

Хмельницький національний університет
Гуманітарно-педагогічний факультет
Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Перший (бакалаврський)
Схвалений рішенням

**«СТУДЕНТСЬКА ГРУПА ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ НАВЧАЛЬНИХ
УСТАНОВОК МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ»**

Назва теми

Галузь знань 23 Соціальна робота

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність 231 Соціальна робота


Шифр і назва спеціальності


Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка та коучинг

Назва освітньої програми

21023

Номер індивідуального навчального плану студента

Виконав: здобувач ІV курсу, група СРКз-21-1  Володимир РОВІНЕЦЬ
Ім'я, прізвище

Керівник: кандидат психологічних наук, доцент  Катерина ОЛІШЧИК
науковий ступінь, місце зв'язку Ім'я, прізвище

До захисту допускаю:
В.о. зав. кафедри соціальної роботи
і соціальної педагогіки
кандидат педагогічних наук, доцент

 Олена ВАСИЛЕНКО
Ім'я, прізвище

10 грудня 2025 р.

Хмельницький, 2025

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет гуманітарно-педагогічний

Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки

Освітній рівень перший (бакалаврський)


Галузь знань 23 Соціальна робота

Спеціальність 231 Соціальна робота

Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка та коучинг

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри
соціальної роботи і соціальної
педагогіки

 Олена ВАСИЛЕНКО
протокол № 5 від 19.12. 2024 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Володимира РОВІНЦЯ

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Студентська група як чинник розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників».

Керівник кваліфікаційної роботи: Олійник К.С., кандидат психологічних наук, доцент.

Затверджено наказом ректора університету 07 лютого 2025 р. № 23

2. Строк подання студентом роботи на кафедру 10 червня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: («Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса»; «Тест двадцяти тверджень на самоставлення (Twenty Statements Attitude Test)»; Методика «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера. В дослідженні взяли участь 56 студентів денної та заочної форм навчання спеціальності 231 Соціальна робота.

4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ 1. Теоретичний аналіз проблеми розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників під час навчання в закладі вищої освіти, характеристика феномену «навчальна установка» в наукових джерелах, особливості розвитку навчальної мотивації та навчальних установок студентів під час навчання в закладі вищої освіти, роль студентської групи у розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників, висновки до розділу; розділ 2. Емпіричне дослідження студентської групи як чинника розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників, діагностика рівнів розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників, тренінг з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників, практичні поради кураторам студентських груп з підвищення мотивації до навчання та розвитку навчальних установок майбутніх фахівців

соціальної сфери, висновки до розділу; висновки, перелік джерел посилання, додатки.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень)

2 рисунки, 1 таблиця.

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 19 грудня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 01.10. 2024 р.	виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 01.12. 2024 р.	виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної роботи.	До 01.02. 2025 р.	виконано
4	I розділ кваліфікаційної роботи.	До 01.03. 2025 р.	виконано
5	II розділ кваліфікаційної роботи.	До 01.04. 2025 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 01.05. 2025 р.	виконано
7	Попередній захист кваліфікаційної роботи.	До 01.06. 2025 р.	виконано
8	Оформлення кваліфікаційної роботи. Підготовка до захисту, рецензування.	До 10 червня 2025 р.	виконано
9	Захист кваліфікаційної роботи (відповідно графіку)	До 20 червня 2025 р.	виконано

Здобувач Володимир РОВІНЕЦЬ

Керівник роботи Катерина ОЛІЙНИК

АНОТАЦІЯ

4

Тема кваліфікаційної роботи «Студентська група як чинник розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників»

Здобувач Володимир РОВІНЕЦЬ

Керівник Катерина ОЛІЙНИК

Кваліфікаційна робота включає 64 сторінки, з них 48 сторінок основного тексту, 2 рисунки, 1 таблиця, перелік джерел посилання складає 45 найменувань, 3 додатки.

Ключові слова: студенти, студентська група, заклад вищої освіти, навчальна мотивація, навчальні установки, майбутні соціальні працівники.

Об'єктом дослідження є розвиток навчальних установок майбутніх соціальних працівників.

Предметом дослідження є студентська група як чинник розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників.

За результатами дослідження розроблено тренінг з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників та обґрунтовано практичні поради кураторам студентських груп з підвищення мотивації до навчання та розвитку навчальних установок майбутніх фахівців соціальної сфери.

Одержані результати можуть бути корисними для кураторів студентських груп, практикуючих соціальних працівників, психологів.

Здобувач  Володимир РОВІНЕЦЬ

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 10 червня 2025 р.

ЗМІСТ

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ.....	7
ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАВЧАЛЬНИХ УСТАНОВОК МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	11
1.1 Характеристика феномену «навчальна установка» в наукових джерелах.....	11
1.2 Особливості розвитку навчальної мотивації та навчальних установок студентів під час навчання в закладі вищої освіти.....	15
1.3 Роль студентської групи у розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників.....	19
Висновки до розділу.....	22
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ ЯК ЧИННИКА РОЗВИТКУ НАВЧАЛЬНИХ УСТАНОВОК МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	23
2.1 Діагностика рівнів розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників.....	23
2.2 Тренінг з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників	27
2.3 Практичні поради кураторам студентських груп з підвищення мотивації до навчання та розвитку навчальних установок майбутніх фахівців соціальної сфери.....	35
Висновки до розділу.....	43
ВИСНОВКИ.....	46
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	49
ДОДАТКИ.....	54
ДОДАТОК А Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса.....	54

ДОДАТОК Б Тест двадцяти тверджень на самоствалення (Twenty Statements Attitude Test).....	57
ДОДАТОК В Методика «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера.....	60

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ЗВО – заклад вищої освіти.

СР – соціальна робота.

ХНУ – Хмельницький національний університет.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Глобальні соціально-економічні та соціально-політичні перетворення, які наразі відбуваються в нашій державі, впливають на трансформацію уявлень про цілі вищої освіти та зумовлюють потребу у знаходженні нових підходів і наукових парадигм у підготовці майбутніх фахівців різних спеціальностей. У зв'язку з цим виникає необхідність розвитку професійної свідомості студентів та формування у них навчальних установок як складових структури професійної свідомості.

Потреба у вивченні особливостей розвитку навчальних установок студентів зумовлена ще й тим, що саме навчальні установки відіграють значну роль у формуванні готовності майбутніх фахівців сприймати, оцінювати та професійно інтерпретувати умови навчальної діяльності і діяти в них відповідним чином.

Специфіка професії соціального працівника, його спрямованість на надання психосоціальної підтримки й допомоги тим, хто її потребує передбачає те, що основним у його роботі має виступати готовність до професійної активності. Тому невід'ємною складовою навчання майбутніх фахівців соціальної сфери має бути розвиток їх навчальних установок, що в подальшому забезпечить стійкий й цілеспрямований характер перебігу їх професійної діяльності.

Дослідженню такого феномену, як «установка» присвячені праці науковців: Ф. Знанецького, Р. Натадзе, В. Норахідзе О. Прангішвілі, М. Сміта, У. Томаса, Д. Узнадзе та інших.

Вивчення навчальних установок студентів різних спеціальностей ставало предметом наукових досліджень О. Василенко, Т. Кожушкіна, М. Філоненко, Н. Френкель, Н. Шевченко.

Науковці стверджують, що відмінності у розвитку структури навчальних установок студентів зумовлені, з одного боку, специфікою закладу вищої освіти, освітніми програмами та особливостями навчання, а з іншого – мірою залучення самих студентів до навчального процесу та позанавчальних заходів.

Не зважаючи на значні здобутки вчених у вивченні установок і навчальних установок особистості, дослідженню студентської групи як чинника розвитку навчальних установок студентів присвячено досить мало праць. Тому ми обрали тему кваліфікаційної роботи «Студентська група як чинник розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників».

Об'єктом дослідження є розвиток навчальних установок майбутніх соціальних працівників.

Предметом дослідження є студентська група як чинник розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників.

Мета дослідження: теоретичне вивчення та емпіричне дослідження студентської групи як чинника розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз феномену «навчальна установка» в наукових джерелах.
2. Визначити роль студентської групи у розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників.
3. Емпіричним шляхом дослідити рівні розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників.
4. Розробити тренінг з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників.
5. Надати практичні поради кураторам студентських груп з підвищення мотивації до навчання та розвитку навчальних установок майбутніх фахівців соціальної сфери.

У дослідженні було використано наступні **методи**: теоретичні методи (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення та систематизація наукових джерел з проблеми дослідження); емпіричні методи («Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса»; «Тест двадцяти тверджень на самоствалення (Twenty Statements Attitude Test)»; Методика «Діагностика рівня

суб'єктивного контролю» Дж. Роттера); методи кількісної та якісної обробки результатів дослідження.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що у кваліфікаційній роботі розроблено тренінг з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників та обґрунтовано практичні поради кураторам студентських груп з підвищення мотивації до навчання та розвитку навчальних установок майбутніх фахівців соціальної сфери.

Одержані результати можуть бути корисними для кураторів студентських груп, практикуючих соціальних працівників, психологів.

База дослідження: дослідження здійснювалось на базі Хмельницького національного університету. Вибірку учасників дослідження склали 56 студентів 1-4 курсів денної та заочної форм навчання спеціальності 231 Соціальна робота.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження висвітлені у науковій доповіді на тему: «Роль студентської групи у розвитку навчальних установок майбутніх фахівців», яка була підготовлена та представлена на IV Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю «Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: надбання, проблеми, перспективи» (22-23 травня 2025 року, м. Хмельницький).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (45 позицій), 3 додатків. Загальний обсяг роботи становить 64 сторінки, з них обсяг основного тексту – 48 сторінок.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАВЧАЛЬНИХ УСТАНОВОК МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1 Характеристика феномену «навчальна установка» в наукових джерелах

У тлумачному словнику В. Шапар дає наступне визначення поняття «*установка*» – це «... готовність, схильність суб'єкта до сприйняття майбутніх подій і до дій в певному порядку. Вона забезпечує сталий цілеспрямований характер перебігу відповідної діяльності, є основою доцільної виборчої активності людини» [37, с. 556].

У словнику також зазначається, що коли ми говоримо про установку, то маємо на увазі готовність до майбутньої дії. І якщо навичка – це період здійснення мрії, то установка належить до періоду, що йому передує. Установка має важливе значення, адже цей стан готовності дозволяє успішно та ефективно виконувати діяльність. Але іноді механізми установки можуть дати збій і ввести в оману, тоді «помилки установки», які проявляються в хибних діях, оцінках чи сприйнятті, належать до її більш виразних проявів [37, с. 556].

Цікавим є визначення установки у педагогічному словнику С. Гончаренка: «... це зумовлений минулим досвідом стан готовності, схильність індивіда до певної активності або дії в певній ситуації... Установка виступає опосередкованою ланкою у взаємозв'язках потреб індивіда й середовища» [5, с. 340-341].

М. Заброцький визначає установку як готовність до певної активності, що зумовлена наявністю потреби та ситуації її задоволення. Як нетривалий процес і стан вона є вираженням уваги, а як якість особистості – її спрямованість [6, с. 88].

Явища установки пронизують всі сфери психічного життя. Установка не є окремим психологічним процесом, а являє собою щось цілісне та носить центральний характер. Установка, будучи сформованою в одній сфері,

переходить на інші. Вона виникає при взаємодії людини з середовищем, при «зустрічі» потреби з ситуацією її задоволення. Діяльність людини може бути активізована без участі її емоційних і вольових актів. Об'єктивація діяльності з'являється тоді, коли установка не забезпечує адекватної дії. Тоді виникає план свідомості, в результаті якого знову з'являється готовність до діяльності – установка [37, с. 557].

Отже, як бачимо, установки можуть бути усвідомленими та неусвідомленими. Вони можуть проявлятися в різних сферах психічного життя, тому ми можемо говорити про установки моторні, перцептивні, навчальні, розумові тощо.

Установка має різноманітні *функції*, що розкриваються при вивченні її ролі в регуляції діяльності:

1. Визначає стійкий, цілеспрямований і послідовний характер перебігу діяльності, що дозволяє зберігати її спрямованість у змінених ситуаціях.
2. Звільняє людину від необхідності приймати рішення і довільно контролювати перебіг подій в стандартних ситуаціях.
3. Виступає як фактор інертності, відсталості діяльності та ускладнює пристосування до нових ситуацій установка [37, с. 557].

У соціальній психології з метою опису особливих станів людини та її свідомості, які ґрунтуються на її попередньому досвіді та передують реальній поведінці, соціальними психологами було введено поняття «атитюд» або «соціальна установка». Пізніше М. Сміт запропонував трикомпонентну структуру атитюду, яка складалася з трьох компонентів: когнітивного (пізнавального), афективного (емоційного) та конативного (поведінкового) компонентів [21].

Ефект установки проявляється здебільшого при зміні умов діяльності. Тому методичним прийомом вивчення установки є прийом «переривання» діяльності. Людині для порівняння демонструють два рівних «критичних» об'єкти після кількаразової демонстрації неоднакових «установочних» об'єктів (метод фіксації установки Д. Узнадзе) [37, с. 556-557].

Саме в працях Д. Узнадзе були сформульовані основні положення теорії установки, а саме: описані фактори виникнення установки, методи її експериментального формування, види та властивості, закон зміни установки тощо.

Методологічним інструментом вивчення установки є теорія діяльності та її два основні принципи: принцип предметності та принцип залежності психічного відображення від місця об'єкта, що відображається, в структурі діяльності. На основі цих положень була розроблена діяльнісна теорія установки, за якої зміст установки залежить від місця фактора, що викликає установку. Відповідно до того, на який фактор діяльності спрямована установка (мотив, мета чи умови діяльності) виявляються три рівні регуляції діяльності, тобто рівні смислових, цільових чи операціональних установок [37, с. 556-557].

Що стосується *навчально-професійної установки*, то Н. Шевченко визначає її як «... системне мотиваційно-смислове утворення, що виявляється в готовності особистості сприймати, оцінювати і професійно інтерпретувати умови навчальної діяльності та діяти в них відповідним чином. У навчально-професійній установці сконцентровано ставлення суб'єкта до майбутньої діяльності, професії, відображені всі компоненти соціального аттїтуда до цієї професії. Як компонент професійної свідомості, структура якої представлена значеннями, смислами та чуттєвою тканиною, навчально-професійна установка проявляється в особистісному смислі. Будучи видом смислової установки вона актуалізується мотивом професійної діяльності і являє собою форму вираження особистісного смислу у вигляді налаштованості, готовності до професійної діяльності загалом» [45].

На думку О. Василенко, навчально-професійну установку слід розглядати як чинник становлення майбутнього фахівця, тому її формування є вагомим фактором, що забезпечує розвиток його особистісних якостей та моральних цінностей [1, с. 115].

Дослідники Н. Шевченко та Н. Френкель виділяють наступні *складники навчально-професійної установки*:

1. Когнітивно-професійний складник відображений в професійній свідомості двома планами майбутньої професійної діяльності: ідеальним у вигляді цілепокладання та реальним у вигляді передбачуваних труднощів.

2. Емоційний складник є оцінкою підготовки до професійної діяльності та містить причини динаміки уявлень про певну професію.

3. Суб'єктний складник показує рівень суб'єктної включеності до навчально-професійної діяльності. Він визначається ступенем вираженості функцій професійної свідомості.

4. Когнітивно-особистісний складник – це уявлення про професійно значущі та особистісні якості майбутнього фахівця [40, с. 70].

Професійну установку О. Кокун визначає як «... інтегральні психологічні утворення різного ступеня усвідомленості, що виконують систематизуючу функцію, яка виявляється в утриманні цілісності психологічної системи. Вони включають у себе професійну діяльність, діючи в цей момент особистість професіонала в єдності з тією частиною об'єктивного світу, яка має для нього значення, смисл та цінність. Професійні установки проявляються в умовах реальної життєдіяльності як психологічні новоутворення професійної діяльності, що включаються у самоорганізацію психологічних систем» [13].

На нашу думку, *навчальну установку* слід розуміти як готовність здобувача освіти сприймати, оцінювати та інтерпретувати умови навчальної діяльності та здійснювати навчальну діяльність відповідним чином.

Як зауважує М. Філоненко, період навчання у закладі вищої освіти (далі – ЗВО) є підготовчим етапом до виконання майбутнім фахівцем його професійних функцій за обраною спеціалізацією і тому є етапом його особистісного розвитку. Становлення майбутнього фахівця здебільшого збігається з періодом юності або дорослості, що характеризується складністю розвитку особистісних характеристик. Тому сформована професійна свідомість і навчальні установки є провідною умовою успішного оволодіння студентами майбутньою професією [34].

Отже, можемо зробити висновок, що установка є станом готовності людини до певної активності або дій в певній ситуації. У свою чергу, навчальна установка – це готовність здобувача освіти сприймати, оцінювати та інтерпретувати умови навчальної діяльності та здійснювати навчальну діяльність відповідним чином.

У процесі аналізу наукових праць ми встановили, що становлення майбутнього фахівця вимагає формування не лише його особистісних якостей та професійної свідомості, але й оволодіння ним навчальними установками, що є важливою умовою опанування майбутньою професійною діяльністю.

1.2 Особливості розвитку навчальної мотивації та навчальних установок студентів під час навчання в закладі вищої освіти

Для студентства як соціальної групи притаманними є роздуми над сенсом життя, осмислення власних цінностей і власного життєвого шляху. Цей період характеризується віковою кризою, що може бути помітною для студента, а може проходити непомітно, безсимптомно. Але саме в цей період студенти починають обирати власний вектор життя, у тому числі і професійний. У них формується образ «Я» як соціальна установка, тобто ставлення до самого себе, що включає три компоненти:

- 1) пізнавальний – це пізнання себе, своїх якостей та властивостей;
- 2) емоційний, тобто оцінка своїх якостей і пов'язані з нею самоповага, самовизнання тощо;
- 3) поведінковий – це ставлення до себе, що є похідним від перших двох компонентів [24, с. 63].

Дослідниця Т. Садова вважає, що важливою умовою підвищення якості навчання студентів ЗВО є покращення їх навчально-пізнавальної мотивації. З огляду на це, вона визначає мотивацію до навчання як «... динамічне утворення, процес формування у студентів таких мотивів навчання, які б

спонукали їх до продуктивної пізнавальної діяльності та засвоєння змісту професійно-педагогічної підготовки, а також підтримання і реалізацію вже існуючих позитивних мотивів учіння» [29, с. 365].

Т. Садова зауважує, що важливою рушійною силою розвитку активності студентів є *внутрішня мотивація навчальної діяльності*, яка формується під впливом їх пізнавальних інтересів, потреби в оволодінні новими знаннями, усвідомленні цінності навчальної діяльності. Саме внутрішня навчальна мотивація впливає на досягнення кращих результатів в навчанні, розвитку пізнавальної активності студентів тощо [29].

З цього приводу Л. Сердюк додає, що існує *чотири типи спрямованості навчальної мотивації студентів*, які відрізняються між собою ступенем виразності особистісних детермінант та оцінювання важливості навчальної діяльності для майбутнього професійного становлення:

- 1 тип – це самореалізація;
- 2 тип – це психологічне благополуччя;
- 3 тип – це примус;
- 4 тип – це амотивація.

На думку авторки, приналежність до певного типу є показником потреби студента в особистісному розвитку, подальшій професійній діяльності та прагнення розвиватися в межах обраної професії [30].

Дослідниця Л. Несух, вивчаючи вплив мотивації студентів ЗВО на якість їх навчальної діяльності встановила, що мотивація студентів першого і четвертого курсів мало відрізняється між собою, але студенти четвертого курсу проявляють більшу схильність до самостійної пошукової діяльності і краще усвідомлюють необхідність здобуття освіти [25].

У той час, як для першокурсників важливо гарно вчитися, щоб не розчарувати своїх рідних та уникнути неприємностей, пов'язаних з навчанням, то для студентів четвертого курсу провідними мотивами є бажання отримувати стипендію, заробляти власні гроші тощо [25].

А. Кілянчук та О. Василенко стверджують, що протягом навчання в ЗВО відбуваються зміни в розвитку навчальної мотивації студентів: якщо для студентів-першокурсників провідною є пізнавальна діяльність, то в студентів випускних курсів важливою є навчально-професійна діяльність. Тому студенти-першокурсники в навчальній діяльності керуються здебільшого зовнішніми мотивами, а студенти старших курсів керуються внутрішньою мотивацією навчання, що виявляється у свідомому прагненні опанувати обрану професію і стати хорошим фахівцем [10].

О. Василенко, на підставі отриманих результатів дослідження особливостей формування навчально-професійних установок студентів-психологів з'ясувала, що існує позитивна динаміка в розвитку особистісних якостей студентів та їх професійної готовності до майбутньої діяльності. Так, у студентів-психологів магістратури краще сформовані такі особистісні і професійні якості, як: рішучість, впевненість в собі, незалежність, автономність, самоконтроль та контроль над важливими життєвими ситуаціями.

Дослідниця впевнена у тому, що для підвищення ефективності підготовки майбутніх фахівців та цілеспрямованого управління процесом їх професійного становлення, важливо добре знати механізми формування їх професійних установок. Це допоможе їм увійти в систему професійних цінностей та сформувати впевненість у собі як суб'єктів професійної діяльності [2].

Результати емпіричного дослідження особливостей навчально-професійної установки у структурі професійної свідомості психолога-практика дозволили Н. Шевченко та Н. Френкель встановити, що значна частина студентів має досить виражену професійну спрямованість, що свідчить про прийняття ними власної професії. Дослідження особливостей навчально-професійної установки у структурі професійної свідомості психолога-практика здійснювалось відповідно до структурної організації навчально-професійної установки, а саме: когнітивно-професійного, емоційного, суб'єктивного, когнітивно-особистісного складників.

Так, в *когнітивно-професійному складнику навчально-професійної установки* дослідниці виявили, що студенти прагнуть опанувати професію, орієнтуючись на подальшу реалізацію отриманих знань на практиці. Також вони вважають кваліфікацію викладачів та їх вміння працювати зі студентами надзвичайно важливим чинником власного професійного становлення.

В *емоційному складнику* були виявлені позитивні зміни в уявленнях про професію: підвищення інтересу до неї, задоволеність обраною спеціальністю.

В *суб'єктивному складнику* були виявлені позитивні зміни, що стосуються праці студентів над собою, над самовдосконаленням, розширенням світогляду тощо.

В *когнітивно-особистісному складнику* було відмічено важливість для студентів соціально-психологічних якостей, ніж професійно важливих.

Дослідниці Н. Шевченко та Н. Френкель зауважують, що навчально-професійна установка як компонент структури професійної свідомості має відмінності у ступені прояву складників у студентів різних спеціальностей. Тому необхідно розробляти та впроваджувати тренінгові програми з розвитку навчально-професійних установок студентів різних спеціальностей [40, с. 73].

Отже, підсумовуючи усе вище зазначене можемо зробити висновок, що формування навчальних установок тісно пов'язане з мотивами навчальної діяльності студентів. Ми вважаємо, що саме внутрішня мотивація навчальної діяльності студентів, яка формується під впливом їх пізнавальних інтересів і потреби в оволодінні новими знаннями, є не лише рушійною силою розвитку їх пізнавальної активності, але й важливою умовою розвитку їх навчальних установок.

1.3 Роль студентської групи у розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників

Л. Подоляк та В. Юрченко надають наступне визначення студентській групі: «... це первинна, мала група, офіційно створена у ЗВО, що зумовлюється потребами управління. В студентській групі розвиваються як універсальні компетенції майбутніх фахівців, так і професійні, необхідні конкретному спеціалісту» [28].

В студентській групі студентів поєднує:

- спільна мета навчально-професійної діяльності;
- взаємовідносини ділового та особистісного характеру;
- однорідність складу групи за віком;
- обмежений час існування;
- високий рівень самоврядування;
- висока поінформованість студентів один про одного [28].

Науковці Л. Подоляк та В. Юрченко стверджують, що меншого значення в міжособистісних стосунках в групі надається якостям, від яких залежить успішність навчання студентів. Але у формуванні мікрогруп цей фактор є важливим. Завдання формування студентської групи складніші, ніж для інших груп, адже на це впливають особливості інтелектуальної діяльності, що опосередковують навчальні взаємини [28].

З цього приводу О. Лозова вказує на важливість створення відповідної *психологічної атмосфери в студентській групі*, адже ця атмосфера відображає якісну сторону міжособистісних стосунків і групові настрої. Атмосфера в групі може як сприяти, так і перешкоджати навчанню, спільній діяльності, розвитку професійно важливих якостей студентів. Тому для успішного формування навчально-професійних установок студентів в групі має бути створена сприятлива психологічна атмосфера, без протиріч і конфліктів [16].

Ознаками позитивної психологічної атмосфери в студентській групі є:

- достатня поінформованість студентів про мету та завдання функціонування групи;
- довіра та висока вимогливість студентів один до одного;
- відповідальність кожного студента за стан справ в групі;
- доброзичлива й незлостива критика, вільне висловлювання своїх думок щодо стану справ в групі;
- можливість кожного студента задовольнити свої потреби в самореалізації і самоствердженні в групі;
- задоволеність студентами міжособистісним спілкуванням та психологічною атмосферою, що панує в групі [28].

С. Яковлева вважає, що сприятливий соціально-психологічний клімат в студентській групі є одним з важливих чинників ефективної групової діяльності. Цей клімат пов'язаний із стилем керівництва та лідерства в групі. Він є також результатом роботи з боку викладачів і студентів [42].

Дослідники Л. Подоляк та В. Юрченко виділяють *основні механізми функціонування студентської групи*:

- професійна мотивація, розвиток і зміцнення групи, що впливають на кожного студента як майбутнього фахівця;
- стереотипізація, тобто обговорення образу-стереотипу фахівця певної спеціальності та поступове наповнення його більш глибоким змістом;
- професійна ідентифікація з групою чи з людиною, яка досягла значних результатів у професійній діяльності [28].

Досить цікавою є думка О. Маяцької стосовно місця особистості студента в студентській групі. Дослідниця вважає, що воно визначається тим, наскільки ефективно студент реалізує свою соціальну функцію в групі. Індивідуальні якості студента мають велике значення в контексті виконання цієї функції. Коли соціальні функції студента розділяються членами групи, то він вважається офіційно прийнятим до групи, цим самим спонукаючи її до прийняття норм і стандартів поведінки, сформованих групою [18].

На думку О. Василенко та І. Мартинюк, студентська група з високою згуртованістю та сприятливою психологічною атмосферою є не лише моделлю професійного спілкування студентів, але й важливим чинником формування у них навчально-професійних установок. Тому викладачі та куратори студентських груп мають спрямовувати розвиток навчальної мотивації та навчально-професійних установок студентів, використовуючи при цьому потенціал студентської групи та активні методи навчання [3].

С. Яковлева стверджує, що студентська група позитивно впливає на процес особистісного й професійного зростання студентів. Це відбувається за умов, коли:

- група має високий рівень психологічної сумісності і адаптованості студентів;
- студенти беруть активну участь у спільній навчальній, науково-дослідній та іншій корисній діяльності;
- групова орієнтована на високі суспільно значущі цінності та характеризується достатньою мотивованістю своїх членів;
- студенти пов'язані не тільки навчальними, але й особистісними стосунками [42].

Таким чином, можемо зробити висновок, що студентська група здійснює значний вплив на формування навчальних установок студентів. Ми з'ясували, що позитивна психологічна атмосфера, яка панує в групі, активна участь студентів у спільній навчальній, науково-дослідній та інших видах діяльності сприяють розвитку їх професійного спілкування, особистісних і професійно важливих якостей, мотивації до навчання та опанування обраною професією.

Також нами встановлено, що викладачі та куратори студентських груп мають спрямовувати розвиток навчальної мотивації та навчально-професійних установок студентів, використовуючи при цьому потенціал студентської групи та активні методи навчання.

Висновки до розділу

Отже, аналіз наукових джерел показав, що установка є станом готовності людини до певної активності або дій в певній ситуації. У свою чергу, навчальна установка – це готовність здобувача освіти сприймати, оцінювати та інтерпретувати умови навчальної діяльності та здійснювати навчальну діяльність відповідним чином.

Становлення майбутнього фахівця вимагає формування не лише його особистісних якостей та професійної свідомості, але й оволодіння ним навчальними установками, що є важливою умовою опанування майбутньою професійною діяльністю.

Формування навчальних установок тісно пов'язане з мотивами навчальної діяльності студентів. Саме внутрішня мотивація навчальної діяльності студентів, яка формується під впливом їх пізнавальних інтересів і потреби в оволодінні новими знаннями, є не лише рушійною силою розвитку їх пізнавальної активності, але й важливою умовою розвитку їх навчальних установок.

На формування навчальних установок студентів значний вплив здійснює студентська група. Позитивна психологічна атмосфера, яка панує в групі, активна участь студентів у спільній навчальній, науково-дослідній та інших видах діяльності сприяють розвитку їх професійного спілкування, особистісних і професійно важливих якостей, мотивації до навчання та опанування обраною професією.

Тому викладачам та кураторам студентських груп потрібно активно підтримувати та спрямовувати розвиток навчальної мотивації та навчально-професійних установок студентів, використовуючи при цьому потенціал студентської групи та активні методи навчання.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ ЯК ЧИННИКА РОЗВИТКУ НАВЧАЛЬНИХ УСТАНОВОК МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Діагностика рівнів розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників

З метою діагностики рівнів розвитку навчальних установок студентської молоді ми провели емпіричне дослідження, до якого були залучені 56 студентів 1-4 курсів спеціальності 231 Соціальна робота Хмельницького національного університету (далі – ХНУ).

Нами були використані наступні методики:

1. «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса».
2. «Тест двадцяти тверджень на самоствалення (Twenty Statements Attitude Test)».
3. Методика «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера.

«Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса» дозволила нам визначити рівні розвитку мотивації до успіху майбутніх соціальних працівників:

- 1-10 балів – низький рівень мотивації;
- 11-16 балів – середній рівень мотивації;
- 17-20 балів – помірно високий рівень мотивації;
- 21 бал і більше – дуже високий рівень мотивації до успіху [13].

Досліджені нами рівні розвитку мотивації до успіху у майбутніх соціальних працівників представлені на рис. 2.1.

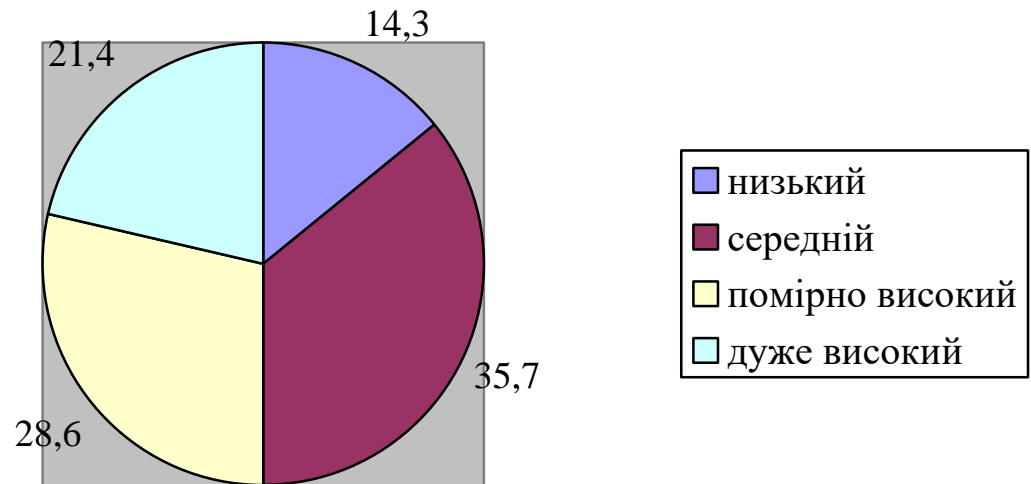


Рисунок 2.1 – Результати дослідження рівнів розвитку мотивації до успіху майбутніх соціальних працівників (у %)

Як видно з рис. 2.1, у переважній більшості студентів спеціальності 231 Соціальна робота (далі – СР) виявлені середні (35,7%), помірно високі (28,6%) та дуже високі (21,4%) рівні розвитку мотивації до успіху, що свідчить про те, що студенти є наполегливими, відповідальними, прагнуть досягати успіхів і гарних результатів у навчанні, бажають отримувати соціальне схвалення затрачених ними зусиль. Усі ці дані говорять про високий рівень розвитку їх навчальної мотивації та навчальних установок.

Наступною методикою, застосованою у дослідженні став «Тест двадцяти тверджень на самоставлення (*Twenty Statements Attitude Test*)», що був запропонований дослідниками М. Куном та Т. Мак-Партландом. Сутність цієї методики полягає у тому, що індивід має протягом 12 хвилин дати 20 відповідей на питання «Хто я такий?» щодо таких категорій, як: соціальна група, світоглядні переконання, інтереси й захоплення, прагнення і цілі, самооцінка [21].

В нашому емпіричному дослідженні були виділені категорії, що стосуються професійного та особистісного самосприймання. Під час аналізу

відповідей студентів ми звертали увагу на те, чи вказують вони свою майбутню професію і який ранг їй відводять.

За результатами опрацьованих відповідей досліджуваних ми встановили, що переважна більшість з них (35,7%) написали всі 20 відповідей, що свідчить про те, що вони не мають труднощів у самосприйнятті. Вони розуміють хто вони є і які вони є. Це означає, що майбутні соціальні працівники не потребують розвитку такої здатності, як самопізнання.

Аналізуючи відповіді досліджуваних ми встановили, що лише 28,6% з них сприймають себе як майбутніх фахівців соціальної сфери, але 71,4% досліджуваних позначили себе як студентів. Переважаючими самохарактеристиками є такі соціальні ролі, як «однорупник», «син», «донька», «брат», «сестра» тощо.

Також досить часто студенти визначали себе наступним чином: «Я – людина» (62,5%), «Я – особистість» (35,7%), «Я – індивід» (1,8%). Серед відповідей досліджуваних досить поширеними були визначення власних хоббі, захоплень, позанавчальної діяльності («Я – співачка», «Я – художниця», «Я – музикант», «Я – колекціонер» тощо).

Досить цікаво, що серед дівчат, які складають більшу частину вибірки досліджуваних, зустрічаються також образи «Я», пов'язані зі стосунками та коханням. Про це свідчать такі їхні відповіді, як: «Я кохана дівчина», «Я подруга» (71,4%).

Також були виявлені відповіді патріотичного змісту, типу: «Я – громадянин України», «Я – українка» (28,6%).

Позитивним фактом, виявленим у дослідженні, є переважання таких позитивних прикметникових характеристик, як: «Я щаслива», «Я самостійна», «Я активна», «Я незалежний» тощо (62,5%).

Зауважимо, що більшість досліджуваних студентів самовизначають себе у майбутньому. Про це говорять такі їхні відповіді, як: «Я – майбутня дружина», «Я – майбутній фахівець соціальної сфери», «Я – майбутня мама»

(28,6%). У той час, як негативні самовизначення у майбутньому не зустрічалися.

Таким чином, результати проведеного дослідження за методикою «Тест двадцяти тверджень на самоствалення (Twenty Statements Attitude Test)» показали, що самоствалення майбутніх соціальних працівників є досить позитивним, проте не відрізняється різноманістю, тому кураторам та викладачам необхідно розширювати діапазон самосприйняття студентів.

На завершення дослідження ми провели методику «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера, яка спрямована на визначення рівня суб'єктивного контролю особистості над різноманітними життєвими ситуаціями. Методика складається з 44 пунктів і чим більша кількість збігів відповідей досліджуваних, тим вищий у них рівень суб'єктивного контролю.

Результати визначення рівнів суб'єктивного контролю у майбутніх соціальних працівників наведені на рис. 2.2.

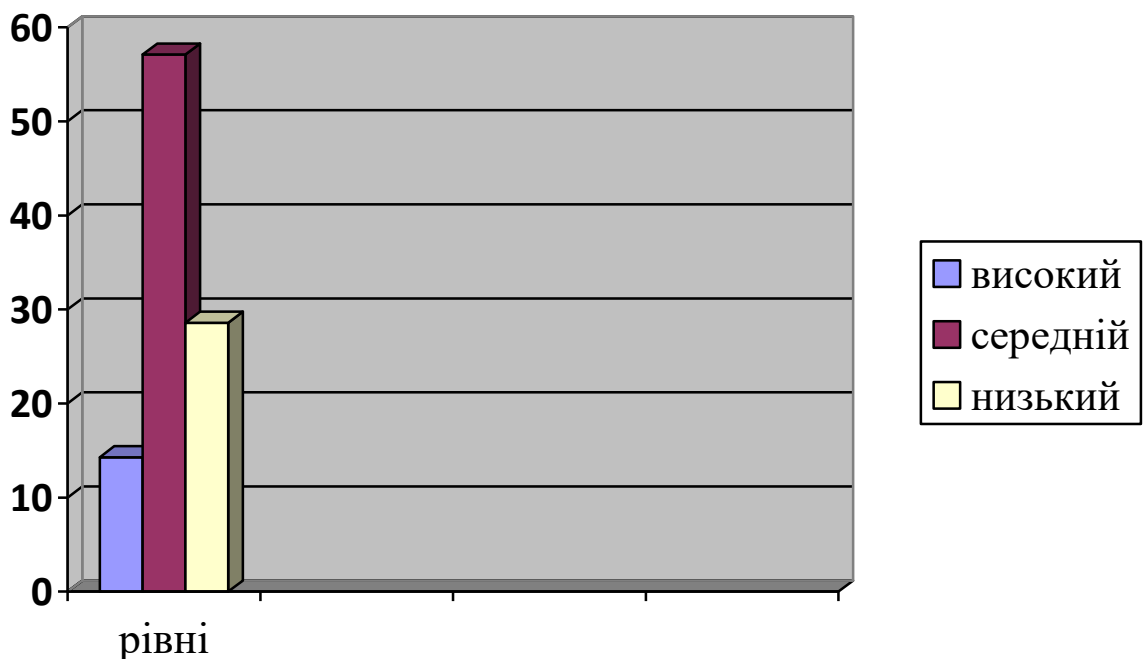


Рисунок 2.2 – Результати дослідження рівнів суб'єктивного контролю у майбутніх соціальних працівників (у %)

Як бачимо, рівні суб'єктивного контролю у переважної більшості майбутніх соціальних працівників (57,1%) є середніми, а також у 28,6%

досліджуваних вони є високими. Ці дані говорять про те, що студенти вважають, що важливі події у їхньому житті є результатом їхніх власних дій, і тому вони можуть керувати ними, контролювати їх, нести за них персональну відповідальність. Студенти з високим та середнім рівнями суб'єктивного контролю є самостійними, незалежними, рішучими, активними і доброзичливими.

Отже, на підставі отриманих результатів усіх проведених нами методик можемо зробити висновок, що майбутні соціальні працівники мають добре розвинену мотивацію до успіху, навчальні установки, володіють високим рівнем самосприйняття, суб'єктивного контролю над життєвими ситуаціями. Але хоч самоставлення майбутніх соціальних працівників є досить позитивним, воно не відрізняється різноманітністю, тому потрібно працювати над розширенням спектру соціальних ролей і позицій студентів.

2.2 Тренінг з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників

З огляду на проведений аналіз наукових джерел з проблеми впливу студентської групи на розвиток навчальних установок студентів та на підставі отриманих результатів усіх проведених нами методик емпіричного дослідження, ми розробили *тренінг з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників*.

Перш за все зауважимо, що *тренінг* слід розуміти як «... спеціальний тренувальний режим, тренування, що потребує особливих методичних підходів до його підготовки, організації та проведення» [37, с. 548].

Зазначимо, що переважна більшість науковців розглядають тренінг як групову форму роботи, яка впливає на індивідуальний та професійний розвиток особистості завдяки набуттю та переоцінці нею власного життєвого досвіду у процесі групової взаємодії. Тому тренінг особливо ефективний для засвоєння

студентами знань, умінь і навичок, а також для покращення міжособистісної взаємодії.

На наш погляд, завдяки участі в тренінгу у студентів відбувається позитивна динаміка особистісного та професійного зростання, підвищується навчальна мотивація тощо.

Метою розробки тренінгу став розвиток навчальних установок майбутніх соціальних працівників у процесі міжособистісної взаємодії в студентській групі.

Завданнями реалізації тренінгу стали:

1. Самоаналіз мотивації до навчання майбутніх соціальних працівників.
2. Розвиток мотивації до навчання та навчальних установок майбутніх соціальних працівників.
3. Формування в майбутніх соціальних працівників навичок тайм-менеджменту або мистецтва управляти часом.
4. Розвиток навичок спілкування як основи навчальної взаємодії майбутніх соціальних працівників.
5. Оптимізація стосунків у студентській групі як чинник розвитку навчальної мотивації майбутніх соціальних працівників.
6. Формування командної взаємодії як основи розвитку навчальної мотивації і навчальних установок майбутніх соціальних працівників.
7. Формування довірливих стосунків у студентській групі як чинника розвитку навчальної мотивації і навчальних установок майбутніх соціальних працівників.
8. Отримання майбутніми соціальними працівниками ресурсів для майбутньої взаємодії.

Тренінг з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників складається з 8 послідовних занять.

Кожне заняття розраховане на 1-1.5 години.

Учасників тренінгу має бути 10-15 осіб.

Розглянемо більш детально види роботи учасників тренінгу на кожному занятті.

Перше заняття тренінгу *«Самоаналіз мотивації до навчання майбутніх соціальних працівників»* складається з таких видів роботи учасників тренінгу: вправа «Ім'я», вправа «Я і мої цілі в навчанні», вправа «Усі ми - різні», вправа «Мотиваційні бар'єри», дискусія на тему: «Зовнішня і внутрішня мотивація», вправа «Таємні афірмації», вправа «Матриця цілей».

Друге заняття тренінгу *«Розвиток мотивації до навчання та навчальних установок майбутніх соціальних працівників»* включає в себе такі види роботи учасників тренінгу: вправа «Могутня ріка», вправа «Smart цілей», вправа «Почати діяти», вправа «Переформування негативних думок», вправа «Три способи поведінки», вправа «Скринька з мотиваціями», вправа «Техніка візуалізації».

Третє заняття тренінгу *«Формування в майбутніх соціальних працівників навичок тайм-менеджменту або мистецтва управляти часом»* складається з таких видів роботи учасників тренінгу: інформаційне повідомлення «Що таке тайм-менеджмент?», вправа «Чому я відкладав завдання?», вправа «Розподіл часу», вправа «Тайм-менеджмент для студентів», вправа «Пиріг», вправа «Pomodoro», міні-дискусія «Внутрішні та зовнішні викрадачі часу», вправа «Техніка саморозвантаження».

Четверте заняття тренінгу *«Спілкування як основа навчальної взаємодії майбутніх соціальних працівників»* включає в себе такі види роботи учасників тренінгу: міні-лекція «Бар'єри у спілкуванні», вправа-розминка «Емоційний мікс», вправа «Активне слухання», вправа «Сурдопереклад», вправа «Шумовий телефон», вправа «Комплімент», вправа «Лист».

П'яте заняття *«Оптимізація стосунків у студентській групі як чинник розвитку навчальної мотивації майбутніх соціальних працівників»* передбачає такі види роботи учасників тренінгу: міні-лекція: «Що таке міжособистісна взаємодія?», вправа «Зв'язування групи», вправа «Правила групи», вправа

«Друкарська машинка», вправа «Павутинка знайомств», вправа «Скелелаз», вправа «Відзеркалювання».

Шосте заняття тренінгу *«Командна взаємодія як основа розвитку навчальної мотивації і навчальних установок майбутніх соціальних працівників»* включає в себе такі види роботи учасників тренінгу: вправа «Міст довіри», гра «Вижити разом», дискусія на тему: «Ролі в команді», вправа «Тест Белбіна», обговорення на тему: «Що допомагає працювати разом?».

На сьомому занятті *«Довіра та підтримка у студентській групі як чинник розвитку навчальної мотивації і навчальних установок майбутніх соціальних працівників»* пропонуємо наступні види роботи учасників тренінгу: міні-лекція «Що таке довіра?», вправа «Людина-стіна», вправа «Комплімент по колу», вправа «Ми схожі», вправа «Сліпий провідник», обговорення на тему: «Що я відчув/ла коли мені довіряли?», вправа «Коло єдності».

Восьме заняття тренінгу *«Завершальне. Ресурси для майбутньої взаємодії»*. На ньому ми пропонуємо застосувати наступні види роботи учасників: вправа «Моя історія участі», гра «Студентський квест», обговорення на тему: «Що беру з собою?», вправа «Коло підтримки», рефлексія та анкетування.

Наприкінці восьмого заняття заплановано підбиття підсумків тренінгу, зворотній зв'язок від його учасників.

Зауважимо, що кожне заняття тренінгу з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників поділено на три частини:

- 1) вступна частина (знайомство, привітання учасників, прийняття правил роботи групи);
- 2) основна частина (ігри, вправи, міні-лекції, обговорення, дискусії тощо);
- 3) завершальна частина (підбиття підсумків).

Детальну структуру тренінгу з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників відображено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Тренінг з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників

№	Вид роботи	Час
<i>Заняття 1</i>		
<i>Самоаналіз мотивації до навчання майбутніх соціальних працівників</i>		
1.1.	Відкриття тренінгу. Прийняття правил роботи групи	5 хв
1.2.	Вправа «Ім'я»	10 хв
1.3.	Вправа «Я і мої цілі в навчанні»	10 хв
1.4.	Вправа «Усі ми - різні»	10 хв
1.5.	Вправа «Мотиваційні бар'єри»	10 хв
1.6.	Дискусія на тему: «Зовнішня і внутрішня мотивація»	10 хв
1.7.	Вправа «Таємні афірмації»	10 хв
1.8.	Вправа «Матриця цілей»	10 хв
1.9.	Підбиття підсумків	5 хв
<i>Заняття 2</i>		
<i>Розвиток мотивації до навчання та навчальних установок майбутніх соціальних працівників</i>		
2.1.	Привітання учасників	5 хв
2.2.	Вправа «Могутня ріка»	15 хв
2.3.	Вправа «Smart цілей»	15 хв
2.4.	Вправа «Почати діяти»	10 хв
2.5.	Вправа «Переформування негативних думок»	15 хв
2.6.	Вправа «Три способи поведінки»	10 хв
2.7.	Вправа «Скринька з мотиваціями»	15 хв
2.8.	Вправа «Техніка візуалізації»	15 хв
2.9.	Підбиття підсумків	5 хв

Продовження таблиці 2.1

<i>Заняття 3</i>		
<i>Формування в майбутніх соціальних працівників навичок тайм-менеджменту або мистецтва управляти часом</i>		
3.1.	Привітання учасників	5 хв
3.2.	Інформаційне повідомлення «Що таке тайм-менеджмент?»	10 хв
3.3.	Вправа «Чому я відкладав завдання?»	10 хв
3.4.	Вправа «Розподіл часу»	10 хв
3.5.	Вправа «Тайм-менеджмент для студентів»	10 хв
3.6.	Вправа «Пиріг»	10 хв
3.7.	Вправа «Pomodoro»	15 хв
3.8.	Міні-дискусія «Внутрішні та зовнішні викрадачі часу»	10 хв
3.9.	Вправа «Техніка саморозвантаження»	10 хв
3.10.	Підбиття підсумків	5 хв
<i>Заняття 4</i>		
<i>Спілкування як основа навчальної взаємодії майбутніх соціальних працівників</i>		
4.1.	Привітання учасників	5 хв
4.2.	Міні-лекція «Бар'єри у спілкуванні»	15 хв
4.3.	Вправа-розминка «Емоційний мікс»	10 хв
4.4.	Вправа «Активне слухання»	10 хв
4.5.	Вправа «Сурдопереклад»	10 хв
4.6.	Вправа «Шумовий телефон»	10 хв
4.7.	Вправа «Комплімент»	10 хв

Продовження таблиці 2.1

4.8.	Вправа «Лист»	10 хв
4.9.	Підбиття підсумків	5 хв
<i>Заняття 5</i>		
<i>Оптимізація стосунків у студентській групі як чинник розвитку навчальної мотивації майбутніх соціальних працівників</i>		
5.1.	Привітання учасників	5 хв
5.2.	Міні-лекція: «Що таке міжособистісна взаємодія?»	15 хв
5.3.	Вправа «Зв'язування групи»	10 хв
5.4.	Вправа «Правила групи»	10 хв
5.5.	Вправа «Друкарська машинка»	10 хв
5.6.	Вправа «Павутинка знайомств»	10 хв
5.7.	Вправа «Скелелаз»	10 хв
5.8.	Вправа «Відзеркалювання»	10 хв
5.9.	Підбиття підсумків	5 хв
<i>Заняття 6</i>		
<i>Командна взаємодія як основа розвитку навчальної мотивації і навчальних установок майбутніх соціальних працівників</i>		
6.1.	Привітання учасників	5 хв
6.2.	Вправа «Міст довіри»	10 хв
6.3.	Гра «Вижити разом»	10 хв
6.4.	Дискусія на тему: «Ролі в команді»	15 хв
6.5.	Вправа «Тест Белбіна»	10 хв
6.6.	Обговорення на тему: «Що допомагає працювати разом?»	15 хв

Кінець таблиці 2.1

6.7.	Підбиття підсумків	5 хв
<i>Заняття 7</i>		
<i>Довіра та підтримка у студентській групі як чинник розвитку навчальної мотивації і навчальних установок майбутніх соціальних працівників</i>		
7.1.	Привітання учасників	5 хв
7.2.	Міні-лекція «Що таке довіра?»	15 хв
7.3.	Вправа «Людина-стіна»	10 хв
7.4.	Вправа «Комплімент по колу»	10 хв
7.5.	Вправа «Ми схожі»	10 хв
7.6.	Вправа «Сліпий провідник»	10 хв
7.7.	Обговорення на тему: «Що я відчув/ла коли мені довіряли?»	10 хв
7.8.	Вправа «Коло єдності»	10 хв
7.9.	Підбиття підсумків	5 хв
<i>Заняття 8</i>		
<i>Завершальне. Ресурси для майбутньої взаємодії</i>		
8.1.	Привітання учасників	5 хв
8.2.	Вправа «Моя історія участі»	10 хв
8.3.	Гра «Студентський квест»	10 хв
8.4.	Обговорення на тему: «Що беру з собою?»	15 хв
8.5.	Вправа «Коло підтримки»	10 хв
8.6.	Рефлексія та анкетування	15 хв
8.7.	Підбиття підсумків тренінгу	5 хв

Очікуваними результатами впровадження тренінгу з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників є:

- розвиток у майбутніх соціальних працівників здатності до самоаналізу мотивації до навчання;
- формування в майбутніх соціальних працівників навичок тайм-менеджменту;
- покращення розвитку мотивації до навчання та навчальних установок майбутніх соціальних працівників;
- підвищення рівня згуртованості, взаєморозуміння та командної взаємодії між майбутніми соціальними працівниками;
- сприяння створенню атмосфери підтримки, довіри та партнерства у студентському середовищі.

2.3 Практичні поради кураторам студентських груп з підвищення мотивації до навчання та розвитку навчальних установок майбутніх фахівців соціальної сфери

Науковці і практики виділяють такі *типи ставлення здобувачів освіти до навчання*:

1) *негативне ставлення*, що характеризується такими ознаками, як: вузькістю мотивів та низьким рівнем розвитку пізнавального мотиву; несформованістю умінь ставити цілі й долати труднощі; низьким рівнем сформованості навчальної діяльності; відсутністю вміння виконувати дію за розгорнутою інструкцією викладача; нездатністю віднаходити різні способи дій;

2) *позитивне аморфне ставлення* виявляється у нестійкому переживанні новизни, допитливості та інтересу; надання переваг одним навчальним дисциплінам над іншими; наявністю широких соціальних мотивів обов'язку; розуміння та осмислення цілей, визначених викладачами;

3) *позитивне пізнавальне, усвідомлене ставлення* (навчальна мотивація характеризується постановкою нових цілей, появою нових мотивів, осмислення своїх мотивів і цілей. Навчальна діяльність полягає не лише у відтворенні за зразками завдань і способів дій, але й виконання дій із власної ініціативи);

4) *позитивне відповідальне, особистісне ставлення* здобувача освіти до навчання характеризується стійкістю мотиваційної сфери, високо розвиненими вміннями ставити нестандартні цілі та досягати їх, здатністю долати усі перешкоди задля досягнення мети. Навчальна діяльність характеризується пошуком нестандартних способів виконання навчальних завдань, гнучкістю дій, виходом із навчальної діяльності до творчої.

Методами і формами *розвитку навчальної мотивації і навчальних установок здобувачів вищої освіти є:*

1. *Проведення бесід зі здобувачами вищої освіти з опорою на їх суб'єктивний досвід, з наведенням інноваційних підходів і цікавих прикладів під час викладання навчальних дисциплін тощо.*

2. *Створення проблемних ситуацій, що містять постановку завдань і демонстрацію експерименту, для пояснення яких в здобувачів вищої освіти не вистачає знань і вмінь.*

3. *Опрацювання текстів періодичних видань, в яких наведена інформація, що стосується теми заняття. З метою активізації роботи на занятті та зацікавленості здобувачів вищої освіти викладачі можуть підготувати і роздавати газети, журнали, збірники наукових праць. Викладачі мають звернути увагу здобувачів на конкретну інформацію, наголошуючи на її важливості та можливості практичного застосування.*

4. *Виготовлення наочних матеріалів, буклетів, презентацій тощо.*

На початку вивчення дисципліни викладач має надати перелік наочних посібників і презентацій, які здобувачі вищої освіти можуть виготовити. Наприкінці вивчення дисципліни можна створити виставку саморобних наочних матеріалів, посібників, буклетів, що дасть можливість усім ознайомитися з творчими досягненнями здобувачів. Крім того, здобувачі вищої

освіти мають виготовити презентації, які більш глибоко і широко пояснюють матеріал дисципліни.

Такі форми роботи дають можливість не лише розвивати креативний підхід до вивчення навчального матеріалу, але й сформують в здобувачів уміння встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між явищами та сприятимуть активізації їх розумової діяльності.

5. Використання творчих завдань під час вивчення навчальних дисциплін, що містить такі методи роботи:

– розгляд парадоксальних ситуацій – самостійно добирати запитання, ставити їх однокласникам, обговорювати і відстоювати свою думку з опорою на знання із дисципліни;

– складання ребусів, кросвордів, загадок, використовуючи поняття з тем дисципліни;

– виконання художніх завдань, до прикладу, «Яким я уявляю собі...»;

– написання оповідань, наукових есе, віршів з використанням тем дисципліни.

6. Використання під час вивчення дисципліни художньої і науково-популярної літератури, що здійснюється з метою більш кращої ілюстрації навчального матеріалу, постановки запитань і закріплення вивченого. Використання такої літератури у навчальному процесі сприятиме не лише активізації пізнавальної активності здобувачів вищої освіти, але й формуванню у них цілісних уявлень про навчальну дисципліну.

7. Створення ситуації успіху

Досить складно працювати зі здобувачами, які мають низьку мотивацію до успіху через те, що їм важко засвоювати новий матеріал. Тому викладач має додатково конкретизувати навчальний матеріал ілюстраціями, прикладами, наближеними до буденного досвіду здобувачів, щоб матеріал став більш доступним для розуміння та викликав інтерес до вивчення дисципліни.

8. Використання діяльнісного підходу до навчання здобувачів вищої освіти передбачає те, що навчальну мотивацію формують як під час процесу навчання, так і під час самостійної роботи.

Для цього використовують такі прийоми:

1) здобувачам освіти пропонують визначити завдання своєї навчальної діяльності та оберати ті способи дій, які відповідають виконанню цих завдань;

2) здобувачі освіти мають самостійно й послідовно виконати усі завдання та подати результати їх виконання у вигляді графіків, схем, таблиць тощо;

3) здобувачі освіти повинні навчитися планувати свою навчальну діяльність, визначивши віддалену і найближчу мету;

4) здобувачі освіти мають визначити час, необхідний їм для виконання усіх завдань, та виділити ті завдання, які, на їхню думку, будуть найскладнішими;

5) здобувачі освіти мають вміти використовувати прийоми смислового опрацювання тексту, що передбачає виокремлення у ньому конкретних ідей і законів, осмислення та узагальнених способів розв'язання завдань;

6) здобувачі освіти мають вміти практикувати прийоми культури читання та культури слухання, а також прийоми стислого конспектування навчального матеріалу;

7) здобувачі освіти мають знати і вміти використовувати загальні прийоми запам'ятовування навчального матеріалу, з використанням прийомів мнемотехніки;

8) здобувачі освіти повинні вміти використовувати різноманітні прийоми фокусування уваги, контролю та поетапної перевірки своїх робіт;

9) здобувачі освіти мають знати і вміти застосовувати прийоми пошуку додаткової інформації (довідники, каталоги, словники, енциклопедії);

10) здобувачі освіти мають знати і вміти використовувати прийоми раціонального використання часу.

9. Використання прогнозування у навчальній діяльності означає розвиток уміння переносити наявні знання, вміння й способи діяльності в майбутню ситуацію.

10. *Використання пізнавальних ігор та ігрових ситуацій.*

Під час вивчення навчальної дисципліни викладач повинен запропонувати здобувачам освіти для ознайомлення невеликий за обсягом текст, що безпосередньо стосується дисципліни. Потім викладач збирає тексти та пропонує здобувачам освіти прочитати з презентації той самий текст, але з деякими змінами (бажано помилковими). Здобувачі освіти мають порівняти текст з раніше прочитаним і знайти помилки у ньому.

З огляду на розглянуті методи і форми розвитку навчальної мотивації і навчальних установок здобувачів вищої освіти, ми розробили та охарактеризували *науково-практичні поради кураторам студентських груп з підвищення мотивації до навчання та розвитку навчальних установок майбутніх фахівців соціальної сфери:*

1. *Спирайтеся на бажання студентів.*

Куратору важливо пам'ятати про не те, чого бажає він сам, а те, чого хочуть його студенти, напрям їх прагнень, цілей, бажань.

2. *Використовуйте ідентифікацію.*

Куратор повинен заохочувати своїх студентів чогось прагнути, бо головне – це наявність певних прагнень, а вже згодом їх викорисання.

3. *Враховуйте інтереси та нахили студентів.*

Куратор повинен говорити зі студентами про те, що їх цікавить та намагатися обернути побічні інтереси студентів на свою користь.

4. *Використовуйте наміри студентів.*

Куратору важливо пам'ятати, що намір виникає на основі потреби. Тому куратор повинен знаходити можливість допомогти студентам у здійсненні їхніх намірів.

5. *Заохочуйте бажання студентів досягати визнання.*

Куратор повинен розуміти, що багато студентів навчаються не лише заради знань, але й заради визнання і престижу. Тому не слід нехтувати цим бажанням.

6. Визнавайте здібності, схвалюйте досягнення, давайте шанси студентам.

Куратору важливо пам'ятати, що краще похвалити, ніж покритикувати. Тому схвалюйте найменші позитивні досягнення студентів, проговорюючи: «Я вірю, що ти зможеш!».

7. Зробіть навчальну діяльність привабливою.

Під час навчальної та позанавчальної діяльності куратору слід використовувати зовнішньо привабливі, інноваційні і цікаві форми роботи.

8. Використовуйте приклади з життя.

Куратору важливо вчасно помічати різноманітні життєві ситуації, які виникли випадково, й одразу ж використовувати їх як стимул.

9. Створюйте комфортну психологічну атмосферу в студентській групі.

Позитивна психологічна атмосфера та довірливі стосунки між куратором і студентами відіграють одну з важливих ролей у формуванні позитивної навчальної мотивації. Саме куратор має створити такий простір, у якому студенти будуть впевнені, що їх розуміють та цінують.

10. Заохочуйте студентів вірити у власну здатність до подолання труднощів та намагатися досягати успіху.

11. Дізнавайтеся більше про своїх студентів.

За умови, коли куратор добре знає своїх студентів, він може налаштувати їх на плідну і конструктивну співпрацю. Тому куратору важливо знати про уподобання студентів, їхні захоплення, досягнення, симпатії і антипатії. Для цього куратору варто обговорювати зі студентами новинки сучасної музики, кіно тощо. Така комунікація сприятиме підвищенню довіри і впевненості студентів у власних силах.

Спілкування з куратором на будь-які теми в позитивному значенні впливатиме на поведінку студентів в групі і в закладі вищої освіти, та позитивно вплине на процес навчання.

12. Визначайте «прозорі» цілі та знаходьте баланс у навчанні і дозвіллі.

Куратору важливо вміти визначати конкретні цілі і спрямовувати студентів до їх досягнення. Чітке розуміння студентами того, що від них очікують, спонукає їх зосередитися на виконанні усіх завдань і запобігає виникненню негативних переживань.

13. Демонструйте студентам практичну значимість отриманих знань

Куратор має вміти дивувати і наводити приклади того, як набуті знання допоможуть студентам досягнути успіху та стати цікавою та всебічно розвиненою людиною. Наприклад, куратор повинен пояснити студентам, що якщо вони хочуть написати цікавий пост у соцмережах, вони повинні мати гарні знання української мови.

Демонстрація куратором того, як набуті знання і навички використовується людьми в реальному житті, дійсно цінуються студентами.

14. Влаштовуйте різноманітні квести, челенджі, змагання

Куратор має пам'ятати, що створення здорової конкуренції в групі є запорукою успіху студентів та чудовим способом мотивувати їх до активності в навчанні. Креативний підхід, інновації та ефект непередбачуваності стимулюватимуть студентів бути більш продуктивними.

Різноманітні позанавчальні заходи, конкурси, челенджі, квести та ігри допоможуть сформувати здоровий змагальний дух в студентській групі. А диспути та дискусії допоможуть студентам ефективно оцінювати та обговорювати інформацію. Тому інтелектуальні змагання сприятимуть підвищенню задоволення студентів від навчальної діяльності, розкриттю їхнього потенціалу та зроблять навчання більш цікавим та інтерактивним.

15. Заохочуйте студентів вести власні портфоліо досягнень

Студентський колектив настільки неоднорідний, що куратору важко знайти єдиний та універсальний підхід до всіх студентів. Хтось важко сприймає

нову інформацію, а хтось – легко. Комусь вчитися нудно і важко, а комусь цікаво і легко. Але куратору вкрай важливо, щоб прогрес у навчанні відчували всі студенти, а не лише одиниці. Тому куратор повинен систематично відзначати не лише результати і досягнення студентів, але й докладені зусилля.

Також куратор може запропонувати студентам вести портфоліо, що допоможе їм в майбутньому і дасть змогу відчувати задоволення від навчання.

16. Надавайте студентам свободу вибору

Куратору важливо пам'ятати, що право вибору сприяє підвищенню інтереса студентів до навчальної діяльності, заохочує їх проявляти більше активності та спонукає до продуктивної роботи. Тому куратору бажано якомога частіше використовувати таку можливість.

Вільний вибір студентами навчальних і позанавчальних завдань, над вирішенням яких вони будуть працювати, сприятиме підвищенню їх відповідальності за якість виконання роботи та заохочуватиме їх до самоконтролю.

17. Призначайте ролі студентам

Оскільки студентський колектив являє собою суспільство в мініатюрі, то кожному студенту важливо відчувати свою значимість. Для реалізації цієї потреби куратору слід разом із студентами скласти список завдань на тиждень, визначати критерії та пропонувати студентам обирати вид робіт.

18. Прислухайтесь до ідей студентів

Можливість кожного студента висловити свою думку з приводу будь-яких питань сприяє залученню студентів до навчання та сприяє створенню довірливих стосунків в студентській групі. Куратор повинен періодично запитувати у них, який вид роботи їм більше сподобався і який, навпаки, викликав хвилювання.

Для того, щоб краще інтегрувати ідеї студентів в освітній процес, куратор повинен разом з ними проаналізувати відповіді або провести мозковий штурм, який допоможе їх реалізувати на практиці.

19. Використовуйте систему заохочень і винагород

Куратору важливо пам'ятати про те, що як емоційна, так і матеріальна винагорода є потужним поштовхом до дій, оскільки її здобуття призводить до розуміння того, що все зроблене було не дарма. Чим більше сил студенти витратили на отримання успіху, тим більше вони радіють йому.

Винагородження за усі потрачені зусилля є одним з найважливіших засобів мотивації навчання студентів, адже почуття гордості за отриману нагороду спонукає прикладати ще більше зусиль задля досягнення нових успіхів.

Тому такий вид винагороди, як короткий електронний лист з привітанням за чудово виконану роботу чи коротка промова на кураторській годині гарантовано викличуть позитивні емоції та підштовхнуть студентів до подальших звершень.

Отже, як бачимо, навчальна мотивація тісно пов'язана з особистісною позицією студента і тому, коли він переконаний у тому, що його досягнення не даремні, то й прагнення до подальших успішних дій буде більшим. Тож кураторам студентських груп слід посилювати особистісну позицію студентів шляхом розвитку у них навчальних установок та використання щоденних афірмацій на навчання – я розумний, я впораюся, я здібний тощо. Куратори груп повинні не втрачати нагоди їм говорити: «Ти приємно мене здивував», «Молодець!», «Майстерно!».

Висновки до розділу

Емпіричне дослідження рівнів розвитку навчальних установок студентської молоді було проведено на базі кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки Хмельницького національного університету. До участі у дослідженні були залучені 56 студентів 1-4 курсів спеціальності 231 Соціальна робота.

В емпіричному дослідженні були використані наступні методики:

1. «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса».

2. «Тест двадцяти тверджень на самоствалення (Twenty Statements Attitude Test)».

3. Методика «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера.

Результати проведеної «Методики діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса» показали, що у переважній більшості майбутніх соціальних працівників виявлені середні, помірно високі та дуже високі рівні розвитку мотивації до успіху. Це свідчить про те, що студенти є наполегливими, відповідальними, прагнуть досягати успіхів і гарних результатів у навчанні, бажають отримувати соціальне схвалення затрачених ними зусиль, тобто у них наявний високий рівень розвитку навчальної мотивації та навчальних установок.

На підставі отриманих результатів проведеного дослідження за методикою «Тест двадцяти тверджень на самоствалення (Twenty Statements Attitude Test)» ми встановили, що самоствалення майбутніх соціальних працівників є досить позитивним, проте не відрізняється різноманітністю, тому кураторам та викладачам необхідно розширювати діапазон самосприйняття студентів.

Дані, отримані за методикою «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера показали, що рівні суб'єктивного контролю у переважній більшості майбутніх соціальних працівників є середніми, а також високими. Ці дані говорять про те, що студенти є самостійними, незалежними, рішучими, активними і доброзичливими.

Отже, результати проведеного емпіричного дослідження дозволяють зробити висновок, що майбутні соціальні працівники мають добре розвинену мотивацію до успіху, навчальні установки, володіють високим рівнем самосприйняття, суб'єктивного контролю над життєвими ситуаціями. Але самоствалення майбутніх соціальних працівників не відрізняється різноманітністю, тому потрібно працювати над розширенням спектру соціальних ролей і позицій студентів.

З метою покращення рівнів розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників у процесі міжособистісної взаємодії в студентській групі, ми розробили тренінг з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників. Тренінг складається з 8 послідовних занять. Кожне заняття розраховане на 1-1.5 години.

Очікуваними результатами впровадження тренінгу з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників є:

- розвиток у майбутніх соціальних працівників здатності до самоаналізу мотивації до навчання;
- формування в майбутніх соціальних працівників навичок тайм-менеджменту;
- покращення розвитку мотивації до навчання та навчальних установок майбутніх соціальних працівників;
- підвищення рівня згуртованості, взаєморозуміння та командної взаємодії між майбутніми соціальними працівниками;
- сприяння створенню атмосфери підтримки, довіри та партнерства у студентському середовищі.

Також результатом дослідження стали розроблені та охарактеризовані нами практичні поради кураторам студентських груп з підвищення мотивації до навчання та розвитку навчальних установок майбутніх фахівців соціальної сфери.

Практичні поради складаються з 19 пунктів, які спрямовані на діяльність кураторів студентських груп з посилення особистісної позиції студентів шляхом розвитку у них навчальних установок та використання щоденних афірмацій на навчання – я розумний, я впораюся, я здібний тощо.

ВИСНОВКИ

Отже, здійснений нами аналіз наукових праць з проблеми дослідження показав, що установка є станом готовності людини до певної активності або дій в певній ситуації. Навчальна установка – це готовність здобувача освіти сприймати, оцінювати та інтерпретувати умови навчальної діяльності та здійснювати навчальну діяльність відповідним чином.

У процесі дослідження ми встановили, що становлення майбутнього фахівця вимагає формування не лише його особистісних якостей та професійної свідомості, але й оволодіння ним навчальними установками, що є важливою умовою опанування майбутньою професійною діяльністю.

Процес формування навчальних установок студентів тісно пов'язаний з їх мотивами навчальної діяльності. Особливого значення має внутрішня мотивація навчальної діяльності, яка формується під впливом пізнавальних інтересів студентів і їх потреби в оволодінні новими знаннями. Вона є не лише рушійною силою розвитку їх пізнавальної активності, але й важливою умовою розвитку навчальних установок.

Теоретичний аналіз наукових джерел показав, що на формування навчальних установок студентів значний вплив має студентська група. Позитивна психологічна атмосфера, яка панує в групі, активна участь студентів у спільній навчальній, науково-дослідній та інших видах діяльності сприяють розвитку їх професійного спілкування, особистісних і професійно важливих якостей, мотивації до навчання та опанування обраною професією.

З огляду на це, викладачам та кураторам студентських груп потрібно активно підтримувати та спрямовувати розвиток навчальної мотивації та навчально-професійних установок студентів, використовуючи при цьому потенціал студентської групи та активні методи навчання.

Емпіричне дослідження рівнів розвитку навчальних установок майбутніх фахівців соціальної сфери за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса», «Тестом двадцяти тверджень на самоствалення (Twenty Statements Attitude Test)» та методикою «Діагностика рівня

суб'єктивного контролю» Дж. Роттера дозволило нам зробити висновки, що майбутні соціальні працівники мають добре розвинену мотивацію до успіху, навчальні установки, володіють високим рівнем самосприйняття, суб'єктивного контролю над життєвими ситуаціями.

Але самоствалення майбутніх соціальних працівників не відрізняється різноманітністю, тому потрібно працювати над розширенням спектру соціальних ролей і позицій студентів.

Отримані дані емпіричного дослідження стали підставою для розробки тренінгу з розвитку навчальних установок майбутніх соціальних працівників, який складається з 8 послідовних занять. Метою тренінгу є розвиток навчальних установок майбутніх соціальних працівників у процесі міжособистісної взаємодії в студентській групі.

Завданнями упровадження тренінгу є:

2. Самоаналіз мотивації до навчання майбутніх соціальних працівників.
2. Розвиток мотивації до навчання та навчальних установок майбутніх соціальних працівників.
3. Формування в майбутніх соціальних працівників навичок тайм-менеджменту або мистецтва управляти часом.
4. Розвиток навичок спілкування як основи навчальної взаємодії майбутніх соціальних працівників.
5. Оптимізація стосунків у студентській групі як чинник розвитку навчальної мотивації майбутніх соціальних працівників.
6. Формування командної взаємодії як основи розвитку навчальної мотивації і навчальних установок майбутніх соціальних працівників.
7. Формування довірливих стосунків у студентській групі як чинника розвитку навчальної мотивації і навчальних установок майбутніх соціальних працівників.
8. Отримання майбутніми соціальними працівниками ресурсів для майбутньої взаємодії.

За результатами проведеного дослідження нами також розроблені та обґрунтовані практичні поради кураторам студентських груп з підвищення мотивації до навчання та розвитку навчальних установок майбутніх фахівців соціальної сфери, які складаються з 19 пунктів та спрямовані на діяльність кураторів студентських груп з посилення особистісної позиції студентів шляхом розвитку у них навчальних установок.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Василенко О. Обґрунтування вагомості формування навчально-професійних установок та розвитку професійної спрямованості у майбутніх фахівців соціономічного профілю. *VIII Геретівські читання: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Тернопіль, 27 вересня 2024 р.). Тернопіль: ФОП Осадца Ю. В., 2024. С. 113-116.
2. Василенко О. Особливості формування навчально-професійних установок в студентів-психологів під час навчання у вищому навчальному закладі. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 4. С. 137-147.
3. Василенко О., Мартинюк І. Студентська група як чинник формування навчально-професійних установок студентів. *Гуманітарні студії*. № 1. 2025.
4. Вікова і педагогічна психологія: Навч. посіб. / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. 2-ге вид. К.: Каравела, 2008. 400 с.
5. Гончаренко С. Український педагогічний словник. Київ «Либідь», 1997. 373 с.
6. Заброцький М. М. Вікова психологія: навчальний посібник. К. : МАУП, 1998. 92 с.
7. Занюк С. С. Психологія мотивації : навчальний посібник. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
8. Занюк С. С. Психологічні закономірності керування мотивацією учіння студентської молоді: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2004. 20 с.
9. Кириленко В. Формування та корекція мотивації учіння молодших школярів. *Початкова школа*, 2007. № 12. С. 50-53.
10. Кілянчук А., Василенко О. Особливості розвитку навчальної мотивації у студентів протягом навчання в закладі вищої освіти. *Збірник наукових праць молодих вчених*. Хмельницький: ХІСТ, 2021. № 6. С. 177-184.
11. Климчук В. О. Психологічні детермінанти розвитку внутрішньої мотивації студентів у навчальній діяльності: автореф. дис.... канд. наук: 19.00.07. Київ, 2004. 20 с.

12. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: метод. посіб. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

13. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.

14. Курицина М. О. Особливості взаємозв'язку професійних настановлень та самооцінки особистості старшокласника. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова : збірник наукових праць*. Серія 12. «Психологічні науки». Вип. 44 (68). 2014. С. 187–192.

15. Лемак М. В., Петрише В. Ю. Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник. Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші. 2012. 616 с.

16. Лозова О. М. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів : монографія. Вінниця: Віндрук, 2014. 184 с.

17. Лузан П. Г., Дьомін А. І., Рябець В. І. Формування активності студентів у навчанні. К.: Вища школа, 1998. 192 с.

18. Маяцька О. Ю. Поведінка студентської групи як предмет соціально-психологічного аналізу. *Наукові праці МАУП*, 2011, Вип. 2(29), С. 204–208.

19. Михайличенко В. Є., Полянська В. В. Роль мотивації навчально-пізнавальної діяльності у формуванні професійної спрямованості студентів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / Класич. приват. ун-т. Запоріжжя*, 2011. Вип.17 (70). С. 320–327.

20. Міхеєва Л. В. Формування мотивації вивчення педагогічних дисциплін майбутніми вчителями праці і професійного навчання: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Вінницький держ. педагогічний ун-т ім. Михайла Коцюбинського. Вінниця, 2005.

21. Моргун В. Ф., Тітов І. Г. Основи психологічної діагностики: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2013. 464 с.

22. Мотивація як фактор успіху навчальної діяльності / уклад. Грущенко С. І. Харків : ХНПУ, 2019. 40 с.
23. Мусаєв К. Ф. Теоретичні основи мотивації навчальної діяльності. URL: www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pfto/2010_6/files/PD610_47.pdf (дата звернення: 18.05.2025)
24. М'ясоїд П. А. Загальна психологія: навч. посіб. Київ : Вища школа, 2000. 479 с.
25. Несух Л. Вплив мотивації на якість навчання студентів. URL: <https://ird.npu.edu.ua/files/nesux.pdf> (дата звернення: 10.01.2025)
26. Нікітіна І. В., Мартич І. В. Формування професійної мотивації студента як детермінанти його творчого розвитку і працевлаштування. *Вісник НТТУ-КПІ. Філософія. Психологія. Педагогіка*, 2010. Вип. 1. С. 206-211.
27. Олійник К. С., Ровінець В. В. Роль студентської групи у розвитку навчальних установок майбутніх фахівців: матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: надбання, проблеми, перспективи» (22-23 травня 2025 року, м. Хмельницький). Хмельницький, 2025. С. 63-67.
28. Подоляк Л. Г., Юрченко В. І. Психологія вищої школи: навчальний посібник для магістрантів і аспірантів. Київ: Філ-студія, 2006. 320 с.
29. Садова Т. А. Розвиток мотивації пізнавальної діяльності студентів в умовах кредитно-модульного навчання. *Наука і освіта* : наук.-практ. журн. Півд. наук. Центру АПН України. 2011. № 4. С. 364-367.
30. Сердюк Л. З. Чинники внутрішньої мотивації учіння студентів ВНЗ. *Науковий вісник Чернівецького університету*. Вип. 679. Педагогіка та психологія. Чернівці: Чернівецький нац. у-т, 2014. С. 148-156.
31. Сільвейстр А., Моклюк М. Мотивація навчання студентів як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки*. 2016. Вип. 5. С. 152-158.
32. Структура мотивації навчальної діяльності студентів : навч. посіб. / О. С. Кочарян, Є. В. Фролова, В. М. Павленко. Х.: Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харк. авіац. ін.-т, 2011. 40 с.

33. Гарнопольський О., Дегтярьова Ю. Студент у функції викладача англійської мови як іноземної: вплив на ставлення до навчання та навчальну мотивацію (мовний ВНЗ). *Сучасні проблеми лінгвістичних досліджень і методика викладання іноземних мов професійного спілкування у вищій школі : зб. наук. пр. : в 2 ч. / за ред. В. Т. Сулими, С. Н. Денисенко. Л.: ЛНУ ім. І. Франка, 2007. Ч. 2. С. 37–40.*

34. Філоненко М. М. Психологія особистісного становлення майбутнього лікаря : монографія. Київ : Центр учбової літератури, 2015. 336 с.

35. Черняк Н. Формування мотивації студентів до навчання у ВНЗ. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти. 2013. № 38-39. С. 388-393.*

36. Шавір П. А. Психологія професійного самовизначення в ранній юності. Київ : Наука, 1998. 307 с.

37. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Х.: Прапор, 2005. 640 с.

38. Шевченко Н. Ф. Дослідження особливостей навчально-професійної установки в структурі професійної свідомості студентів. *Психологічний часопис. Psychological journal. 2021. Т. 7. № 5(49). С. 17–25. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.5>*

39. Шевченко Н. Ф., Кожушкіна Т. Л. Навчально-професійна настанова в структурі професійної свідомості майбутніх фахівців. *Проблеми сучасної психології. 2016. Вип. 32. С. 558–571.*

40. Шевченко Н., Френкель Н. Навчально-професійна установка у структурі професійної свідомості психолога-практика. *Журнал сучасної психології. № 4 (31), 2023. С. 67-75.*

41. Штученко І. Є. Настанови щодо професійного майбутнього як компонент кар'єрного рішення студентів технічних спеціальностей. *Психологія і особистість. Київ-Полтава : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка, 2016. Вип. № 1(9). С. 152–162.*

42. Яковлева С. Д. Соціально-психологічний клімат групи та його вплив на суб'єктивне благополуччя студентської молоді. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Вип. 1. 2022. С. 77-83.

43. Ellis R., Hogard E. (Ed.). *Professional Identity in the Caring Professions. Meaning, Measurement and Mastery*. Routledge, 2020. 416 p. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781003025610>

44. Romanovska L., Bryndikov Yu., Chovgan O., Oliynyk K., Vasylenko O., Kravchyna T. Dynamics of educational and professional attitudes formation of future social workers during studying at higher educational institution. *Revista Romaneaska pentru Educatie Multidimensionala*, 2020. Volume 12. Issue 3. P. 369-387.

45. Shevchenko N. F. Professional consciousness: theoretical structure and functional levels. *American Journal of Fundamental, Applied and Experimental Researches*. Issue: 1(4). Publ.: Ukraine and Ukrainians Abroad Non-for-profit Corporation, New York NY, USA, 2017. P. 112–121.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ДО УСПІХУ Т. ЕЛЕРСА

Інструкція: «Вам буде запропоновано 41 твердження, які вимагають однозначних відповідей («так» або «ні»). У реєстраційному банку, в клітинці, що відповідає номеру твердження, поставте знак «+» (так), якщо згодні, або «-» (ні), якщо не згодні. Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь».

Тестовий матеріал

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все «ставлю на карту».
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним із останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче за середні.
7. По відношенню до себе я більш вимогливий, ніж по відношенню до інших.
8. Я доброзичливіший за інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домогся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність – це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.

Продовження додатку А

14. Осуд стимулює мене сильніше за похвалу.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я налаштований на роботу, я роблю її краще й кваліфікованіше за інших.
27. Мені простіше й легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли в мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюсь робити це якомога краще.
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.

Продовження додатку А

37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж робота інших.

38. Багато чого, за що я берусь, я не доводжу до кінця.

39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.

40. Я не заздрю тим, хто прагне влади та становища.

41. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

Обробка та інтерпретація результатів

Підраховується сума набраних балів.

Від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бала – занадто високий рівень мотивації до успіху.

Результати досліджень показали, що люди, помірно й сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вища мотивація людини до успіху – досягненню мети, тим нижча готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху. До того ж людям, які мотивовані на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику. З тими, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше відбуваються нещасні випадки, ніж із тими, хто має високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), то це перешкоджає мотиву до успіху – досягненню мети.

ДОДАТОК Б
ТЕСТ ДВАДЦЯТИ ТВЕРДЖЕНЬ НА САМОСТАВЛЕННЯ
(TWENTY STATEMENTS ATTITUDE TEST)

Хід проведення:

Досліджуваного просять протягом 12 хвилин дати 20 різних відповідей на питання, звернене до самого себе: «Хто я такий?». Відповіді фіксуються на бланку для відповідей, на якому зазначено саме питання та 20 пунктів для запису відповідей досліджуваного.

Інструкція: «Дайте, будь ласка, 20 різних відповідей на питання до самого себе «Хто я такий?» та запишіть їх на бланку. Відповіді слід давати у тому порядку, у якому вони спонтанно виникають. Не думайте про послідовність, граматику та логіку.»

Бланк відповідей

«Хто я такий?»

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

13.

14.

15.

16.

17.

18.

19.

Обробка та аналіз результатів:

Цей особистісний опитувальник є варіантом не стандартизованого самозвіту з наступним контент-аналізом, близький до проєктивних методів дослідження особистості. Теоретичною основою створення тесту є розроблене М. Куном розуміння особистості, операційну сутність якої можна визначити через відповіді на запитання «Хто я такий?», звернені до самого себе (або звернене до людини запитання іншої особи «Хто Ви такий?»)

Результати дослідження за цією методики піддаються *якісному аналізу* (на індивідуальному рівні) та визначенню *частотних характеристик* (при груповому дослідженні).

Отриманий список перш за все розглядається з точки зору 2 категорій суджень:

- **«приєднувальні»**, в яких досліджуваний відносить себе до якоїсь групи (зазвичай знаходяться на початку списку): «учень», «людина», «юнак» тощо;
- **«диференціюючі»** - вказуються специфічні ознаки, що відрізняють досліджуваного від інших: «надто товстий», «невдаха», «модний» тощо.

Окрім цього, відповіді поділяються *за рядом категорій*:

- соціальні групи (і відповідні ролі)(стать, вік, національність, релігія, професія);
- ідеологічні погляди (філософські, релігійні, політичні та моральні висловлювання);
- інтереси та захоплення;

Продовження додатку Б

- прагнення і цілі;
- самооцінка.

Найчастіше зустрічаються такі категорії (за результатами зарубіжних досліджень): професійна ідентичність, сімейна роль та статус, релігійна ідентичність, стать та вік.

Особливу увагу варто звертати на відповіді, які передають свідому ідентифікацію людини з певними категоріями ролей, тобто з тими, які вона не просто повинна, але і прагне виконувати.

У відповідях досить часто простежуються соціологічні закономірності:

- вік частіше згадують молоді та літні люди;
- жінки частіше згадують свій сімейний статус;
- чоловіки - статеву приналежність тощо.

ДОДАТОК В
МЕТОДИКА «ДІАГНОСТИКА РІВНЯ СУБ'ЄКТИВНОГО
КОНТРОЛЮ» ДЖ. РОТТЕРА

Текст опитувальника

1. Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей та зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватись один до одного.
3. Хвороба - справа випадку; якщо судилося захворіти, то нічого не вдієш.
4. Люди залишаються самотніми, тому що самі не виявляють зацікавленості та дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від сприятливих обставин.
6. Недоцільно витрачати зусилля на завоювання симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини - батьки та добробут - впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється ефективнішим, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.
10. Мої оцінки в школі частіше залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), ніж від моїх власних зусиль.
11. Коли я планую, то вірю, що зможу здійснити їх.
12. Те, що багато людей вважає вдачею, насправді результат довгих цілеспрямованих зусиль.
13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі та ліки.
14. Якщо люди не підходять один одному, то яких би зусиль вони не докладали б, налагодити сімейне життя вони все ж не зможуть.
15. Те хороше, що я роблю, зазвичай правильно оцінюють інші.

Продовження додатку В

16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Гадаю, що випадок або доля не відіграють важливої ролі в моєму житті.
18. Я намагаюсь не планувати заздалегіть, тому що багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі найперше залежали від моїх зусиль та рівня підготовки.
20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.
22. Я надаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що і як робити.
23. Думаю, що мій спосіб життя в жодному разі не є причиною моїх хвороб.
24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям досягти успіхів.
25. За погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити у стосунках в сім'ї, які склалися.
27. Якщо я дуже захочу, то зможу завоювати симпатії до себе будь-кого.
28. На молоде покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків у їхньому вихованні часто марні.
29. Те, що зі мною трапляється, - результат моїх зусиль.
30. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять так, а не по-іншому.
31. Людина, яка не змогла досягти успіху у своїй роботі, очевидно, не виявила достатньо зусиль.

Продовження додатку В

32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, чого хочу.

33. У неприємностях та невдачах, які були у моєму житті, частіше були винні інші люди, а не я сам.

34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за нею стежити та правильно одягати.

35. У складних обставинах я схильний почекати, поки проблеми вирішаться самі.

36. Успіх - результат наполегливої праці і мало залежить від випадку або везіння.

37. Я відчуваю, що саме від мене залежить щастя моєї родини.

38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я одним людям подобаюсь, а іншим - ні.

39. Я завжди схильний приймати рішення та діяти самостійно, а не сподіватись на допомогу інших або на долю.

40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, попри всі її старання.

41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити, навіть при найсильнішому бажанні.

42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати своїх можливостей, повинні звинувачувати в цьому тільки себе.

43. Багато моїх успіхів були можливі тільки завдяки допомозі інших людей.

44. Більшість невдач у моєму житті відбувалося від невміння, незнання або лінощів і мало залежали від удачі.

Обробку заповнених відповідей слід проводити за зазначеним нижче ключем, підсумовуючи відповіді на пункти у стовпчиках «+» зі своїм знаком і відповіді на пункти у стовпчиках «-» із зворотним знаком.

Показники опитувальника РСК організовані відповідно до принципу

ієрархічної структури системи регуляції діяльності.

1. Шкала загальної інтернальності (Із).

Високий показник за цією шкалою відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими ситуаціями. Такі люди вважають, що більшість важливих подій у їхньому житті були результатом їхніх дій. Таким чином, вони відчувають власну відповідальність за ці події і за те, як складається їхнє життя в цілому.

Низький показник за шкалою Із відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю. Такі досліджувані не бачать зв'язку між своїми діями та значущими для них подіями в житті, не вважають себе здатними контролювати їх розвиток та вважають, що більшість їх - результат випадку або дій інших людей.

2. Шкала інтернальності в галузі досягнень (Ід).

Високі показники за цією шкалою відповідають високому рівню суб'єктивного контролю над емоційно позитивними подіями та ситуаціями. Такі люди вважають, що вони самі досягли всього того, що було і є у їхньому житті, і що вони здатні успішно досягати своєї мети в майбутньому.

Низькі показники за шкалою Ід свідчать про те, що людина приписує свої успіхи, досягнення та радощі зовнішнім обставинам - везінню, щасливій долі або допомозі інших людей.

3. Шкала інтернальності в галузі невдач (Ін).

Високі показники за цією шкалою свідчать про розвинене відчуття суб'єктивного контролю стосовно негативних подій та ситуацій, які виявляються у схильності звинувачувати самого себе у різноманітних неприємностях та стражданнях.

Низькі показники Ін доводять, що досліджуваний схильний приписувати відповідальність іншим людям або вважати їх результатом невезіння.

4. Шкала інтернальності у сімейних стосунках (Іс).

Високі показники Іс означають, що людина вважає себе відповідальною

Продовження додатку В

за події, які відбуваються в її подружньому житті.

Низькі Іс вказують на те, що суб'єкт вважає не себе, а своїх партнерів причиною значущих ситуацій, які виникають у його сім'ї.

5. Шкала інтернальності в галузі виробничих відносин (Ів).

Високий Ів підтверджує те, що людина вважає свої дії важливим фактором організації власної виробничої діяльності, в стосунках у колективі, у своєму просуванні тощо.

Низький Ів вказує на те, що досліджуваний схильний приписувати важливіше значення зовнішнім обставинам - керівництву, співробітникам, везінню-неве-зінню.

6. Шкала інтернальності стосовно здоров'я і хвороб (Іх).

Високі показники *Іх* свідчать про те, що досліджуваний вважає себе відповідальним за своє здоров'я: якщо він хворий, то звинувачує в цьому самого себе і вважає, що одужання багато в чому залежить від його дій. Людина з *низьким Іх* вважає здоров'я та хворобу результатом випадку і сподівається на те, що одужання прийде внаслідок дій інших людей, насамперед лікарів.

Дослідження самооцінок людей із різними типами суб'єктивного контролю довело, що:

- люди з низьким РСК вважають себе егоїстичними, нерішучими, залежними, несправедливими, метушливими, ворожими, невпевненими, нещирими, несамостійними, дратівливими;
- люди з високим РСК - добрими, незалежними, рішучими, справедливими, здібними, дружелюбними, чесними, самостійними, спокійними.