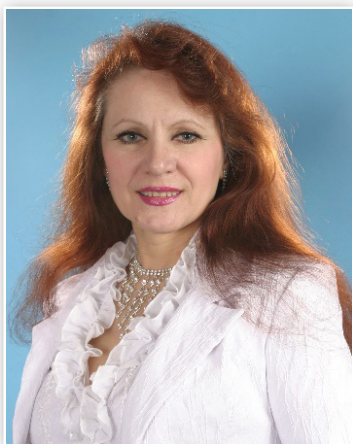




3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ



Віра Петрівна Чудакова,

кандидат психологічних наук,
старший науковий співробітник
Інституту педагогіки НАПН України,
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України,
психолог, тренер, старший викладач,
консультант, коуч,
м. Київ

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3801-6545>

УДК 159.923:005.336.1/5:005.591.6

DOI: [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2019-3\(74\)-52-61](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2019-3(74)-52-61)

ПУТІВНИК ДОСЛІДЖЕННЯ СКЛАДОВИХ МОТИВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ: МОТИВІВ І МОТИВАЦІЇ З МЕТОЮ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

Анотація.

У статті розкрито актуальність і перспективність вивчення та розв'язання проблеми науково-методичного забезпечення формування компетентностей конкурентоздатності особистості. Однією з компонентів конкурентоздатності особистості є компетентності професійного самовизначення опантів (людина, що обирає професію). Представлено авторську технологію «формування компетентностей конкурентоздатної особистості» та моделі її реалізації. Запропоновано алгоритм самодіагностики опантанта. Розкрито компоненти, які відповідають «Формулі вибору професії».

У статті подано теоретико-методологічний і практичний термінологічний та понятійний апарат дослідження складових мотиваційної компетентності: мотивів і мотивацій з метою професійного самовизначення. Здійснено опис дослідження мотиваційної компетентності для професійного самовизначення, що реалізується з метою визначення переважного виду мотивів, а також міри їх впливу на вибір професії: внутрішні індивідуальні значущі мотиви; внутрішні соціальні значущі мотиви; зовнішня позитивна мотивація; зовнішня негативна мотивація. Розкрито опис алгоритму здійснення дослідження мотивів вибору професії за методикою «Мотиви вибору професії». Його реалізацію подано в такій послідовності: 1) інформаційно-смісловий блок; 2) діагностичний блок; 3) аналітично-інтерпретаційний та прогностичний блок.

Ключові слова: методи психодіагностики; професійне самовизначення, компетентність; опант (людина, яка вибирає професію); мотивація; мотиви; внутрішні індивідуальні значущі мотиви; внутрішні соціальні значущі мотиви; зовнішня позитивна мотивація; зовнішня негативна мотивація.

На сучасному етапі реформування освітньої галузі особливої значущості набуває актуальність і важливість вивчення та розв'язання проблеми науково-методичного забезпечення формування компетентностей конкурентоздатності особистості, одного з головних факторів, підготовки вчителя до реалізації компетентнісно-орієнтованого навчання в умовах інноваційної діяльності. Важливим компонентом конкурентоздатності особистості є компетентності професійного самовизначення опантів (людина, яка обирає професію) в умовах реалізації компетентнісно-орієнтованого навчання у форматі нової української школи (НУШ) [10–12]. Створення відповідних умов для розвитку особистості учасників освітнього процесу надасть можливість закладам освіти *підвищити якість підготовки* випускників і фахівців-професіоналів до професійного самовизначення, самостійного життя, самореалізації, соціалізації та сформувати високий рівень їх конкурентоздатності у швидкозмінному інноваційному середовищі [12].

З метою підготовки вчителя до реалізації компетентнісно-орієнтованого навчання необхідно визначити та сформувати ключові компетентності в учнів, а також ними має володіти і сам учитель. Як можна навчити будь-кого тому, у чому сам не є компетентним? Щоб здійснювати ефективний педагогічний вплив на учнів під час формування ключових компетентностей, учителю необхідно оволодіти об'єктивними науковими знаннями про їхні індивідуальні особливості.

З цією метою необхідно оволодіти навичками використання методів наукової психологічної діагностики. Особливої уваги потребує вивчення питання *«науково-методичного забезпечення формування компетентностей конкурентоздатності особистості»*. Його відображення реалізовано в процесі виконання науково-дослідної роботи (НДР) автором публікації. Було також з'ясовано, що одним із важливих компонентів конкурентоздатності особистості є компетентності професійного самовизначення опантів в умовах допрофесійної та професійної підготовки.



З метою розв'язання зазначених суспільно значущих проблем нами запропоновано авторську комплексну систему науково-методичного забезпечення допрофесійної та професійної підготовки оптантів. З метою її реалізації було розроблено, адаптовано і впроваджено авторську «Технологію формування компетентностей конкурентоздатної особистості в умовах допрофесійної та професійної підготовки» (далі – «Технологія»). Технологія містить дві взаємопов'язані моделі, які доповнюють одна одну та відповідають діагностичному (констатувальному) та корекційно-розвивальному (формуальному) етапам дослідження, а саме:

1) Діагностична модель експертизи компетентностей професійного самовизначення оптантів в умовах допрофесійної підготовки;

2) Корекційно-розвивальна модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Сучасні психологічні технології формування компетентностей конкурентоздатної особистості».

Кожна з моделей охоплює такі основні блоки: інформаційно-смысловий, діагностичний, аналітично-інтерпретаційний, прогностичний та корекційно-розвивальний [10].

У поточному дослідженні нами було прийнято рішення здійснювати не просто діагностику з метою професійного самовизначення (за допомогою психолога-консультанта), а саме самодіагностику учня/оптанта.

У процесі «вибору професії» важливими виявляються відповіді на запитання:

- Хто має зробити останній і вирішальний вибір?
- Хто несе відповідальність, якщо вибір зроблено невірно?

Майбутньому випускнику закладу загальної середньої освіти (ЗЗСО) важливо розуміти, що головна відповідальність залежить від на того, хто обирає професію.

Щоб здійснити правильний вибір професії та не помилитися, поклавшись на думку оточуючих (батьків, психолога, класного керівника, вчителів, друзів, засобів масової інформації тощо), молоді люди мають самостійно проявити активність у доборі інформації про майбутню професію. Якщо не бути допитливим і цілеспрямованим у світі професій, то неправильний крок неминучий. Лише висока активність і справжня зацікавленість власною долею забезпечать правильний вибір професії.

З метою надання практичної допомоги оптанту (за Є. Клімовим) щодо правильності вибору професії в поточному дослідженні ми надали можливість людині особисто отримати можливість і практичний досвід у сфері психодіагностики з метою професійного самовизначення. Нами було запропоновано оптимальний набір психодіагностичних методик (засобів), за допомогою яких **можна визначити**: 1) професійні *інтереси*; 2) *схильності*; 3) *мотиви* вибору професії; 4) *спрямованість*; 5) *індивідуальні особливості особистості здібності*.

Нам відомо, що «правильно» обрати професію з усього різноманіття досить складно. Також було

з'ясовано, що **зробити правильний вибір** – означає знайти професію, яка буде:

- цікавою та привабливою;
- доступною і посилюююю;
- мати попит на ринку праці.

Таким чином, діагностичний інструментарій (тести, опитувальники, анкети тощо), що належить до діагностичного пакета професійного самовизначення, згруповано нами в компоненти, що відповідають **«Формулі вибору професії»** [4; 5; 10], що має такий вигляд:

ХОЧУ! – МОЖУ! – ТРЕБА!

«ХОЧУ!» – представлено вашими особистими *цілями і цінностями, мотивами, профільними професійними інтересами і схильностями*. У цьому розділі ви зможете ознайомитися з інформаційно-смысловим блоком щодо вивчення названих термінів і понять.

З метою діагностики/самодіагностики нами було запропоновано цілий освітній комплекс, що містить психолого-діагностичний пакет методик професійного самовизначення, за допомогою якого виникає можливість здійснити діагностику за підтримки психолога. Також ви самостійно зможете виконати самодіагностику власних особливостей: *інтересів, схильностей, цінностей, мотивів* професійної діяльності тощо. Процес самопізнання є досить тривалим і скрупульозним.

«МОЖУ!» – представляє проблему людських можливостей (фізіологічні, психічні, психологічні). Для кожної людини важливо знати власні *здібності, характеристичні риси та особливості*, що нададуть можливість у подальшому оволодіти майбутньою професією, а також успішно працювати за нею.

Також *важливо знати протипоказання* (медичні, психологічні, фізіологічні тощо) щодо майбутньої професії. Адже, наприклад, людина, яка є дальтоніком (не може розрізняти деякі кольори), не зможе бути водієм чи машиністом локомотива; якщо людина, боїться вигляду крові, то вона ніколи не зможе працювати хірургом і бути успішною у цій галузі тощо.

«ТРЕБА!» – вказує на необхідність врахування потреби ринку праці, тобто затребуваності обраної професії. Потрібно констатувати, що більшість випускників ЗЗСО та ПТНЗ: а) не мають достатньої інформації про потреби ринку праці; б) не можуть вирахувати особливості соціально-економічних умов, що визначають вид і характер професійної діяльності; в) не мають цілісних уявлень про саму професію, змішуючи критерії на досягнення пріоритетного, бажаного способу життя з її допомогою. Таким чином, зазначена проблема є актуальною і турбує фахівців різних галузей з усіх країн світу.

У процесі поточного дослідження нами було вивчено досвід здійснення професійного самовизначення в процесі допрофесійної підготовки в різних країнах світу.

Соціальна значущість результатів НДР полягає у створенні за результатами експериментальної науково-дослідної та освітньої діяльності, науково-виробничої



продукції, що сприяє формуванню науково обґрунтованої системи підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення, подальшого професійного отримання освітніх послуг і професійної діяльності.

Економічний ефект результатів НДР полягає в тому, що після *впровадження* в освітній процес науково обґрунтованої комплексної системи науково-методичного забезпечення допрофесійної підготовки учнів старших класів та **якісно проведеного** свідомого професійного самовизначення учнів/оптантів (людина, яка обирає професію) в умовах допрофесійної підготовки щодо подальшого професійного отримання освітніх послуг та професійної діяльності **не потрібно витратити кошти на:**

- додаткове отримання освітніх послуг молодих фахівців на робочому місці;
- компенсацію результатів їх неякісної професійної діяльності;
- виплату допомоги безробітним громадянам;
- психологічну реабілітацію безробітних і пошук для них нового місця професійної діяльності;
- утримання штату та приміщень соціальних служб для безробітних [10].

Підтвердженням цього факту є підрахунки, аналіз та обґрунтовані висновки, що здійснено фінансистами й економістами Європи, США, Японії, України, Білорусі тощо [10].

У поточній публікації здійснено дослідження компоненту формули вибору професії «ХОЧУ!». Важливим питанням у процесі реалізації компетентнісно-орієнтованого навчання є оволодіння переліком ключових термінів і понять з проблеми дослідження *компетенцій і компетентностей професійного самовизначення*. У цій статті пропонуємо розглянути складники мотиваційної компетентності.

Метою статті є представлення теоретико-методологічного та практичного термінологічного та понятійного апарату проблеми *дослідження складників мотиваційної компетентності: мотивів і мотивації з метою професійного самовизначення*. Зокрема нами розглянуто такі питання.

1. Що таке «мотивація» і «мотив»? Чим вони відрізняються?

2. Вплив мотивації на діяльність (вибір професії, отримання освітніх послуг у школі, професійна діяльність тощо).

3. За допомогою яких діагностичних методів можна визначити види мотивів і встановити їхній вплив на вибір професії?

4. Які можливості ви отримаєте за результатами застосованої діагностики/самодіагностики?

5. Для чого важливо знати характеристику власних «мотивів вибору професії»?

6. Які є види «мотивів вибору професії»?

7. Які складники «внутрішніх мотивів вибору професії», причини їх виникнення та характеристики?

8. Які складники «зовнішніх мотивів вибору професії», причини їх виникнення та характеристики?

9. Як здійснити процедуру діагностики/самодіагностики та провести підрахунки для отримання оцінки різних видів мотивів? Як визначити міру їх впливу на вибір професії? Які види внутрішніх і зовнішніх мотивів преважують саме у вас?

Дослідження мотивів вибору професії за методикою «Мотиви вибору професії» (Р. Овчарова) (МВП)

Поточне *дослідження реалізується з метою визначення переважного виду мотивів та їх вплив на вибір професії: «внутрішні індивідуальні значущі мотиви»; «внутрішні соціальні значущі мотиви»; «зовнішня позитивна мотивація»; «зовнішня негативна мотивація».*

Нами запропоновано опис алгоритму здійснення дослідження мотивів вибору професії за методикою «Мотиви вибору професії» (Р. Овчарова) (МВП). Його реалізацію подано в такій послідовності:

- 1) інформаційно-смысловий блок;
- 2) діагностичний блок;
- 3) аналітично-інтерпретаційний і прогностичний блок.

I. ІНФОРМАЦІЙНО-СМИСЛОВИЙ БЛОК

Зупинимось на характеристиках показників і термінів у мотиваційній сфері.

Мотивація – це позначення системи факторів, що детермінують поведінку (потреби, мотиви, мета, наміри, прагнення тощо). Мотивація – це *характеристика процесу*, що стимулює та підтримує поведінкову активність на певному рівні. Зазвичай мотивацію розглядають як *сукупність причин психологічного характеру*, що пояснюють поведінку людини, її причини, спрямованість та активність [1; 3].

Мотивація може бути внутрішньою та зовнішньою. Внутрішня (диспозиційна), зовнішня (ситуаційна) мотивації є взаємопов'язаними. Диспозиції можуть бути актуалізованими під впливом певної ситуації, а активізація певних диспозицій (мотивів, потреб) призводить до зміни сприйняття суб'єктом ситуації. Увага стає вибірковою, а тому суб'єкт упереджено сприймає та оцінює ситуацію відповідно до актуальних інтересів і потреб.

Залежно від схильностей людини, її світогляду та інших форм спрямованості вона *може бути або більш схильною до внутрішньої чи зовнішньої мотивації* [1; 3].

Отримані результати в деяких дослідженнях у сфері педагогічної психології (Є. Ільїн, В. Ковальов, А. Матюшкін, Н. Мешков, А. Реан, В. Чудакова, В. Якунін та ін.) дають змогу говорити про те, що висока **позитивна мотивація може відігравати роль компенсаторного фактора у випадку недостатньо розвинених спеціальних здібностей або недостатнього запасу деяких знань, умінь та навичок.** У зворотному напрямі компенсаторний механізм не спрацьовує. Тобто **жодний високий рівень здібностей не може компенсувати відсутність або низьку мотивацію**, а отже, не може привести до високої успішності діяльності [7, с. 97].



Відповідно до сучасних психологічних уявлень щодо категорії «мотивація», ми будемо розуміти мотиваційну сферу особистості як сукупність стійких мотивів, що мають певну ієрархію та виражену спрямованість особистості.

Стосовно впливу мотивації на ефективність діяльності (вибору професії, отримання освітніх послуг у школі) необхідно зауважити, що успішність діяльності залежить від багатьох факторів педагогічного та психологічного характеру. Очевидним є значний вплив сили мотивації та її структури на успішність освітньої діяльності, про що свідчить закон Йеркса-Додсона, що встановив залежність ефективності діяльності від сили мотивації. З цього випливає, що чим вищою є сила мотивації, тим вищою є результативність діяльності [4, с. 481–483; 5; 6; 7, с. 96–97].

Сутність спрямованості пов'язана не стільки з тим, чого бажає людина, скільки з тим, чому вона цього бажає, тобто з мотивами її поведінки. Значення, яке людина вкладає в діяльність, визначається внутрішніми цінностями – усвідомленими і не усвідомленими мотивами [1].

Зупинимося детально на терміні «мотив». У контексті сучасної психології за схожості загального підходу до розуміння мотиву існують значні розбіжності в деталях цього поняття. Можна зауважити, що визначення поняття «мотив» представляє самостійну наукову проблему, однак оскільки суперечка про дефініції не є головною задачею в нашому дослідженні, то перейдемо безпосередньо до визначення поняття «мотив» [6, с. 9; 7 с. 97].

Відмінності мотиву та мотивації – це те, що належить суб'єкту поведінки, є його стійкою особистісною властивістю, зсередини спонукає до здійснення певних дій.

Мотиви можуть бути усвідомленими та несвідомими [1; 3].

Так, науковці розуміють «мотив» як внутрішню спонуку людини до певної діяльності, що пов'язано із задоволенням визначеної потреби. Причому дослідники вважають, що в ролі мотивів можуть виступати ідеали, інтереси особистості, переконання, соціальні настанови, цінності. Разом з тим, існує припущення, що за причинами стоять потреби особистості в їх різноманітті (від вітальних – біологічних до вищих – соціальних) [6, с. 9; 7 с. 97].

Мотив – це причина, що є основою вибору дій і вчинків, сукупність зовнішніх та внутрішніх умов, що викликають активність суб'єкта. Мотив є основоположною «цеглинкою» такого процесу, як мотивація [1; 3].

Однак мотив може характеризуватися не лише як кількісно (сильний/слабкий). Більш продуктивним виявляється підхід, що базується на виділенні позитивних і негативних за своєю суттю мотивів.

Повертаючись до предмета поточного дослідження необхідно зазначити, що всі мотиви вибору професії можна поділити на: 1) внутрішні та 2) зовнішні.

1. Внутрішні мотиви вибору професії діляться на:
 - 1.1) внутрішні індивідуальні значущі мотиви;
 - 1.2) внутрішні соціальні значущі мотиви.

2. Зовнішні мотиви вибору професії розподіляються на:

- 2.1) зовнішні позитивні мотиви;
- 2.2) зовнішні негативні мотиви.

Розглянемо зміст кожного з видів мотивів, причини їх виникнення та характеристики.

Внутрішні мотиви вибору певної професії – це її суспільна й особиста значущість; задоволення, що приносить професійна діяльність завдяки її творчому характеру; можливість спілкування; керівництво над іншими людьми тощо.

Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини, тому на її основі людина виконує функціональні обов'язки із задоволенням, без зовнішнього тиску.

Зовнішні мотиви – це заробіток, прагнення до престижу, боязнь осуду, невдачі тощо.

Зовнішні мотиви можна поділити на позитивні та негативні.

Позитивні мотиви передбачають матеріальне стимулювання, можливість просування по службі, схвалення колективу, престиж, тобто стимули, заради яких людина вважає за потрібне докласти зусилля.

Негативні мотиви передбачають вплив на особистість шляхом тиску, покарань, критики, осуду та інших санкцій негативного характеру.

Найбільш ефективною, з точки зору задоволеності та продуктивності, вважають комбінацію, де переважають внутрішні мотиви та позитивна зовнішня мотивація [2].

З метою вивчення мотивів вибору професії в умовах допрофесійної підготовки скористаємося методикою «Мотиви вибору професії».

II. ДІАГНОСТИЧНИЙ БЛОК

Опис методики «Мотиви вибору професії»

(Р. Овчарова)

Опитувальник «Мотиви вибору професії» (Р. Овчарова) містить 20 тверджень, що характеризують певні аспекти професій. Під час діагностики досліджуваному (оптанту) необхідно оцінити запропоновані твердження за визначеною шкалою. Кожне з тверджень характеризує певний вид мотивів і мотивацію, які впливають на вибір професії, а саме:

- «внутрішні індивідуальні значущі мотиви» або «внутрішні соціальні мотиви»;
- значущу «зовнішню позитивну мотивацію» або «зовнішню негативну мотивацію».

Критерії оцінювання. Кожне з 20-ти тверджень оцінюється за 5-бальною шкалою. Для визначення впливу кожного виду мотивації на вибір професії запропоновано такі критерії шкали оцінювання: 5 – дуже сильно вплинуло; 4 – сильно; 3 – середньо; 2 – слабо; 1 – ніяк не вплинуло. Максимальна середня оцінка (або %) вказує на переважаючий вид мотивації.

Мета дослідження: визначити переважний вид мотивів і мотивацію, встановити їх вплив на вибір професії, зокрема: «внутрішні індивідуальні мотиви»; «внутрішні соціальні мотиви»; «зовнішня позитивна мотивація»; «зовнішня негативна мотивація».



Стимульний матеріал: опитувальник, бланк відповідей.

Процедура проведення діагностики/самодіагностики

Інструкція. Нижче наведено твердження, що характеризують будь-яку професію. Прочитайте й оцініть, як кожне з них вплинуло на ваш вибір професії. Назвіть цю професію, спеціальність.

Шкала оцінювання: 5 – дуже сильно вплинуло, 4 – сильно, 3 – середньо, 2 – слабо, 1 – ніяк не вплинуло [2].

У таблиці 1 подано текст опитувальника поточно-го дослідження українською мовою та мовою оригіналу методики, що пройшов валідацію та стандартизацію.

Таблиця 1

Текст опитувальника «Мотиви вибору професії» (МВП)

№	Утверждения	Твердження	Вид мотивації
	<i>* Варіант тексту МВП подано в оригіналі – російською мовою, саме цей варіант тексту пройшов валідацію та стандартизацію</i>	<i>Варіант тексту ОПГ українською мовою</i>	
1	Требует общения с разными людьми.	Вимагає спілкування з різними людьми.	Вн.і.м.
2	Нравится родителям.	Подобається батькам.	Зм«-»
3	Предполагает высокое чувство ответственности.	Передбачає високе почуття відповідальності.	Вн.с.м.
4	Требует переезда на новое место жительства.	Вимагає переїзду на нове місце проживання.	Зм«+»
5	Соответствует моим способностям.	Відповідає моїм здібностям.	Вн.і.м.
6	Позволяет ограничиться имеющимся оборудованием.	Дозволяє обмежитися наявним обладнанням.	Зм«-»
7	Дает возможность приносить пользу людям.	Надає можливість приносити користь людям.	Вн.с.м.
8	Способствует умственному и физическому развитию.	Сприяє розумовому і фізичному розвитку.	Вн.і.м.
9	Является высокооплачиваемой.	Є високооплачуваною.	Зм«+»
10	Позволяет работать близко от дома.	Дає змогу працювати близько від місця проживання.	Зм«+»
11	Является престижной.	Є престижною.	Зм«-»
12	Дает возможность для роста профессионального мастерства.	Надає можливість для зростання професійної майстерності.	Вн.с.м.
13	Единственно возможная в сложившихся обстоятельствах.	Єдино можлива в обставинах, що склалися.	Зм«-»
14	Позволяет реализовать способности к руководящей работе.	Дає змогу реалізувати здібності до керівної діяльності.	Вн.с.м.
15	Является привлекательной.	Є привабливою.	Вн.с.м.
16	Близка к любимому школьному предмету.	Близька до улюбленого шкільного предмета.	Зм«+»
17	Позволяет сразу получить хороший результат труда для других.	Дає змогу одразу отримати хороший результат діяльності для інших.	Вн.с.м.
18	Избрана моими друзьями.	Обрана моїми друзями.	Зм«-»
19	Позволяет использовать профессиональные умения вне работы.	Дає змогу використовувати професійні вміння поза місцем діяльності.	Зм«+»
20	Дает большие возможности проявить творчество.	Надає великі можливості проявити творчість.	Вн.с.м.

III. АНАЛІТИЧНО-ІНТЕРПРЕТАЦІЙНИЙ І ПРОГНОСТИЧНИЙ БЛОК

Оформлення протоколів збору емпіричної інформації

Особливості оформлення «бланку відповідей»

1 крок. У процесі поточного дослідження здійснюється оцінка тверджень відповідно до шкали

критеріїв оцінювання методики «Мотиви вибору професії» (МВП): 5 – дуже сильно вплинуло, 4 – сильно, 3 – середньо, 2 – слабо, 1 – ніяк не вплинуло.

2 крок. Отримані оцінки досліджуваних (оптант) заносить до бланку збору емпіричної інформації, що представлено в таблиці 2.



Таблиця 2

Бланк збору емпіричної інформації за методикою «Мотиви вибору професії»

№	Оц.	Тип мотивації	№	Оц.	Тип мотивації	№	Оц.	Тип мотивації	№	Оц.	Тип мотивації
1		Вн.і.м.	6		Зм«-»	11		Зм«-»	16		Зм«+»
2		Зм«-»	7		Вн.с.м.	12		Вн.с.м.	17		Вн.с.м.
3		Вн.с.м.	8		Вн.і.м.	13		Зм«-»	18		Зм«-»
4		Зм«+»	9		Зм«+»	14		Вн.с.м.	19		Зм«+»
5		Вн.і.м.	10		Зм«+»	15		Вн.с.м.	20		Вн.с.м.

Цей «Бланк» можна використати в паперовій формі, але доцільно їх виконати в програмі *Microsoft Word* (це текстовий редактор, тобто програма, за допомогою якої створюються текстові документи; у нашому випадку, це протокол поточного дослідження «професійної готовності»). Програм подібного класу багато. Однак на цей

момент це один із найпоширеніших текстових редакторів. Це не окремий продукт, він входить до складу пакету програм під ім'ям *Microsoft Office* [8].

Обробка та аналіз результатів

3 крок. У таблиці 3 наведено «Ключі» для обробки результатів поточного дослідження.

Таблиця 3

Ключ до методики «Мотиви вибору професії» (МВП)

№	Оц.	Тип мотивації	№	Оц.	Тип мотивації	№	Оц.	Тип мотивації	№	Оц.	Тип мотивації
1		Вн.і.м.	6		Зм«-»	11		Зм«-»	16		Зм«+»
2		Зм«-»	7		Вн.с.м.	12		Вн.с.м.	17		Вн.с.м.
3		Вн.с.м.	8		Вн.і.м.	13		Зм«-»	18		Зм«-»
4		Зм«+»	9		Зм«+»	14		Вн.с.м.	19		Зм«+»
5		Вн.і.м.	10		Зм«+»	15		Вн.с.м.	20		Вн.с.м.

4 крок. Визначаємо загальний за одним із видів мотивів. Кожне з тверджень відповідає одному з мотивів вибору професії:

- внутрішнім індивідуальним значущим мотивам (1.1. Вн.і.м.) відповідають твердження № 1, 5, 8.
- внутрішнім соціальним значущим мотивам (1.2. Вн.с.м.) відповідають твердження № 2, 6, 11, 13, 18.

- зовнішнім позитивним мотивам (2.1. Зм«+») відповідають твердження: № 4, 9, 10, 16, 19.

- зовнішнім негативним мотивам (2.2. Зм«-») відповідають твердження: № 3, 7, 12, 14, 15, 17, 20.

Отримані оцінки емпіричних даних за опитувальником МВП оптант заносить в індивідуальний протокол результатів дослідження «мотивації вибору професії», що представлено в таблиці 4.

Таблиця 4

Приклад оформлення Індивідуального протоколу результатів дослідження за методикою «Мотиви вибору професії»

Показники МВП	Індивідуальний протокол емпіричних даних результатів дослідження						Обробка і аналіз результатів							
	№ запитання / оцінки						Кіл.	Сума реалн.	Мах оцінка	%	Ср.знмах=5	Ранг	Бал АД	
1	3						3	4	5	6	7	8		
1.1. Вн.і.м. – внутрішні індивідуальні значущі мотиви	№ 1	№ 5	№ 8											
Оцінки	5	5	5				3	15	3*5=15	100	5,00	5	5,00	
1.2. Вн.с.м. – внутрішні соціальні значущі мотиви	№ 2	№ 6	№ 11	№ 13	№ 18									
Оцінки	5	2	4	3	2		5	16	5*5=25	64	3,20	3	3,20	
2.1. Зм«+» – зовнішні позитивні мотиви	№ 4	№ 9	№ 10	№ 16	№ 19									
Оцінки	2	3	2	2	5		5	14	5*5=25	56	2,80	1	2,80	
2.2. Зм«-» – зовнішні негативні мотиви	№ 3	№ 7	№ 12	№ 14	№ 15	№ 17	№ 20							
Оцінки	5	5	5	3	5	4	5	7	32	7*5=35	91,4	4,57	4	4,57



5 крок. У рядку «Оцінка» заносимо з «бланку збору інформації» (див. табл. 2) відповідні оцінки за кожним із тверджень та здійснюється підрахунок емпіричних даних. Після завершення роботи необхідно підрахувати середню оцінку або %.

Увага!!! Дослідники часто допускають помилки під час обчислення результатів цього дослідження. Так, помилковим може бути звичайний підрахунок суми оцінок за різними видами мотивів і подальше їх порівняння.

Важливо звернути увагу на той факт, що кількість питань/тверджень у різних показниках «мотивації вибору професії» є різною відповідно до ключа (див. табл. 3).

Наприклад, кількість питань в оцінювальних параметрах:

– **1.1. Вн.і.м.** – внутрішні індивідуальні значущі мотиви = 3 (№ 1, 5, 8);

– **1.2. Вн.с.м.** – внутрішні соціальні значущі мотиви = 5 (№ 2, 6, 11, 13, 18);

– **2.1. Зм«+»** – зовнішні позитивні мотиви = 5 (№ 4, 9, 10, 16, 19);

– **2.2. Зм«-»** – зовнішні негативні мотиви = 7 (№ 3, 7, 12, 14, 15, 17, 20).

Таким чином, результати поточного дослідження важливо порівнювати за середніми значеннями (Ср. зн.) або у відсотках (%). Максимальне середнє оцінювання (або %) вказує на превалюючий вид мотивів.

З метою економії часу на оброблення результатів емпіричних даних поточного дослідження нами запропоновано здійснити її за допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій, використавши можливості *Microsoft Excel* (це програма для роботи з електронними таблицями, для створення різних видів графіків і діаграм; вона охоплює багато математичних і статистичних функцій, завдяки чому використовується для розрахунків емпіричних даних; зазначена програма також належить до складу пакету програм *Microsoft Office*) [9].

Графічне оформлення результатів дослідження

6 крок. Після закінчення оброблення результатів дослідження їх доцільно представити в графічному вигляді. Наведемо приклади *графічного оформлення результатів дослідження* у вигляді граф-схеми, де відображено *суми* оцінок різних видів мотивів. Порівняємо суми оцінок за всіма видами мотивації, максимальна сума «мотивів вибору професії» вказує на *переважаючий вид мотивації*:

– **1.1.Вн.і.м.** – внутрішні індивідуальні значущі мотиви;

– **1.2.Вн.с.м.** – внутрішні соціальні значущі мотиви;

– **2.1. Зм«+»** – зовнішні позитивні мотиви;

– **2.2. Зм«-»** – зовнішні негативні мотиви.

На рисунку 1 представлено візуальне відображення результатів поточного дослідження.

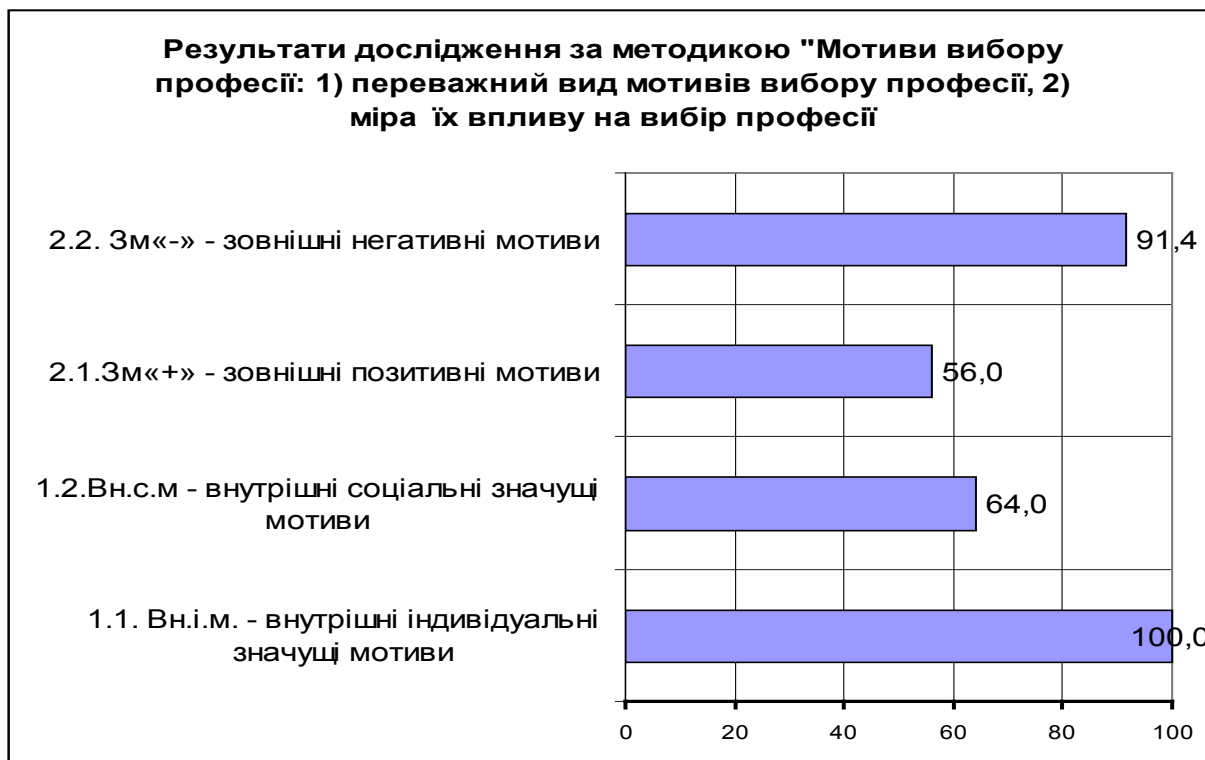


Рис. 1. Результати дослідження за методикою «Мотиви вибору професії»: 1) переважний вид мотивів вибору професії; 2) міра їх впливу на вибір професії



Інтерпретація результатів дослідження

7 крок. Інтерпретацію результатів здійснюємо за емпіричними даними з таблиці Індивідуального протоколу результатів дослідження за методикою «Мотиви вибору професії». Підрахувавши, за яким видом мотивів вибору професії досліджуваній отримав максимальну

оцінку, можна визначити те, який з видів «мотивів вибору професії» переважає.

Для інтерпретації результатів поточного дослідження та оформлення висновку нами буде використана зведена таблиця «Характеристика мотивів вибору професії», наведена в таблиці 5.

Таблиця 5

Характеристика зовнішніх і внутрішніх мотивів вибору професії за результатами поточного дослідження

Види мотивів	Мотиви вибору професії	Зміст та причини виникнення	%
1. Внутрішні мотиви	1.1. Внутрішні індивідуальні значущі мотиви	<i>Внутрішня мотивація виникає</i> з потреб людини, тому на її основі людина виконує професійні обов'язки із задоволенням, без зовнішнього тиску	100
	1.2. Внутрішні соціальні значущі мотиви	<i>Внутрішні мотиви вибору</i> певної професії – її суспільна та особиста значущість; задоволення, що приносить професійна діяльність завдяки творчому характеру; можливість спілкування, керівництва іншими людьми тощо	64
2. Зовнішні мотиви	2.1. Зовнішні позитивні мотиви	<i>До позитивних мотивів належать:</i> матеріальне стимулювання, можливість просування по службі, схвалення колективу, престиж, тобто стимули, заради яких людина вважає за потрібне докласти власні зусилля	56
	2.2. Зовнішні негативні мотиви	<i>До негативних мотивів належить</i> вплив на особистість шляхом тиску, покарань, критики, осуду та інших санкцій негативного характеру	91,4
Примітка: найбільш ефективною, з точки зору задоволеності, професійною діяльністю та її продуктивністю, вважається комбінація, де переважають внутрішні мотиви та позитивна зовнішня мотивація			

Висновок. У наведеному прикладі (див. табл. 3 та рис. 1) у досліджуваного-оптанта (людини, яка шукає професію) переважають показники з оцінками:

– **100 %** (мах оцінка/бал = 5) – на першому місці «**1. Внутрішні мотиви**», причому переважає параметр «**1.1. Вн.і.м.**» – внутрішні індивідуальні значущі мотиви. Отже, оскільки «внутрішня мотивація» виникає з потреб людини, то це надає їй можливість виконувати професійну діяльність із задоволенням, без зовнішнього тиску;

– **91,4 %** (оцінка/бал = 4,57; при мах оцінці = 5) – на першому місці «**2. Зовнішні мотиви**», причому переважає параметр «**2.2. Зм<->**» – зовнішні негативні мотиви. Негативні мотиви впливають на особистість шляхом тиску, покарань, критики, осуду та інших санкцій негативного характеру.

Отже, за результатами у процесі діагностики/самодіагностики можна констатувати, що мету дослідження «мотивів вибору професії» було виконано, а саме – визначено переважний вид мотивів, оцінювання їх впливу на вибір професії, а саме: «1.1. Внутрішні індивідуальні значущі мотиви»; «1.2. Внутрішні соціальні значущі мотиви»; «2.1. Зовнішня позитивна мотивація»; «2.2. Зовнішня негативна мотивація».

Використані літературні джерела

1. Маклаков А.Г. Общая психология / А.Г. Маклакова. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 149 с.
2. Методика «Мотивы выбора профессии». URL: <https://studfiles.net/preview/3800113/page:12/>.
3. Направленность личности. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Направленность_личности.

4. Немов Р.С. Психология: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений / Р.С. Немов. В 3 кн. 4-е изд. Москва: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. 640 с. С. 481–483.

5. Реан А.А. Практическая психодиагностика личности: учеб. пособие / А.А. Реан. Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербург. гос. ун-та, 2001. 224 с.

6. Реан А.А. Психология изучения личности: учеб. пособие / А.А. Реан. Санкт-Петербург: Изд-во В.А. Михайлова, 1990. 288 с.

7. Чудакова В.П. «Направленность мотивации» показатель сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності особистості / В.П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості / Н.Ф. Федорова (голов. ред. та ін.), 2014. № 9–10 (28–29) (вересень-жовтень). С. 92–105.

8. Що таке Word. URL: <http://php-functions.ho.ua/ukr/msoffice/word/rphp1.html>.

9. Microsoft Excel. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Microsoft_Excel.

10. Чудакова В.П. Актуалізація проблеми вибору професії, зміст, структура та методи психолого-діагностичного дослідження з метою професійного самовизначення оптантів в умовах допрофесійної підготовки – компетентності конкурентоздатної особистості / В.П. Чудакова // Навчання і виховання обдарованої дитини: теорія і практика / В. Камишин (голов. ред.). 2018. № 2. С. 97–111.

11. Чудакова В.П. Методика допрофесійної підготовки оптантів, компонента технології формування компетентностей конкурентоздатної особистості / В.П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості / Н.Ф. Федорова (голов. ред. та ін.). 2018. № 4 (71). С. 42–54.



12. Чудакова В.П. Психодіагностика – ключовий інструментарій в реалізації компетентнісно-орієнтованого навчання конкурентоздатної особистості в умовах інноваційної діяльності нової української школи / В.П. Чудакова // Освіта та розвиток обдарованої особистості» / Н.Ф. Федорова (голов. ред.) та ін. Київ: Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2019. № 1 (72). С. 45–56.

References

1. Maklakov, A.H. (2001). *Obshchaia psikhologhiya [General psychology]*. St.Peterburg. 149 p.

2. *Metodyka «Motyvy vybora professyy» [Methodology “Motives for choosing a profession”]*. Retrieved from: <https://studfiles.net/preview/3800113/page:12>.

3. *Napravlennost lychnosti [Personality orientation]*. Retrieved from: https://ru.wikipedia.org/wiki/Napravlennost_lychnosti.

4. Nемов, R.S. (2001). *Psikhologhiya [Like RS Psychology]. Vvedeniye v nauchnoye psikhologhicheskoe yssledovaniye s elementamy matematycheskoi statystyky – Psychodiagnosis. Introduction to scientific psychological research with elements of mathematical statistics*. Moscow. 640 p.

5. Rean, A.A. (2001). *Praktycheskaia psikhodyahnostyka lychnosti [Practical psychodiagnosis of personality]*. St.Peterburg. 224 p.

6. Rean, A.A. (1990). *Psikhologhiya yzucheniya lychnosti [Psychology of personality study]*. St.Peterburg. 288 p.

7. Chudakova, V.P. (2014). “Napravlenist motyvatsii” pokaznyk sformovanosti psikhologhichnoi hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti y konkurentozdatnosti osobystosti [“Direction of motivation” indicator of the formation of psychological readiness for innovative activity and competitiveness of the individual]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of gifted personality*. No. 9–10 (28–29). P. 92–105.

8. *Shcho take Word*. Retrieved from: <http://php-functions.ho.ua/ukr/msoffice/word/rphp1.html>

9. *Microsoft Excel*. Retrieved from: https://uk.wikipedia.org/wiki/Microsoft_Excel

10. Chudakova, V.P. (2018). Aktualizatsiia problemy vyboru profesii, zmist, struktura ta metody psikhologhodiagnostychnoho doslidzhennia z metoiu profesiinoho samovyznachennia optantiv v umovakh doprofesiinoi pidhotovky – kompetentnosti konkurentozdatnoi osobystosti [Updating the Problem of Choosing a Profession, Content, Structure and Methods of Psychological-Diagnostic Research for the Purpose of Professional Self-Determination of Optants in Pre-Professional Training – Competence of a Competitive Person]. *Navchannia i vykhovannia obdarovanoi dytyny: teoriia i praktyka – Teaching and upbringing of a gifted child: theory and practice*. No. 2, p. 97–111.

11. Chudakova, V.P. (2018). *Metodyka doprofesiinoi pidhotovky optantiv, komponenta tekhnolohii formuvannia kompetentnosti konkurentozdatnoi osobystosti [Methods of pre-vocational training of optants, a component of technology of forming competencies of competitive personality]*. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of gifted personality*. No. 4 (71). p. 42–54.

12. Chudakova, V.P. (2019). *Psikhodiagnostyka – kliuchovi instrumentarii v realizatsii kompetentnisno-*

oriientovanooho navchannia konkurentozdatnoi osobystosti v umovakh innovatsiinoi diialnosti novoï ukrainïnskoi shkoly [Psychodiagnosics – a Key Toolkit in the Implementation of Competitively Oriented Training of Competitive Personality in the Conditions of Innovative Activity of the New Ukrainian School]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Education and development of gifted personality*. No. 1 (72). p. 45–56.

Chudakova Vira. Guide to the Study of the Motivational Competence Components: Motives and Motivation for the Purpose of Professional Self-Determination. Summary.

The article discloses the relevance of studying and solving the problem of scientific and methodological support for the formation of individual competitiveness competencies. It is noted that the important components of a person's competitiveness are the competencies of the professional self-determination of optants (the person who chooses a profession) in the context of the implementation of competency-based training. The author's technology and implementation models “formation of competencies of a competitive personality” are presented. It is proposed to implement an optant self-diagnosis algorithm, which allowed the person himself to gain practical experience in the field of psycho diagnostics for the purpose of professional self-determination. Disclosed are the components that meet the “Formula for choosing a profession”

The theoretical, methodological and practical terminological and conceptual apparatus of the problem of researching the components of motivational competence: motives and motivation, with the goal of professional self-determination, is presented. A description of the study of motivational competence for professional self-determination is carried out, which is implemented to determine the prevailing type of motives and the degree of their influence on the choice of profession: internal individual significant motives; Internal social significant motives; External positive motivation; External negative motivation. A description and an algorithm for conducting a study of the motives for choosing a profession according to the method «Motives for choosing a profession» are disclosed, its implementation is presented in the following sequence: 1) information and semantic block; 2) diagnostic unit; 3) analytical, interpretative and prognostic block.

Key words: *methods of psycho diagnostics; professional self-determination; competence; optant (a person who chooses a profession); motivation; motives; internal individual significant motives; internal social significant motives; external positive motivation; external negative motivation.*

Чудакова В.П. Путеводитель исследования составляющих мотивационной компетентности: мотивов и мотивации с целью профессионального самоопределения.

Аннотация.

В статье раскрыты актуальность и перспективность изучения и решения проблемы научно-



методического обеспечения формирования компетентностей конкурентоспособности личности. Одним из компонентов конкурентоспособности личности является компетентности профессионального самоопределения оптантов (человек, выбирает профессию). Представлена авторская технология и модели реализации «формирования компетентностей конкурентоспособной личности». Предложен алгоритм самодиагностики оптанта. Раскрыты компоненты, отвечающие «Формуле выбора профессии».

Представлены теоретико-методологический и практический терминологический и понятийный аппарат исследования составляющих мотивационной компетентности: мотивов и мотивации с целью профессионального самоопределения. Осуществлено описание исследования мотивационной компетентности для профессионального самоопределения, которое реализуется с целью опреде-

ления преобладающего вида мотивов и степени их влияния на выбор профессии: внутренние индивидуальные значимые мотивы; внутренние социальные значимые мотивы; внешняя положительная мотивация; внешняя отрицательная мотивация. Раскрыто описание алгоритма проведения исследования мотивов выбора профессии по методике «Мотивы выбора профессии». Его реализация подается в следующей последовательности: 1) информационно-смысловой блок; 2) диагностический блок; 3) аналитически-интерпретационный и прогностический блоки.

Ключевые слова: методы психодиагностики; профессиональное самоопределение; компетентность; оптанта (человек, который выбирает профессию); мотивация; мотивы; внутренние индивидуальные значимые мотивы; внутренние социальные значимые мотивы; внешняя положительная мотивация; внешняя отрицательная мотивация.

Стаття надійшла до редколегії 10 вересня 2019 року