

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

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Перший (бакалаврський)  
Освітній рівень

**«ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ  
МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ В  
ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ»**

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

20046

Номер індивідуального навчального плану студента

Виконав: студент V курсу, групи СРКЗ-20-1



Олександр ВАСИЛИК

Ім'я, прізвище

Керівник: кандидат педагогічних наук, доцент

науковий ступінь, вчас зазначити



Олена ВАСИЛЕНКО

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 серпня 2025 р.

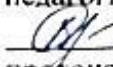
Хмельницький, 2025

## 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

Олександра ВАСИЛИКА

**1. Тема кваліфікаційної роботи:** «Особливості розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників під час навчання в закладі вищої освіти».

Керівник кваліфікаційної роботи: Василенко О.М., кандидат педагогічних 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: опитувальник «Визначення статусів професійної ідентичності», методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча, методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. В дослідженні взяли участь 35 майбутніх соціальних працівників Хмельницького національного університету.

**4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити):** вступ, розділ 1. Теоретичний аспекти розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників під час навчання в закладі вищої освіти, сутність поняття «професійна спрямованість» у науковій літературі, умови та чинники розвитку професійної спрямованості здобувачів вищої освіти, характеристика особливостей розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників під час навчання в закладі вищої освіти, висновки до розділу; розділ 2. Емпіричне дослідження особливостей розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників під час навчання в закладі вищої освіти, діагностика рівнів розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників, тренінг з розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери, практичні поради науково-педагогічним працівникам з розвитку професійної

спрямованості майбутніх соціальних працівників, висновки до розділу висновки, перелік джерел посилання, додатки.

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

2 рисунки, 5 таблиць.

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 10 грудня 2024 р.	виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 10 січня 2025 р.	виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної роботи.	До 01 лютого 2025 р.	виконано
4	I розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 березня 2025р.	виконано
5	II розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 травня 2025 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 15 травня 2025 р.	виконано
7	Попередній захист кваліфікаційної роботи.	До 20 травня 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  Олександр ВАСИЛИК

Керівник роботи  Олена ВАСИЛЕНКО

## АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи «Особливості розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників під час навчання в закладі вищої освіти»

Здобувач Олександр ВАСИЛИК

Керівник Олена ВАСИЛЕНКО

Кваліфікаційна робота включає 71 сторінка, з них 49 сторінок основного тексту, 2 рисунки, 5 таблиць, перелік джерел посилання складає 48 найменувань, 3 додатки.


Ключові слова: лідер, лідерство, лідерські якості, майбутні фахівці соціальної сфери.

Об'єктом дослідження є професійна спрямованість майбутніх фахівців соціальної сфери.

Предметом дослідження є особливості розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників під час навчання в закладі вищої освіти.

За результатами дослідження розроблено тренінг з розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери та надано поради науково-педагогічним працівникам з розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників.

Одержані результати можуть бути корисними для науково-педагогічних працівників, кураторів студентських груп, практикуючих соціальних працівників.

Здобувач  Олександр ВАСИЛИК

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 10 червня 2025 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	11
1.1 Сутність поняття «професійна спрямованість» у науковій літературі.....	11
1.2 Умови та чинники розвитку професійної спрямованості здобувачів вищої освіти.....	15
1.3 Характеристика особливостей розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників під час навчання в закладі вищої освіти.....	19
Висновки до розділу.....	23
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	25
2.1 Діагностика рівнів розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників .....	25
2.2 Тренінг з розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери.....	31
2.3 Практичні поради науково-педагогічним працівникам з розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників.....	42
Висновки до розділу.....	45
ВИСНОВКИ.....	48
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	50
ДОДАТКИ.....	55
ДОДАТОК А Опитувальник «Визначення статусів професійної ідентичності».....	55
ДОДАТОК Б Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча.....	66

ДОДАТОК В Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху	
Т. Елерса.....	69

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Воєнні дії в Україні створюють і загострюють багато труднощів і проблем, тому суспільство потребує підтримки з боку компетентних фахівців соціальної сфери у вирішенні безлічі соціальних питань. З огляду на це, виникає потреба у визначенні впливу сьогodнішніх подій на розвиток професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників, а також пошуку ефективних способів фахової підготовки здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота.

Загальновідомо, що професійна спрямованість виявляється в різних сферах професійної діяльності і залежить від особливостей фаху. Тому виявлення та розвиток професійної спрямованості особистості, що відображає її інтерес та готовність до професійної діяльності, є одним з головних завдань не тільки професійної зорієнтованості здобувачів вищої освіти, але й їх якісної підготовки до професії, яку обрали.

Науковці зазначають, що високий рівень професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери є тією якісною особливістю структури їх особистості, що визначає їх професійне покликання, опанування професійною освітою, розвиток і формування професійної майстерності тощо. Тому підвищення рівня професійної спрямованості утворює основний зміст розвитку особистості майбутнього соціального працівника.

Питання формування особистості майбутнього фахівця-професіонала відображені в працях І. Беха, І. Зязюна, Г. Костюка, О. Мірошніченко, І. Пасічника, В. Рибалка, М. Савчина та інших. Вони розглядають особистість як суб'єкта діяльності, що зумовлюється характером діяльності і формується в ній.

Дослідники Ю. Вавілов, В. Галузяк, В. Журавльов, Н. Іванцова, В. Прядун, С. Тихолаз, Л. Шевченко наголошують на особливому значенні професійної спрямованості в процесі професійного і життєвого самовизначення студентської молоді.

Дослідженню умов і шляхів формування професійної спрямованості у здобувачів вищої освіти присвячені також праці С. Калищук, І. Мартинюк, Н. Побірченко, Н. Сідоренко.

Теоретико-прикладні аспекти професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери розглянуті в дослідженнях О. Безпалько, Р. Вайноли, Д. Великжаніної, Т. Веретенко, І. Іонової, А. Капської, В. Корнят, Л. Міщик, Н. Олексюк, О. Пожидаєвої, А. Полянничко, В. Поліщук, Н. Сайко, Т. Спіріної, З. Фалинської, С. Харченка, Р. Чубук, М. Ярошко.

Науковці стверджують, що існують суперечності між потребою суспільства у психосоціальной підтримці з боку компетентних фахівців соціальної сфери та ефективними способами розвитку професійної спрямованості здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота.

З огляду на це, ми обрали тему кваліфікаційної роботи «Особливості розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників під час навчання в закладі вищої освіти».

**Об'єктом дослідження** є професійна спрямованість майбутніх соціальних працівників.

**Предметом дослідження** є особливості розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників під час навчання в закладі вищої освіти.

**Мета дослідження:** теоретичне вивчення та емпіричне дослідження особливостей розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників під час навчання в закладі вищої освіти.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз сутності поняття «професійна спрямованість» у науковій літературі.

2. Визначити особливості розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників під час навчання в закладі вищої освіти.

3. Емпіричним шляхом дослідити рівні розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників.

4. Розробити тренінг з розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери.

5. Надати практичні поради науково-педагогічним працівникам з розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників.

У дослідженні було використано наступні **методи**: *теоретичні методи* (аналіз, синтез, порівняння, класифікація, узагальнення та систематизація наукових джерел з проблеми дослідження); *емпіричні методи* (опитувальник «Визначення статусів професійної ідентичності», методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча, методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса); *методи кількісної та якісної обробки результатів дослідження*.

**Практичне значення дослідження** полягає в тому, що розроблено тренінг з розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери та обґрунтовано практичні поради науково-педагогічним працівникам з розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників.

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

**База дослідження:** дослідження здійснювалось на базі Хмельницького національного університету. Вибірку учасників дослідження склали 35 майбутніх соціальних працівників.

**Апробація результатів дослідження.** Результати дослідження висвітлені у науковій доповіді на тему: «Умови та чинники розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери», 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 (48 позицій), 3 додатків.

Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 71 сторінка, з них обсяг основного тексту – 49 сторінок.

## РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

### 1.1 Сутність поняття «професійна спрямованість» у науковій літературі

Одним з головних завдань у підготовці майбутніх фахівців є формування усвідомленого і внутрішнього прийняття особливостей професійної діяльності, здібностей, інтересів і схильностей до неї, а також розвиток професійних цінностей та ідеалів. Реалізація цих завдань можлива лише за умови становлення та подальшого цілеспрямованого розвитку професійної спрямованості молодого фахівця.

Основою процесу професійного становлення має виступати особистісна і соціальна активність людини, що є показником здатності зайняти позицію суб'єкта професійного вибору. Тому професійна спрямованість особистості є складним динамічним процесом, що починається з ранніх етапів онтогенезу людини.

Розкриттю змісту та сутності поняття «професійна спрямованість» присвячені праці Л. Бахмат, О. Власової, М. Дідух, О. Дубинчук, І. Іонової, О. Мірошніченко, А. Полянничко, Ю. Приходько, В. Прядун, І. Хом'юк, Н. Шевченко, В. Юрченко та багатьох інших дослідників.

На думку О. Мірошніченко, поняття «*спрямованість*» слід розуміти як центральний компонент у психологічній структурі особистості. Цей компонент не має безпосередніх природних задатків і тому відтворює індивідуально відображену суспільну свідомість [21].

У спрямованості особистості дослідниця виділяє її рівень, широту, стійкість, інтенсивність та дієвість. Усі форми спрямованості особистості є одночасно її потребами та мотивами діяльності. Тому, формуючи мотиви соціальної активності майбутніх фахівців, науково-педагогічним працівникам

слід розібратися в такому важливому явищі, як структура та формування професійної спрямованості особистості майбутнього фахівця [21].

Що стосується поняття «*професійна спрямованість*», то в сучасній науковій літературі воно трактується по-різному:

- 1) як важлива сторона спрямованості особистості, що визначає вибір її життєвого шляху;
- 2) як усвідомлена та емоційно виражена зорієнтованість особистості на певний вид професійної діяльності;
- 3) як інтегральна якість особистості, що характеризує її ставлення до обраної спеціальності та впливає на її підготовку до професійної діяльності [21, с. 137].

В. Прядун дає наступне визначення професійної спрямованості – це «інтегроване поняття, яке є компонентом загальної спрямованості особистості, безпосереднім чином пов'язане з мотиваційною сферою людини, яка формує вибіркове позитивне ставлення до професії, особистісне прагнення застосовувати свої знання, досвід, здібності в галузі обраної професії та самореалізуватися в ній» [29, с. 27].

Науковець М. Дідух трактує професійну спрямованість як провідну інтегральну якість особистості, яка формується на підставі системи її знань й вмінь, характеризується соціально-психологічною установкою на певний вид професійної діяльності відповідно до її потреб, інтересів, здібностей і мотивів та відображається в готовності здійснити професійний вибір. Розвиток професійної спрямованості залежить від умов та чинників, тобто зовнішніх і внутрішніх обставин, які визначають її вияв і становлення [11].

У своєму психологічному словнику Ю. Приходько та В. Юрченко визначають професійну спрямованість як «... розуміння і внутрішнє прийняття особистістю цілей і завдань професійної діяльності, а також співзвучних із нею інтересів, настанов, переконань і поглядів. Вона характеризується стійкістю (нестійкістю), домінуванням соціальних або вузько особистісних мотивів, далекою чи близькою перспективою» [28, с. 124].

О. Дубинчук визначає професійну спрямованість як соціально-психологічну орієнтацію людини на певну професійну діяльність. Дослідник також зауважує, що професійна спрямованість відображає «... основу зв'язку загального знання з певними конкретними знаннями та прийомами його використання в межах відповідної професії» [12, с. 42].

На думку Л. Бахмат, професійна спрямованість відображає:

- позитивне ставлення особистості до професії;
- професійну придатність;
- професійні інтереси та цінності;
- готовності до професійної діяльності, побудована на системі переконань, мотивів особистості, її професійній самосвідомості [2].

Отже, як бачимо, психологічним механізмом професійної спрямованості особистості є сукупність її особистісних якостей та властивостей, що включає в себе складну структуру її мотивів, цінностей, установок, схильностей, здібностей, що визначають її професійно важливі якості.

Дослідники І. Іонова та А. Полянничко звертають увагу на те, що професійну спрямованість не можна ототожнювати з позитивним ставленням до професії, адже позитивне ставлення говорить здебільшого про напрям активності особистості, а не про причини такого ставлення. Тому, лише аналізуючи систему мотивів, які визначають ставлення до професії, можна зрозуміти його реальний психологічний зміст.

Також авторки зауважують, що мотиви, які лежать в основі професійної спрямованості особистості, структурно організовані і в цій структурі одні мотиви домінують, а інші займають другорядну роль [15].

Н. Шевченко виділяє окремі сторони у *структурі професійної спрямованості*, що виражають її змістову та динамічну характеристики. До змістової належать повнота і рівень спрямованості, до динамічної – її інтенсивність, тривалість та стійкість. Повнота і рівень характеризують професійну спрямованість.

Під поняттям «повнота професійної спрямованості» дослідниця розуміє різноманітність мотивів вибору певної професії. Вибіркове ставлення до професії найчастіше починається з появи певних мотивів, пов'язаних зі змістом певної діяльності чи її зовнішніми атрибутами. За певних умов значимими мотивами обрання певної професії стають:

- творчі можливості людини;
- перспективи її професійного зростання;
- престиж та суспільна значущість професії;
- матеріальні та інші умови праці у тощо.

Усе це свідчить про те, що професійна спрямованість ґрунтується на широкому колі потреб, схильностей, інтересів, установок людини. І чим повніша професійна спрямованість, тим більшого значення має для особистості вибір професії [42, с. 95].

Також Н. Шевченко розглядає *рівень сформованості професійної спрямованості* особистості як ступінь відповідності провідного мотиву об'єктивному змісту професії. Так, високий рівень професійної спрямованості свідчить, що ця професія об'єктивно відповідає цій особі. А при низькому рівні професійної спрямованості провідний мотив виражає потребу не стільки у діяльності, скільки в різних, пов'язаних з нею обставинах. Звідси стає зрозумілим, що без достатньо високого рівня сформованості професійної спрямованості неможлива оптимальна взаємодія особи з обраною нею професією. Тільки за цієї умови можна досягти успішного розвитку особистості майбутнього фахівця [42].

Розглядаючи роль професійної спрямованості у розвитку особистості, дослідники виділяють п'ять її *функцій*:

- 1) інтегральну, що полягає у забезпеченні її цілісності;
- 2) системоутворюючу, яка детермінує її психологічний склад, самореалізацію, самовизначення;
- 3) функція цілепокладання, що визначає напрями підготовки та розвитку особистості у професійній діяльності;

4) функція вибірковості, що полягає у виборі сфер занять, інтересів, прагнень;

5) пошукову, яка полягає у виявленні недостатньо розвинених сторін особистості та спонуканні до постійного самовдосконалення.

Отже, як бачимо, поняття «професійна спрямованість» трактується науковцями по-різному: як важлива сторона спрямованості особистості, що впливає на її вибір життєвого шляху; як усвідомлена та емоційно виражена спрямованість особистості на певний вид професійної діяльності; як інтегральна властивість особистості, що характеризує її ставлення до обраної спеціальності і впливає на підготовку до майбутньої професійної діяльності.

## **1.2 Умови та чинники розвитку професійної спрямованості здобувачів вищої освіти**

Під час навчання у закладі вищої освіти у здобувачів формується і розвивається професійна спрямованість, тобто прагнення застосувати свої знання, уміння, навички, досвід і здібності в обраній професії. На думку І. Хом'юк, формувати професійну спрямованість у майбутніх фахівців означає розвивати їх позитивне ставлення до обраної професії, а також інтереси, схильності і здібності до неї, зміцнювати їх прагнення підвищувати свою кваліфікацію після закінчення закладу вищої освіти.

Позитивними характеристиками у змісті професійної спрямованості є розвиток мотивів здобувачів, пов'язаних з майбутньою професією, наявність у них прагнення добре виконувати свої професійні обов'язки, виявляти бажання показати себе умілим фахівцем, який здатний ефективно вирішувати складні навчальні завдання і відповідати за них [36].

О. Власова зазначає, що професійна спрямованість здобувачів вищої освіти у процесі їхньої фахової підготовки розвивається під впливом різноманітних *чинників* та містить в собі певний рівень їх освіченості та

поінформованості, здатність до роботи з іншими людьми, усвідомлення вибору конкретної професії, компетентність, організаційні навички, систему ціннісних орієнтацій. З огляду на це, основними завданнями розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців є своєчасне виявлення у них інтересів, нахилів, здібностей, а також розробка та впровадження в навчально-виховному процесі закладу вищої освіти оптимальних умов для подальшого розвитку професійної спрямованості здобувачів [8, с.117].

На думку І. Хом'юк, *шляхами формування професійної спрямованості майбутніх фахівців є наступні:*

- 1) пояснення здобувачам вищої освіти соціальної значущості обраної професії;
- 2) переконання здобувачів у можливості оволодіння цією професією;
- 3) організація освітнього процесу з врахуванням вимог до майбутньої професійної діяльності.

Але головною умовою успішного формування професійної спрямованості здобувачів є їхня позитивна мотивація при виборі професії, адже становлення особистості майбутнього фахівця супроводжується «професіоналізацією» його психологічних процесів і станів, розвитком самостійності, загальним соціальним і моральним «дозріванням» [36].

*Методами формування професійної спрямованості здобувачів вищої освіти та оволодіння ними навичками професійної діяльності є методи активного навчання, зокрема ігри. У процесі ігор майбутні фахівці мають можливість поповнити свої практичні навички, розвинути критичність і самостійність мислення, виявити свої ділові якості.*

Також використання ігор сприяє розв'язанню низки навчальних питань та підвищення інтересу до обраної професії. Але на перших курсах відбувається викладання фундаментальних дисциплін, під час вивчення яких здобувачі вищої освіти не розуміють їх зв'язку з майбутньою професійною діяльністю. Тому у них поступово втрачається інтерес до навчання. З огляду на це,

викладачам потрібно поєднувати викладання навчального матеріалу із його професійною спрямованістю [36].

Досить цікавими для нашого дослідження є наукові розвідки І. Іонової та А. Полянничко стосовно визначення умов формування професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери. Дослідники розглядають поняття «умова» як «... спеціально створена обставина, за якої відбувається стимулювання прагнення майбутніх соціальних працівників до самореалізації, професійного зростання і розвитку в галузі соціальної роботи» [15, с. 205].

І. Іонова та А. Полянничко визначили три педагогічні умови формування професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників:

Першою педагогічною умовою є спрямування мотиваційної сфери майбутніх соціальних працівників на здобуття цієї професії. Мотивація навчально-професійної діяльності, на думку науковців, є співвідношенням цілей, які прагне досягти майбутній фахівець, і його внутрішньої активності. У навчанні мотивація виявляється у прийнятті майбутніми фахівцями соціальної сфери цілей і завдань навчання як особистісно значущих і необхідних. Тому, виявляючи мотиви, які спрямовують майбутнього фахівця на здобуття професії, слід зважати на:

- його пізнавальні мотиви (прагнення до оволодіння знаннями, уміннями й навичками);
- соціальні мотиви (прагнення до самоствердження та отримання певного соціального статусу);
- професійні мотиви (прагнення до оволодіння обраною професією).

До другої педагогічної умови належить формування ціннісного ставлення до професії соціального працівника. Автори І. Іонова та А. Полянничко ціннісне ставлення до майбутньої професійної діяльності визначають як «цілісне, інтегративне утворення в структурі особистості майбутнього соціального працівника, сутність якого полягає в: усвідомленні соціальної значущості діяльності соціального працівника; наявності стійких професійних інтересів до

праці соціального працівника; прагненні до творчої професійної діяльності» [15].

Формування ціннісного ставлення здобувачів до майбутньої професії здійснюється через їхнє усвідомлення значущості обраної професійної діяльності, а також розвиток у них професійних інтересів та прагнення до активної творчої праці. Найчастіше ціннісне ставлення до професійної діяльності проявляється у прийнятті здобувачем об'єктивних цілей діяльності, розумінні змісту діяльності, активній участі у діяльності та в практичному оволодінні різними способами виконання цієї діяльності.

Третьою педагогічною умовою є оволодіння майбутніми соціальними працівниками знаннями, вміннями і навичками із психолого-педагогічних, методичних та фахових дисциплін, що дає можливість в подальшому реалізувати свої професійні цілі та проявити активність у професійній діяльності [15].

Таким чином, професійна спрямованість особистості майбутнього соціального працівника є складним динамічним процесом, що починається з ранніх етапів його онтогенезу. Умовами розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників є спеціально створені обставини, за яких відбувається стимулювання їх прагнень до самореалізації, професійного зростання і розвитку у соціальній сфері.

З огляду на це, адміністрація закладів вищої освіти, науково-педагогічні працівники та куратори академічних студентських груп повинні активно працювати над створенням необхідних умов розвитку спрямованості на професію здобувачів вищої освіти та формування усвідомлення ними того, що для успішної професійної діяльності слід розвивати в собі ще й моральні та соціальні якості, знання, вміння і навички.

### 1.3 Характеристика особливостей розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників під час навчання в закладі вищої освіти

Професійна спрямованість та набуття компетентностей майбутніми фахівцями соціальної сфери є предметом наукових досліджень багатьох науковців: О. Безпалько, Р. Вайноли, О. Гомонюк, І. Іонової, А. Капської, Л. Міщик, Н. Олексюк, О. Пожидаєвої, В. Поліщук, А. Поляничко, Н. Сайко, Т. Спіріної, С. Харченко, Р. Чубук. М. Ярошко та інших.

І. Іонова та А. Поляничко визначають *професійну спрямованість майбутнього соціального працівника* як «систему особистісних якостей, які визначають внутрішнє розуміння мети й завдань професійної діяльності і які залежать від системи усталених домінуючих мотивів, ціннісних орієнтацій особистості молодого людини, що виражається в усвідомленому виборі професії соціального працівника, потребі оволодіти нею та досягти успіху в професійній діяльності» [15].

На думку дослідниць, професійна спрямованість майбутнього соціального працівника характеризується такими вміннями і навичками:

- організаційні вміння і навички;
- фахові;
- комунікативні;
- проєктивні;
- рефлексивно-творчі [15].

Формування професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери на сьогоднішній день відбувається у надзвичайно складних воєнних умовах, а також в ситуації змішаного навчання, що передбачає низку перетворень майбутніх соціальних працівників, серед яких Д. Великжаніна виділяє:

1) розвиток особистісних якостей, які сприяють підвищенню якості професійної діяльності фахівців (емпатійність, відповідальність, чуйність, порядність, толерантність, доброзичливість, ввічливість, комунікабельність, активність, ініціативність тощо);

2) зміцнення системи ціннісних орієнтацій фахівця, що утворює його ціннісно-орієнтаційну базу для забезпечення ефективної життєдіяльності;

3) розвиток професійно значущих якостей, фахових компетентностей в процесі навчання і практики в реаліях сьогодення;

4) формування чіткої орієнтації фахівців на безперервний професійний розвиток, самовдосконалення, прагнення до підвищення професіоналізму тощо;

5) усвідомлення майбутніми фахівцями значущості своєї професії в умовах воєнного стану та у післявоєнний період [6, с. 281].

До основних *функцій професійної спрямованості* майбутнього соціального працівника, на думку І. Іонової та А. Полянничко, належать:

- мотиваційна, тобто розвиток мотивації навчання і самонавчання;
- прикладна, тобто опанування практичними вміннями та навичками майбутньої професійної діяльності;
- особистісно-орієнтована, тобто розвиток особистісних якостей та здібностей майбутнього соціального працівника (відповідальності, ініціативності та активності в усіх видах діяльності) [15].

Узагальнюючи наукові погляди на зміст професійної спрямованості, І. Іонова та А. Полянничко виокремлюють наступні *характерні риси розвитку професійної спрямованості майбутнього соціального працівника*:

- професійна спрямованість соціального працівника є його особистісною властивістю, що виникає на певному етапі його розвитку в результаті професіоналізації та зумовлена змістом і функціями професійної діяльності, вимогами до професійних і особистісних якостей;

– професійна спрямованість соціального працівника поєднує в собі усі компоненти його мотиваційно-ціннісної сфери і виявляється у вибіркового ставленні до світу загалом, і до професії соціального працівника зокрема;

– професійна спрямованість соціального працівника є важливою складовою його професійної готовності, що визначає мотивацію оволодіння професією, індивідуальним стилем роботи тощо;

– професійна спрямованість соціального працівника є важливим чинником, що спонукає його до аналізу процесу й результатів власної діяльності, професійних якостей і постійного самовдосконалення, підвищення рівня майстерності тощо;

– розвиток професійної спрямованості соціального працівника є складним процесом, який триває протягом усього періоду професійної підготовки і професійної діяльності та проходить низку послідовних етапів: виникнення професійних намірів, професійне навчання, професійна адаптація, самореалізація [15].

Досить цікавою є думка О. Галан стосовно формування готовності майбутнього соціального працівника до професійної діяльності. Дослідниця пропонує звертати увагу на ті його якості, які є основою успішного виконання ним професійних обов'язків. Авторка стверджує, що готовність майбутнього соціального працівника до професійної діяльності є цілісним станом підготовленості, що забезпечує його професійну спрямованість та визначає необхідність виконання ним професійних завдань [10].

Дослідниця Д. Великжаніна вважає, що в умовах сьогоденної воєнної ситуації в Україні та з метою покращення процесу професійної підготовки майбутніх соціальних працівників важливим є його змістовне наповнення, що має охоплювати весь спектр актуальних на сьогодні аспектів соціальної роботи, а також впровадження в навчальному процесі таких форм роботи зі здобувачами, які характеризуються інноваційністю, ефективністю, доцільністю.

Тому зміст професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери, на думку Д. Великжаніної, варто доповнити такими кейсами, як: соціально-захисним, соціально-терапевтичним та соціально-реабілітаційним.

Розглянемо їх більш докладно.

*Соціально-захисний кейс* містить навчальний контент із проблемними ситуаціями, що стосуються захисту прав та інтересів клієнтів, представленні їх інтересів у соціальних інституціях.

*Соціально-терапевтичний кейс* орієнтований на сучасні запити суспільства та містить навчальні завдання з розв'язання соціальних проблем, пов'язаних із:

- адаптацією клієнтів у новому для них середовищі життєдіяльності внаслідок вимушеної зміни місця проживання;
- соціально-педагогічним консультуванням сімей з дітьми;
- подоланням тривожних станів клієнтів;
- розробкою проєктів успішної життєдіяльності сімей з дітьми;
- створенням сприятливого середовища для саморозвитку і самореалізації клієнтів.

*Соціально-реабілітаційний кейс* включає в себе навчальний контент, що допоможе майбутнім соціальним працівникам забезпечити комфортні умови для ресоціалізації дітей і дорослих внаслідок зміни соціального середовища; відновлення внутрішніх ресурсів; налагодження зв'язків із соціумом; соціальної реабілітації внутрішньо переміщених осіб, людей з особливими освітніми потребами та дітей групи ризику; побудови стратегії особистісного і соціального становлення клієнтів; здійснення супроводу осіб на шляху їх комплексної реабілітації; попередження проявів дезадаптації дітей та молоді тощо [6].

Д. Великжаніна стверджує, що крім змісту фахової підготовки майбутніх соціальних працівників потребують оновлення форми навчальної роботи, які покликані сприяти розвитку їх професійної спрямованості. Важливо

оптимізувати форми організації навчання, щоб вони максимально враховували запити соціальної практики і специфіку навчання майбутніх фахівців за різними форматами (змішаному і дистанційному). Сучасні форми підготовки, на думку дослідниці, мають забезпечити якість засвоєння майбутніми фахівцями академічних знань, ефективність оволодіння ними професійними вміннями, розвиток їх професійної компетентності, формування зацікавленості у подальшій роботі за спеціальністю, розвиток активної життєвої позиції тощо [6].

Таким чином, можемо зробити висновок, що характерними особливостями розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери є розвиток їх мотиваційної сфери (мотивації навчання і самонавчання), опанування ними практичними вміннями та навичками майбутньої професійної діяльності, розвиток їх особистісних якостей і здібностей та формування зацікавленості у подальшій роботі за спеціальністю. Цього можна досягти завдяки оновленню змісту фахової підготовки майбутніх соціальних працівників та оптимізації форм організації навчання.

### **Висновки до розділу**

Отже, проведений аналіз теоретичних аспектів розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників під час навчання в закладі вищої освіти дав нам змогу зробити наступні висновки:

Науковці по-різному трактують поняття «професійна спрямованість»: як важлива сторона спрямованості особистості, що впливає на її вибір життєвого шляху; як усвідомлена та емоційно виражена спрямованість особистості на певний вид професійної діяльності; як інтегральна властивість особистості, що характеризує її ставлення до обраної спеціальності і впливає на підготовку до майбутньої професійної діяльності.

Професійна спрямованість майбутніх соціальних працівників розвивається під впливом різноманітних чинників та умов, які науковці

розглядають як спеціально створені обставини, за яких відбувається стимулювання їх прагнень до самореалізації, професійного зростання і розвитку у соціальній сфері.

Дослідники одностайні у думках про те, що головною умовою успішного формування професійної спрямованості майбутніх фахівців є їхня позитивна мотивація при виборі професії.

Розвиток професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери на сьогоднішній день відбувається у надзвичайно складних воєнних умовах, тому виникає необхідність у змістовному наповненні процесу професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, що має охоплювати весь спектр актуальних аспектів соціальної роботи, а також впровадження в навчальному процесі таких форм роботи зі здобувачами, які характеризуються інноваційністю, ефективністю, доцільністю.

Проведений аналіз наукових джерел дав нам змогу визначити характерні особливості розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери під час навчання їх в закладі вищої освіти. До них належать: розвиток мотиваційної сфери майбутніх соціальних працівників (мотивації навчання і самонавчання); опанування ними практичними вміннями та навичками професійної діяльності; розвиток їх особистісних якостей і здібностей; формування зацікавленості у подальшій роботі за спеціальністю.

## РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

### 2.1 Діагностика рівнів розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників

У першому розділі кваліфікаційної роботи ми з'ясували, що професійну спрямованість майбутнього соціального працівника науковці розглядають як систему його особистісних якостей, що визначають розуміння ним завдань професійної діяльності і залежать від його мотивів, прагнень досягати успіху, ціннісних орієнтацій. З огляду на це, ми обрали наступні методики проведення емпіричного дослідження рівнів розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників:

- 1) опитувальник «Визначення статусів професійної ідентичності»;
- 2) методику «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча;
- 3) методику діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса.

Базою дослідження став Хмельницький національний університет. У дослідженні взяли участь 35 майбутніх соціальних працівників.

За допомогою *опитувальника «Визначення статусів професійної ідентичності»* ми мали змогу визначити статус професійної ідентичності, який характеризується такими чотирма ознаками:

1. Невизначений стан, який притаманний особам, які не мають чітких професійних цілей і планів.

2. Сформована професійна ідентичність, що характерна тим особам, які готові робити усвідомлений вибір подальшої професійної діяльності. Вони пройшли крізь «кризу вибору» і самостійно сформували свою мету і життєві переконання.

3. Мораторій (криза вибору), який характерний тим особам, які роздумують про можливі варіанти професійної діяльності і приміряють на себе різні професійні ролі.

4. Нав'язана професійна ідентичність, що притаманна тим особам, які обрали своє професійне майбутнє не шляхом самостійних роздумів, а прислухавшись до думки авторитетних для них людей. Цілком можливо, що надалі це призведе до розчарування у зробленому виборі.

Характеристика результатів діагностики статусів професійної ідентичності майбутніх соціальних працівників відображена на рисунку 2.1.

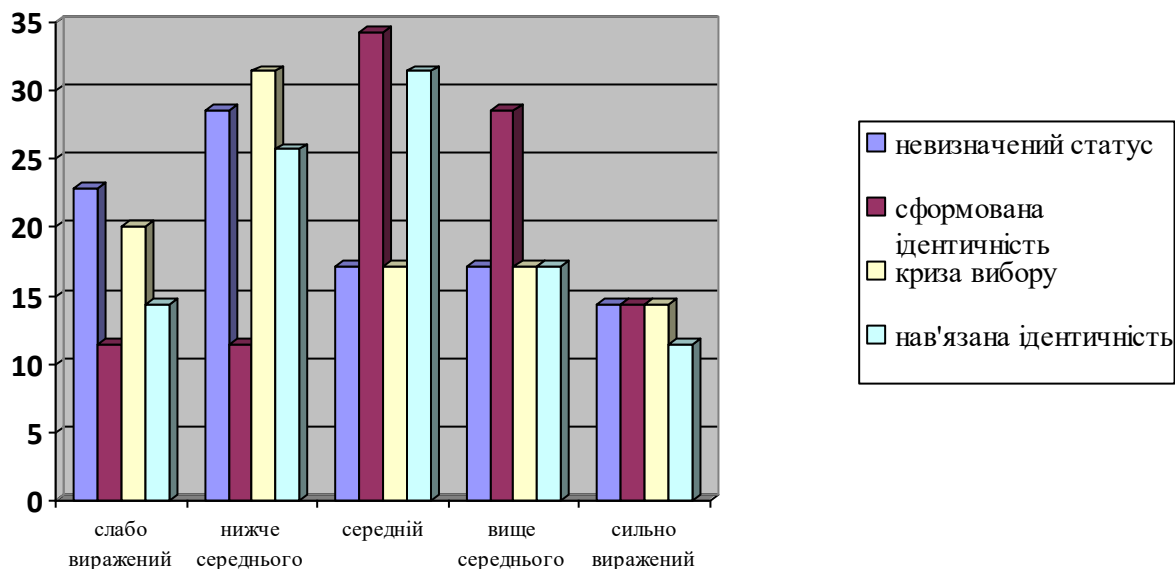


Рисунок 2.1 – Результати дослідження статусів професійної ідентичності майбутніх соціальних працівників

Отже, як видно з рис. 2.1, в переважній більшості майбутніх соціальних працівників професійна ідентичність сформована на середньому (34,3%) та вище середнього (28,6%) рівнях. У той же час спостерігається середній рівень сформованої нав'язаної ідентичності (31,4%), що говорить про те, що ці студенти обрали своє професійне майбутнє не шляхом самостійних роздумів, а прислухавшись до думки авторитетних для них людей.

Позитивним явищем є те, що невизначений стан у більшості майбутніх соціальних працівників є слабо вираженим (22,9%) та нижчим за середній

рівень (28,6%), тому можемо говорити про те, що більшість досліджуваних визначилися зі своїм професійним майбутнім.

Результати дослідження показали, що мораторій (криза вибору) характерна лише 14,3% досліджуваним. Це ті особи, які ще роздумують про можливі варіанти професійної діяльності і приміряють на себе різні професійні ролі.

Загалом, отримані дані проведеного нами опитувальника «Визначення статусів професійної ідентичності» показали, що у більшості майбутніх соціальних працівників сформована професійна ідентичність. Вони пройшли кризу «кризу вибору» і мають чітко усвідомлену мету і життєві плани.

Далі ми використали *методику «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча*, за допомогою якої визначили найбільш важливі та найменш важливі термінальні та інструментальні цінності майбутніх соціальних працівників.

Результати дослідження найбільш важливих термінальних цінностей майбутніх фахівців соціальної сфери наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Результати дослідження найбільш важливих термінальних цінностей майбутніх соціальних працівників

Термінальні цінності	Кількість	%
Щасливе сімейне життя	5	14,3
Здоров'я	10	28,6
Щастя рідних	6	17,1
Матеріально забезпечене життя	8	22,9
Впевненість в собі	4	11,4
Свобода	2	5,7

Як бачимо з табл. 2.1, серед термінальних цінностей пріоритетні місця у студентів спеціальності 231 Соціальна робота займають: здоров'я (28,6%), матеріально забезпечене життя (22,9%), щастя рідних (17,1%), щасливе сімейне життя (14,3%).

Результати дослідження найменш важливих термінальних цінностей майбутніх фахівців соціальної сфери наведені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Результати дослідження найменш важливих термінальних цінностей майбутніх соціальних працівників

Термінальні цінності	Кількість	%
Розваги	2	5,7
Наявність вірних друзів	2	5,7
Впевненість в собі	4	11,4
Творчість	11	31,4
Краса природи і мистецтва	9	25,7
Активне життя	6	17,1
Цікава робота	1	2,9

Отже, найменш важливими термінальними цінностями майбутніх фахівців соціальної сфери є такі, як: творчість (31,4%), краса природи і мистецтва (25,7%), активне життя (17,1%).

Результати дослідження найбільш важливих інструментальних цінностей майбутніх фахівців соціальної сфери наведені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Результати дослідження найбільш важливих інструментальних цінностей майбутніх соціальних працівників

Інструментальні цінності	Кількість	%
Незалежність	8	22,9
Життєрадісність	10	28,6
Чесність	5	14,3
Відповідальність	5	14,3
Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів	5	14,3
Раціональність	2	5,7

Як видно з табл. 2.3, серед інструментальних цінностей для майбутніх соціальних працівників найбільш важливими є: незалежність (22,9%) та життєрадісність (28,6%).

Результати дослідження найменш важливих інструментальних цінностей майбутніх фахівців соціальної сфери наведені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Результати дослідження найменш важливих інструментальних цінностей майбутніх соціальних працівників

Інструментальні цінності	Кількість	%
Високі вимоги до життя	7	20
Неприйняття недоліків своїх і інших людей	11	31,4
Ефективність у справах	5	14,3
Дієвість	5	14,3
Тверда воля	4	11,4
Широта поглядів	3	8,6

Серед інструментальних цінностей найменш важливими для майбутніх соціальних працівників є: високі вимоги до життя (20%) та неприйняття недоліків своїх і інших людей (31,4%).

Отже, результати проведеної методики «Ціннісні орієнтації» (М. Рокіча) дають можливість зробити висновки, що найбільш важливими цінностями для майбутніх фахівців соціальної сфери є: щасливе сімейне життя; здоров'я; щастя рідних; матеріально забезпечене життя; незалежність; життєрадісність.

На нашу думку, такий пріоритет у цінностях є цілком правомірним, адже у студентському віці відбуваються зміни в діяльності, соціальному статусі і структурі соціальних ролей, а також зміни в мотиваційній сфері та ціннісних орієнтаціях молодих людей.

На завершення емпіричного дослідження ми провели *Методику діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса*.

Результати проведеної *Методики діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса* серед студентів спеціальності 231 Соціальна робота представлені на рисунку 2.2.

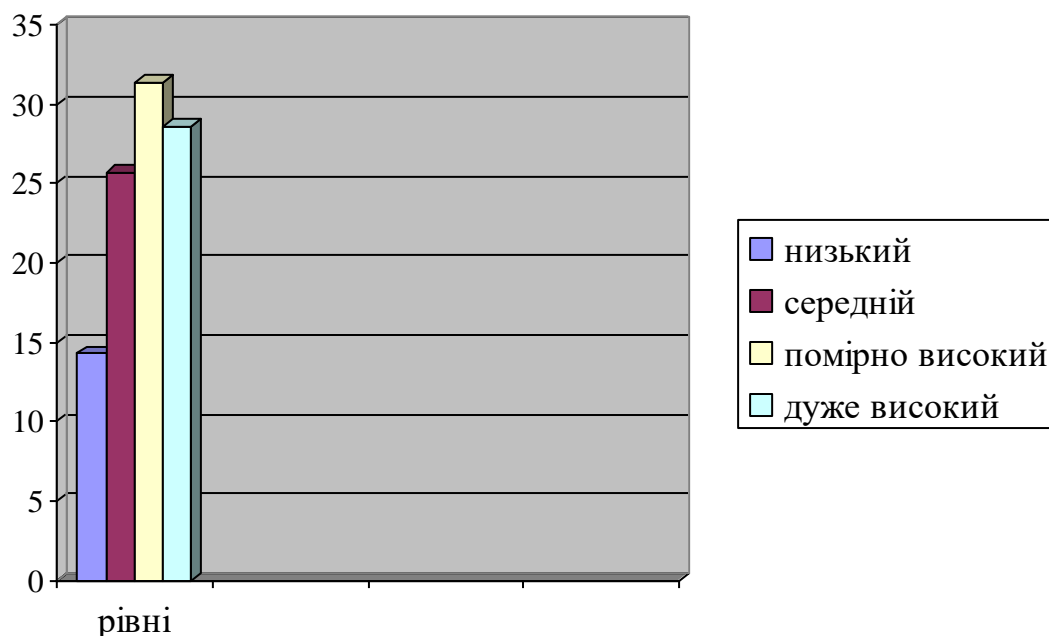


Рисунок 2.2 – Рівні розвитку мотивації до успіху майбутніх соціальних працівників (у %)

Дані, наведені на рис. 2.2 показують, що у майбутніх соціальних працівників наявні помірно високі (31,4%) та дуже високі (28,6%) рівні розвитку мотивації до успіху, що свідчить про їхню орієнтацію на досягнення успіху та бажання соціального схвалення, що є одними з головних чинників формування професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери.

Отже, аналіз отриманих результатів емпіричного дослідження рівнів розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників дав змогу нам зробити наступні висновки:

– у більшості майбутніх соціальних працівників добре сформована професійна ідентичність. Вони пройшли кризу «кризу вибору» і мають чітко усвідомлену мету і життєві плани;

– найбільш важливими цінностями для майбутніх фахівців соціальної сфери є: щасливе сімейне життя, здоров'я, щастя рідних, матеріально забезпечене життя, незалежність і життєрадісність;

– майбутні соціальні працівники мають помірно високі та дуже високі рівні розвитку мотивації до успіху, що свідчить про їхню орієнтацію на досягнення успіху та бажання отримувати соціальне схвалення.

Таким чином, ми з'ясували, що розвиток професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників характеризується середніми показниками. Тому викладачам і кураторам студентських груп потрібно впроваджувати інноваційні форми, методи та технології з розвитку спрямованості на професію здобувачів вищої освіти.

## **2.2 Тренінг з розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери**

У сучасних умовах швидких змін у вищій освіті та значного інформаційного перевантаження здобувачі вищої освіти часто втрачають інтерес до навчання або не усвідомлюють його важливості. На жаль, у більшості з них переважає зовнішня мотивація (гарні оцінки, очікування батьків, вимоги викладачів), що не забезпечує цілеспрямованого розвитку їх професійної спрямованості.

З огляду на це, науково-педагогічним працівникам і кураторам студентських груп слід акцентувати увагу здобувачів вищої освіти на внутрішніх мотивах навчання, що є джерелом їх ефективної навчальної діяльності і змістовною складовою розвитку професійної спрямованості.

Тренінг, на нашу думку, покликаний допомогти здобувачам у формуванні внутрішньої навчальної мотивації через власний досвід, рефлексію та взаємодію в групі.

У тлумачному словнику *тренінг* визначається як «... спеціальний тренувальний режим, тренування, що потребує особливих методичних підходів до його підготовки, організації та проведення» [41, с. 548].

Також науковці розглядають тренінг як форму роботи, що є особливо ефективною для засвоєння знань, розвитку умінь і навичок, організації міжособистісного спілкування у неформальній обстановці. Участь у тренінгу допомагає його учасникам краще пізнати самих себе, оточуючих людей і світ в цілому. А можливість зворотного зв'язку сприяє особистісному та професійному зростанню учасників тренінгу.

З огляду на отримані результати емпіричного дослідження рівнів розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників, ми розробили тренінг, метою якого є формування внутрішньої навчальної мотивації майбутніх соціальних працівників та усвідомлення ними цінності освіти як інструменту розвитку власної професійної спрямованості.

На нашу думку, тренінг з розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери допоможе їм краще зрозуміти власні освітні потреби, визначити професійні цілі, розвинути навички самомотивації, а також подолати прокрастинацію, невпевненість в собі і внутрішні бар'єри.

*Завдання тренінгу:*

1. Виявити індивідуальні мотиви навчання майбутніх соціальних працівників та підвищити рівень їх внутрішньої мотивації до навчальної діяльності.

2. Сформувати здатність здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота самостійно визначати навчальні і професійні цілі та будувати власну професійну траєкторію.

3. Сприяти розвитку навичок майбутніх соціальних працівників до самомотивації, подолання прокрастинації та ефективного планування часу.

4. Стимулювати інтерес здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота до саморозвитку, самореалізації тощо.

5. Розвивати професійну спрямованість майбутніх соціальних працівників.

6. Сприяти формуванню здатності здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота самостійно знаходити ресурси для навчальної діяльності та розвитку професійної спрямованості.

*Цільова аудиторія:* здобувачі вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти.

*Структура та тривалість тренінгу:* тренінг складається з 8 послідовних інтерактивних занять тривалістю 1-1,5 години, що проводяться один раз на тиждень.

Кожне заняття включає:

1. Вступ (привітання, розминка тощо).
2. Основну частину (міні-лекції, інформаційні повідомлення, індивідуальні та групові вправи, мозковий штурм, кейси, дискусії).
3. Рефлексію та підведення підсумків (обговорення, план дій).

Перше заняття тренінгу «Хочу навчатися чи мушу навчатися?» має на меті визначити особисті мотиви навчання та навчитися правильно формулювати цілі.

Друге заняття «Прокрастинація: ворог мотивації» спрямоване на виявлення причин прокрастинації в учасників тренінгу.

Метою третього заняття «Успіх у навчанні та професійній діяльності» є усвідомлення учасниками тренінгу ролі зусиль, активності, щоденних звичок у формуванні мотивації до навчання і професійної діяльності.

Четверте заняття «Навчання як частина життєвого балансу» має на меті сформувати інтерес учасників до саморозвитку, самонавчання, самореалізації.

П'яте заняття «Формування інтересу до саморозвитку, самореалізації, самовдосконалення» спрямоване на активізацію творчого потенціалу учасників, стимулювання інтересу і бажання до саморозвитку, самореалізації, самовдосконалення.

Метою шостого заняття «Розвиваємо професійну спрямованість» є розвиток та зміцнення позитивних цінностей та переконань учасників стосовно професійного вибору.

Сьоме заняття «Відновлюємо власні ресурси» спрямоване на формування здатності учасників тренінгу самостійно знаходити і відновлювати ресурси для навчальної діяльності та розвитку професійної спрямованості.

Восьме «Підсумкове заняття» має на меті закріпити всі здобуті знання і навички учасників тренінгу.

Детальна характеристика занять тренінгу з описом їх мети, видів і форм роботи учасників тренінгу, використаних інструментів і матеріалів наведена в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Структура тренінгу з розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери

№	Назва заняття	Мета заняття	Види і форми роботи	Матеріали та інструменти
1	Хочу навчатися чи мушу навчатися?	Визначити особисті мотиви навчання та навчитися правильно формулювати цілі	Привітання 1. Вправа «Я навчаюсь, тому що...». 2. Гра «Вгадай мотив». 3. Мозковий штурм «Дерево мотивації». 4. Вправа «Мотиваційні гойдалки».	Дошка, папір, ручка

			<p>5. Вправа «SMART-цілі»</p> <p>6. Вправа «Карта цілей».</p> <p>Підведення підсумків заняття</p>	
2	Прокрастинація: ворог мотивації	Виявити причини прокрастинації	<p>Привітання</p> <p>1. Інформаційне повідомлення «Як я подолав прокрастинацію».</p> <p>2. Тест «Мій тайм-стиль».</p> <p>3. Вправа «Тайм-менеджер».</p> <p>4. Вправа «Щоденник прокрастинатора».</p> <p>5. Вправа «Замість... зроблю...».</p> <p>6. Вправа «Турбо-старт».</p> <p>Підведення підсумків заняття</p>	Щоденник шаблон, таймер, бланк, папір, ручка

## Продовження таблиці 2.5

3	Успіх у навчанні та професійній діяльності	Усвідомити роль зусиль, активності, щоденних звичок у формуванні мотивації до навчання і професійної діяльності	Привітання 1. Міні-лекція на тему: «Шлях до успіху». 2. Гра «Мотиваційне колесо». 3. Вправа «Мій мотиватор». 4. Гра «Слова, які надихають». 5. Вправа «Цеглинка успіху». 6. Вправа «Дзеркало». 7. Вправа «Що я говорю собі». Підведення підсумків заняття	Фліпчарт, папір, ручка
---	--	---	---	------------------------

## Продовження таблиці 2.5

4	Навчання як частина життєвого балансу	Сформувати інтерес до саморозвитку, самонавчання, самореалізації	Привітання 1. Дискусія на тему: «Чи справді знання-сила?» 2. Вправа «Колесо балансу». 3. Вправа «Мій ресурсний день». 4. Вправа «Ідеальний студент». 5. Вправа «Цільовий постер». 6. Вправа «Я через 5 років». Підведення підсумків заняття	Постер «Мій день», журнали, ножиці, клей, аркуші паперу, ручка
---	---------------------------------------	--	--	--

Продовження таблиці 2.5

5	Формування інтересу до саморозвитку, самореалізації, самовдосконалення	Активізувати творчий потенціал, стимулювати інтерес і бажання до саморозвитку, самореалізації, самовдосконалення	Привітання 1. Тест-анкета «Самооцінка здатності до самоосвіти і саморозвитку особистості» 2. Дискусія «Майбутнє людини – за самоосвітою» 3. Вправа «Ключ до успіху» 4. Вправа «Пазли» 5. Притча «Життєві пріоритети» 6. Рефлексія. Вправа «Будинок» Підведення підсумків заняття	Аркуші паперу, ручка
---	--	--	---	----------------------

## Продовження таблиці 2.5

6	Розвиваємо професійну спрямованість	Розвивати та зміцнювати позитивні цінності та переконання стосовно професійного вибору	Привітання 1. Вправа «Правильний вибір» 2. Вправа «Хто є хто?» 3. Вправа «Чи добре ти знаєш свою професію?» 4. Вправа «5 КРОКІВ» 5. Притча «Повний глечик» 6. Вправа «Квіти результатів» Підведення підсумків заняття	Аркуші паперу, ручка
---	-------------------------------------	--	--	----------------------

## Продовження таблиці 2.5

7	Відновлюємо власні ресурси	Сформувати здатність самостійно знаходити і відновлювати ресурси для навчальної діяльності та розвитку професійної спрямованості	Привітання 1. Вправа «Циферблат життя» 2. Вправа «Чарівний мішечок» 3. Вправа «Мої позитивні події» 4. Інформаційне повідомлення «Ресурси особистості» 5. Вправа «Подушка безпеки» 6. Групова вправа «Ресурси в нашому житті» 7. Вправа «Побажання» Підведення підсумків заняття	Чарівний мішечок, олівці, аркуші паперу А4, пам'ятка «Практики на відновлення ресурсу», ручки, кольорові смужки
---	----------------------------	--	--	---

Продовження таблиці 2.5

8	Підсумкове заняття	Закріпити всі здобуті знання і навички	Привітання 1. Створення групового проєкту на тему: «Моя мотивація». 2. Презентація проєкту. 3. Зворотній зв'язок. Підведення підсумків тренінгу	Аркуші паперу А4, ручки, олівці, фліпчарт.
---	--------------------	--	---	--

На нашу думку, очікуваними результатами впровадження тренінгу з розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери можуть бути:

1. Зростання усвідомленості учасників тренінгу щодо власних мотивів навчання і професійного вибору.
2. Формування здатності учасників тренінгу до постановки навчальних цілей і побудови майбутньої професійної кар'єри.
3. Зменшення рівня навчальної прокрастинації в учасників тренінгу.
4. Підвищення рівня внутрішньої мотивації до навчання та формування стратегій самомотивації в учасників тренінгу.
5. Формування здатності учасників самостійно знаходити ресурси для навчальної діяльності та розвитку професійної власної спрямованості.

### **2.3 Практичні поради науково-педагогічним працівникам з розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників**

На основі отриманих емпіричних даних дослідження ми розробили *практичні поради науково-педагогічним працівникам з розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників*:

1. *Створювати сприятливе середовище для міжособистісної взаємодії з одногрупниками та участі у групових інноваційних формах роботи*: творчих групах, дослідній діяльності, психологічних профорієнтаційних тренінгах, форумах щодо вирішення актуальних професійних проблем; підготовка презентацій; участь у дискусіях, діалогах і круглих столах, ділових і рольових іграх, дебатах, фокус-групах, ігровому конструюванні.

Усі перераховані нами види роботи сприяють розвитку навичок майбутніх соціальних працівників захисту творчих проєктів та інноваційних ідей тощо. Тому викладачам і кураторам студентських груп слід створювати сприятливе середовище для міжособистісної взаємодії студентів з одногрупниками та мотивувати їх до участі у групових інноваційних формах роботи.

2. *Формувати гнучку систему самоосвіти майбутніх соціальних працівників шляхом*:

- впровадження інноваційних підходів до удосконалення рівня професійної компетентності майбутніх соціальних працівників (залучати їх до активної участі у семінарах, круглих столах, написанні наукових досліджень, розробки авторських проєктів, участі у конкурсах студентських наукових робіт тощо);

- стимулювання самоосвітньої діяльності (епізодичної і планової) майбутніх соціальних працівників, їх саморозвитку шляхом пошуку ефективних засобів навчальної і професійної самореалізації;

- розвиток здатності майбутніх соціальних працівників до складання плану підвищення рівня власної професійної компетентності;

– навчання майбутніх соціальних працівників складати власний творчий портфоліо – колекція власних розробок, що відображають успіхи і досягнення з певної проблеми, індивідуальної творчої теми. У портфоліо студенти можуть включити свої зразкові роботи у письмовому чи друкованому вигляді, відеоматеріали, щоденник рефлексії, фотографії тощо;

– стимулювання самовиховання та удосконалення знань, умінь і навичок майбутніх соціальних працівників шляхом вироблення індивідуального стилю роботи;

– рефлексія майбутніми соціальними працівниками власної діяльності шляхом ведення щоденника рефлексії, в якому вони можуть обмірковувати особистий досвід, види діяльності, визначити напрями втілення професійних планів, спрогнозувати стратегії покращення майбутньої професійної діяльності тощо;

*3. Створити інформаційно-освітній простір з рівноправним доступом всіх майбутніх соціальних працівників до інформаційно-освітніх ресурсів ЗВО: бібліотеки, інтернету та інших засобів навчання.*

*4. Розвивати готовність майбутніх соціальних працівників до інноваційної діяльності шляхом:*

– апробації сучасних інноваційних технологій навчання і виховання, які допоможуть їм з успіхом виконувати навчальні завдання;

– переведення освітнього процесу на технологічний рівень, тобто проєктування цього процесу з урахуванням цілей і рівня знань студентів;

– забезпечення навчально-методичного супроводу освітнього процесу шляхом розробки авторських програм, спеціальних і факультативних курсів тощо;

– активне використання міжпредметних зв'язків в навчальній діяльності майбутніх соціальних працівників, тобто інтегративного підходу;

– поповнення майбутніми соціальними працівниками власного арсеналу інноваційних методів навчання;

– організація творчого навчального процесу, оскільки підвищення професійної підготовки можливе тільки у творчості. Творча діяльність здобувача вищої освіти можлива як результат його самостійного навчання з обов'язковим врахуванням своїх можливостей, здобутків, інтересів тощо.

Викладачі фахових дисциплін повинні впроваджувати також новітні методичні розробки, до прикладу:

- 1) «Соціалізація особистості майбутнього фахівця на засадах компетентнісного підходу»;
- 2) «Реалізація особистісно-орієнтованого навчання у сучасному закладі вищої освіти»;
- 3) «Самоосвіта як необхідна складова успішності майбутнього фахівця соціальної сфери»;
- 4) «Формування духовності як ціннісний аспект особистості майбутнього соціального працівника»;
- 5) «Розвиток соціальної компетентності здобувачів освіти у закладах вищої освіти»;
- 6) «Мотивація як умова підвищення рівня професійної компетентності майбутнього соціального працівника»;
- 7) «Діяльнісний підхід у навчанні майбутніх фахівців соціальної сфери як мотивація для розвитку інновацій».

Також викладачі та куратори повинні залучати майбутніх соціальних працівників до участі у:

- тренінгах «Професійне та емоційне вигорання фахівця соціальної сфери»;
- наукових гуртках;
- виховних заходах;
- професійних тижнях «Соціальних працівників» і «Психологічної служби».

Викладачі та куратори повинні чітко розуміти, що для якісної підготовки кваліфікованих соціальних працівників необхідно:

- добре розуміти сутність поставлених навчальних завдань і професійних проблем;
- активно використовувати найкращі інноваційні досягнення в педагогіці та психології;
- вміти застосовувати ті способи діяльності, які адекватні конкретним обставинам місця та часу;
- нести відповідальність за досягнуті результати своєї роботи;
- вміти вчитися на помилках і вносити корективи в процес підготовки майбутніх фахівців.

Таким чином, розвиток професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників входить у загальний контекст формування особистості. Тому важливим аспектом розуміння професійної спрямованості є її індивідуальна світоглядна спрямованість, що характеризує майбутнього фахівця соціальної сфери як суб'єкта професійної діяльності в системі суспільного розвитку праці.

З огляду на це, викладачам потрібно розвивати здатність майбутніх соціальних працівників давати кваліфіковані судження, приймати адекватні рішення в складних ситуаціях, планувати й здійснювати діяльність, яка призводить до успішного досягнення поставлених цілей.

### **Висновки до розділу**

Отже, проведення емпіричного дослідження рівнів розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників здійснювалося за допомогою наступних методів і методик: опитувальник «Визначення статусів професійної ідентичності»; методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча; методики діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса.

Базою дослідження став Хмельницький національний університет. У дослідженні взяли участь 35 майбутніх соціальних працівників.

Результати дослідження рівнів розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників дали змогу нам зробити наступні висновки:

– у більшості майбутніх соціальних працівників добре сформована професійна ідентичність. Вони пройшли крізь «кризу вибору» і мають чітко усвідомлену мету і життєві плани;

– найбільш важливими цінностями для майбутніх фахівців соціальної сфери є: щасливе сімейне життя, здоров'я, щастя рідних, матеріально забезпечене життя, незалежність і життєрадісність;

– майбутні соціальні працівники мають помірно високі та дуже високі рівні розвитку мотивації до успіху, що свідчить про їхню орієнтацію на досягнення успіху та бажання отримувати соціальне схвалення.

На підставі отриманих результатів емпіричного дослідження рівнів розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників, ми розробили тренінг, метою якого стало формування внутрішньої навчальної мотивації майбутніх соціальних працівників та усвідомлення ними цінності освіти як інструменту розвитку власної професійної спрямованості.

Тренінг складається з 8 послідовних інтерактивних занять тривалістю 1-1,5 години, що проводяться один раз на тиждень.

Кожне заняття включає:

1. Вступ (привітання, розминка тощо).
2. Основну частину (міні-лекції, інформаційні повідомлення, індивідуальні та групові вправи, мозковий штурм, кейси, дискусії).
3. Рефлексію та підведення підсумків (обговорення, усвідомлення, план дій).

Вважаємо, що очікуваними результатами впровадження тренінгу з розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери може бути:

- зростання усвідомленості щодо власних мотивів навчання і професійного вибору;
- формування здатності до постановки навчальних цілей і побудови майбутньої професійної кар'єри;
- зменшення рівня навчальної прокрастинації;

- підвищення рівня внутрішньої мотивації до навчання та формування стратегій самомотивації;
- формуванню здатності самостійно знаходити ресурси для навчальної діяльності та розвитку професійної спрямованості.

Також результатом нашої роботи стали розроблені практичні поради науково-педагогічним працівникам з розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників.

## ВИСНОВКИ

Отже, проведений аналіз наукових праць показав, що поняття «професійна спрямованість» науковці трактують по-різному: як важливу сторону спрямованості особистості, що впливає на її вибір життєвого шляху; як усвідомлену та емоційно виражену спрямованість особистості на певний вид професійної діяльності; як інтегральну властивість особистості, що характеризує її ставлення до обраної спеціальності і впливає на підготовку до майбутньої професійної діяльності.

Нами з'ясовано, що професійна спрямованість майбутніх соціальних працівників розвивається під впливом різноманітних чинників та умов, які науковці розглядають як спеціально створені обставини, за яких відбувається стимулювання їх прагнень до самореалізації, професійного зростання і розвитку у соціальній сфері. А головною умовою успішного формування професійної спрямованості майбутніх фахівців є їхня позитивна мотивація при виборі професії.

На сьогоднішній день розвиток професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери в закладах вищої освіти відбувається у надзвичайно складних умовах війни, тому виникає необхідність у змістовному наповненні процесу професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, що має охоплювати весь спектр актуальних аспектів соціальної роботи, а також впровадження в навчальному процесі таких форм роботи зі здобувачами, які характеризуються інноваційністю, ефективністю, доцільністю.

Ми встановили, що основними напрямками розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери під час навчання в закладі вищої освіти мають бути: цілеспрямований розвиток їх мотиваційної сфери (мотивації навчання і самонавчання); опанування ними практичними вміннями й навичками професійної діяльності; розвиток їх особистісних якостей і здібностей; формування зацікавленості у подальшій роботі за обраною спеціальністю.

Аналіз наукових досліджень дозволив нам обрати методи і методики емпіричного вивчення рівнів розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників: опитувальник «Визначення статусів професійної ідентичності»; методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча; методики діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса.

Базою емпіричного дослідження став Хмельницький національний університет. У дослідженні взяли участь 35 майбутніх соціальних працівників.

Отримані результати дослідження рівнів розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників показали, що у більшості майбутніх соціальних працівників добре сформована професійна ідентичність. До найбільш важливих цінностей майбутні фахівці соціальної сфери відносять: щасливе сімейне життя, здоров'я, щастя рідних, матеріально забезпечене життя, незалежність і життєрадісність. Також майбутні соціальні працівники мають помірно високі та дуже високі рівні розвитку мотивації до успіху, що свідчить про їхню орієнтацію на досягнення успіху та бажання отримувати соціальне схвалення.

З метою підвищення рівнів розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників, ми розробили тренінг з розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери, який складається з 8 послідовних інтерактивних занять тривалістю 1-1,5 години, що проводяться один раз на тиждень.

Також ми розробили та обґрунтували практичні поради науково-педагогічним працівникам з розвитку професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників.

Таким чином, мета дослідження досягнута, усі завдання виконані.

## ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Барчі Б. В. Професійне становлення особистості. *Освіта і наука*. 2018. Вип. 24 (1). С. 75-78.
2. Бахмат Л.В. Готовність до професійної педагогічної діяльності як наукова проблема. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2014. Вип. 34. С. 56-60.
3. Вайнола Р. Х. Педагогічні засади особистісного розвитку майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... д-ра. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2009. 46 с.
4. 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.
5. Василенко О., Василик О. Умови та чинники розвитку професійної спрямованості майбутніх фахівців соціальної сфери: 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. 13-16.
6. Великжаніна Д. Особливості професійного становлення майбутніх соціальних педагогів в умовах воєнного часу. *Актуальні питання гуманітарних наук*. Вип. 62. Том 1. 2023. С. 281-289.
7. 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.
8. Власова О. І. Педагогічна психологія: навч. посіб. Київ: Либідь, 2005. 400 с.
9. Вольнова Л. М. Соціальна складова професійної компетентності студентів – майбутніх фахівців системи діяльності «людина–людина».

*Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами* : зб. наук. праць, 2010. № 7 (9). С. 376-384.

10. Галан О. Теоретичні аспекти готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності в умовах вищого закладу освіти. *Гірська школа українських Карпат*. № 19. 2018. С. 71-76.

11. Дідух М. М. Професійна спрямованість як динамічна якість особистості. *Юридична психологія*. 2020. № 1 (28). С. 56-64.

12. Дубинчук О. С. Дидактичні основи профілювання природничо-наукової підготовки учнів професійно-технічних училищ. *Педагогіка: наук.-метод. зб.* Київ : Освіта, 1993. С. 39-46.

13. Заброцький М. М. Вікова психологія: навчальний посібник. К. : МАУП, 1998. 92 с.

14. Занюк С. С. Психологія мотивації : навчальний посібник. Київ : Либідь, 2002. 304 с.

15. Іонова І. М., Полянничко А. О. Теоретико-методичні основи професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників. URL: <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/44/836/1680-1>

16. 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.

17. Козирєв М. П. Професійне становлення студента в умовах вищого навчального закладу. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2015. Вип. 1. С. 78-89.

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

19. 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.

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

21. Мірошніченко О. Роль спрямованості особистості у розвитку соціальних компетентностей в процесі підготовки майбутнього фахівця освітянської сфери. *Нові технології навчання*. № 98. 2024. С. 137-147.

22. Мотивація як фактор успіху навчальної діяльності / уклад. Грущенко С. І. Харків : ХНПУ, 2019. 40 с.

23. Освіта України в умовах воєнного стану. Інформаційно-аналітичний збірник / за загал. ред. С. М. Шкарлета. Київ : Державна наукова установа «Інститут освітньої аналітики», 2022. 358 с. URL: <https://iea.gov.ua/5648-2/>

24. Папернова Т. В. Особливості формування професійної спрямованості старшокласників з використанням інформаційних технологій. URL: <http://users.kpi.kharkov.ua/lre/MicroCAD/mcad2000/17.htm>.

25. Пожидаєва О. В. Професійна соціалізація майбутніх соціальних педагогів в умовах вищого навчального закладу. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія: Соціально-педагогічна*. 2015. Вип. 24. С. 136–144.

26. Подоляк Л. Г., Юрченко В. І. Психологія вищої школи: навчальний посібник для магістрантів і аспірантів. Київ: Філ-студія, 2006. 320 с.

27. Поліщук В. А. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: зарубіжний досвід : посібник. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2003. 184 с.

28. Приходько Ю. О., Юрченко. В. І. Психологічний словник-довідник: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. Київ : Каравела, 2012. 328 с.

29. Прядун В.О. Поняття професійної спрямованості майбутнього вчителя математики. *Наукові записки Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти*. 2013. № 9. С. 27–31.

30. Рибалка В. В. Психологія розвитку особистісної готовності педагогів до професійної діяльності : метод. реком. Київ : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2023. 160 с.

31. Сільвейстр А., Моклюк М. Мотивація навчання студентів як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки*. 2016. Вип. 5. С. 152-158.

32. Сіпій В. В. Professional orientation of students on the adaptation cycle of basic secondary education by means of STEM education: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23 листопада 2023 р.), м. Івано-Франківськ, Україна, С. 239-244.

33. Степаненко Л. М. Професійна спрямованість у підготовці майбутніх психологів до взаємодії з маргінальними соціальними групами. *Наукові записки Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. 2019. Вип. 144. С. 186-198.

34. Тітова Т. Особливості професійної спрямованості студентів-психологів з різним рівнем саморегуляції. *Наукові записки Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. 2016. Вип. 106. С. 203-115.

35. Фалинська З. З. Практична підготовка майбутніх соціальних педагогів у вищих навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Вінниця, 2006. 23 с.

36. Хом'юк І.В. Шляхи формування професійної спрямованості студента ВТНЗ. *Modern Information Technologies and Innovation Methodologies of Education in Professional Training. Methodology Theory Experience Problems*, 2008. № 18. С. 359-364.

37. Хоржевська І. М. Характеристика професійного становлення особистості. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки*. 2013. Вип. 10 (91). Т. 2. С. 304-307.

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

39. Чубук Р. В. Соціально-педагогічна робота зі студентською молоддю : монографія. Миколаїв : Вид-во ЧДУ імені Петра Могили, 2013. 300 с.

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

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

42. Шевченко Н.В. Дослідження професійної спрямованості майбутніх психологів. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2013. № 1 (5). С. 95-101.

43. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2015. Т. 175. С. 22-28.

44. Ярошко М. М. Професійна підготовка майбутніх соціальних педагогів до профілактично-корекційної роботи з педагогічно занедбаними підлітками : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2011. 20 с.

45. Bratus V. *Anomalies of Personality*. Adingdon: Taylor & Francis, 1990. 272 p.

46. Ellis R., Hogard E. (Ed.). *Professional Identity in the Caring Professions. Meaning, Measurement and Mastery*. Routledge, 2020. 416 p.

47. Molotai L.A., Pasechnyk S.V., Snitsar I.V. Pedagogical Conditions for the Formation of the Professional Orientation of Students in the Process of Studying a Foreign Language. *Вісник науки та освіти*. 2023. № 8(14). С. 315-327.

48. 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**  
**ОПИТУВАЛЬНИК «ВИЗНАЧЕННЯ СТАТУСІВ ПРОФЕСІЙНОЇ**  
**ІДЕНТИЧНОСТІ»**

Інструкція

Опитувальник складається з 20 пунктів, за кожним з яких можливі чотири варіанти відповідей: «а», «б», «в», «г». Уважно прочитайте їх і виберіть той, який найкраще виражає Вашу точку зору. Можливо, що якісь варіанти відповідей здадуться рівноцінними, проте виберіть той, який найбільшою мірою відповідає Вашій думці. Запишіть номер питання і вибраний варіант відповіді на кожний з них. Прагніть бути максимально правдивим!

Особливості процедури проведення: серед відповідей немає «добрих» або «поганих», тому немає потреби вгадувати, яка з них правильна або краща.

*1. Мене не турбує моє професійне майбутнє:*

а) згоден: ще не прийшов час вирішувати, де мені далі вчитися або працювати;

б) згоден, я упевнений, що мої батьки допоможуть мені в моєму професійному майбутньому;

в) згоден, оскільки я вже давно все вирішив з приводу свого професійного майбутнього, і немає сенсу турбуватися;

г) не згоден, адже якщо про майбутнє не турбуватися зараз, то потім буде надто пізно.

*2. Мені важко ухвалити рішення, куди піти здобувати подальшу освіту.*

а) згоден, оскільки мене цікавить відразу декілька спеціальностей, які хотілося б одержати;

б) згоден, тому я краще прислухаюся до думки авторитетної людини (батька, хорошого знайомого, друга);

в) не згоден, я вже ухвалив рішення про те, де я вчитимуся або працюватиму надалі;

## Продовження додатку А

г) не згоден, оскільки ще поки не замислювався над цією проблемою.

*3. Я регулярно вивчаю запит на представників тієї спеціальності, яку я планую одержати.*

а) згоден, адже від запиту на ринку праці залежить, яку спеціальність я виберу;

б) не згоден, оскільки батьки знають краще, яку спеціальність мені запропонувати;

в) не згоден, оскільки час аналізувати запит на професії ще не прийшов;

г) не згоден, я вже вирішив, що одержу ту спеціальність, яку я хочу.

*4. Я до цього часу не обговорював з батьками свої майбутні професійні плани.*

а) згоден, оскільки моїми батьками вже давно вирішено, ким я буду, і зі мною не радилися з цього питання;

б) не згоден, мої батьки навпаки постійно зі мною обговорюють мої професійні переваги;

в) згоден, у нас в сім'ї не прийнято обговорювати мої професійні плани;

г) не згоден, ми з батьками давно все обговорили і я прийняв рішення з приводу своєї майбутньої професії.

*5. Мої батьки обрали мені подальшу спеціальність.*

а) згоден, і треба визнати, що вони взагалі краще за мене розуміються в цьому питанні;

б) не згоден, але ми регулярно обговорюємо питання моєї професії;

в) не згоден, оскільки батьки не втручаються в мої проблеми з вибором професії;

г) не згоден, оскільки вибір спеціальності був скоріше моїм самостійним рішенням, ніж їх.

*6. Мені цілком ясні свої майбутні професійні плани.*

а) згоден, оскільки збудувати їх мені допомогли батьки (знайомі), які є

## Продовження додатку А

фахівцями в цій професійній сфері;

б) згоден, оскільки я побудував їх самостійно, спираючись на власний життєвий досвід;

в) не згоден, оскільки у мене відсутні професійні плани;

г) не згоден, але якраз зараз я намагаюся визначити їй професійні плани.

*7. На мою професійну мету сильно впливає думка моїх батьків.*

а) не згоден, у моїх батьків ніколи не виникало бажання ставити мені професійну мету;

б) згоден, оскільки мої батьки з дитинства говорили мені, ким я повинен стати;

в) згоден, мета ще сформульована недостатньо, але остаточне рішення буде все таки прийнято мною, а не батьками;

г) згоден, оскільки батьки, звичайно, взяли участь в обговоренні цього питання, але все-таки рішення вже ухвалено мною самостійно.

*8. Думаю, мені ще дуже рано замислюватися над питаннями побудови своєї кар'єри.*

а) згоден, оскільки моя кар'єра залежатиме від рішення моєї сім'ї;

б) згоден, мені і раніше в житті не доводилося стикатися з питаннями побудови кар'єри;

в) не згоден, вже настав той момент, коли потрібно вибирати шлях своєї подальшої кар'єри;

г) не згоден, я вже давко і точно вирішив, яким чином я вибудовуватиму свою кар'єру.

*9. Вже точно вирішено, яку спеціальність я хочу одержати після закінчення школи:*

а) не згоден, оскільки я що не думав над своєю конкретною спеціальністю;

б) згоден, і я можу точно назвати учбовий заклад і спеціальність, яку я

## Продовження додатку А

одержу;

в) згоден, оскільки мої батьки вже повідомили мені, на кого і де я буду далі вчитися;

г) не згоден, мені важко зрозуміти, яка спеціальність підходить саме мені.

*10. Друзі радять мені, яку освіту краще здобути.*

а) згоден, ми з ними часто обговорюємо це питання, але я намагаюся будувати свої професійні плани самостійно;

б) згоден, і я збираюся разом з другом здобути однакову освіту, прислухавшись до його думки;

в) не згоден, оскільки обдумувати свою майбутню кар'єру нам з друзями ніколи, у нас є багато цікавіших справ;

г) не згоден, я вже прийняв рішення щодо свого майбутнього без допомоги друзів.

*11. Для мене не принципово, де саме вчитися надалі.*

а) згоден, оскільки для мене головне - одержати спеціальність, про яку давно мрієш, а не конкретне місце навчання;

б) згоден, оскільки упевнений, що батьки «влаштують» мене на хорошу роботу після навчання;

в) згоден, оскільки професійне навчання - не головне в житті;

г) не згоден, оскільки від вибору учбового закладу залежить якість моєї освіти.

*12. Я боюся без поради своїх батьків ухвалювати відповідальні рішення з приводу моєї подальшої професійної діяльності.*

з) згоден, я роблю спроби зорієнтуватися у професійному житті, але поки важко вибрати щось одне;

б) не згоден, оскільки мої батьки не хочуть і не можуть мені нічого

## Продовження додатку А

порадити;

в) згоден, оскільки мої батьки з дитинства допомагають мені, контролюючи багато подій в моєму житті, у тому числі і в плані вибору професії;

г) не згоден, свої рішення з цього питання я вже прийняв самостійно.

*13. Я не часто думаю про своє професійне майбутнє:*

а) не згоден, над цією проблемою я думаю досить часто;

б) згоден, оскільки я знаю, мої батьки зроблять так, щоб у мене в житті все влаштувалося відмінно;

в) згоден, думаю мені ще рано над цим роздумувати;

г) згоден, оскільки я все вже вирішив для себе і зараз концентрую свою увагу на інших проблемах.

*14. У мене на прикметі декілька учбових закладів, куди я міг би піти вчитися.*

а) не згоден, оскільки мої батьки вже визначили для мене конкретний учбовий заклад, де я далі і вчитимусь;

б) не згоден, я сам хочу вчитися тільки в одному, цілком певному учбовому закладі;

в) згоден, я якраз вибираю один з професійних учбових закладів;

г) не згоден, іноді мені здається, що я сам не знаю, чого я хочу від майбутнього.

*15. Жодні життєві проблеми не зможуть мені перешкодити досягти поставлених професійних цілей.*

а) згоден, оскільки знаю, що мої батьки зроблять все, щоб ці цілі здійснилися;

б) не згоден, у мене поки що немає професійних цілей;

в) згоден, оскільки я добре усвідомлюю свої цілі і прагну до них;

## Продовження додатку А

г) не згоден, я ще не до кінця розумію, в чому полягають ці цілі.

*16. У нас вдома часто відбуваються бурхливі дискусії з приводу моєї майбутньої кар'єри.*

а) не згоден, оскільки мої батьки з цього приводу все вже вирішили і з ними вже марно сперечатися;

б) не згоден, оскільки мої батьки не особливо цікавляться питанням моєї кар'єри;

в) не згоден, адже з приводу кар'єри я все вже вирішив сам і сперечатися зі мною марно;

г) згоден, я раджуся з батьками, хоча іноді наші погляди щодо мого майбутнього можуть розходитися.

*17. Мене мало цікавить інформація про те, як вибудовувати кар'єру в різних професійних областях.*

а) згоден, оскільки мої батьки вже вибрали мені майбутню сферу діяльності і немає потреби збирати яку-небудь додаткову інформацію;

б) згоден, тому що я вже прийняв рішення про те, ким я буду і де вчитимуся;

в) не згоден, я якраз зараз активно аналізую можливості кар'єрного зростання в різних областях діяльності;

г) згоден, мене взагалі мало цікавить інформація про те, де і як можна вибудовувати кар'єру.

*18. Я маю на прикметі декілька професійних цілей.*

а) згоден, але вони були визначені наперед моїми батьками;

б) не згоден, у мене лише одна професійна мета;

в) не згоден, я про них поки що не замислювався;

г) згоден, таких цілей поки декілька, і я не вирішив, яка з них для мене основна.

*19. Я дуже добре уявляю своє подальше кар'єрне зростання.*

## Продовження додатку А

а) не згоден, поки моє професійне майбутнє - це безліч альтернативних варіантів вибору;

б) не згоден, але я упевнений, що мої батьки влаштують мене на хорошу роботу, де кар'єра мені буде забезпечена;

в) не згоден, оскільки мені не хочеться вникати, яка кар'єра підходить саме мені, у мене є і важливіші проблеми;

г) згоден, і я вже можу назвати основні кроки мого професійного життя.

*20. Батьки надали мені можливість зробити свій професійний вибір самостійно.*

а) не згоден, тому що мої батьки взагалі не беруть участь в моєму професійному виборі;

б) згоден, але ми ще обговорюємо мій професійний вибір;

в) не згоден, оскільки батьки вважають, що при самостійному виборі я можу помилитися;

г) згоден, і я вже зробив свій професійний вибір.

Кожен варіант відповіді оцінюється в 1 або 2 бали за однією з шкал відповідно до наведеного нижче «ключа», бали підсумовуються.

Таблиця А.1. –Ключ до опитувальника

Номер питання	Професійна ідентичність			
	Невизначена	Нав'язна	Мораторій	Сформована
1	А-2	Б-1	А-1	В-1
2	Г-1	Б-1	А-2	В-1
3	В-1	Б-1	А-2	А-1
4	В-1	А-2	Б-1	А-1
5	В-1	А-2	Б-1	А-1

## Продовження додатку А

6	В-1	А-1	А-1	Б-2
7	А-1	Б-2	В-1	А-1
8	Б-2	А-1	В-1	Г-1
9	А-1	В-1	А-1	Б-2
10	В-1	Б-2	А-1	А-1
11	В-2	Б-1	А-1	А-1
12	Б-1	В-2	А-1	А-1
13	В-2	Б-1	А-1	А-1
14	А-1	А-1	В-2	Б-1
15	Б-1	А-1	А-1	В-2
16	Б-1	А-1	А-2	В-1
17	А-2	А-1	В-1	Б-1
18	В-1	А-1	А-2	Б-1
19	В-1	Б-1	А-1	А-2
20	А-1	В-1	Б-1	А-2

Інтерпретація одержаних даних наведена у таблиці А.2

Таблиця А.2 – Статус професійної ідентичності

Професійна ідентичність	Характеристика статусу	Сума балів	Рівень вираження статусу
-------------------------	------------------------	------------	--------------------------

## Продовження додатку А

Невизначений стан	Стан характерний для осіб, які не мають певних професійних цілей та планів і при цьому не намагаються їх сформулювати, збудувати варіанти свого професійного розвитку. Найчастіше цей статус мають підлітки, батьки яких не хочуть або не мають часу виявляти активну цікавість до професійного майбутнього своїх дітей. Такий статус буває у підлітків, які звикли жити поточними бажаннями і не усвідомлюють важливість вибору професії	0-2	Слабо виражений
		3-5	Нижче середнього
		6-8	Середній
		9-11	Вище середнього
		12 і вище	Сильно виражений
Сформована професійна ідентичність	Ці особи характеризуються тим, що вони готові зробити усвідомлений вибір подальшого професійного розвитку або вже його зробили. У них присутня впевненість правильності прийнятого рішення про їх майбутнє. Цей статус має молодь, яка пройшла через «кризу вибору» і самостійно сформувала систему знань про себе і свої професійні цінності. Вони можуть вибудовувати своє життя, тому що визначились, чого хочуть досягти	0-2	Слабо виражений
		3-5	Нижче середнього
		6-8	Середній
		9-11	Вище середнього
		12 і вище	Сильно виражений

## Продовження додатку А

Мораторій (криза вибору)	Такий стан характерний для людини, що досліджує альтернативні варіанти професійного розвитку і активно намагається вийти з нього стану, прийнявши усвідомлене рішення відносно майбутнього. Ці особи роздумують про можливі варіанти професійного розвитку, приміряють на себе різні професійні ролі. На цій стадії нерідко складаються відносини з батьками і друзями: повне взаєморозуміння може швидко змінюватися нерозумінням, і навпаки. Як правило, велика частина людей після «кризи вибору» переходить до стану сформованої, рідше де нав'язаної ідентичності	0-2	Слабо виражений
		3-5	Нижче середнього
		6-8	Середній
		9-11	Вище середнього
		12 і вище	Сильно виражений

## Продовження додатку А

Нав'язна професійна ідентичність	Цей стан характерний для людини, яка вибрала свій професійний шлях, але зробила це не шляхом самостійних роздумів, а прислухавшись до думки авторитетів: батьків або друзів.	0-2	Слабо виражений
	На якийсь час це забезпечує комфортний стан, дозволяючи уникнути переживань з приводу власного майбутнього.	3-5	Нижче середнього
	Але немає ніякої гарантії, що вибрана таким шляхом професія відповідатиме інтересам і здібностям самої людини.	6-8	Середній
	Цілком можливо, що в подальшому житті це призведе до розчарування в зробленому виборі.	9-11	Вище середнього

## ДОДАТОК Б

### МЕТОДИКА «ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ» М. РОКІЧА

Дана методика заснована на прямому ранжируванні списку цінностей. М. Рокіч розрізняв два класи цінностей: *термінальні* – переконання в тому, що якась кінцева ціль індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути; *інструментальні* – переконання в тому, що якийсь образ дій чи якості особистості є найкращими в будь-якій ситуації. Цей поділ подібний до традиційного поділу на цінності-цілі та цінності-засоби.

**Інструкція:** «Зараз Вам буде запропоновано набір із 18 тверджень цінностей. Ваше завдання – ранжувати їх по порядку значимості для Вас як принципів, якими Ви керуєтесь у Вашому житті.

Кожна цінність написана окремо, уважно прочитайте їх і виберіть ту, яка для Вас найбільш важлива, поставте її на перше місце. Потім виберіть другу по важливості цінність і поставте її вслід за першою. Потім зробіть те саме з іншими твердженнями. Найменш важлива цінність залишиться останньою і займе 18 місце.

Працюйте не поспішаючи, вдумуючись. Якщо під час роботи Ви змінили свою думку, то можете виправити свої відповіді, помінявши твердження місцями. Кінцевий результат повинен відображати Вашу справжню позицію».

#### **Список А (термінальні цінності):**

- активне життя в діях (повне і емоційно наповнене життя)
- життєва мудрість (зрілість суджень і розумний зміст, який досягнутий життєвим досвідом)
- здоров'я (фізичне і психічне)
- цікава робота
- краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі і в мистецтві)

## Продовження додатку Б

- кохання (духовна і фізична близькість з коханою людиною)
- матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів)
- наявність хороших і вірних друзів
- суспільне визнання (повага оточуючих, колег, товаришів по роботі)
- пізнання (можливість розширити свою освіту, кругозір, загальної культури, інтелектуальний розвиток)
  - продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил, і здібностей)
  - розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення)
    - розваги (приємно проведений час, відсутність обов'язків)
    - свобода (самостійність, незалежність в судженнях і діях)
    - щасливе сімейне життя
    - щастя інших (розвиток і вдосконалення, покращення життя інших людей, всього народу, людства в цілому)
    - творчість (можливість творчої діяльності)
    - впевненість в собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів).

**Список Б (інструментальні цінності):**

- акуратність (уміння тримати в порядку предмети, одяг, порядок у справах)
  - вихованість (гарні манери)
  - високі вимоги до життя
  - життєрадісність (почуття гумору)
  - дієвість (дисциплінованість)
  - незалежність (можливість діяти самостійно, рішуче)
  - неприйняття недоліків своїх і інших людей
  - освіченість (широта знань, висока загальна культура)
  - відповідальність (почуття вини, вміння тримати слово)

## Продовження додатку Б

- раціональність (вміння розумно і логічно думати, приймати обдумані, раціональні рішення)
- самоконтроль (стриманість, самодисципліна)
- сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів
- тверда воля (вміння наполягати на своєму, не відступати перед труднощами)
- стриманість (до поглядів і думок інших, вміння прощати іншим їх помилки)
- широта поглядів (вміння зрозуміти чужу думку, поважати інші вподобання, звичаї, звички)
- чесність (правдивість, щирість)
- ефективність у справах (працелюбність, продуктивність у роботі)
- чутливість (піклування)

**Обробка результатів.** При аналізі результатів цінностей, потрібно звернути увагу на найбільш важливі і на найменш важливі цінності для студентської молоді серед термінальних та інструментальних цінностей. Якщо не вдається виявити закономірність, то можна передбачити не сформованість у респондента системи цінностей чи навіть неправдивість відповідей.

**ДОДАТОК В**  
**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 домігся 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 В

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 В

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.