

Хмельницький національний університет
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

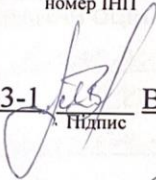
Другий (магістерський)
Освітній рівень


ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ УСПІХУ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК
ПСИХОЛОГІВ-ПРАКТИКІВ

Галузь знань - 05 Соціальні та поведінкові науки
Шифр і назва галузі знань

Спеціальність - 053 Психологія
Шифр і назва спеціальності

Шифр 24222
номер ІНП

Виконав: студент 2 курсу, гр. ППмз-23-1  Володимир МАЛИШЕВСЬКИЙ
Підпис Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник кандидат психол. наук, доцент  Зінаїда АНТОНОВА
Підпис Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

До захисту допускаю:
Зав. кафедри психології та педагогіки
доктор психологічних наук, професор


Підпис

Таїсія КОМАР
Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

02 грудня 2024 р.

Хмельницький, 2024


ЗМІСТ

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки
Освітній рівень другий (магістерський)
Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітня програма освітньо-професійна програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології та педагогіки

 Таїсія КОМАР
підпис

протокол № 5 від 14 грудня 2023 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ ДИПЛОМНУ РОБОТУ

Володимир МАЛИШЕВСЬКИЙ

1. Тема кваліфікаційної дипломної роботи: «Вплив мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків»

Керівник кваліфікаційної роботи: Антонова Зінаїда Олександрівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та педагогіки.

Прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання

Затверджено наказом ректора університету від 26 серпня 2024 р. № 60

2. Строк подання студентом роботи на кафедру 02 грудня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з науково-дослідної практики, комплекс методів та методик дослідження: мотивація потреб «Опитувальник вивчення рівня задоволення потреб» (І. Щербакова та Г. Стадник); провідний тип мотивації «Опитувальник провідний тип мотивації» (І. Щербакова та Г. Стадник); мотивацію впливів «Методика мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (О. Сидоренко); мотивацію до успіху та ризику «Методика мотивації досягнення успіху» (Т. Елерс); мотивацію уникнення невдач – «Методика діагностика мотивації уникнення невдач» (Т. Елерс); мотиваційну сферу – методика «Вимірювання мотивації досягнення» (А. Мехрабіан).

4. Зміст кваліфікаційної дипломної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ 1 теоретичне дослідження впливу мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків, 1.1 Сутність визначення понять «мотивація» та «мотивація успіху» у психологічній літературі, 1.2 Сучасні підходи до професійного розвитку психологів-практиків у наукових дослідженнях, 1.3 Мотиваційні фактори професійного розвитку психологів-практиків, висновки до розділу, розділ 2 емпіричне дослідження впливу мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків, 2.1 Методика та організація дослідження впливу мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків, 2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів, 2.3 Практичні рекомендації щодо використання мотиваційних прийомів

ЗМІСТ

професійного розвитку психологів, висновки до розділу, висновки, перелік джерел посилання, додатки.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень) 1 таблиця, 6 рисунків-діаграм.

1. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

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

2. Дата видачі завдання: 14 грудня 2023 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) дипломної роботи магістра	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 02 січня 2024 р.	виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 03 березня 2024 р.	виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної роботи.	До 01 вересня 2024 р.	виконано
4	I розділ кваліфікаційної роботи.	До 10 вересня 2024 р.	виконано
5	II розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 жовтня 2024 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 01 листопада 2024 р.	виконано
7	Оформлення кваліфікаційної роботи.	До 01 грудня 2024 р.	виконано
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи.	28 листопада 2024 р.	виконано
9	Захист кваліфікаційної роботи (відповідно графіку)	30 грудня 2024 р.	виконано

Здобувач

 Володимир МАЛИШЕВСЬКИЙ

Керівник роботи

 Зінаїда АНТОНОВА

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної дипломної роботи «Вплив мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків»

Здобувач Володимир МАЛИШЕВСЬКИЙ

Керівник: Зінаїда АНТОНОВА

Кваліфікаційна дипломна робота включає 75 сторінки, 1 таблицю, 6 рисунків, перелік джерел посилання складає 60 найменування, 1 додаток.

Ключові слова: мотивація, професійний розвиток, мотивація успіху, мотивація невдач, професійне визначення.

Об'єкт дослідження: професійний розвиток психологів-практиків.

Предмет дослідження: вплив мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків.

За результатами дослідження Визначено мотиваційні прийоми професійного розвитку психологів-практиків, а саме: врахування наявних потреб та підбір завдань, які стимулюють інтерес до їх виконання; впровадження інтелектуальних дискусій, кейсів, прийомів мотивації успіху; постановка реалістичних вимог, які мають бути досяжними, що сприятиме мотивації успіху у процесі виконання завдання; забезпечення зворотнього зв'язку у процесі виконання завдання; похвала та винагорода за виконане завдання.

Матеріали дослідження сприятимуть становленню професійної сфери та можуть бути використані для фахівців у різних сферах діяльності.

Дипломник



Підпис

Володимир МАЛИШЕВСЬКИЙ
Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Дата подання кваліфікаційної дипломної роботи до захисту 02 грудня 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ УСПІХУ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІВ- ПРАКТИКІВ.....	9
1.1 Сутність визначення понять «мотивація» та «мотивація успіху» у психологічній літературі.....	9
1.2 Сучасні підходи до професійного розвитку психологів-практиків у наукових дослідженнях.....	18
1.3 Мотиваційні фактори професійного розвитку психологів-практиків	25
Висновки до розділу.....	30
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ УСПІХУ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІВ- ПРАКТИКІВ.....	31
2.1 Методика та організація дослідження впливу мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків.....	31
2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів.....	39
2.3 Практичні рекомендації щодо використання мотиваційних прийомів професійного розвитку психологів.....	51
Висновки до розділу.....	59
ВИСНОВКИ	60
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	62

ВСТУП

Сучасні особистісні трансформації у сфері психології потребують від психологів-практиків швидкого адаптування до нових змін у невизначеній ситуації сьогодення. Важливими психологічними чинниками професійного зростання фахівців-психологів є переорієнтація мислення та використання новітніх тренінгових технологій. Сьогоднішній психолог-практик має відповідати викликам та бути вмотивованим на постійний професійний саморозвиток. У зв'язку з цим, дослідження впливу мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків є досить актуальною проблемою сучасної науки та практики.

У час нестабільної ситуації в країні значно знижується мотивація та ефективність професійної діяльності фахівців-психологів, з огляду на це, особливого значення набуває проблема вивчення їх професійної сфери. Для ефективної професійної діяльності необхідні вмотивовані фахівці-психологи, які здатні проявляти ініціативу та ефективно приймати рішення у непередбачуваних ситуаціях. Дослідження мотивації успіху доводять те, що саме цей вид мотивації сприяє становленню професійної сфери фахівців-психологів та спонукає їх до ефективного виконання професійної діяльності. Доведено, що на становлення професійної сфери впливають внутрішні та зовнішні чинники, зокрема особистісна потреба у досягненні ефективного результату та оцінка даного результату у конкретній ситуації.

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що проблема впливу мотивації успіху на професійну сферу фахівців-психологів є досить актуальним питанням в сучасній психологічній науці та практиці. У нестабільній ситуації в країні фахівцям-психологам необхідні мотиваційні якості, які б сприяли їх особистій ініціативі, наполегливості, впевненості та сприяли становленню їх

професійної сфери. Наукові дослідження свідчать про те, що мотивація успіху є важливим чинником, який сприяє становленню професійної сфери фахівців-психологів. Вивчення проблеми становлення професійної сфери та врахування мотиваційних прийомів сприятиме максимально ефективним результатам фахівців-психологів у професійній діяльності загалом.

Проблема мотивації та спонукання до діяльності є однією з основних у психології. Ця тема вже давно стала об'єктом уваги багатьох дослідників, серед яких чимало вітчизняних учених: Н. Батрин, С. Занюк, Ж. Кушева, В. Моляко, Л. Пермінова, З. Ржевська-Штефан, О. Савченко, О. Скрипченко; і зарубіжні: Д. Аткинсон, М. Вертгеймер, К. Гольдштейн, У. Джеймс, Ф. Герцберг, А. Маслоу, Дж. Дьюї, К. Олдерфер, В. Райха, З. Фройд, Е. Фромм, Х. Хекхаузен, К. Хорні.

Проблематика професійного самовизначення давно привертає увагу як зарубіжних, так і вітчизняних психологів. Значний внесок у дослідження цього питання зробили такі науковці, як К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Л. Анциферова, Г. Балл, А. Голомшток, В. М'ясищев, Н. Пряжніков, К. Платонов, Є. Клімов та інші.

У науковій літературі мотивацію успіху у структурі мотиваційної сфери особистості визначають як комплекс мотиваційних факторів психологічного характеру. С. Занюк виокремив наступні ключові елементи внутрішньої мотивації: внутрішні мотиваційні стимули, потреби, мотиваційні фактори [16].

Л. Орбан-Лембрик визначає внутрішню мотивацію через спрямованість та активність поведінки особистості [31].

Х. Хекхаузен розглядає мотивацію через процеси та явища, на основі яких особистість обирає свою поведінку та керує нею, спрямовуючи та витрати енергії [53].

Е. Кірхлер та К. Родлер зазначають, що внутрішня мотивація проявляється готовністю індивіда прикладати значні зусилля для досягнення

цілей, але за умови, що ці зусилля сприятимуть задоволенню його особистих потреб [53].

Т. Малон і М. Лепер визначили, що внутрішня мотивація проявляється в активності діяльності, за умови якщо ця діяльність викликає інтерес чи задоволення [55].

Теоретичний аналіз наукової літератури із досліджуваної проблеми свідчить про те, що у сучасних джерелах немає узагальненого визначення «професійної сфери особистості». Саме тому, у ході даного дослідження важливо здійснити вивчення впливу мотивації успіху на становлення професійної сфери особистості, а також визначити мотиваційні прийоми та особливості становлення професійної сфери, зокрема фахівців-психологів, що й призвело до самого вибору теми дослідження: **«Вплив мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків»**.

Об'єкт дослідження: професійний розвиток психологів-практиків.

Предмет дослідження: вплив мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків.

Мета дослідження: здійснити теоретико-емпіричне дослідження впливу мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків та розробити психологічний тренінг професійного розвитку психологів-практиків.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати сутність визначення понять «мотивація» та «мотивація успіху» у психологічній літературі.
2. Вивчити сучасні підходи до професійного розвитку психологів-практиків у наукових дослідженнях.
3. Здійснити емпіричне дослідження впливу мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків.

4. Розробити психологічний тренінг професійного розвитку психологів-практиків.

Гіпотеза дослідження: професійному розвитку психологів-практиків сприятиме: врахування мотивації успіху, мотиваційних факторів, мотиваційних прийомів, структуру мотиваційної сфери особистості та впровадження психологічного тренінгу професійного розвитку психологів-практиків.

На різних етапах наукового пошуку застосовувались такі методи:

- теоретичні: аналіз, узагальнення та систематизація основних понять дослідження у науковій літературі;
- емпіричні: підбір методик дослідження впливу мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків.

Практичне значення одержаних результатів: розроблено психологічний тренінг професійного розвитку психологів-практиків. Матеріали дослідження сприятимуть становленню професійної сфери та можуть бути використані для фахівців у різних сферах діяльності.

Апробація результатів дослідження. Загальні результати дослідження впроваджено у матеріалах всеукраїнських конференцій.

Експериментальна база дослідження. Емпіричне дослідження – Хмельницький психологічний центр при Хмельницькому національному університеті.

Структура роботи складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ УСПІХУ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІВ-ПРАКТИКІВ

1.1 Сутність визначення понять «мотивація» та «мотивація успіху» у психологічній літературі

Сучасні підходи до визначення сутності понять «мотивація» та «мотивація успіху» потребують особливої уваги, оскільки зміни мають мотиваційні передумови. В умовах нестабільності, лише особистість із високим рівнем мотивації спроможна долати будь які бар'єри та перешкоди на своєму професійному шляху. Ефективна професійна діяльність фахівців зумовлена реалізацією пріоритетних мотивів. З огляду на теоретичну та практичну значущість у даному розділі важливо проаналізувати сучасні підходи до визначення сутності понять «мотивація» та «мотивація успіху».

Питання визначення змісту сутності понять «мотивація» та «мотивація успіху» залишається недостатньо вирішеним у сучасній психологічній науці. Вивчення сутності понять «мотивація» та «мотивація успіху» надасть змогу в подальшому визначити психологічні фактори та мотиваційні прийоми мотивації особистості фахівця-психолога.

Мотив особистості є психологічним феноменом та включає в себе не тільки структуру мотивації особистості, а й інтегрований психологічний механізм її утворення. Мотив сприяє становленню мотиваційної сфери особистості, враховуючи її комплексну структуру [12].

Перш за все, необхідно почати із визначення сутності понять «мотив», «мотивація» та «мотивація успіху». Саме дані поняття є основними у

психологічній науці та використовуються для опису мотиваційної сфери та мотиваційної поведінки особистості.

У сучасній науці можна зустріти концептуальні розбіжності із зазначеної проблематики. Часто «мотив» та «мотивація» ототожнюють із синонімами. Науковці зазначають, що ці два поняття не є синонімами, але є взаємопов'язаними між собою. Мотив є внутрішньою спонукою особистості до дій [12].

Погляди науковців-психологів на сутність мотиву мають істотні розбіжності. З точки зору сучасних підходів до поняття мотиву, слід визначити його як психологічний феномен, що характеризується: потребами, спонуканнями, цілями, намірами, особистісними установками.

У науковій соціально-психологічній літературі міжнародної теорії мотивації, які можуть спостерігати одну, але водночас доповнюють одна одну. Їх загальний зміст полягає в тому, що досягнення успішних результатів праці залежить від розуміння суб'єктами управління чи праці специфіки мотивації людей, які створюють ці результати в процесі.

Сучасний підхід до визначення поняття «мотив» розглядає даний психологічний феномен через потреби. Взаємозв'язок мотивів та потреб пояснюється змістовою схожістю та сутністю. З погляду науковців, потреба – це нестача чогось, а сам мотив є спонуканням до чогось.

А. Маслоу вважав потреби основою теорії мотивації та характеризував «потребу» та «мотив» як синонімічні поняття. У сучасних психологічних дослідженнях можна зустріти розмежування цих понять. Науковці пов'язують мотив із потребами. Мотиви є внутрішніми спонуканнями особистості до дії у результаті усвідомлення нею своїх потреб. Поширеними мотивами активності особистості є інтереси. Інтерес виникає на основі потреб, а потреба виражає необхідність задовольнити їх [12].

З погляду науковців структура мотивів характеризується таким чином:

- мотив асоціюється із певними ознаками задоволення та страждання (Мак-Клелланд);
- мотив «очікування» як суб'єктивна ймовірність успіху та його досягнення (Аткінсон та Врум);
- мотив є самоорганізуючою системою нейропсихічних властивостей особистості (Оллпорт);
- мотив пов'язаний із потягом та є потребою задоволення особистості (Холл);
- мотив передує меті реакції, створюючи стан «очікування» (Спенс);
- мотив пов'язує передбачувані емоції із подразниками, а саме із когнітивними утвореннями (Маурер) [12].

Сучасні підходи до визначення сутності понять «мотиву» свідчать про недостатню узгодженість у психологічній літературі.

Для прикладу, варто розглянути дане поняття в тлумачних словниках. Зокрема, можна зустріти таке визначення мотиву як поштовх до дій та вчинків. У дослідженні сконцентровано увагу на мотив із погляду психології. Тому в широкому значенні «мотив» розглядають як спонуку певних дій та поведінки.

Сучасні підходи до визначення сутності поняття «мотиву» дійшли висновків, що:

- мотив є внутрішнім утворенням особистості та є внутрішньою спонукою її до певних дій, що викликає бажання діяти,;
- потреби і мотиви функціонують у тісній взаємодії та відображаються у свідомості особистості;
- діяльність спонукається мотивами, які структуровані в певній ієрархії значущості залежно від конкретної ситуації;

- ієрархія значущості мотивів може змінюватися під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на їх актуалізацію;
- мотиви є усвідомлювані та неусвідомлювані відповідно, мотивація може бути свідомою та несвідомою;
- актуалізуючи мотиви, можна керувати своєю поведінкою;
- мотивами є внутрішні спонукання особистості до дій;
- основними мотивами є: інтереси, бажання, прагнення та ідеали [12].

У сучасних психологічних дослідження мотиви класифікують за такими ознаками:

Таблиця 1.1 - Класифікація мотивів у сучасних психологічних дослідженнях

Критерій класифікації	Категорії мотивів	Приклади
Характер діяльності	- Репродуктивні - Творчі	- Виконання звичайних робочих завдань - Генерування інноваційних ідей
Час обумовлення діяльності	- Актуальні - Перспективні	- Задоволення негайних потреб (їжа, відпочинок) - Досягнення довгострокових цілей (кар'єра)
Соціальна значимість	- Особистісні - Соціально значимі	- Самореалізація, матеріальний добробут - Волонтерство, захист довкілля
Чинники та фактори	- Внутрішні - Зовнішні	- Самовдосконалення, бажання пізнання - Винагорода, схвалення з боку оточення
Вид діяльності	- Професійні - Навчальні - Творчі - Спортивні	- Досягнення кар'єрного росту - Вивчення нової мови - Написання музики - Участь у змаганнях
характер спілкування	- Індивідуальні - Групові - Альтруїстичні	- Самопізнання, індивідуальні досягнення - Участь у командних проектах - Допомога іншим

Більшість науковців-психологів стверджують, що поняття «мотив» є значно вужчим, ніж поняття «мотивація».

На сучасному етапі сутність поняття «мотивація» трактується по-різному, а саме: сукупність чинників, які спрямовують поведінку особистості; сукупність мотивів; спонукання, що викликає активність та спрямованість особистості;

процес психічної регуляції діяльності; процес дії мотиву, що визначає механізм діяльності особистості; система процесів, що спонукає до діяльності; процес утворення мотиву [38].

Відповідно до сучасних підходів визначення «мотивації» можна віднести до двох напрямів: мотивація є структурним утворенням особистості, сукупністю чинників або мотивів та мотивація є динамічним утворенням, що підтримує психічну активність особистості у процесі діяльності.

У сучасній психологічній науці обговорюють питання мотивації та її основні ознаки. Мотивацію поділяють на два види: зовнішню мотивацію та внутрішню мотивацію

Зовнішня мотивація є конструктом детермінації поведінки особистості в конкретних ситуаціях. Зовнішня мотивація заснована на винагородах та заохоченнях, які спрямовують активність поведінки особистості у процесі виконання завдань. До даних мотивів відносять: спонукання діяльності; вимоги керівництва; почуття обов'язку; прагнення утвердитися серед колег; бажання продемонструвати свої можливості; почуття власної гідності; бажання отримати високі оцінки; бажання авторитетності серед колег [38].

Внутрішня мотивація є конструктом детермінації поведінки, регулюються усередині особистості та її поведінки. Внутрішня мотивація відображає задоволення від процесу діяльності. До внутрішніх мотивів відносять: задоволення від нових знань; задоволення від процесу діяльності; бажання розвинути свої здібності; бажання відкрити щось нове [38].

Зовнішня та внутрішня мотивація здійснюють позитивний вплив на особистість та регулюють її поведінку у процесі виконання завдань.

Сучасні підходи до сутності поняття «мотивації» дозволили виокремити чотири структурні компоненти, а саме: задоволення від діяльності, важливість

кінцевого результату; мотиваційні стимули за діяльність; психологічний вплив на особистість.

Мотивація успіху має важливе значення для становлення мотиваційної сфери фахівців-психологів у професійній діяльності. Саме мотивація успіху є тим значущим чинником впливу на мотиваційні ресурси особистості фахівця-психолога їх активність та наполегливість у процесі виконання професійного завдання. Важливо зазначити, що саме мотивація успіху у кінцевому результаті визначає ефективність досягнення результату та впливає на оцінку даного результату у конкретній ситуації. Наукові дослідження свідчать, що мотивація успіху впливає на становлення мотиваційної сфери фахівців-психологів. З огляду на це, у даному розділі важливо розглянути мотивацію успіху та її вплив становлення мотиваційної сфери фахівців-психологів.

Мотивація успіху – це потужний руйнівний фактор, що стимулює особистість до досягнення високих результатів у різних сферах життя. Її можна описати через такі основні аспекти:

- Інноваційність діяльності означає готовність особистості виходити за межі усталених підходів, експериментувати та шукати нові, нестандартні рішення. Люди з високою мотивацією успіху залишаються активно впроваджувати нові ідеї, генерувати креативні способи вирішення завдань і не бояться впливати на розвиток свого оточення. Інноваційність є ключовим чинником у досягненні унікальних і конкурентоспроможних результатів.

- Проактивність особистості характеризується ініціативністю та вмінням брати відповідальність за свої дії. Особи з проактивним підходом до життя не очікують на сприятливі обставини – вони створюють їх самостійно. Такі люди передбачають можливість перешкоди, планують свої дії вперед і спрямовують свої зусилля на досягнення поставлених цілей.

- Прагнення до ризику. Мотивація успіху також тісно пов'язана з готовністю прийняти виклики та йти на обґрунтований ризик. Це не означає необдуманих рішень, а радше готовність залишити зону комфорту, щоб реалізувати амбітні плани. Ризик часто стає необхідною умовою для досягнення високих результатів, і люди Інноваційність діяльності є процесом створення нових продуктів та виробничих послуг. [8; 28; 42].

У дослідженнях виявлено взаємозалежність між мотивацією успіху та мотиваційною сферою особистості фахівців. зокрема чим вищий рівень мотивації успіху тим вищий рівень мотиваційної сфери особистості впливаючи на успіх при виконанні професійного завдання [27].

Дослідження проблеми мотивації успіху виявило, що в сучасних умовах від фахівців-психологів очікують високих результатів при виконанні професійних завдань. Для цього важливо створювати умови для досягнення мотивації успіху під час виконання професійного завдання, що являється основним інструментом досягнення цілі загалом. При постановці цілей важливо враховувати індивідуальні потреби фахівців-психологів. Фахівці-психологи з високим рівнем мотивації реалізують свої плани та досягають ефективних результатів. Важливо стимулювати та заохочувати фахівців-психологів, це сприятиме становленню їх мотиваційної сфери.

Мотивація успіху є складним багатогранним феноменом, що включає різні аспекти, які забезпечують гармонійний розвиток особистості та її здатність досягати цілей. Однією з ключових класифікацій є поділ мотивації на адаптивний і трансцендентний компоненти. Ці складові доповнюють одну, забезпечуючи збалансоване прагнення до успіху. Адаптивна мотивація орієнтована на ефективне застосування до умов, які склалися у зовнішньому середовищі, та використання наявних ресурсів для досягнення цілей. Вона допоможе особистості функціонувати в межах наявних систем, досягати успіху

через поступовий, структурований підхід і розвивати здатність діяти ефективно навіть у несприятливих умовах. Трансцендентна мотивація виходить за межі власних інтересів і досягнення локальних цілей, спрямовуючи зусилля особистості на реалізацію високих ідей, зміни в суспільстві або досягнення внутрішньої гармонії.

Успіх вимагає збалансованого поєднання цих складових. Адаптивна мотивація забезпечує практичну основу для реалізації цілей, тоді як трансцендентна надає цим цілям вищий сенс і наповнює діяльність особистісним змістом. Разом вони формують гармонійний розвиток особистості, сприяючи досягненню не лише зовнішніх результатів, а й внутрішнього задоволення від своєї діяльності. [46].

Мотивація успіху визначається особистісною орієнтацією та впливає на становлення мотиваційної сфери фахівців-психологів, як у професійній, так і в особистісній сферах.

Мотивація успіху та мотивація уникнення невдач є психологічними феноменами, які пов'язані з особистісними якостями та впливають на становлення мотиваційної сфери фахівців-психологів. Фахівці-психологи з високим рівнем мотивації успіху самостійно обирають власні цілі та способи їх досягнення, фахівці-психологи низьким рівнем мотивації успіху важко справляються із досягненням цілі та часто сумніваються при виборі способів їх досягнення. Фахівці з високим рівнем мотивації успіху впевнені у своїх силах, не бояться йти на ризики та ефективно виконують поставлені завдання. Фахівці з низьким рівнем мотивації успіху невпевнені у своїх силах, бояться йти на ризики та часто вагаються виконуючи поставлене завдання.

Мотивація успіху характеризується такими якостями особистості: спрямованість, активність, ініціативність, наполегливість, впевненість,

відповідальність, дисциплінованість, старанність, працьовитість, націленість на результат, здатність до ризику.

Рівень індивідуальної мотивації успіху формується під впливом психологічних чинників, таких як рівень індивідуальної самооцінки, досвід досягнення успіхів та досвід подолання невдач у досягненні професійних цілей.

О. Никоненко та І. Лимарева зазначають, що основними показниками мотивації успіху є наступні:

- формування мотивації успіху полягає у самій зміні рівня її цілісності від меншого до більшого;
- формування мотивації успіху виявляється в постійних змінних умовах та взаємозв'язків між чинниками;
- формування мотивації успіху є неможливою за межами суб'єктів, предметів та самої професійної діяльності;
- мотивація успіху є частиною структури мотивації та впливає розвиток навичок досягнень;
- мотивація успіху супроводжується емоційною складовою [37].

Мотивацію успіху застосовує критерій успіху, який можна визначити як прагнення фахівців-психологів до вдосконалення професійної діяльності та бажання досягти ефективних результатів. Саме мотивація успіху направлена на досягнення ефективних результатів фахівцями-психологами. Бажання фахівців-психологів досягати ефективних результатів та реалізовувати свій мотиваційний потенціал сприятиме становленню їх мотиваційної сфери. У мотивації успіху є важливим врахування чинника успіху та чинника невдачі, зокрема, індивідуальні здібності, складність поставленого завдання, докладені можливості та зусилля [37].

Дослідники зазначають, що мотивація успіху включає в себе певні мотиви та стимули, які впливають на становлення не лише мотиваційної сфери, але й на ефективність самої діяльності.

С. Бубка виділяє наступні мотиви: емоційне задоволення, соціальне самоствердження, фізичне самоствердження, соціально-емоційний, соціально-моральний, досягнення результату, спортивно-пізнавальний, раціонально-вольовий, підготовки до діяльності, громадянсько-патріотичний [3].

С. Занюк визначає мотиви: самоствердження, ідентифікації, влади, процесуально-змістовий, саморозвитку, досягнення, просоціальний, афіліації [16].

У літературі досі немає єдиної класифікації мотивів, зокрема, класифікація мотивів залежить від цілей та особливостей завдань. У ході дослідження підтверджено, що мотивація успіху впливає на становлення мотиваційної сфери фахівців-психологів.

1.2 Сучасні підходи до професійного розвитку психологів-практиків у наукових дослідженнях

Сучасні підходи до визначення поняття «професійний розвиток психологів-практиків» характеризується багатогранністю у наукових дослідженнях. З точки зору психології, професійний розвиток розглядається як індивідуальна форма розвитку особистості та є безперервним процесом, який трансформується у різні стани. Науковці зазначають, що професійний розвиток особистості проявляється у вирішенні нею професійних завдань. У даному розділі важливо розглянути складові професійного розвитку психологів-практиків, зокрема зосередимо увагу на мотиваційній сфері особистості.

Сучасні тенденції розвитку суспільства зумовлюють зростання значимості професій, пов'язаних із взаємодією "людина-людина". Особливу увагу набувають ті професії, які мають перетворюючий вплив на особистість інших людей, таких як вчителі, викладачі, психологи, керівники, соціальні працівники, бізнес-тренери тощо. За останні два десятиліття особливості діяльності та вимоги до таких фахівців суттєво змінилися. Це зумовлено масштабними соціально-політичними та економічними змінами в країні, а також активним процесом інтеграції України у світові співтовариства.

Можливість інтеграції численних, але різнорідних досліджень, що стосуються різних аспектів становлення фахівців у професіях типу "людина-людина", є очевидною. Важливим завданням є визначення сучасних особливостей розвитку фахівців таких професій, а також поєднання психологічних та психофізіологічних аспектів цієї проблематики. Особливу увагу слід приділити створенню цілої системи психологічного супроводу на всіх етапах професійного становлення — від професійної спрямованості до досягнення найвищих кар'єрних вершин. Актуальність цього підходу підтверджується аргументами багатьох сучасних науковців.

Професійне становлення фахівця — це процес поступових змін його особистості, зумовлений впливом соціального середовища, професійної діяльності та власної активності, спрямований на самовдосконалення та реалізацію свого потенціалу. Цей процес включає потребу у розвитку й саморозвитку, можливості для її задоволення, а також потребу професійного самозбереження.

Становлення фахівця охоплює формування професійної спрямованості, набуття компетентності, розвиток соціально значущих і професійно важливих якостей, їх інтеграцію, а також готовність до постійного професійного

зростання. Важливим аспектом є пошук ефективних способів якісного та творчого виконання професійної діяльності.

Професійний розвиток є складним і циклічним процесом, що охоплює не лише вдосконалення знань, умінь та навичок, а й розвиток професійних здібностей. Однак він також може супроводжуватися негативним впливом професійної діяльності, що призводить до виникнення різноманітних деформацій і станів, які не знижують ефективність у роботі, але впливають на життя за межами професії. Таким чином, професійний розвиток включає як прогресивну (висхідну) стадію, що характеризується зростанням і вдосконаленням, так і регресивну (нижню) стадію, пов'язану зі зниженням результативності та можливий.

Ю. П. Поваренкова розглядає становлення та реалізацію професіонала як процес, що виконується наступне або паралельне розв'язання комплексу завдань професійного розвитку. Ці завдання формуються суб'єктом, який пізнає та без соціальних умов професійного становлення, враховуючи його життєві та професійні цілі.

Проаналізувавши роботу провідних науковців у галузі психології праці, В.О. Толочек дійшов висновку, що процес формування професійної придатності людини охоплює кілька ключових етапів. Ось основні з них:

1) Етап професійної орієнтації. На цьому етапі особистість досягає своїх інтересів, досвіду та деяких можливостей для вибору професії. Важливим є усвідомлення вимог до майбутньої професії, а також розуміння її особливостей і можливих труднощів. Тут людина формує початкове уявлення про свою професійну діяльність та вибирає напрямки для подальшого розвитку.

2) Етап професійної адаптації. Після вибору професії особа вступає на стадію адаптації до нових умов, які включають навчання та практичну діяльність у відповідній сфері. Це період активного засвоєння професійних

знань і навичок, а також пристосування до специфіки роботи. Адаптація пропозиції і освоєння соціальної ролі у професійній діяльності.

3) Етап професійної кваліфікації. Цей етап пов'язаний із поступовим отриманням професійних навичок і досвіду, що забезпечує здатність людини ефективно виконувати робочі завдання. Важливим аспектом є не тільки технічні навички, але й розвиток відповідних психологічних і соціальних якостей, що дозволяє людям бути успішною в професії.

4) Етап професійного зростання. На цьому етапі людина хоче прагнути до більш складних і відповідних завдань, удосконалюючи свої професійні та особистісні якості. Професійне зростання включає постійне вдосконалення навичок, розвиток творчого підходу до виконання завдань та досягнення високих результатів у кар'єрі.

5) Етап професійної самореалізації. Це завершальний етап, на якому особа досягає максимальної гармонії між власними професійними досягненнями можливо. Самореалізація здійснюється в реалізації своїх життєвих і професійних цілей, отриманих від професійної діяльності не тільки матеріальних, а й моральних задоволень, а також у розвитку особистості на основі досягнутих професійних висот.

Професійний розвиток майбутнього психолога здійснюється через освітньо-професійну діяльність та норми, на яких вона базується, а також через активну участь у навчально-професійній діяльності під час етапу професійної підготовки.

В. Г. Панок у контексті професійної підготовки психологів виділяє три основні напрямки: загальнопсихологічну підготовку, спеціальнопсихологічну підготовку та спеціалізацію в певному вигляді практичної психології. Ці напрямки відрізняються між собою специфікою організації та подання знань. Таким чином, на етапі спеціалізації основою навчання є реальна життєва

ситуація, а результатом — набуття практичних навичок, зміна та володіння різноманітними техніками, технологіями та професійними діями.

Н. О. Антонова розуміє професійну підготовку психолога як процес формування готовності до професійної діяльності, основним засобом якого є самосуб'єктивація — процес самотворення людини як суб'єкта життєдіяльності в цілому та професійної діяльності зокрема. Умовою успішності цього процесу вчена вважається готовність до професійного навчання, основним показником якої є формування особливого особистісного новоутворення — «позиції суб'єкта професійного навчання» (студента), що включає також перспективну «позицію суб'єкта професійної діяльності».

Академік Н. В. Чепелева запропонувала трирівневу структуру системи професійної підготовки психолога.

Перший рівень — світоглядний — покращення формування стійкої системи цінностей, засвоєння норми, зразків та правил поведінки згідно з Етичним кодексом психолога.

Другий рівень — професійний — забезпечення отримання необхідної системи знань, володіння технологією майбутньої практичної діяльності та формування психологічної культури.

Третій рівень — особистісний — охоплює формування професійно важливих якостей особистості, її гуманістичної спрямованості, «діалогічності» та здатності до професійної ідентифікації.

Сучасний ринок праці вимагає розробки нової концепції професійної освіти, яка б обґрунтувалася на тісній взаємодії з ринком освітніх послуг. Це зумовлено тим, що соціально орієнтовані методи ведення бізнесу та виробництва потребують нового рівня професійної мотивації осіб. Сьогоднішніми умовами професійного та кар'єрного розвитку молодих людей є

відповідальність за результати своєї діяльності, здатність самостійно здобувати необхідні знання та творчо їх використовувати на практиці.

Успішність професійного становлення студента значною мірою залежить від його особистої активності та наявності відповідних мотивів. У дослідженні Г. В. Дьяконова доведено, що більшість чинників професійного спрямування психологів є мотивами вибору професії. Основними мотивами сфери серед абітурієнтів-психологів є бажання допомогти людям, прагнення до саморозвитку, інтерес до психології як нових знань та бажання отримати престижну професію «психолога-практика» (психотерапевта, консультанта). Ці прагнення значною мірою повідомляються особливостями юнацького віку та пов'язані з бажанням «пізнати себе» і отримати психологічну консультацію. виключно того, важливу роль у цьому процесі розвиває недостатнє розуміння суті та характеру професійної діяльності психолога, а також міфічні прояви про психологію та психологів.

Багато психологів досліджували питання професійної мотивації і всі вони погоджуються, що вона є важливою складовою успішної діяльності та самореалізації, як у професійному, так і в особистісному розвитку. Тому майбутнім психологам, а також усім, хто планує побудувати успішну кар'єру, варто ознайомитися з основними аспектами професійної мотивації. Професійна мотивація — це дія спеціальних стимулів, які починають вибір професії та час виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією, або сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які спонукають людину до праці, надаючи їй діяльності спрямованість на досягнення конкретних цілей.

1.3 Мотиваційні фактори професійного розвитку психологів-практиків

Визначення мотиваційних факторів професійного розвитку психологів-практиків передбачає індивідуальний підхід до вивчення психологічних властивостей особистості, мотиваційних характеристик особистості, індивідуальних якостей, типів мислення, структурних компонентів мотиваційної сфери, врахування яких підвищить ефективність мотиваційного процесу та сприятиме активізації їх професійної діяльності.

Реалізація мотиваційних прийомів сприятиме професійному розвитку психологів-практиків та сприятиме становленню їх мотиваційної сфери. Зважаючи на актуальність проблематики професійне зростання особистості психолога передбачає психологічну готовність до професійної діяльності. Саме професійне зростання впливає на розвиток мотиваційної сфери особистості психолога. Для цього викладачам або тренерам необхідно впроваджувати мотиваційні прийоми та методи у процесі підготовки особистості психолога. Дане питання потребує глибокого теоретичного вивчення з орієнтуванням на практичну підготовку психологів. Зростаючі вимоги до кваліфікації психологів викликають необхідність переосмислення системи вищої освіти, зокрема вона має бути орієнтована на становлення мотиваційної сфери фахівців-психологів. У зв'язку з цим виникає питання щодо детального вивчення мотиваційної сфери особистості психолога, мотиваційних прийомів та методів підвищення її ефективності.

У психолого-педагогічній науці мотив є спонукальною причиною, що викликає активність особистості в процесі професійної діяльності, а мотивація розглядається як певний психофізичний процес на який впливають як внутрішні фактори так і зовнішні фактори, які сприяють активності та

спрямованості особистості. Важливо зазначити, що мотивація успіху є досить складним процесом, зокрема внутрішня мотивація є більш ефективною формою мотивації, а зовнішня мотивація виникає від зовнішніх стимулів, які регулюється мотиваційними прийомами та методами. Мотиваційні прийоми впливають на становлення мотиваційної сфери особистості психологів, стимулюючи бажання та інтерес до виконання поставлених завдань та професійної діяльності загалом. У даному розділі важливо розглянути ефективні мотиваційні прийоми, які сприятимуть становленню мотиваційної сфери особистості психологів.

Саме завдяки розвиненій мотиваційній сфері, що проявляється високою мотивацією можна подолати психологічні бар'єри у професійній діяльності та досягти ефективних результатів у вирішенні поставлених завдань, і навпаки низький рівень розвитку мотиваційної сфери ускладнює сприйняття нової інформації та негативно впливає на психічний розвиток особистості на всіх етапах професійної діяльності. На практиці фахівець-психолог, який немає внутрішньої мотивації важко впорається із поставленим завданням, що у подальшому призведе до зниження ефективності його професійної діяльності [37].

Мотивація є однією із ключових умов становлення мотиваційної сфери особистості психолога. Мотивація є тим самим драйвером, який у подальшому впливає на становлення мотиваційної сфери особистості психолога. Становлення мотиваційної сфери є однією із важливих проблем, які обумовлені сучасними реаліями та викликами. Для становлення мотиваційної сфери особистості психолога-фахівця необхідно активізувати психоемоційні та мотиваційні ресурси, які сприятимуть виникненню та підтримці інтересу до нового у професійній діяльності. У ході дослідження можна зазначити, що від

рівня мотивації особистості фахівця-психолога залежить рівень його професійної діяльності загалом [37].

Науковці визначають декілька складових мотивації:

- сукупність мотиваційних факторів, що мотивують особистість до активності; зокрема це мотиви, потреби та стимули [36].

- сукупність мотиваційних прийомів ефект яких залежить від психіки особистості, зокрема її поглядів, почуттів та інтересів [26].

Для ефективного виконання функції фахівцям-психологам необхідно враховувати взаємозв'язок понять мотив та стимул; враховувати мотиваційні фактори та мотиваційні прийоми, які впливають на активність у професійній діяльності.

Основними мотиваційними прийомами становлення мотиваційної сфери особистості психолога визначають:

- наявність логіки та критичного мислення, що дозволяє фахівцям-психологам орієнтуватися у розумових операціях та відчувати впевненість перед поставленим завданням;

- врахування наявних потреб фахівців-психологів та підбір завдань, які стимулюють інтерес до їх виконання;

- підбір мотиваційних прийомів для стимулювання активності фахівців-психологів та підтримки мотивації у процесі виконання поставленого завдання;

- впровадження інтелектуальних дискусій, кейсів, прийомам мотивації успіху, що сприятиме становленню мотиваційної сфери фахівців-психологів;

- постановка реалістичних вимог перед фахівцями-психологами, які мають бути досяжними, щоб вони не втрачали інтерес до виконання завдання;

- поетапне ускладнення вимог перед фахівцями-психологами, що сприятиме мотивації успіху та підвищить рівень мотивації у процесі виконання завдання;

- забезпечення зворотного зв'язку у процесі виконання завдання, що стане стимулом для подальшого саморозвитку фахівців-психологів;
- похвала та винагорода фахівців-психологів за виконане завдання, зокрема похвала має бути спрямована на конкретні досягнення [11].

За результатами виконання завдань важливо враховувати коментарі, які мають бути позитивними та конструктивними. Конструктивні коментарі впливають на становлення мотиваційної сфери психологів та підвищують рівень їх мотивації до виконання завдань. Позитивні коментарі підвищують рівень мотивації, підвищують впевненість та зацікавленість до виконання завдань. Критика має бути відсутньою, необхідно уникати принизливих коментарів та не підштовхувати до надмірної конкуренції між колегами. Доцільно надавати можливість обирати завдання та види роботи, де особистість може ефективно проявити себе, зокрема це сприятиме позитивній мотивації, активності та інтересу. Мотивація на успіх спрямована на стимулювання фахівців-психологів до ефективного виконання завдань.

Становлення зовнішньої мотивації відбувається саме в ході самої професійної діяльності, при цьому важливо, щоб фахівці-психологи були зацікавлені у процесі самого виконання завдання, тому важливо стимулювати їх участь. Становлення внутрішньої мотивації відбувається через психоемоційний стан особистості: стан радості, натхнення, захвату, задоволення від своїх дій у процесі виконаного завдання. Внутрішня мотивація особистості є результатом взаємодії її із соціумом та нероздільно пов'язана із самою професійною діяльністю [11].

У даному контексті методи мотивації та методи задоволення потреб фахівців, зокрема методи нематеріальні мотивації поділяють на дві основні групи: організаційні та морально-психологічні.

Організаційними методами мотивації називається підхід та стратегія, що застосовується в організаціях для стимулювання працівників до досягнення високих результатів у роботі та сприяння розвитку організаційної культури. Вони включають в себе різні методи управління, спрямовані на створення сприятливих умов для мотивації, підвищення їх продуктивності та задоволення співробітників від роботи. Організаційні методи можуть бути як матеріальними, так і нематеріальними, і вони зазвичай поєднуються для досягнення найбільш ефективного результату. До основних методів відносять:

- участь фахівців у вирішенні питань організації;
- програми професійного розвитку фахівців;
- програми кар'єрного зростання фахівців;
- мотивація перспективи;
- створення сприятливих умов для виконання діяльності;
- делегування повноважень між колегами;
- раціоналізація режиму праці та відпочинку;
- створення кімнат психологічного розвантаження;
- посилення засобів інформації та виховання;
- впровадження принципів корпоративної культури;
- розробка рекомендацій та пропозицій;
- врахування особистих інтересів та здібностей фахівців;
- здійснення контролю та самоконтролю [7].

Морально-психологічні методи мотивації є способи впливу на внутрішнє переконання, емоційний стан та соціальну мотивацію індивідів через створення сприятливої психологічної атмосфери в організації. Вони орієнтовані на формування позитивного ставлення працівників до своєї роботи, організації та колективу, а також на стимулювання бажання працювати заради досягнення спільних цілей. Ці методи базуються на використанні психологічних і

моральних факторів, які допомагають підвищити зацікавленість, відповідальність та самовіддачу співробітників. Основними морально-психологічними методами мотивації є:

- гласне визнання досягнень;
- усне вираження подяки;
- вираження подяки в наказах;
- вираження подяки у формі оголошень;
- поздоровлення з ювілеями;
- фотографії на дошках пошани;
- повага і довіра;
- схвалення і підтримка;
- комунікація та співпраця [7].

Обираючи методи мотивації, важливо підходити до цього процесу, враховуючи конкретні потреби та потреби як членів, так і колективу в цілому. Правильний підхід до вибору методів мотивації передбачає врахування багатьох факторів, таких як індивідуальні особливості діяльності працівників, їх професійний рівень, досвід, особистісність цілі, а також етап розвитку організації та її тип. Розглянемо деякі з них:

Особливості досягнення та інтереси співробітників. Важливо розуміти, що мотивація не є універсальною для всіх. Тому підхід до вибору методів мотивації має індивідуальні потреби та прагнення кожного співробітника. Наприклад, для одних працівників важливі матеріальні стимули, для інших — кар'єрне зростання або можливості для особистісного розвитку. Знання сильних сторінок, амбіцій та цінностей кожного дозволяє підібрати методи, які найбільше впливають на його мотивацію.

Мотиваційні потреби колективу, в окремих індивідуальних аспектах, важливо відчувати загальний психологічний клімат у колективі. Якщо колектив

потребує підвищення командного духу, у групі можуть бути методи, які сприяють взаємопідтримці та командній роботі, такі як командні тренінги, групові обговорення чи спільні проекти. Якщо інші проблеми з низьким рівнем відповідальності чи неефективністю роботи, корисними будуть методи, які стимулюють особисту відповідальність і конкуренцію, наприклад, індивідуальні бонуси або премії.

Тип діяльності організації. Вибір методів мотивації також залежить від специфіки роботи. Для творчих спеціалістів чи працівників, чия діяльність пов'язана з високим рівнем інтелектуальної праці, промисловості можуть бути методи, які заохочують інноваційність, ініціативу, розвиток професійних навичок, наприклад, навчання, участь у професійних конференціях або надання більшої свободи при виборі методів виконання роботи. Для виробничих чи технічних спеціалістів важливіше створення чіткої системи нагород для досягнення конкретних показників, що стимулює досягнення високих результатів у роботі.

Етап розвитку організації. У різних періодах організації потреби мотивації можуть змінюватися. На етапі стабільного розвитку виробництва можуть бути методи, які сприяють збереженню досягнутих результатів, наприклад, заохочення для стабільності та якості роботи. Однак на етапі змін або кризи мотивація має бути спрямована на підтримку адаптаційних змін, інновацій і розвитку нових стратегій, які допомагають організації адаптуватися до нових умов.

Культурні та соціальні фактори. Кожна організація має свою особливу корпоративну культуру, яка також впливає на вибір методів мотивації. Наприклад, у компанії з сильною корпоративною культурою, де цінується командний дух, можуть бути ефективними методами колективного відзначення, спільних святкових досягнень або корпоративних заходів. У той час як у

компаніях з більш індивідуалістичним підходом мотивація може бути більш орієнтована на особисті досягнення та індивідуальні бонуси.

Отже, вибір методів мотивації має бути стратегічним і гнучким, враховуючи як індивідуальні потреби працівників, так і загальні цілі організації. Тільки таким чином можна досягти максимальної ефективності в мотивації співробітників, що, у своїй ситуації, забезпечує успіх як окремим особам, так і організації в цілому.

У процесі становлення мотиваційної сфери важливо враховувати психологічні фактори фахівців-психологів, зокрема їх психологічні властивості, мотиваційні характеристики, якості, типи мислення та структурні компоненти. Врахування психологічних факторів сприятиме становленню їх мотиваційної сфери у процесі професійної діяльності.

Висновки до розділу

Проаналізовано сучасні підходи визначення «мотивації», яка є динамічним утворенням, що підтримує психічну активність особистості у процесі діяльності та визначено її структурні компоненти, а саме: задоволення від діяльності, важливість кінцевого результату; мотиваційні стимули за діяльність; психологічний вплив на особистість. Визначено сутність поняття «мотивація успіху», яка психологічним феноменом та виявляється в постійних змінних умовах, впливаючи на розвиток навичок мотивації досягнень.

Вивчено наукові підходи до сутності поняття «професійного розвитку психологів-практиків» та охарактеризовано мотиваційну сферу, яка є ядром простору особистості, де перетинаються всі особистісно-індивідуальні властивості, що визначають характер мотиваційних процесів. У структурі

мотиваційної сфери особистості вміщено орієнтаційний, мобілізаційний, актуалізаційний та реалізаційний компоненти.

Визначено мотиваційні фактори, зокрема їх психологічні властивості, мотиваційні характеристики, якості, типи мислення та структурні компоненти. Врахування яких сприятиме становленню мотиваційної сфери фахівців-психологів у процесі професійної діяльності.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ УСПІХУ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІВ-ПРАКТИКІВ

2.1 Методика та організація дослідження впливу мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків

Емпіричне дослідження було проведене на базі Психологічного центру Хмельницького національного університету. У дослідженні взяли участь 30 фахівців-психологів.

Дослідження передбачало три етапи:

Перший етап - теоретичний: аналіз наукової та психологічної літератури з означеної проблематики.

Другий етап - діагностичний: підбір опитувальників та методик для вивчення впливу мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків.

Третій етап – проєктивний: розробка психологічного тренінгу професійного розвитку психологів-практиків.

Аналіз літератури показав, що мотивація є єдиною з ключових складових структур особистості та займає важливе місце в процесах, які пояснюють руйнівні сили людської поведінки та діяльності. Вона є основним фактором, який визначає активність людини, її прагнення до досягнення певних цілей і реалізації бажань. Постійне зростання кількості публікацій на цю тему, а також численні приклади у трактуванні основних понять, таких як «мотивація» та «потреба», свідчать про те, що вивчення мотивації є складним і багатьма процесами, які потребують подальших досліджень.

Реалізуючи поставлену мету та завдання емпіричного дослідження нами було підбрано комплекс методик для дослідження впливу мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків:

- мотивація потреб – «Опитувальник вивчення рівня задоволення потреб» (І. Щербакова та Г. Стадник);
- провідний тип мотивації – «Опитувальник провідний тип мотивації» (І. Щербакова та Г. Стадник);
- мотивацію впливів – «Методика мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (О. Сидоренко);
- мотивацію до успіху та ризику – «Методику мотивації досягнення успіху» (Т. Елерс);
- мотивацію уникнення невдач – «Методику діагностика мотивації уникнення невдач» (Т. Елерс);
- мотиваційну сферу – методика «Вимірювання мотивації досягнення» (А. Мехрабіан).

Метою «Опитувальника вивчення рівня задоволення потреб» є дослідження ієрархії потреб і рівень задоволення респондентів. Опитувальник містить п'ятнадцять тверджень, які оцінюються шляхом парного порівняння.

Метою «Опитувальника провідний тип мотивації» є дослідження провідного типу мотивації: внутрішні індивідуальні мотиви та соціальні мотиви, зовнішні позитивні мотиви та негативні мотиви. Максимальна сума балів визначає провідний тип мотивації фахівців.

Метою «Методики мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» є дослідження внутрішньої, зовнішньої та інтегративної мотивації за шкалами: внутрішня (спрямованість на процес); зовнішня (матеріальна винагорода); зовнішня (якості та компетентність); внутрішня (самовдосконалення); інтегративна (узгодженість завдань).

Методика Т. Елерса для діагностики мотивації до успіху дозволяє оцінити рівень прояву мотивації досягнення успіху. Це опитувальник, що складається з 41 питання, на яке респонденти мають дати відповіді у формі «так» або «ні». Для обробки результатів використовується спеціальний ключ. Методика досягнення рівня мотивації досягнення успіху, який може бути низьким, середнім та високим. Методика Т. Елерса для діагностики мотивації до уникнення невдач також вимірює цей рівень мотивації, але має іншу форму. Цей список із 30 рядків, кожен з яких складається з трьох слів. Випробовуваним пропонується вибрати те слово, яке найкраще описує їх власні характеристики. Підрахунок результатів створюється за допомогою наданого ключа: чим більше балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдачі, до захисту. Розподіл на рівні прояву в цій методиці такий самий, як і в попередній.

Для діагностики схильності до мотивації досягнення успіху або мотивації уникнення невдач ми використали тест А. Мехрабіана. Модифікація цього тесту (ТМД) призначена для оцінки двох основних стійких мотивів особистості: прагнення до успіху та уникнення невдач. Методика дозволяє варіанти, які з цих мотивів переважають у респондента. Вона працює в дослідницьких цілях для оцінки мотивації досягнень у старшокласників та студентів. Тест складається з двох форм – чоловічої (форма А) і жіночої (форма Б). Досліджуваним пропонується оцінити підтвердження за шкалою з рівнями згоди (+3, +2, +1, 0, -1, -2, -3).

На основі підрахунку сумарного балу спостерігається, яка мотиваційна тенденція переважає у респондента. Бали всіх учасників експерименту сортуються, і визначаються двома контрастними групами: верхні 27% вибірки мають домінуючий мотив прагнення до успіху, а нижчі 27% – мотивом уникнути невдачі.

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів

Для дослідження мотивації потреб обрано «Опитувальник вивчення рівня задоволення потреб». Дана методика є потужним інструментом для вивчення мотивації та її корекції. Він дозволяє зрозуміти, що є руйнівними силами в житті людини, як її потреби впливають на професійну мотивацію і, зрештою, як вона може досягти більшого рівня задоволення як в особистісному, так і в професійному житті. Опитувальник містить 5 шкал потреб: матеріальні потреби, потреби в безпеці, соціальні потреби, потреби у визнанні, потреби у самовираженні. Отримані результати представлені на рисунку 2.1.



Рисунок 2.1 – Шкали мотиваційних потреб

Результати методики подано нижче:

- матеріальні потреби (46.7%);
- потреби в безпеці (20.0%);
- соціальні потреби (16.7%);

- потреби у визнанні (10.0%);
- потреби у самовираженні (6.6%).

Результати методики демонструють структуру потреби респондентів, яка може бути пояснена через теорію мотивації, зокрема піраміду потреби Абрахама Маслоу. Ці дані відображають не лише індивідуальні параметри, але й більш загальні соціокультурні чи економічні тенденції, які впливають на вибір людей.

За результатами дослідження переважають матеріальні потреби та потреби в безпеці. Матеріальні потреби включають доступ до ресурсів, таких як їжа, вода, житло, фінанси. Потреби в безпеці – це друга базова категорія у піраміді потреб Абрахама Маслоу, яка стає важливою після задоволення фізіологічних потреб. Вона включає прагнення людини до стабільності, передбачуваності та захисту від загроз. Ці потреби охоплюють фізичний, соціальний, фінансовий та емоційний аспекти життя.

Для дослідження провідного типу мотивації обрано «Опитувальник провідний тип мотивації» за відповідними шкалами. Методика є інструментом, який дозволяє досліджувати, який тип мотивації є домінуючим в особистості людини. Провідний тип мотивації іншої ключової ролі у визначеній поведінці людини, її виборі діяльності, а також у рівнях її зацікавленості та зусиль, спрямованих на досягнення цілей. Це дослідження взаємодії, що саме мотивує особистість у її професійному, навчальному чи особистому житті, а також які внутрішні чинники спонукають людину до дії. Результати представлені на рисунку 2.2.

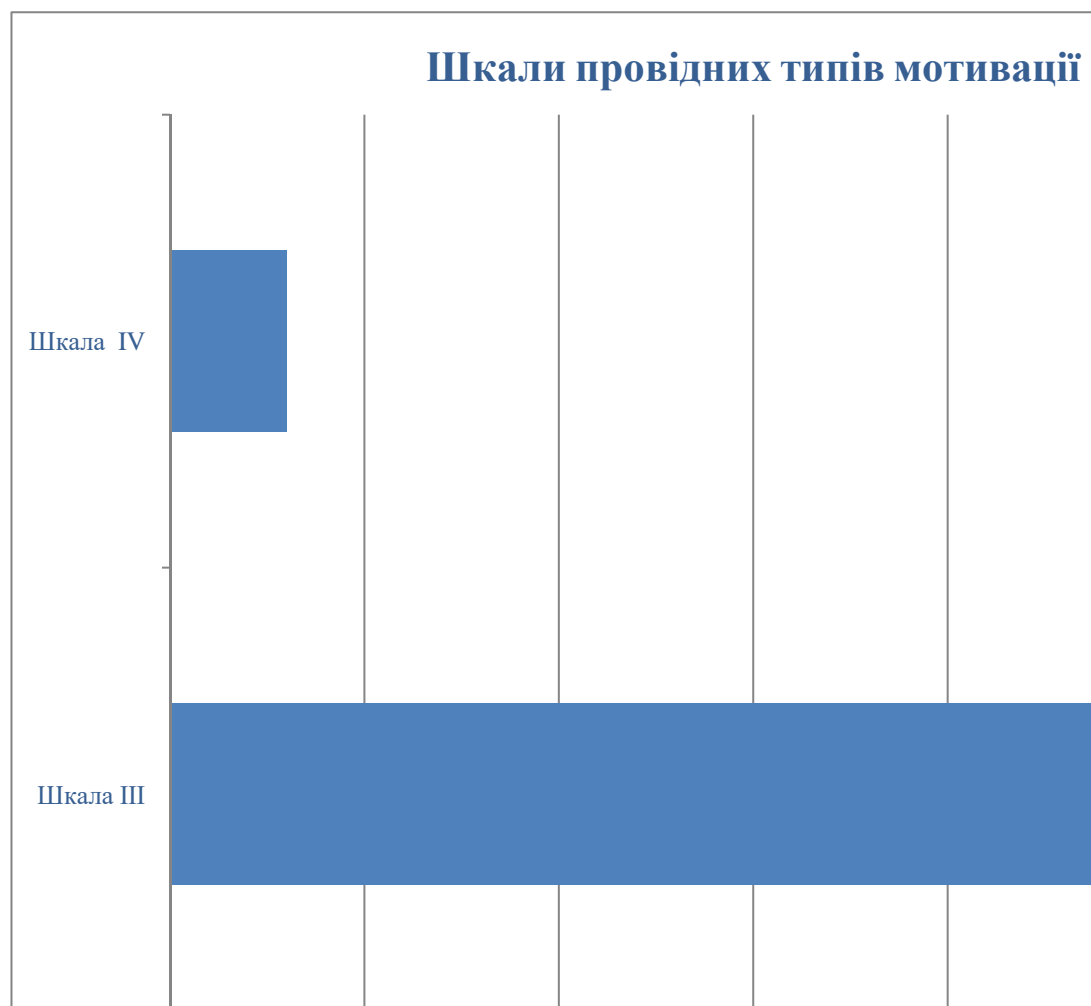


Рисунок 2.2 – Шкали провідних типів мотивації

Результати методики подано нижче:

- Шкала I - внутрішні індивідуальні мотиви (33.3%);
- Шкала II - внутрішні соціальні мотиви (16.7%);
- Шкала III - зовнішні позитивні мотиви (46.7%);
- Шкала IV - зовнішні негативні мотиви (3.3 %).

За результатами дослідження переважають внутрішні індивідуальні мотиви та зовнішні позитивні мотиви. Шкала внутрішні індивідуальні мотиви відображає особливість внутрішньої мотивації, яка спрямована на досягнення цілей, самореалізацію чи розвиток. такі мотиви викликають особистісні цінності, інтереси або прагнення до самовдосконалення. Зовнішні позитивні

мотиви відображають зовнішню мотивацію, пов'язану з позитивними стимулами: винагородою, похвалою, визнанням або іншими зовнішніми вигодами. Низький рівень зовнішніх негативних мотивів (3,3%) говорить про те, що середовище, ймовірно, не чинить сильного тиску чи примусу. Водночас внутрішні соціальні мотиви (16,7%) займають помірне місце, що негативно впливає на іншу роль соціальної взаємодії у формуванні мотивації.

Для дослідження мотивації досягнення обрано методику «Мотиваційні впливи на вибір професійної діяльності» (авт. О. Сидоренко). Результати на рисунку 2.3.



Рисунок 2.3 – Шкали мотиваційних впливів

Результати методики подано нижче:

- «Шкала I» - 10.0% (внутрішня мотивація - спрямованість на процес);
- «Шкала II» - 60.0% (зовнішня мотивація - матеріальна винагорода);

- «Шкала III» - 13.3% (зовнішня мотивація - якості та компетентність);
- «Шкала IV» - 10.0% (внутрішня мотивація - самовдосконалення);
- «Шкала V» - 6.7 % (інтегративна мотивація - узгодженість завдань).

За результатами дослідження переважає зовнішня мотивація - матеріальна винагорода, фінансові блага, премії, бонуси чи інші форми матеріальної компенсації. Це означає, що респонденти орієнтовані на досягнення результатів, які забезпечують їм економічну стабільність та відчуття вигоди. Це природно в умовах, де економічна стабільність є ключовою потребою. Однак, щоб забезпечити стійкий рівень продуктивності, важливо поєднувати матеріальні стимули з розвитком внутрішньої мотивації діяльності, яка забезпечує довгострокову зацікавленість. Зовнішня мотивація, якості та компетентність (13,3%) - ця шкала відображає мотивацію, пов'язану з бажанням отримати визнання за свої навички, компетентність і професійні досягнення. Люди, у яких домінує цей тип мотивації, зосереджені на тому, щоб їхні результати та результати були помічені й оцінені іншими – колегами, керівництвом чи суспільством. Низький рівень інтегративної мотивації, лише 6,7% респондентів, демонструють високий рівень інтегративної мотивації. Це означає, що більшість учасників не відчують сильного зв'язку між завданнями, які вони виконують, і своїми особливостями цінностями чи цілями.

Для дослідження прояву мотивації до успіху підібрано «Методику мотивації досягнення успіху» (Т. Елерс). Методика складається із тверджень у яких розкрито прояви мотиваційної поведінки фахівців-психологів у процесі виконання завдань [16]. Результати на рисунку 2.4.

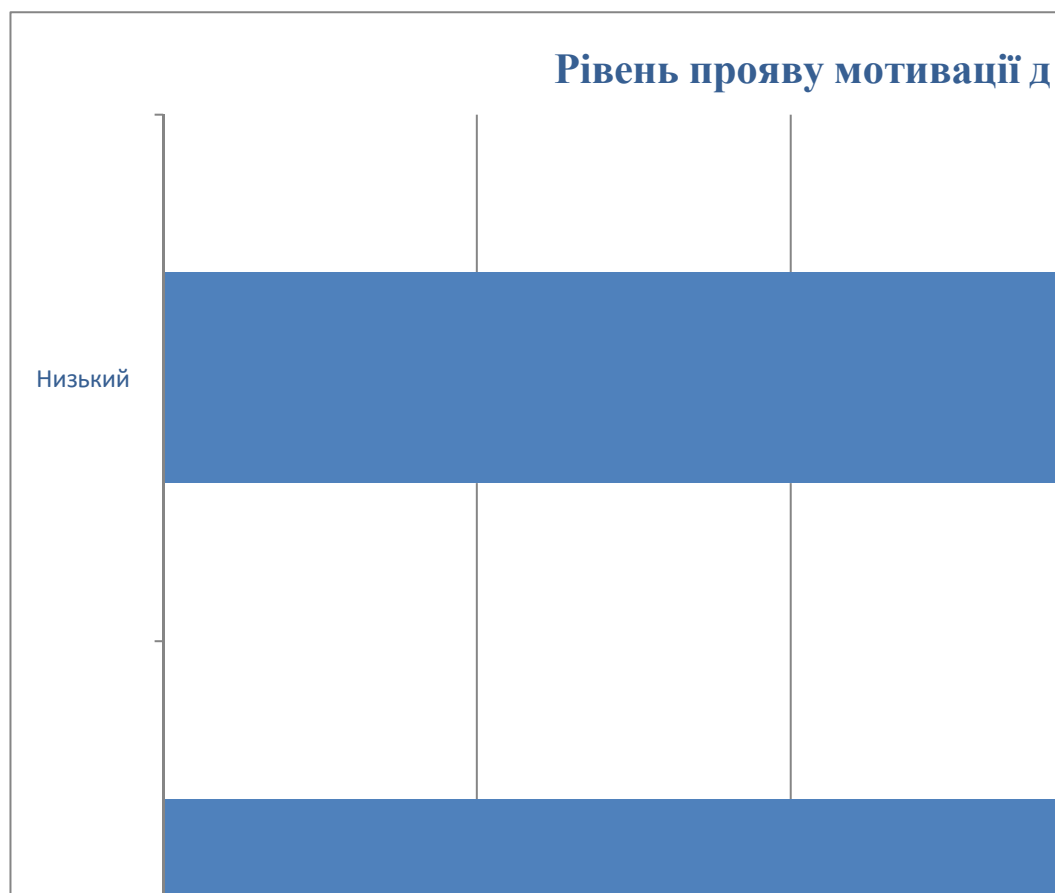


Рис. 2.4 – Рівні прояву мотивації до успіху

За результатами визначенні такі рівні:

- низький рівень прояву мотивації до успіху (30.0%);
- середній рівень прояву мотивації до успіху (56.7%);
- високий рівень прояву мотивації до успіху (13.3%).

За результатами дослідження рівнів прояву мотивації до успіху серед респондентів було визначено такі результати: низький рівень прояву мотивації до успіху визначено у 30,0% респондентів. Цей рівень свідчить про те, що значна частина респондентів має обмеження мотивації до досягнення успіху, можливо, вони не бачать значення або не відчують потреби в успіху в особистому або професійному житті. такі особи можуть бути меншими ініціативами, не орієнтованими на досягнення складних цілей.

Середній рівень прояву мотивації до успіху визначено у 56,7% досліджуваних. Такі опитуванні мають певну зацікавленість у досягненні успіху, але він не завжди активно націлені на досягнення або може стикатися з певними бар'єрами. Ці люди здатні працювати на досягнення цілей, але можуть потребувати додаткової підтримки або зовнішніх стимулів для досягнення високих результатів.

Високий рівень прояву мотивації до успіху у 13,3% опитуваних. Характеризуються своєю сильною спрямованістю на досягнення цілей і бажання перевершити власне обмеження. Ці особи можуть активно шукати можливості для розвитку, мають амбітні цілі і виявляють ініціативу в будь-яких ситуаціях.

Такий розподіл результатів свідчить про те, що особи мають середній рівень мотивації до успіху, що є позитивним знаком для забезпечення продуктивної діяльності, але виявляється у підвищеному мотиваційному потенціалі для досягнення більш високих результатів.

Для дослідження прояву мотивації уникнення невдач підібрано «Методику діагностика мотивації уникнення невдач» (Т. Елерс) [16].

За результатами методики визначають такі рівні:

- низький рівень - (від 2 д- 10 б.);
- середній рівень - (від 11 - 16 б.);
- високий рівень - (від 17 - 20 б.);
- дуже високий (понад 20 б.).

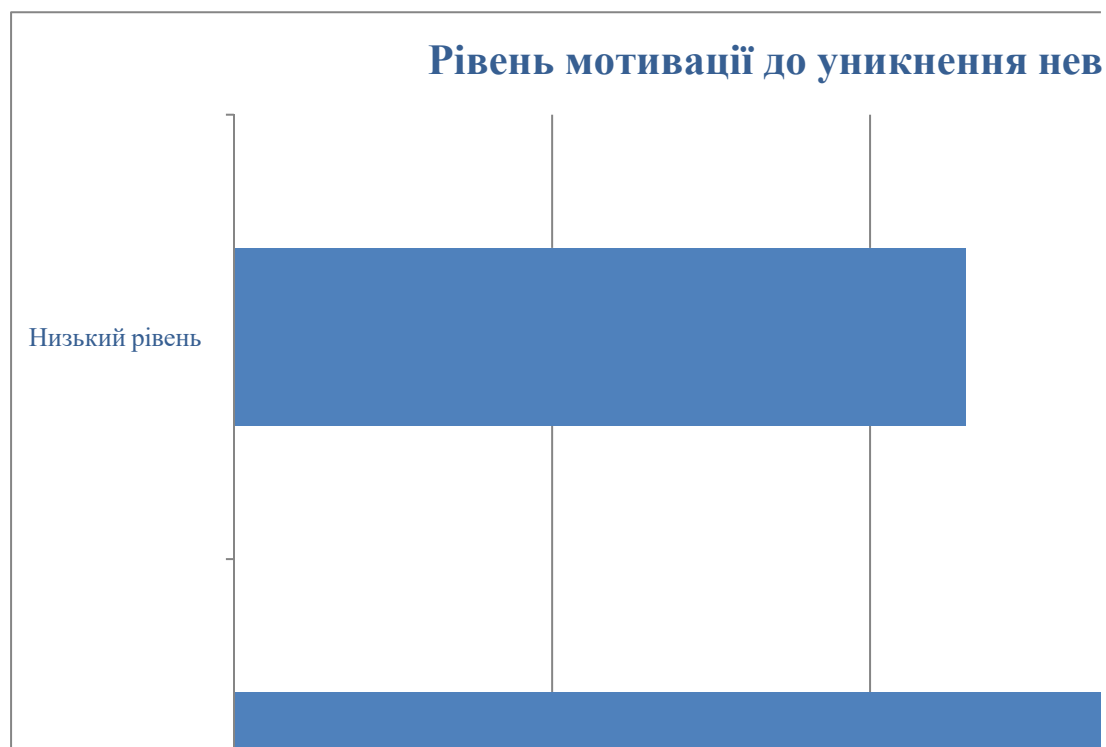


Рис. 2.5 – Рівень мотивації до уникнення невдач

За результатами визначенні такі рівні:

- низький рівень мотивації уникнення невдач (23.3%);
- середній рівень мотивації уникнення невдач (56.7%);
- високий рівень мотивації уникнення невдач (20.0%).

За результатами дослідження переважає середній рівень мотивації уникнення невдач. У сучасному суспільстві часто панує культура успіху, що змушує людей відчувати значний тиск щодо досягнення високих результатів і уникнення невдач. Така ситуація може сприяти розвитку мотивації, спрямованої не тільки на досягнення успіху, а й на уникнення помилок та поразок. Це може привести до середнього рівня мотивації, оскільки люди намагаються уникати невдач, але не завжди активно прагнуть досягти найвищих результатів. Середній рівень мотивації до уникнення невдач може бути пов'язаний із загальним ставленням до труднощів і викликів, яке сформувалося на основі попереднього досвіду. Люди, які вже пережили певні поразки, можуть

розвинути здатність до балансування між досягненням успіху та обережністю, що є результатом того, що їх мотивація не є надто високою чи низькою, а знаходиться на середньому рівні.

Для дослідження мотиваційної сфери обрано «Опитувальник визначення спонукань до вибору професії». Результати представлені на рисунку 2.6.

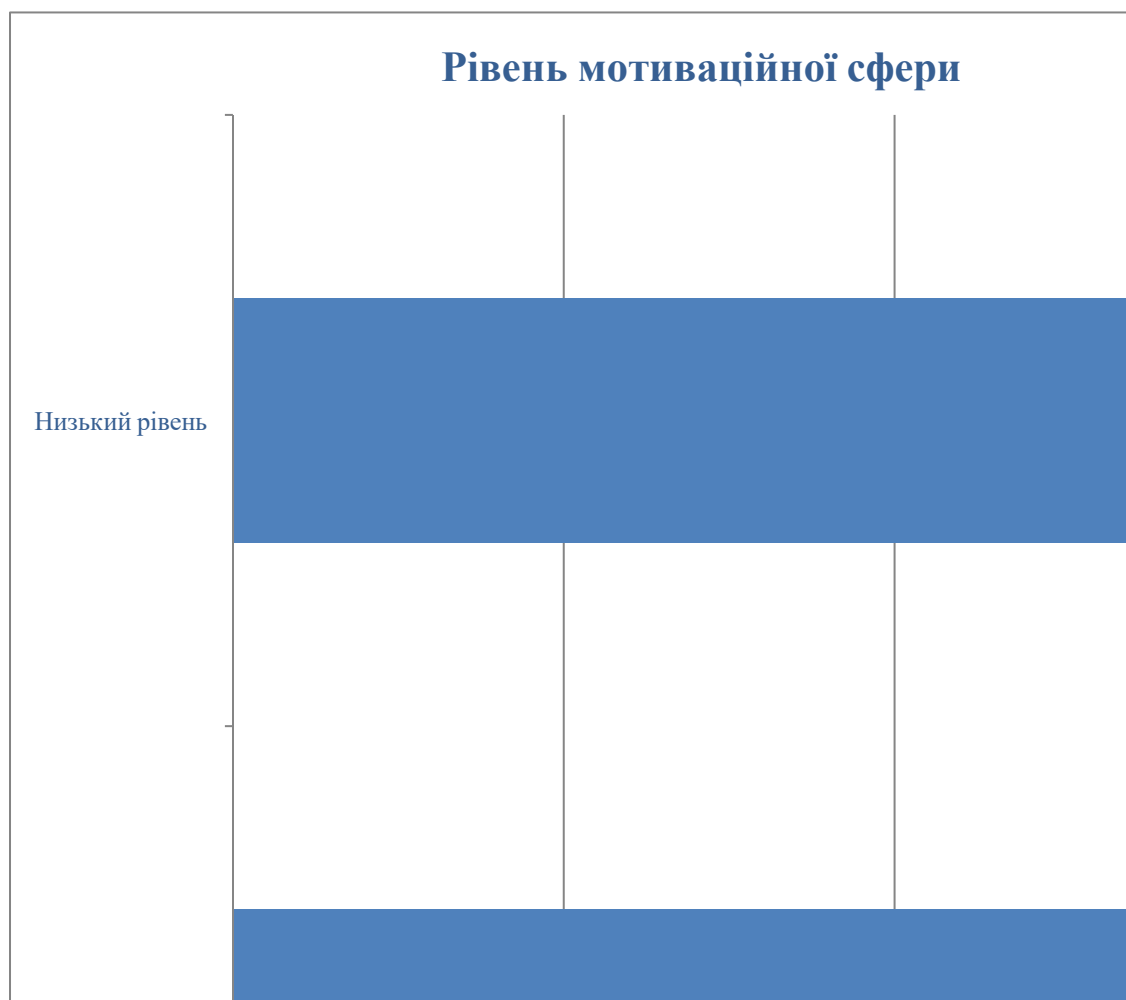


Рис. 2.6 – Рівень мотиваційної сфери

За результатами визначенні такі рівні:

- низький рівень мотиваційної сфери (26.7%);
- середній рівень мотиваційної сфери (53.3%);
- високий рівень мотиваційної сфери (20.0%).

За результатами дослідження переважає середній рівень мотиваційної сфери у фахівців-психологів.

Більшість людей демонструють середній рівень мотиваційної сфери, що свідчить про їх достатню зацікавленість у досягненні цілей, проте без прагнення до максимальних результатів. Менша частина респондентів має високий рівень мотивації, що вказує на амбітність і цілеспрямованість цих осіб. Низький рівень мотивації притаманний тим, хто або не відчуває внутрішніх потреб у досягненні, або стикається з внутрішніми чи зовнішніми перепонами для розвитку.

В результаті кластерного аналізу даних дослідження мотивації за тестом А. Меграбяни були виділені три групи учасників. Перша група (6,5% респондентів) характеризується перевагою мотиву уникнення невдач. Друга група не має чітко вираженого домінування мотивації уникнення невдач чи прагнення до успіху. Третя група (35,5% респондентів) виявила домінування мотивації прагнення до успіху.

Згідно з результатами проведених діагностичних методик, можна зробити висновок, що на формування мотивів у майбутніх психологів значний вплив має війна в Україні. Вони прагнуть до соціального добробуту, подолання асоціальності та "несвідомості" оточуючих, які порушують норми соціальної справедливості та громадянськості. Також є мотив самозбереження: студенти не задоволені своїм роликком у житті та своїм минулим, але одночасно займаються активною життєвою позицією. Перешкодами для них є різноманітні "агресивні" фактори, які загрожують фізичній цілісності осіб. Ще одна частина опитуваних прагнуть до успіху, але більшість

2.3. Практичні рекомендації щодо використання мотиваційних прийомів професійного розвитку психологів-практиків

Розробляючи ефективну систему мотивації, важливо враховувати основні психологічні прийоми та фактори, що впливають на професійну активність фахівців-психологів.

Модель ефективності діяльності передбачає такі методи мотивації:

- поєднання декількох видів робіт;
- формування ефективних робочих груп;
- встановлення ефективної комунікації відносин із клієнтами;
- вертикальне навантаження та розширення рівня автономності;
- відкриті та доступні канали зворотнього зв'язку;
- забезпечення можливостей кар'єрного зросту [7].

Саме тому мотивація успіху є важливою у становленні мотиваційної сфери особистості фахівців-психологів, яка у подальшому впливає на систему цінностей, потреб, інтересів, що спонукають їх до активної діяльності та свідомого ставлення до професійної діяльності. Вплив мотивації успіху є основою у становленні мотиваційної сфери особистості психолога до майбутньої професії.

Створення ефективного механізму мотивації, передбачає врахування особливостей мотиваційної сфери та особливостей мотиваційних типів фахівців.

Альтруїст: несе користь для суспільства, держави та колективу.

Наставник: опікується колективом, передає досвід, навчає колег.

Колективіст: створює дружню атмосферу у колективі та ефективну комунікацію у спілкуванні.

Майстер: можливість досягнення удосконалення в діяльності, цікаві завдання та робота, завдання, що відповідає здібностям, відсутність авторитаризму та жорстких рамок.

Мораліст: діяльність як обов'язок.

Вчений: можливість створювати нові ідеї та знання, процес навчання та саморозвитку.

Новатор: можливість творчості та нонконформізм.

Підприємець: можливість самостійно виконувати завдання та можливість мати власну справу.

Честолюбство: успіх, визнаний колегами, високий соціальний статус, можливість просування по службі, перевага у колективному суперництві.

Сибарит: зручний регламент та час роботи, відсутність перевантаження, збереження робочого місця.

Егоїст: ефективна зарплата та соціальна підтримка [7].

Врахування психологічних типів фахівців сприятиме становленню їх мотиваційної сфери у процесі професійної діяльності.

Рекомендаціями щодо становлення мотиваційної сфери фахівців-психологів є наступні:

- уникайте довгих пояснень та моралей;
- поважайте індивідуальність кожного;
- заохочуйте розбіжності в ідеях та думках;
- стимулюйте до колегіального прийняття рішень;
- орієнтуйтеся на мотивацію успіхів, а не на мотивацію уникнення невдач;
- не перевантажуйте фахівців задачами на цілий день;
- створюйте час можливість для реалізації творчих ідей;
- створюйте розумний компроміс на помилку;
- підштовхуйте на шлях неординарності та оригінальності;

- розвивайте мотивацію та інтереси до виконання поставлених завдань;
- не критикуйте фахівців у процесі виконання завдань [7].

У ході професійної діяльності важливо враховувати психологічні особливості фахівців, зокрема їх психологічні типи, які впливають на становлення мотиваційної сфери. Враховуючи рекомендації, важливо враховувати мотиваційні потреби фахівців та забезпечувати їх цікавими завданнями створюючи умови для досягнення успіху в процесі виконання професійної діяльності.

В освітній діяльності, зокрема у підготовці майбутніх психологів використовують різноманітні мотиваційні прийоми для розвитку навчально-пізнавальних мотивів таких, як:

- бесіди із залученням досвіду здобувачів;
- сучасні приклади та парадоксальні ситуації;
- кейс ситуації;
- демонстрація відеоматеріалів;
- створення проблемних ситуацій;
- мозковий штурм;
- творчі завдання;
- опрацювання тексту з інтернет джерел;
- незакінчені речення.

Запропоновані мотиваційні прийоми сприяють:

- підвищенню інтересу до виконання завдання;
- активізації інтелектуальних механізмів;
- розвитку дослідницьких навичок
- продуктивності виконання завдань;
- зацікавленості та активності здобувачів;
- груповій взаємодії;

- відповідальності за себе та інших;
- прагнення до самоактуалзації.

Доцільно також творчі завдання: кросворди, сканворди та загадки.

Доречним також є використання сучасної літератури та інтернет джерел, що сприяє активізації творчої та пізнавальної активності здобувачів.

Практичний досвід свідчить про те, що система мотивування є дещо іншою для здобувачів, які немотивовані до навчання.

Пропонується використовувати такі мотиваційні прийоми, як: дозування теоретичного матеріалу, репродуктивні методи, творчі методи, інтерактивні завдання, кейс ситуації, креативні завдання, кластери, дидактичні ігри та сертифікати.

У процесі виконання завдань доцільно мотивувати їх позитивною оцінкою. Такий підхід сприяє становленню мотиваційної сфери, зокрема здобувачі починають вірити у себе та свої можливості.

Сприяння мотивації успіху до професійної діяльності можливе за умови створення творчої атмосфери в групі, зокрема залучення максимальну кількість здобувачів до колективної взаємодії та співпрацею у процесі виконання завдання. Важливим є створення мотивації успіху на кожному етапі заняття та формувати відповідний мотиваційний цикл.

О. Браславська та О. Проценко, зазначають, що навчально-пізнавальна мотивація розгортається через кілька етапів [6].

Перший етап: мотивація початку роботи - первинна мотивація. Вона передбачає усвідомлення здобувачем, які нові знання він отримає; розуміння, як він зможе їх застосовувати; мотивація здобувачів до активної діяльності; активізація мотивів; зміцнення мотивів орієнтації на ефективну діяльність; підсилення мотиву зацікавленості [6].

Другий етап: мотивація виконання роботи –підсилення первинної мотивації. Він базується на орієнтації широкого спектру мотивів; використанні різноманітних комбінацій видів діяльності; репродуктивних та пошукових методах; усні письмові, індивідуальні та групові форми роботи [6].

Сприятливий вплив на становлення мотиваційної сфери матиме впровадження таких елементів, як: цікаві приклади, експерименти, парадоксальні факти, психологічні та історичні наративи, а також подання матеріалу нестандартними методами та формами. Важливим є емоційне забарвлення мови викладача, використання пізнавальних ігор, організація дискусій і кейсів, а також впровадження системи заохочення.

Третій етап: мотивація завершення заняття - визначення цілей. Його суть полягає в залученні здобувачів до діяльності; накопичення позитивного досвіду; розвиток позитивної установки; формування позитивної мотивації [6].

Враховуючи позицію авторів, важливим є підтримка мотивації успіху на окремих етапах заняття, що сприятиме становленню мотиваційної сфери здобувачів. Кожен етап представляє собою мотиваційну ситуацію, що розкриває мотиваційний потенціал кожного здобувачів, тому викладачу необхідно впроваджувати мотиваційні прийоми та форми в освітньому процесі. Такий мотиваційний процес впливає на гармонійний розвиток здобувачів в цілому, адже мотивація успіху на занятті є ефективним прийомом становлення їх мотиваційної сфери [6].

Доцільно використовувати соціальні мережі та інтернет-ресурси, зокрема: розміщення реклами в соцмережах, створення імітаційних трейлерів, проведення розміщення через відеоконференції, створення сторінок у соцмережах, облікові записи в Instagram та Facebook, публікацію фото та розміщення презентацій, а також використання інтерактивних платформ (Zoom). і Moodle), інтерактивних карт та ігор.

Рекомендаціями мотивації успіху для становлення мотиваційної сфери у навчально-пізнавальній діяльності є наступні:

- визначте пріоритети та переваги слухачів;
- орієнтуйтеся на їх інтереси;
- орієнтуйтеся на їх практичні навички;
- наближуйте практичні завдання до реальних умов;
- створюйте мотиваційні завдання;
- розробляйте мотиваційні тренінги;
- при створенні курсу враховуйте побажання слухачів;
- наводьте у ході занять приклади з реального життя;
- спрямуйте освітній процес на дослідження;
- здійснюйте комунікативну взаємодію;
- стимулюйте до розв'язання проблемних ситуацій;
- стимулюйте до активного слухання;
- надавайте можливість вибору при виконанні завдань;
- враховуйте думку слухачів при виконанні завдань;
- надавайте інформацію невеликими порціями;
- в кінці заняття підводьте слухачів до саморефлексії [4].

Таким чином, використання мотиваційних прийомів сприятиме професійному розвитку психологів-практиків та становленню їх мотиваційної сфери на всіх етапах. Психоемоційна підтримка мотивації сприяє становленню внутрішньої мотивації та наповнює кожний етап психологічним змістом. Доцільність підбору мотиваційних форм і методів сприятиме гармонійному розвитку особистості психолога-практика та розвитку позитивної мотивації до професійної діяльності.

Психологічний тренінг є засобом формування комунікативної компетентності фахівців-психологів, зокрема: комунікативних знань,

комунікативних вмінь, комунікативних навичок, розвиток комунікативних здібностей. Впровадження психологічного тренінгу є доцільним та актуальним, оскільки сприятиме покращенню психоемоційної сфери та становленню мотиваційної сфери фахівців у будь якій сфері загалом.

Психологічний тренінг становлення мотиваційної сфери фахівців-психологів сприятиме їх мотивації до кар'єрного зростання у професійній діяльності. Структурування психологічного тренінгу потребує від тренерів ретельної теоретичної підготовки, зокрема розробки ефективної тренінгової програми, яка б була спрямована на становлення та розвиток мотиваційної сфери учасників тренінгової групи. При розробці тренінгової програми, важливо враховувати потреби та запити усіх учасників групи.

Основними елементами тренінгової роботи є:

- розширення свідомості учасників тренінгової групи;
- зміна установок на ефективну діяльність та співпрацю;
- активізація учасників тренінгової групи до виконання проблемних завдань.

Головною метою тренінгових занять є створення сприятливого, комфортного, психологічного клімату у групі та активізація самих учасників до виконання завдань. В результаті проведення ефективної тренінгової роботи у фахівців-психологів можуть відбутися суттєві зміни у сприйнятті себе та інших учасників групи, розуміння себе та інших учасників групи; бажання допомогти собі та учасникам групи. За результатами тренінгових занять відбудуться становлення мотиваційної сфери фахівців-психологів.

Метою психологічного тренінгу становлення мотиваційної сфери фахівця-психолога визначено:

- теоретичне ознайомлення учасників із мотивацією успіху та мотивацією досягнення;

- практичне ознайомлення із мотиваційними прийомами та методами;
- ознайомлення із методами посилення мотивації та стимулювання;
- практичне ознайомлення із мотиваційними техніками;
- ознайомлення із морально-психологічними методами мотивації;
- ознайомлення із організаційними методами мотивації.

Завданнями психологічного тренінгу становлення мотиваційної сфери фахівця-психолога визначено наступні:

- оволодіння теоретичними поняттями мотивація успіху та мотивація досягнення;
- ознайомлення із психологічними теоріями мотивації особистості;
- ознайомлення із морально-психологічними методами мотивації;
- ознайомлення із організаційними методами мотивації.
- ознайомлення із методами посилення мотивації та стимулювання;
- практичне ознайомлення із мотиваційними техніками;
- практичне ознайомлення із мотиваційними прийомами та методами;
- розвиток самооцінки;
- розвиток комунікативних навичок учасників;
- розвиток навичок групової роботи.

Тренінгова програма становлення мотиваційної сфери фахівця-психолога складається із чотирьох тренінгових занять:

Тематика тренінгових занять:

Заняття 1. «Портрет фахівця-психолога».

Заняття 2. «Ефективний імідж фахівця-психолога».

Заняття 3. «Морально-психологічні методи мотивації».

Заняття 4. «Організаційні методи мотивації»

Заняття 5. «Мотиваційні фактори кар'єрного зростання».

Участь у мотиваційному тренінгу дає майбутнім фахівцям можливість розвинути важливі соціально-психологічні компетенції, які сприяють їхньому професійному та особистісному зростанню. Ось основні навички та вміння, якими вони володіють:

Створення портрету фахівця-кар'єриста: учасники тренінгу навчаються формувати свою кар'єрну стратегію, виокремлювати ключові фактори, які починають успіх у професії, а також розуміти, як правильно продемонструвати свої досягнення та сили для досягнення кар'єрних цілей.

Підтримання власного успішного іміджу: розвиток уміння створювати та підтримувати позитивний імідж, який сприяє успішній кар'єрі, покращенню міжособистісних відносин та збільшенню професійного визнання. Це включає в себе зовнішній вигляд, поведінку, манеру спілкування і підхід до роботи.

Вміння та навички ефективної комунікативної взаємодії: учасники тренінгу зроблять навички вербальної та невербальної комунікації, а також стратегії активного слухання і зворотного зв'язку. Це важливий аспект для побудови здорових робочих відносин і вирішення конфліктів.

Позитивні зміни в особистісному та професійному розвитку: тренінг прогресу розвитку особистісних якостей, таких як емоційна стійкість, самоконтроль, мотивація та впевненість у собі, що є основою для професійного зростання та успішної кар'єри.

Вміння ставити перед собою стратегічні цілі: навчання планування, постановці довгострокових і короткострокових цілей, а також методам їх досягнення. Це дозволяє учасникам бути більш орієнтованими на результат і ефективно рухатися до бажаних результатів.

Вміння взаємодіяти з колегами: вміння працювати в команді, проявляти лідерські якості та співпрацювати з іншими професіоналами для досягнення

спільних цілей. Це додатково створювати здорове робоче середовище і продуктивність команди.

Вміння виявляти креативність та творчість: тренінг успішно розвинути креативний підхід до розв'язання професійних завдань, розмістити нестандартні рішення та впроваджувати інноваційні ідеї, що є продуктивними для розвитку кар'єри в умовах швидких змін на ринку праці.

Вміння швидко знаходити та приймати рішення: учасники тренінгу отримують навички швидкого аналізу ситуації, оцінки можливих варіантів і прийняття оптимальних рішень в умовах обмеженого часу та високого рівня стресу.

Навички самореалізації в різних сферах: тренінг допоможе учасникам усвідомити свій потенціал і сприяти самовдосконаленню. Вони навчаються замість своїх сил у професійній діяльності та знаходять шляхи для особистісного розвитку в різних сферах життя.

У результатах такого тренінгу майбутні фахівці лише не сприймають практичні навички, а й формують позитивне ставлення до свого професійного розвитку, що дозволяє їм бути конкурентоспроможними на ринку праці та досягти успіху у своїй кар'єрі.

Психологи-практики рекомендують декілька ефективних стратегій для подолання прокрастинації та підвищення мотивації. Ось деякі з них:

1. Розбиття завдань на дрібніші частини: великі завдання можуть викликати відчуття перевантаженості, що призводить до відкладання роботи. Розвиток завдання на дрібніші, конкретні етапи втратити тривогу та зробити завдання більш керованим. Кожен виконаний етап дає відчуття досягнення, що стимулює продовжувати працювати.

2. Техніка "Помідор": ця техніка включає роботу в циклах по 25 хвилин, після яких слід 5 хвилин відпочинку. Після чотирьох циклів робочого часу робиться перерва (15-30 хвилин). Це забезпечує збереження концентрації та знижує ризик підвищення, підтримуючи рівень енергії та мотивації.

3. Візуалізація успіху: візуалізація кінцевого результату дозволить створити емоційний зв'язок з досягненням мети. Уявлення про себе, коли завдання виконано, дає можливість створити внутрішню мотивацію, яка надихає на подолання труднощів.

4. Встановлення чітких та досяжних цілей: визначення конкретних, вимірюваних і досяжних цілей дозволить уникнути відчуття безнадійності та невизначеності. Якщо мета чітко сформульована, це дає людині орієнтир і знижує зменшеність до відкладання.

5. Самопідтримка та позитивний внутрішній діалог: важливо бути добрим до себе, не дозволяти жорсткій самокритичності заважати виконанню завдань. Позитивний внутрішній діалог, спрямованість на досягнення, а не на помилки, свою самооцінку та знижує рівень стресу.

6. Визначення причини прокрастинації: якщо прокрастинація є сигналом наявності глибших проблем, таких як страх перед невдачею, перфекціонізм чи яскрава мотивація. Важливо усвідомити причини, що заважають успіху, і працювати над їх усуненням.

7. Система винагород: встановлення нагород для досягнення маленьких етапів роботи здійснюється мотивацією. Це може бути короткий відпочинок, переглянути улюблене відео чи будь-яка інша дія, що отримує задоволення після виконання завдання.

8. Підтримка і відповідальність перед іншими: пошук партнера по роботі або підтримка колег може значно підвищити мотивацію.

Відповідальність перед іншою людиною змушує людей дотримуватися намічених термінів і не відкладати завдання потім.

9. Мінімізація відволікаючих факторів: створення робочого середовища, яке мінімізує відволікання, залишитися зосередженим. Це може бути вимкнення соціальних мереж, телефонних сповіщень або створення комфортного робочого простору.

10. Регулярна рефлексія та оцінка прогресу: підведення підсумків і оцінка власного прогресу допомагають побачити, що вже зроблено, і підтримати мотив. Важливо відзначити навіть найменші досягнення.

Ці стратегії допомагають не тільки подолати прокрастинацію, а й підтримати високий рівень мотивації, що веде до успіху в роботі та особистому житті. [45].

Ефективними стимулами мотивації є: соціальна мотивація, психологічна мотивація, кар'єрна мотивація та освітня мотивація.

Використовуючи рівні прийоми мотивації важливо комбінувати їх [13].

Для становлення мотиваційної сфери необхідно створити такі умови, які забезпечують розвиток внутрішньої мотивації, формування цілеспрямованості та стимулювання бажання досягти професійних та особистих цілей. Ось кілька ключових умов, які сприяють становленню мотивації:

1. Читкість цілей та орієнтованість на результат потрібно шукати конкретні, досяжні і значущі цілі, які мають реальне значення для особистості. Важливо, щоб ці цілі були зрозумілими і чітко сформульованими, оскільки це дає людям зрозуміти, до чого вона прагне.

2. Позитивне робоче середовище. Створення середовища, яке сприяє розвитку та підтримці мотивації, є фактором. Це включає як фізичне

оточення, так і психологічний клімат. Підтримка колег, відкрита комунікація, взаємоповага та позитивна атмосфера значно

3. Підтримка та заохочення. Визнання досягнень і постійне заохочення є випускними аспектами для підтримки мотивації. Відчуття того, що робота оцінюється, і що є реальними нагородами для досягнення, стимулює прагнення до подальших зусиль. Позитивна оцінка не тільки отримує самооцінку, але й мотивує на досягнення нових.

4. Індивідуальний підхід. Кожна людина має свої унікальні потреби та інтереси, тому важливо адаптувати умови навчання, роботи чи розвитку до індивідуальних особливостей особистості. Це може включати врахування її сильних сторінок, мотиваційних чинників і потребу у розвитку. Індивідуальний підхід швидше людей відчути себе важливою частиною процесу та розвивати внутрішній мотив.

5. Самоусвідомлення та рефлексія. Сприяння процесу самоусвідомлення та рефлексії допоможе людині усвідомити свої сильні та слабкі сторони, а також мотиви, які керують її діями. Це дозволяє не лише оцінити ваші досягнення, але й програмне забезпечення для вдосконалення. Рефлексія є елементом для розвитку особистої мотивації.

6. Розвиток самодисципліни. Мотивація часто потребує розвитку самодисципліни. Коли людина здатна організувати свою діяльність, чітко розрізняти позиції і досягати плану, це підтримує постійну мотивацію в навіть складні моменти. Самодисципліна є для сталого прогресу в досягненнях цілей.

7. Психологічна підтримка та навчання. Підтримка зі сторони досвідчених викладачів або колег може допомогти людям не тільки знайти правильний напрямок у досягненні своїх цілей, але й подолати труднощі. Психологічна підтримка сприяння формуванню почуття безпеки і впевненості, що є елементом для розвитку мотивації.

8. Розвиток гнучкості та адаптивності. Здатність до адаптації до нових умов, змінених вимог чи викликів забезпечує стійкість мотивації. Коли людина вчиться бути гнучкою та відкритою до змін, вона стає більш стійкою до невдачі і здатною знайти нові шляхи для досягнення своїх цілей.

9. Постійне навчання та саморозвиток. Забезпечення можливостей постійного розвитку, навчання та вдосконалення професійних навичок стимулює інтерес до роботи та вашу мотивацію роботи. Постійне навчання дозволяє відчувати прогрес, що є фактором підтримки.

10. Залучення до прийняття рішення. Якщо людина має можливість бути залученою до процесу прийняття рішень, вона відчуває більшу відповідь за результат, що погіршує її мотивацію. Це також дає відчуття контролю над ситуацією і здатність впливати на результат.

Таким чином, створення сприятливих умов для розвитку мотиваційної сфери дозволяє не тільки досягти високих результатів у професійній діяльності, а й сприятливому гармонійному особі.

Технологія самомотивації передбачає застосування різних мотиваційних прийомів, які допомагають людині підтримувати високий рівень внутрішнього стимулу та досягати поставлених цілей. Ось кілька основних мотиваційних прийомів, які входять до цієї технології:

1. Постановка конкретних і досяжних цілей. Чітке визначення цілей є основою для самомотивації. Важливо формулювати цілі так, щоб вони були реалістичними, вимірними та досяжними. Це дозволяє людині не тільки мати ясне виявлення про напрямок своїх зусиль, але й відчувати прогрес, коли досягаються проміжні результати.

2. Розбивка великих завдань на дрібні етапи. Велике завдання може здаватися важким і складним, що може призвести до втрати мотивації.

Розбивка завдання на менших, досяжних етапах полегшити страх перед великими труднощами і забезпечити досягнення навіть при невеликих кроках.

3. Візуалізація успіху. Уявлення успіху в майбутньому підтримувати мотивацію на високому рівні. Регулярна візуалізація своїх досягнень залишає фокус на кінцевій меті та створює емоційний зв'язок з результатом, що мотивує до дії.

4. Ведення щоденника досягнення. Фіксація своїх досягнень кожного дня дає можливість відстежити прогрес і не втрачати мотивацію. Це також підвищить самовизначення і самооцінку, остання людина може наочно побачити, скільки вона вже досягла.

5. Афірмації та позитивні самонастанови. Використання позитивних тверджень, таких як «Я здатний досягти своїх цілей», «Я володію необхідними навичками» дозволяє змінити внутрішній стрій та налаштуватися на успіх. Це створює позитивну психологічну атмосферу і стимулює до подальших дій.

6. Самопідтримка і самооцінка. Важливо вміти підтримувати себе в моменти труднощів і визнавати свої досягнення. Позитивне ставлення до себе, завдяки своїм слабким сторінкам і здатність навчатися на помилках сприяють зміцненню внутрішньої мотивації.

7. Робота з емоціями. Управління емоціями є безліч аспектом самомотивації. Використання техніки, яка допомагає усунути стрес, як-от дихальні вправи, медитація або прогулянки на свіжому повітрі, може зменшити негативний вплив емоційного фону на продуктивність.

8. Нагородження себе для досягнення. Встановлення системи нагород для досягнення є ефективним стимулом для підтримки мотивації. Це може бути як матеріальна винагорода, так і просто задоволення від відпочинку після виконаної роботи. Важливо, щоб нагорода була пропорційною до досягнутого результату.

9. Робота з внутрішніми переконаннями. Часто внутрішні бар'єри, як-от сумніви у своїх силах або страху невдачі, можуть знизити рівень мотивації. Техніки зміни негативних переконань, як-от переосмислення ситуацій або використання техніки когнітивно-повідінкової терапії, допомагають позбутися цих блоків і підвищити мотивацію.

10. Часове планування та організація. Створення чіткого плану дій на кожен день тижня, чи місяць можна уникнути відкладання важливих завдань. Правильне управління часом та перевагами підтримує високий рівень мотивації, знижуючи стрес і втому від перевантаження.

11. Підтримка соціальних зв'язків. Залучення близьких людей або колег до процесу може позитивно вплинути на мотивацію. Взаємна підтримка та обмін ідеями допомагають підтримувати високий рівень енергії та ентузіазму в процесі досягнення цілей.

12. Пошук натхнення в інших. Спостереження за успіхами інших людей, читання мотиваційних книжок або слухання історії успіху можна досягти і допомогти повірити у власній силі.

Ці мотиваційні прийоми допомагають підтримувати високий рівень внутрішньої мотивації, фокусуватися на досягненнях цілей і долати перешкоди на шляху до особистого і професійного розвитку.

Основними аспектами психологічного тренінгу становлення мотиваційної сфери фахівців-психологів визначено:

- ознайомлення із поняттями мотивація успіху та уникнення невдач;
- ознайомлення із теоретичними поняттями щодо мотиваційної сфери;
- ознайомлення із структурними компонентами мотиваційної сфери;
- ознайомлення із психологічними теоріями мотивації особистості;
- ознайомлення із морально-психологічними методами мотивації;

- ознайомлення із організаційними методами мотивації;
- ознайомлення із методами стимулювання;
- ознайомлення із мотиваційними прийомами;
- ознайомлення із мотиваційними техніками.

Мотиваційні прийоми та методи являють собою сукупність засобів за допомогою яких досягається певна мета, зокрема становлення мотиваційної сфери фахівців-психологів. Впровадження мотиваційних методів та прийомів у процесі психологічного тренінгу максимально забезпечить активність фахівців-психологів до вирішення поставлених завдань.

Таким чином, запропонований психологічний тренінг сприятиме професійному розвитку психологів-практиків та становленню їх мотиваційної сфери, що у подальшому сприятиме мотивації їх кар'єрного зростання у професійній діяльності. Метою даного психологічного тренінгу є теоретичне ознайомлення учасників із мотивацією успіху та мотивацією досягнення, практичне ознайомлення із мотиваційними прийомами, методами посилення мотивації, морально-психологічними та організаційними методами мотивації. Основними завданнями психологічного тренінгу визначено: оволодіння теоретичними поняттями мотивація успіху та мотивація досягнення; ознайомлення із психологічними теоріями мотивації особистості, морально-психологічними методами мотивації, організаційними методами мотивації, методами посилення мотивації та стимулювання, мотиваційними прийомами та техніками.

Висновки до розділу

Здійснено емпіричне дослідження впливу мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків, що передбачала вивчення таких напрямів: мотивацію потреб, провідний тип мотивації, мотивацію впливів, мотивацію до успіху та ризику, мотивацію уникнення невдач, мотиваційну сферу особистості. За результатами дослідження визначено середні показники мотиваційної сфери особистості фахівців-психологів.

Визначено мотиваційні прийоми професійного розвитку психологів-практиків: врахування наявних потреб та підбір завдань, які стимулюють інтерес до їх виконання; впровадження інтелектуальних дискусій, кейсів, прийомів мотивації успіху; постановка реалістичних вимог, які мають бути досяжними, що сприятиме мотивації успіху у процесі виконання завдання; забезпечення зворотнього зв'язку у процесі виконання завдання; похвала та винагорода за виконане завдання. Охарактеризовано мотиваційні типи, які впливають на професійний розвиток психологів-практиків та становлення їх мотиваційної сфери, створюючи умови для досягнення успіху в процесі виконання професійної діяльності.

Розроблено психологічний тренінг професійного розвитку психологів-практиків та визначено основні завдання: оволодіння теоретичними поняттями мотивація успіху та мотивація досягнення; ознайомлення із психологічними теоріями мотивації особистості, морально-психологічними методами мотивації, організаційними методами мотивації, методами посилення мотивації та стимулювання, мотиваційними прийомами та техніками.

ВИСНОВКИ

Проаналізовано сучасні підходи до поняття «мотивація», яку визначено є як динамічне утворення, що підтримує психічну активність особистості у процесі професійної діяльності, зокрема мотивацію можна віднести до двох напрямів: мотивація є структурним утворенням особистості, сукупністю чинників або мотивів та мотивація є динамічним утворенням, що підтримує психічну активність особистості у процесі професійної діяльності.

Розкрито сутність поняття «мотивація успіху», яка є психологічним феноменом, що виявляється в постійних змінних умовах, впливаючи на розвиток мотивації досягнень у професійній діяльності та визначено, що мотивація успіху сприяє становленню мотиваційної сфери психологів-практиків та визначає ефективність досягнення результату у конкретній ситуації.

Вивчено наукові підходи до сутності поняття «професійного розвитку психологів-практиків», що характеризується багатогранністю та розглядається як індивідуальна форма розвитку особистості, яка проявляється у вирішенні нею професійних завдань та охарактеризовано мотиваційну сферу, яка є ядром особистості, де перетинаються всі особистісно-індивідуальні властивості, що визначають характер мотиваційних процесів у професійній діяльності.

Визначено мотиваційні фактори професійного розвитку психологів-практиків, зокрема індивідуально-психологічні властивості, мотиваційні характеристики, особистісні якості, типи мислення та структурні компоненти мотивації, які сприятимуть становленню їх мотиваційної сфери у професійній діяльності.

Здійснено емпіричне дослідження впливу мотивації успіху на професійний розвиток психологів-практиків, що передбачало вивчення таких

напрямів: мотивацію потреб, провідний тип мотивації, мотивацію впливів, мотивацію до успіху, мотивацію уникнення невдач, мотиваційну сферу особистості. За результатами дослідження встановлено середні показники професійного розвитку психологів-практиків та розвитку їх мотиваційної сфери.

Визначено мотиваційні прийоми професійного розвитку психологів-практиків, а саме: врахування наявних потреб та підбір завдань, які стимулюють інтерес до їх виконання; впровадження інтелектуальних дискусій, кейсів, прийомів мотивації успіху; постановка реалістичних вимог, які мають бути досяжними, що сприятиме мотивації успіху у процесі виконання завдання; забезпечення зворотнього зв'язку у процесі виконання завдання; похвала та винагорода за виконане завдання. Охарактеризовано мотиваційні типи, які впливають на професійний розвиток психологів-практиків та становлення їх мотиваційної сфери, створюючи умови для досягнення успіху в процесі виконання професійної діяльності.

Розроблено психологічний тренінг професійного розвитку психологів-практиків метою якого є теоретичне ознайомлення учасників із мотивацією успіху та практичне ознайомлення із мотиваційними прийомами, факторами посилення мотивації, морально-психологічними та організаційними методами мотивації у професійній діяльності.