,278			
18	0,427	1,219	95,498			
19	0,391	1,116	96,614			
20	0,254	0,726	97,340			
21	0,207	0,593	97,933			
22	0,169	0,484	98,416			
23	0,133	0,381	98,798			
24	0,107	0,307	99,104			
25	0,094	0,268	99,373			
26	0,065	0,187	99,559			
27	0,050	0,142	99,702			
28	0,039	0,112	99,814			
29	0,026	0,075	99,889			
30	0,019	0,055	99,944			
31	0,015	0,043	99,987			
32	0,003	0,009	99,995			
33	0,002	0,005	100,000			
34	3,725E-016	1,064E-015	100,000			
35	-6,378E-017	-1,822E-016	100,000			

Метод виділення: Аналіз головних компонент.

Таблиця Л.2

Матриця повернутих компонент^a

	Компоненти									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сила мотиву	0,962									
Справедливість	0,869									
Задоволеність	0,804									
Значущість образу	0,634									
Досяжність мотиву	0,605				0,426					
Цінність	0,584									
Емоційна стійкість		0,824								
Інтелектуальний тип		0,804								
Зовн. негат. мотиви		-0,724								
Зовн. позитив. мотиви		-0,699								
Підприємництво		0,460							0,405	
Потреба в досягн.		0,428								
Абстр.-символ.										
Стабільність роботи			0,886							
Автономія			0,829							
Менеджмент			0,670						0,478	
Інтеграц. ст. жит.			0,640							
Реалістичний тип				-0,916						
Екстра/Інтроверсія				-0,902						
Служіння					0,830					
Виклик					0,772					
Тип професії										
Креативність						0,856				
Наочно-дієве						0,717				
Словесно-логічне							0,760			
Яскравість-чіткість	0,535						0,610			
Наочно-образне				0,432			0,539			
Вн. соц.-знач. мотиви						-0,421	0,538			
Артистичний тип								0,893		
Підприємн. тип				0,440				-0,688		
Офісний тип								-0,534		
Проф. _компет.									-0,781	
Стабільн._м._пр.									0,542	
Соціальний тип										0,869
Вн. індив. знач. мот.	0,497									0,521

Метод виділення: Аналіз методом головних компонент.

Метод ротації: Варімакс з нормуванням Кайзера.

Додаток М

Аналіз взаємозв'язків між характеристиками соціально-психологічного образу успішного фахівця та індивідуально-психологічними властивостями особистості

Таблиця М.1

**Кореляційні зв'язки шкали «Сила мотиву досягнення професійного успіху» із характеристиками соціально-психологічного образу успішного фахівця
(кореляція за Спірменом)**

	Яскравість-Чіткість	Значущість	Досяжність	Цінність	Задоволеність	Справед Живість	Сила мотиву досягнення професійно-го успіху
Яскравість-чіткість	1,000	0,375**	0,263**	0,222**	0,225**	0,148*	0,628**
Значущість образу	0,375**	1,000	0,361**	0,299**	0,351**	0,350**	0,674**
Досяжність	0,263**	0,361**	1,000	0,280**	0,131**	0,256**	0,582**
Цінність	0,222**	0,299**	0,280**	1,000	0,438**	0,274**	0,631**
Задоволеність	0,225**	0,351**	0,131**	0,438**	1,000	0,567**	0,687**
Справедливість	0,148**	0,350**	0,256**	0,274**	0,567**	1,000	0,658**
Сила мотиву досягнення професійно-го успіху	0,558**	0,574**	0,582*	0,631**	0,687**	0,658**	1,000

** - Кореляція значуща на рівні 0.01 (2-стороння).

Таблиця М.2

**Кореляційні зв'язки мотивів вибору професії із характеристиками
соціально-психологічного образу успішного фахівця
(кореляція за Спірменом)**

	Внутрішні індивідуально значущі мотиви	Внутрішні соціально значущі мотиви	Зовнішні позитивні мотиви	Зовнішні негативні мотиви
Яскравість- чіткість	0,210**	0,185**	0,65	0,183*
Значущість	0,297**	0,250**	0,00	0,079
Досяжність	0,234**	0,167**	0,43	0,013
Цінність	0,80	0,94	0,158**	0,40
Задоволеність	0,186**	0,229**	0,113	-0,184**
Справедливість	0,218**	0,158**	0,00	0,38
Сила мотиву досягнення професійного успіху	0,293**	0,274**	0,122*	0,132*

** - Кореляція значуща на рівні 0.01 (2-стороння).

* - Кореляція значуща на рівні 0,05 (2-стороння).

Таблиця М.3

**Кореляційні зв'язки професійних ціннісних орієнтацій із
характеристиками соціально-психологічного образу успішного фахівця
(кореляція за Спірменом)**

	Професійна компетентність	Менеджмент	Автономія	Стабільність роботи	Стабл. місця проживання	Служіння	Виклик	Інтеграція стилів життя	Підпри-ємництво
Яскравість- чіткість	0,058	- 0,003	-0,232*	-0,216	0,122	0,082	-0,155	-0,107	0,041
Значущість	0,369**	-0,089	-0,084	-0,249*	-0,038	0,185	0,127	-0,095	-0,153
Досяжність	0,198	0,041	0,026	-0,055	0,154	0,281*	0,286*	-0,027	-0,273*
Цінність	0,069	-0,122	-0,198	-0,247*	-0,037	0,054	- 0,159	-0,092	-0,064
Задово- леність	0,118	0,047	-0,235*	-0,319**	0,165	0,137	-0,050	-0,150	-0,061
Справедли- вість	0,249*	0,064	-0,202	-0,265*	0,153	0,130	0,039	-0,048	-0,54
Сила мотиву досягнення професійно го успіху	0,270*	-0,030	0,170	-0,323**	0,100	0,171	0,020	-0,096	-0,007

** - Кореляція значуща на рівні 0.01 (2-стороння).

* - Кореляція значуща на рівні 0,05 (2-стороння).

Таблиця М.4

**Кореляційні зв'язки характеристик образу успішного фахівця та типів
мислення
(кореляція за Спірменом)**

	Наочно-дієве	Абстрактно- символічне	Словесно- логічне	Наочно- образне
Яскравість- чіткість	0,019	0,008	0,269**	0,155**
Значущість образу	0,002	0,024	0,203**	0,184**
Досяжність	0,048	-0,116*	0,126*	0,215**
Цінність	0,054	-0,053	0,099	0,080
Задоволеність	0,002	-0,030	0,137*	0,056
Справедливість	0,014	0,039	0,112	0,066
Сила мотиву досягнення професійного успіху	0,005	-0,050	0,233**	0,155**

** - Кореляція значуща на рівні 0.01 (2-стороння).

* - Кореляція значуща на рівні 0,05 (2-стороння).

Таблиця М.5

**Кореляційні зв'язки типів професій із характеристиками соціально-психологічного образу успішного фахівця
(кореляція за Спірменом)**

	Реалістичний	Інтелектуальний	Соціальний	Офісний	Підприємницький	Артистичний
Яскравість-чіткість	-0,339**	0,170	-0,149	0,112	0,209	-0,039
Значущість	-0,058	0,133	0,057	-0,035	0,046	-0,218
Досяжність	-0,015	0,089	0,088	0,089	-0,024	-0,194
Цінність	-0,077	-0,072	-0,126	0,0409	0,341**	-0,090
Задоволеність	-0,137	0,086	0,053	-0,075*	0,177	0,047
Справедливість	-0,125	0,028	0,181	-0,091	0,118	-0,081
Сила мотиву досягнення професійного успіху	-0,128	0,061	0,000	-0,035	0,191	-0,075

** - Кореляція значуща на рівні 0.01 (2-стороння).

* - Кореляція значуща на рівні 0,05 (2-стороння).

Таблиця М.6

**Кореляційні зв'язки властивостей темпераменту із характеристиками
соціально-психологічного образу успішного фахівця
(кореляція за Спірменом)**

	Рівень нейротизму	Рівень екстра-інтроверсії
Яскравість-чіткість	-0,062	-0,006
Значущість	0,019	-0,028
Досяжність	-0,028	-0,007
Цінність	-0,147*	0,065
Задоволеність	-0,047	-0,039
Справедливість	-0,004	0,056
Сила мотиву досягнення професійного успіху	-0,070	-0,039

* - Кореляція значуща на рівні 0,05 (2-стороння).

Таблиця М.7

**Порівняння середніх показників рівня сили мотиву досягнення
професійного успіху та яскравості-чіткості образу**

Однофакторний дисперсійний аналіз

Сила мотиву досягнення професійного успіху

	Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Знч.
Між групами	2203,794	6	367,299	21,664	0,000
Всередині груп	4882,965	288	16,955		
Підс.	7086,759	294			

Таблиця М.8

Порівняння середніх показників сили мотиву досягнення професійного успіху та потреби в досягненні (за методикою Ю.М. Орлова)

Однофакторний дисперсійний аналіз

Сила мотиву досягнення професійного успіху

	Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Знч.
Між групами	1671,322	3	557,107	29,936	0,000
Всередині груп	5415,437	291	18,610		
Підс.	7086,759	294			

Таблиця М.9

Порівняння середніх показників сили мотиву досягнення професійного успіху та професійних типів особистості (за Дж. Голландом)

Однофакторний дисперсійний аналіз

Сила мотиву досягнення професійного успіху

	Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Знч.
Між групами	23,269	5	4,654	0,190	0,966
Всередині груп	7063,490	289	24,441		
Підс.	7086,759	294			

Таблиця М.10

Порівняння середніх показників сили мотиву досягнення професійного успіху та типів професійної діяльності (за Є.О. Климовим)

Однофакторний дисперсійний аналіз

Сила мотиву досягнення образу успішного фахівця

	Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Знч.
Між групами	30,262	4	7,566	0,311	0,871
Всередині груп	7056,497	290	24,333		
Підс.	7086,759	294			

Таблиця М.11

**Порівняння середніх показників характеристик образу успішного фахівця та професійних типів особистості (за Є.О. Климовим)
Однофакторний дисперсійний аналіз**

		Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Знч.
Значущість	Між групами	4,659	4	1,165	0,813	0,518
	Всередині груп	415,531	290	1,433		
	Підсум	420,190	294			
Досяжність	Між групами	8,890	4	2,222	1,293	0,273
	Всередині груп	498,548	290	1,719		
	Підсум	507,437	294			
Цінність	Між групами	2,587	4	0,647	0,439	0,780
	Всередині груп	427,040	290	1,473		
	Підсум	429,627	294			
Задоволеність	Між групами	5,831	4	1,458	0,839	0,501
	Всередині груп	503,885	290	1,738		
	Підсум	509,715	294			
Справедливість	Між групами	4,441	4	1,110	0,743	0,563
	Всередині груп	433,437	290	1,495		
	Підсум	437,878	294			

Таблиця М.12

**Порівняння середніх показників сили мотиву досягнення професійного успіху у респондентів із різними типами темпераментів
Однофакторний дисперсійний аналіз**

Сила мотиву досягнення професійного успіху

	Сума квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Знч.
Між групами	41,610	3	13,870	0,721	0,540
Всередині груп	5601,726	291	19,250		
Підс.	5643,336	294			

Додаток Н

Статистичні дані результатів дослідження



Рис. Н.1 Результати діагностики типів мислення у студентів-правників

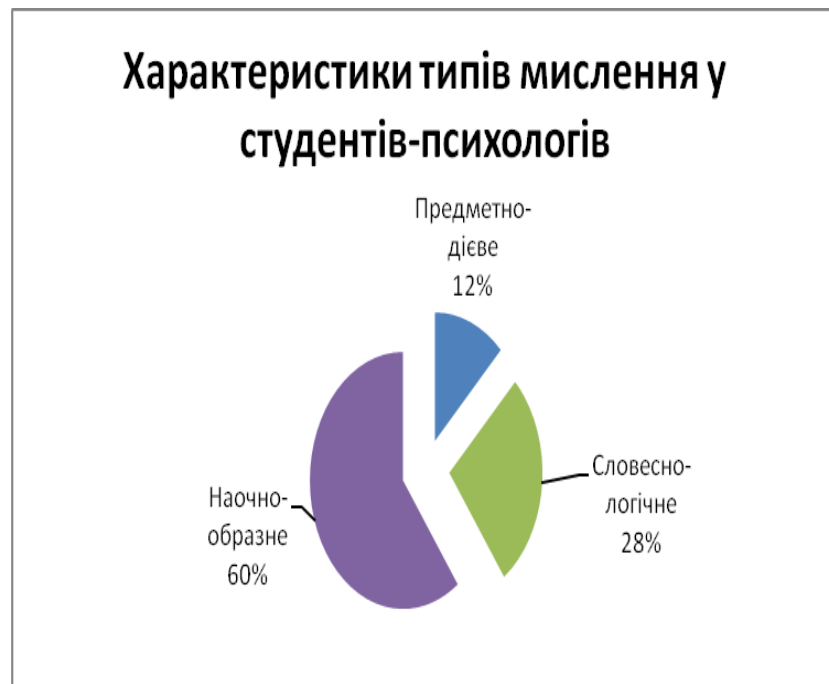


Рис. Н.2 Результати діагностики типів мислення у студентів-психологів



Рис. Н.3 Результати діагностики типів мислення у студентів-соціальних працівників



Рис. Н. 4 Результати діагностики типів мислення у студентів-електротехніків



Рис. Н.5 Класифікація професійних схильностей у студентів-правників

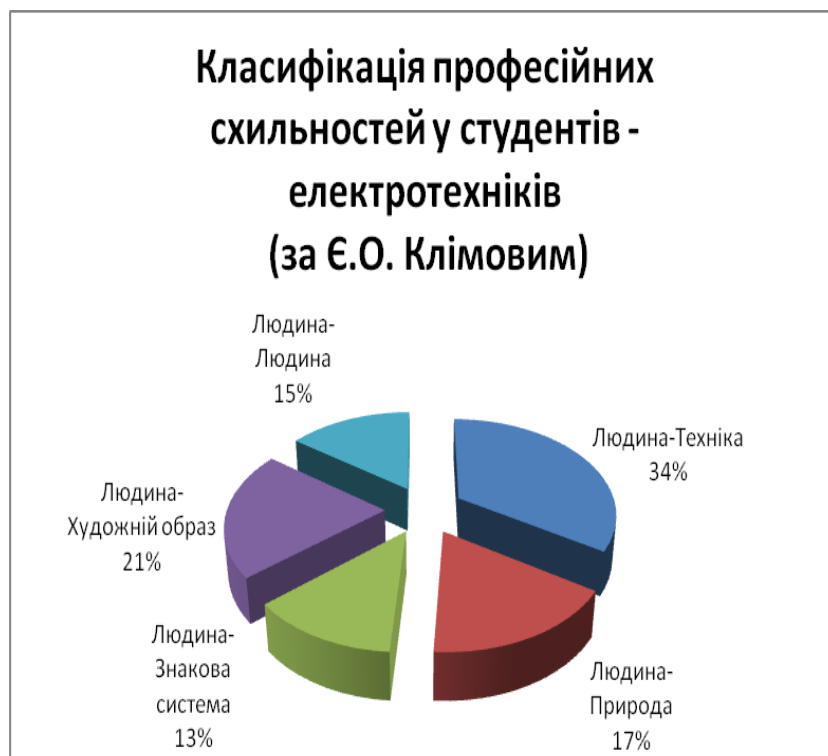


Рис. Н.6 Класифікація професійних схильностей у студентів-електротехніків



Рис. Н.7 Класифікація професійних схильностей у студентів-психологів



Рис. Н.8 Класифікація професійних схильностей у студентів-правників



Рис. Н.9 Результати діагностики професійного типу особистості серед студентів-правників



Рис . Н.10 Результати діагностики професійного типу особистості серед студентів-психологів

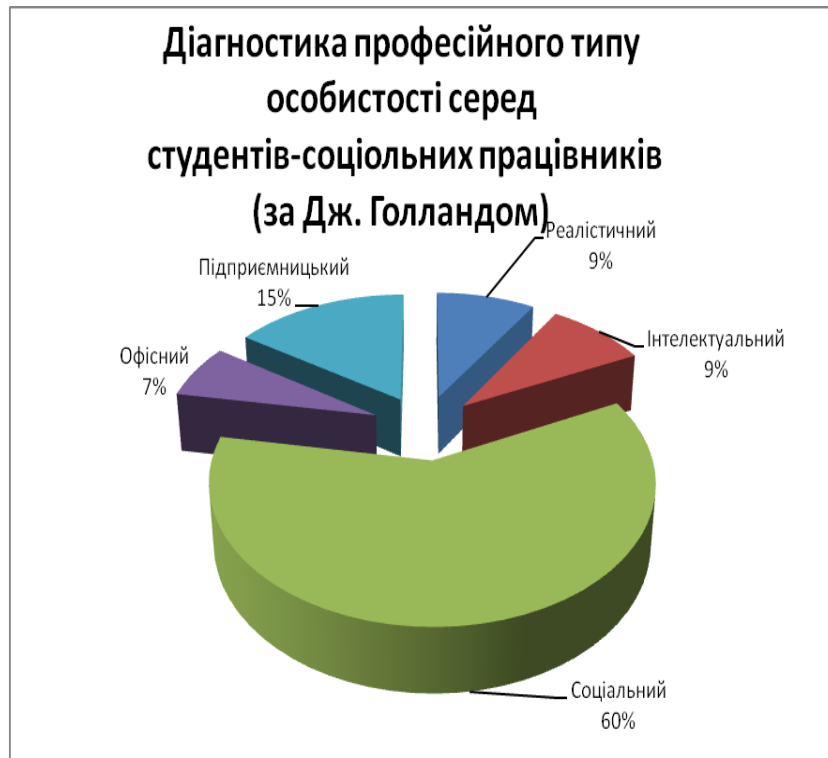


Рис. Н.11 Результати діагностики професійного типу особистості серед студентів-соціальних працівників



Рис. Н.12 Результати діагностики професійного типу особистості серед студентів-електротехніків

Додаток П

Анкета оцінки ефективності тренінгу

ПІБ:

Стать:

Вік:

Спеціальність:

Курс:

Інструкція. Підкресліть відповідь з якою Ви погоджуєтесь, або, де потрібно, вкажіть Ваш варіант.

1. Чи підсилилася Ваша мотивація до професійної реалізації після пройденого тренінгу?

а) так;

б) ні.

2. Що Ви зробили для активізації мотивації досягнення образу «Я-успішний фахівець»?

а) дошку візуалізації;

б) написав/ла казку про те, як мені вдалося стати успішним фахівцем;

в) кілька разів подумки повертався(лася) до тренінгу;

г) не згадую про тренінг, вважаю це пустою тратою часу.

3. Чи робили Ви щось для того, щоб досягнути проміжної цілі на найближчих 7 днів?

а) так;

б) ні.

4. Чи досягнули Ви проміжної цілі, яку ставили перед собою на найближчий тиждень?

а) так, я _____.

(вкажіть Ваш результат)

б) ні;

в) ні, на це були об'єктивні причини.

6. Чи відобразилося бажання досягнути образу «Я - успішний фахівець» на ставленні до навчання?

а) так, докладаю більше зусиль для успішного навчання;

б) так, у навчанні зосереджую увагу лише на профільних предметах;

в) ні, моє ставлення до навчання не змінилося.

7. Чи готові Ви продовжувати ставити проміжні цілі та досягати їх, поки не отримаєте запланованого результату?

а) так;

б) ні, це даремна трата часу.

8. Чи змінився Ваш підхід до професійної самореалізації після пройденого тренінгу? Яким чином?

Дякуємо за участь у тренінгу та щирі відповіді!

Додаток Р

Результати емпіричної апробації тренінгу «Активізація образу успішного фахівця у свідомості студентської молоді»

Таблиця Р.1

Динаміка змін у ставленні до навчання в експериментальній групі

Ставлення студентів до навчання	Кількість студентів (%)
Не змінилося	3
Докладають більше зусиль для успішного навчання	37
Поглиблюють знання з профільних предметів	60

Таблиця Р.2

Критерій Т-Вілкоксона для парних вибірок (контрольна група)

Критерій парних вибірок								
		Парні				t	ст.св.	Значущість 2-стороння)
		Середнє	Стд. відхилення	Стд. ошибка среднего	95% інтервал відмінності Нижня межа Верхня межа			
Пара 1	Характеристика образу - Характеристика образу 1	,000	1,628	,254	-,514 ,514	,000	40	1,000
Пара 2	Сила мотиву (числові дані) - Сила мотиву (числові1)	-,122	,600	,094	-,311 ,067	-1,302	40	,200

Таблиця Р.3

Критерій Т-Вілкоксона для парних вибірок (експериментальна група)

Критерій парних вибірок								
		Парні				t	ст.св.	Значущість 2-стороння)
		Середнє	Стд. відхилення	Стд. ошибка среднего	95% інтервал відмінності Нижня межа Верхня межа			
Пара 1	Характеристика образу - Характеристика образу 1	,707	,901	,141	,423 ,992	5,025	40	,000
Пара 2	Сила мотиву (числові дані) - Сила мотиву (числові1)	-2410,707	2968,775	463,645	-3347,768 -1473,646	-5,199	40	,000

Таблиця Р.4

**Аналіз непараметричних критеріїв для двох зв'язних вибірок
(G-критерій знаків / контрольна група)**

Частоти

		N
Сила мотиву (числові) - Сила мотиву (числові дані)	Негативні відмінності ^{a,d}	3
	Позитивні відмінності ^{b,e}	3
	Зв'язки ^{c,f}	35
	Всього	41
Яскравість-чіткість образу Яскравість-чіткість образу1	Негативні відмінності ^{a,d}	4
	Позитивні відмінності ^{b,e}	10
	Зв'язки ^{c,f}	27
	Всього	41

a. Сила мотиву (числові) < Сила мотиву (числові дані)

b. Сила мотиву (числові) > Сила мотиву (числові дані)

c. Сила мотиву (числові) = Сила мотиву (числові дані)

d. Яскравість-чіткість образу < Яскравість-чіткість образу 1

e. Яскравість-чіткість образу > Яскравість-чіткість образу 1

f. Яскравість-чіткість образу = Яскравість-чіткість образу 1

Таблиця Р.5

**Аналіз непараметричних критеріїв для двох зв'язних вибірок
(G-критерій знаків / експериментальна група)**

Частоти

		N
Сила мотиву (числові) - Сила мотиву (числові дані)	Негативні відмінності ^{a,d}	2
	Позитивні відмінності ^{b,e}	32
	Зв'язки ^{c,f}	12
	Всього	46
Яскравість-чіткість образу Яскравість- чіткість образу1	Негативні відмінності ^{a,d}	0
	Позитивні відмінності ^{b,e}	39
	Зв'язки ^{c,f}	7
	Всього	46

a. Яскравість-чіткість 1 < Яскравість-чіткість

b. Яскравість-чіткість 1 > Яскравість-чіткість

c. Яскравість-чіткість 1 = Яскравість-чіткість

d. Сила мотиву 1 < Сила мотиву

e. Сила мотиву 1 > Сила мотиву

f. Сила мотиву 1 = Сила мотиву

