

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ГОРЛІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНОЗЕМНИХ МОВ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**



«Рекомендована до захисту»
Протокол № 4/17 від 17.11. 2023 р.
завідувач кафедри
Борозенцева Т.В.

**ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ІНТЕРЕСІВ
СТУДЕНТІВ ПЕДАГОГІЧНИХ ВНЗ**

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА
зі спеціальності 014.03 Середня освіта (Історія),
додаткова спеціальність: 053 Психологія
Освітня програма: Середня освіта (Історія). Психологія

Виконавець:
здобувач 602-а групи
факультету соціальної
та мовної комунікації
Лавриненко Євгенія Сергіївна

Науковий керівник:
к. психол. н., доцент
Борозенцева Тетяна Валеріївна

Дніпро – 2023

АНОТАЦІЯ

Магістерська робота присвячена вивченню особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних вищих навчальних закладів. У процесі дослідження розглядаються особливості професійного вибору та самовизначення студентів у вищому педагогічному навчальному закладі та методи дослідження педагогічної спрямованості.

Основною метою роботи є дослідження особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ. На основі дослідження розроблено корекційно-розвивальний тренінг, спрямований на підвищення внутрішньої мотивації, підвищення комунікаційно-організаційних схильностей, а також підвищення емпатії та предметної мотивації.

Запропоновані практичні методи можуть бути використані викладачами, психологами та студентами для покращення психологічного стану, розвитку впевненості та підвищення внутрішньої мотивації.

ABSTRACT

The master's thesis is devoted to the study of the features of the formation of professional interests of students of pedagogical higher educational institutions. In the process of research, the features of professional choice and self-determination of students in a higher pedagogical educational institution and methods of research of pedagogical orientation are considered.

The main goal of the work is to study the features of the formation of professional interests of students of pedagogical higher educational institutions. On the basis of the study, correctional and developmental training has been developed aimed at increasing internal motivation, increasing communication and organizational inclinations, as well as increasing empathy and subject motivation.

The proposed practical methods can be used by teachers, psychologists and students to improve psychological state, develop confidence and increase internal motivation.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦЯ В УМОВАХ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО	9
1.1. Особистість студентів педагогічних ВНЗ.....	9
1.2. Особливості професійного вибору та професійного самовизначення студентів у вищому педагогічному навчальному закладі.....	17
1.3. Формування професійної мотивації студентів до успішної фахової діяльності.....	24
Висновки до 1 розділу.....	33
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ІНТЕРЕСІВ СТУДЕНТІВ ПЕДАГОГІЧНИХ ВНЗ.....	35
2.1. Методи дослідження педагогічної спрямованості	35
2.2 Організація дослідження.....	40
2.3. Аналіз результатів дослідження особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ.....	45
Висновки до 2 розділу.....	51
РОЗДІЛ 3. МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ ІНТЕРЕСІВ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ СТУДЕНТІВ ПЕДАГОГІЧНИХ ВНЗ.....	53
3.1. Методика формування та розвитку професійних інтересів та професійної спрямованості студентів педагогічних ВНЗ.....	53
3.2. Аналітика досвіду формування та розвитку професійних інтересів та професійної спрямованості студентів педагогічних ВНЗ.....	61
3.3. Корекційно-розвивальний тренінг	65
Висновки до 3 розділу.....	74
ВИСНОВКИ.....	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	78
ДОДАТКИ	88

ВСТУП

Глобалізація освітнього середовища на фоні пандемії та повномасштабної війни призвели до модернізації та масштабних перетворень, до змін в механізмі освітніх практик. Дистанційне навчання потребує нових підходів, нових компетенцій та нових орієнтирів для сучасних педагогів, а отже і підготовка студентів педагогічних ВНЗ також виходить на нових рівень. Відбувається модернізація системи цінностей та орієнтирів в освітньому просторі, а відповідно і професійних інтересів.

Досліджуючи питання особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ, варто звернутись до визначення поняття професійних інтересів загалом. Професійні інтереси студентів - це сфера діяльності, предмети або напрямки, які викликають зацікавленість та бажання розвиватися у певній професії чи галузі. Це можуть бути конкретні професійні області, які вони хочуть вивчати та працювати в майбутньому. Професійні інтереси визначаються особистими уподобаннями, талантами та цілями студента. Вони можуть змінюватися протягом часу та впливати на вибір професійного шляху.

Студенти педагогічних ВНЗ мають свої особливості щодо професійних інтересів. Оскільки вони готуються до роботи в сфері освіти, їхні професійні інтереси часто пов'язані з навчанням і вихованням дітей, розвитком педагогічних методик та психології.

Студенти педагогічних ВНЗ можуть проявляти інтерес до конкретних предметів, таких як математика, література, музика або фізична культура. Вони можуть бажати стати вчителями цих предметів і розвиватися у цій сфері. Також вони можуть мати інтерес до роботи з дітьми з особливими потребами або займатися розвитком інклюзивної освіти. Вони можуть бажати стати спеціалістами з психології або соціальної роботи, щоб допомагати дітям з різними потребами.

Однією з особливостей студентів педагогічних ВНЗ є їхня зацікавленість у вивченні педагогічних методик та інноваційних підходів до навчання. Вони можуть бажати розвивати нові методи навчання, використовувати сучасні технології у своїй роботі і впроваджувати нові ідеї в освітню практику. Крім того, такі студенти часто мають інтерес до роботи з батьками та співпраці з ними. Вони можуть бажати стати педагогічними консультантами або проводити тренінги для батьків з питань виховання дітей.

Важливо враховувати, що професійні інтереси будь-яких студентів можуть змінюватися протягом навчання. Вони можуть виявити нові зацікавленості та бажання розвиватися в інших напрямках. Тому важливо створювати умови для саморозвитку та постійного професійного зростання студентів, щоб вони могли реалізувати свої професійні цілі та задовольняти свої інтереси. Аналізуючи зміни, які привнесли глобальні проблеми в систему освіти в Україні, існує припущення про динамічність і системи цінностей, а також і професійних інтересів освітян. Мобільність, можливість дистанційної роботи та інші компоненти вже сьогодні є складовими характеристиками роботи педагога.

Формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ є важливим етапом їхньої професійної підготовки. Особливості цього процесу можуть бути виражені у комплексному підході, які будуть дослідження в рамках зазначеного дослідження.

Спираючись на вищезгадане, можна сказати що тематика дослідження «Особливості формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ» є особливо актуальною.

Зазначена тематика була висвітлена в роботах таких вчених, як Муковіз О.П., Шабдшов М.Л., Рапава Р., Ковінько К., Нікітюк Г. В., Сорокіна О.А. та інші.

У першому розділі наведені теоретичні аспекти формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ, а саме особливості професійного становлення фахівця в умовах вищого навчального закладу, на основі інформації про особистість студентів, виявлення особливостей їх професійного вибору, а

також на аналізі проблеми професійного самовизначення студентів у вищому педагогічному навчальному закладі та особливостях формування професійної мотивації студентів до успішної фахової діяльності.

У другому розділі описані практичні аспекти дослідження особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ, а саме визначені методи дослідження педагогічної спрямованості, описано організацію дослідження та проведено аналіз результатів дослідження особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ.

У третьому розділі визначені можливості розвитку професійних інтересів та професійної спрямованості студентів педагогічних ВНЗ, через аналіз методики формування та розвитку професійних інтересів та професійної спрямованості студентів педагогічних ВНЗ, а також аналітики досвіду формування та розвитку професійних інтересів та професійної спрямованості студентів педагогічних ВНЗ.

Об'єкт дослідження – професійні інтереси студентів педагогічних ВНЗ.

Предмет дослідження – особливості формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ.

Мета дослідження полягає у дослідженні особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ.

Завдання дослідження:

1. Описати особистість студентів педагогічних ВНЗ;
2. Дослідити особливості професійного вибору студентів та проблему професійного самовизначення студентів у педагогічному ВНЗ;
3. Дослідити формування професійної мотивації студентів до успішної фахової діяльності;
4. Дослідити практичні аспекти особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ;
5. Описати методики формування та розвитку професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні про вплив війни та пандемії на систему освіти в Україні, а саме у можливості виникнення нової системи

цінностей, а також і професійних інтересів освітян. Припускаємо, що такі характеристики як мобільність, можливість дистанційної роботи та інші компоненти вже сьогодні є складовими характеристиками роботи педагога, а отже і частиною професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ.

Методи дослідження: для досягнення поставлених цілей було використане комплексне застосування методів: теоретичні (аналіз літературних джерел та їх узагальнення, синтез отриманої інформації в магістерську роботу), емпіричні методи (опитування, тестування), методи математичної статистики при обробці емпіричних даних.

Методики дослідження:

1. Мотивація професійної діяльності» (автор Замфір);
2. «Оцінка професійної спрямованості особистості вчителя» (автор Рогов);
3. Методика визначення рівня емпатії (автор Юсупов);
4. Методика «КОС» - комунікаційно-організаційні схильності (автори Синявський, Федоришин).

Наукова новизна одержаних результатів дослідження, як і особистий внесок автора полягає в поглибленому, всебічному аналізі питання особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ.

Практичне та теоретичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання отриманих результатів фахівцями з профорієнтації, викладачами, кураторами студентських груп.

Експериментальна база дослідження: методики були застосовані на 100 респондентах, які є студентами педагогічних ВНЗ (3-4 курс), чоловічої та жіночої статі, віком від 19 до 22 років.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та результати дослідження представлено:

- 1) у доповіді на секційному засіданні Міжнародної науково-практичної конференції «Література, психологія, педагогіка у ракурсах взаємодії» 9

листопада 2023 року, яка була присвячена 75-річчю Горлівського інституту іноземних мов.

2) Лавриненко Є. С. Особливості професійного вибору та професійного самовизначення студентів у вищому педагогічному навчальному закладі. Збірник *Література, психологія, педагогіка у ракурсах взаємодії: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (Дніпро, 9 листопада 2023 р.). Дніпро: ГІМ ДВНЗ «ДДПУ», 2023. С. 138–141.

Структура роботи: складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

РОЗДІЛ 1

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦЯ В УМОВАХ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

1.1. Особистість студентів педагогічних ВНЗ

Дослідження професійних інтересів відбувається з урахуванням структури особистості відповідного спрямування. Студенти педагогічних ВНЗ є частиною системи професій людина-людина та мають відповідні характеристики.

Як зазначає Сорокіна О.А. в роботі «Психологічна підготовка соціальних працівників як складова професійної компетентності», «В структурі діяльності фахівців, що працюють з людьми виділяють наступні задачі:

- розуміння психологічного змісту різних життєвих та професійних ситуацій, дій, вчинків та інших проявів особистості клієнта;
- прогнозування способів поведінки та розробка змістовних та адекватних втручань у контексті відповідних ситуацій;
- адекватне розуміння себе, своїх емоцій, станів, думок; опанування навичками психологічної релаксації, що запобігатимуть професійному вигорянню;
- реалізація власного особистого та професійного потенціалу» [28].

Особливості працівників категорії людина-людина включають в себе зокрема комунікативний компонент. Ці люди взаємодіють один з одним у процесі виконання роботи, що може включати обговорення завдань, обмін ідеями, спільне розв'язання проблем та інші комунікативні процеси.

В контексті педагогічних працівників комунікативний компонент реалізується через великий обсяг комунікації з учням, з метою безпосередньо реалізації педагогічних завдань, а також взаємодія з батьками дітей та колегами.

Велика кількість щоденної комунікації зумовлює актуалізацію наступного компоненту, а саме високого рівня емоційного компоненту. Працівники системи людина-людина мають вміти ефективно спілкуватися, розуміти та враховувати

емоції і потреби інших людей. Вони також повинні мати навички вирішення конфліктів і побудови позитивних взаємин. В контексті педагогічних співробітників, важливо враховувати вікові особливості емоційних проявів та методи роботи з ними.

Неможливість владнати зі стресом часто призводить до емоційного вигорання у працівників системи людина-людина. Емоційне вигорання - це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи. Синдром вигорання являє собою процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що виявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичного стомлення, особистісної відстороненості та зниження задоволення виконанням роботи. Він розглядається як результат стресу на робочому місці.

До основних чинників, що грають істотну роль в емоційному вигоранні, відносять такі: особистісний, рольовий і організаційний.

Рольовий фактор проявляється у рольовій конфліктності і рольової невизначеності.

До особистісного чинника відносять: схильність до співчуття, ідеалістичне відношення до роботи, разом з тим нестійкість, схильність до марень, емпатія, гуманність, м'якість, ідеалізування.

Організаційні фактори такі: байдужість до своїх обов'язків, що відбувається на роботі, дегуманізація в формі зростаючого негативізму по відношенню як до пацієнтів або клієнтам, так і до співробітників, відчуття власної професійної неспроможності, відчуття незадоволеності роботою, явища деперсоналізації. Також накладає відбиток необхідність роботи в напруженому ритмі з великим емоційним навантаженням особистісної взаємодії з важким контингентом. Разом з цим розвитку синдрому сприяє відсутність належної винагороди (в тому числі не тільки матеріальної, а й психологічної) за виконану роботу.

Щодо професії феномен «емоційного вигорання» розглядається як специфічний вид професійного хронічного стану осіб, що працюють з людьми

(вчителів, психологів, психіатрів, священників, поліцейських, юристів, тренерів, працівників сфери обслуговування та ін.). В "соціальних" тривалі, різноманітні і когнітивно складні ситуації спілкування з іншими людьми висувають високі вимоги до якості спілкування і до високої комунікативної компетентності, оскільки від якості спілкування в найбільшій мірі залежать результат цієї взаємодії і перспективи майбутніх ділових або інтерперсональних контактів. Саме для "соціальних" або "комунікативних" професій характерне щоденне різноманіття емоційно і когнітивно складних ситуацій спілкування, висока відповідальність за результат комунікації, часта відсутність позитивного результату або мотиваційного підкріплення (позитивного зворотного зв'язку). Дані особливості ділового спілкування виступають в якості загальних професійних стресів для всіх професій, які відносяться до числа "комунікативних", тобто професій системи людина-людина [30].

Працівники системи людина-людина повинні бути готовими адаптуватися до змінних умов та вимог роботи. Вони можуть змінювати свої ролі та виконувати різні завдання залежно від потреб проекту або команди. Це стосується і педагогічних працівників, які мають проявляти гнучкість та креативність не тільки в рамках навчальної діяльності, а й в рамках виховної роботи та позаурочної.

Працівники системи людина-людина часто працюють у команді, тому важливо мати навички співпраці та підтримки інших членів групи. Вони повинні бути готовими допомогти один одному, виконувати спільні завдання і досягати спільних цілей. На ефективну комунікацію безпосередньо впливає рівень етика праці. Працівники системи людина-людина повинні дотримуватися професійних стандартів, етичних норм та правил поведінки. Вони повинні бути надійними, відповідальними та добросовісними у своїй роботі.

Педагогічні працівники, як і велика кількість інших представників спеціальностей сфери людина-людина відповідальні за розвиток особистості, адже повинні постійно розвиватися та вдосконалювати свої навички і знання. Це

може включати проходження навчання, участь у тренінгах та самоосвіті. Вони також повинні бути відкритими до змін і нових ідей.

Враховуючи ці особливості, працівники системи людина-людина можуть ефективно співпрацювати та досягати успіху у виконанні своїх завдань.

При дослідженні особливостей працівників системи людина-людина важливо також згадати і про інтенсивний соціальний, економічний і культурний розвиток сучасного суспільства, який істотно підвищує вимоги, що пред'являються до фахівців різних сфер. Турбота про фізичний, психічний і духовне здоров'я кожної людини, про розвиток його індивідуальності безпосередньо пов'язана з ростом його професійної майстерності, з ефективністю його роботи по виконанню соціального замовлення суспільства.

Особливістю діяльності представника сфери "людина-людина" є висока емоційна напруженість. Повторення ситуацій професійних стресів призводить до ослаблення нервової системи педагогів, емоційних зривів, нервово - психічних захворювань. У зв'язку з цим в своїй повсякденній роботі людина постійно стикається з необхідністю управління емоційними станами, які викликають проблему пошуку найбільш ефективних способів емоційної регуляції і саморегуляції в напружених ситуаціях професійної діяльності [19].

Педагогічна діяльність є складним процесом, що вимагає відповідності сучасним тенденціям. Фахівці, а саме Васянович Г. в роботі: «Дидактичні засади формування професійних якостей майбутніх фахівців професій типу "людина – людина"» зазначає з цього приводу: «Сучасна освіта здійснюється в умовах становлення постнекласичної науки, а ми є свідками змін основ філософської методології в осмисленні науково-технічного прогресу, принципів природо-, людино- і богопізнання. У контексті сучасного постіндустріального розвитку культури і цивілізації відбуваються реальні зміни у статусі наукового, філософського та релігійного знання і пізнання. Змінюються філософсько-педагогічні, психолого-педагогічні і соціально-педагогічні підходи до трансформації та презентації існуючого знання для навчально-виховної практики. Змінюються гуманістичні оцінки раціоналізованого й алгоритмізованого знання.

Звертається серйозна увага на морально-духовні та духовно-естетичні виміри знання і пізнання.

У вихованні-освіті-навчанні здійснюється найбільш повний розвиток усіх тілесних, душевних і духовних сил, здібностей людини, зокрема формування професійно важливих якостей фахівця.

Визначення і належне ноологічне та психолого-педагогічне трактування професійних якостей є необхідним для подальшого розвитку професійної педагогіки та практики навчально-виховного процесу, зокрема в системі ПТНЗ. Професійні якості – це окремі життєво важливі характеристики творчої особистості, які мають відповідати вимогам певної професії та сприяти її успішному оволодінню» [2].

Максимець С. М. наводить визначення поняття «професійно значущі якості» (ПЗЯ). ПЗЯ особистості є одним із важливих факторів професійної придатності. Вони не лише характеризують певні здібності, але й органічно входять в їх структуру, розвивають в процесі навчання і професійної діяльності. Відповідно до професіограми професій категорій людина-людина, вони мають мати:

1) такі ПЗЯ, як високо розвинені організаторські здібності (здатність керувати); комунікативні здібності (уміння входити в контакт, налагоджувати взаємини); здатність керувати собою; високу здатність впливати на навколишніх; здатність формувати і розвивати ефективні робочі групи; здатність вирішувати проблемні ситуації в короткий термін; добре розвинені аналітичні здібності; високий рівень понятійного мислення;

2) такі особистісні якості, як уміння прогнозувати, передбачати ситуацію; впевненість у собі, у прийнятих рішеннях; енергійність; послідовність; відповідальність; рішучість; підприємливість; творчу спрямованість; рефлексивність; критичність; чіткі особисті цілі; уміння підкорятися вимогам, нормам організації; ерудованість; прагнення до постійного особистісного росту [12].

Варто зазначити і щодо рівня відповідальності у системі людина-людина, яка включає такі аспекти як взаємодія з іншими (працівники системи людина-людина повинні бути відповідальними за свою комунікацію та співпрацю з іншими колегами, повинні бути готовими допомагати та підтримувати інших, вирішувати конфлікти та досягати спільних цілей та етична поведінка (працівники системи людина-людина повинні дотримуватися етичних норм та правил поведінки. Вони повинні бути чесними та добросовісними у своїй роботі, уникати конфлікту інтересів та зберігати конфіденційність інформації). Враховуючи ці та інші аспекти відповідальності, працівники системи людина-людина можуть забезпечити ефективну роботу та досягнення поставлених цілей.

Тож, працівники системи людина-людина окрім іншого мають високий рівень відповідальності. Саме тому рішення щодо вибору спеціальності зазначеної категорії повинно бути усвідомленим та виваженим. Адже поряд з відповідальністю стоїть і особливо високий рівень значимості, особливо в сучасних соціокультурних контекстах.

Як зазначено в рамках монографії «Психологія професійного становлення сучасного фахівця»: «особлива увага із боку фахівців до професій саме цього типу зумовлена, окрім їх надзвичайно важливої суспільної значущості, яку вони відіграють самі по собі, так би мовити "у чистому вигляді", ще й тим, що вони природним чином тісно інтегровані у професії всіх інших типів. Так, наприклад, режисер, актор (творчі професії), майстер, начальник цеху ("людина-техніка"), працівник екологічної служби ("людина-природа"), головний бухгалтер, директор видавництва ("людина-знак") та ін., окрім свого основного типу професій також відносяться ще й до професій типу "людина-людина".

Тенденції розвитку сучасного суспільства зумовлюють постійне підвищення значимості професій типу "людина-людина". І особливо тих з них, які мають перетворюючий характер щодо особистості інших людей (вчителі, викладачі, психологи, менеджери-керівники, соціальні працівники, бізнес-тренери тощо). Особливості роботи та вимоги до фахівців із вказаних професій за останні роки зазнали значних змін у зв'язку із кардинальною трансформацією соціально-

політичного та економічного ладу у нашій країні, а також із все більш інтенсивною інтеграцією України до світової спільноти та боротьбу з країною-агресором.

Соціально-економічні перетворення, що відбуваються у суспільстві, ставлять нові вимоги до особистості фахівця. На перший план висувається здатність бути суб'єктом свого професійного розвитку, самостійно знаходити вирішення соціально і професійно значущих проблем в умовах дійсності, що швидко змінюється.

Взагалі, сучасні дослідники майже у один голос відзначають, що наростаючі темпи розвитку нових технологій, інформаційний "вибух" та швидке "застаріння" інформації, різке ускладнення, автоматизація та комп'ютеризація виробничих процесів, висока вірогідність виникнення "нестандартних" ситуацій у виробничій та соціальній сферах висувають все нові вимоги до фахівців. Адже вони окрім професійних знань, вмінь та навичок нині мають мати ще й спеціальні здібності, вміння та особистісні властивості, що забезпечують гнучкість та динамізм професійної поведінки, креативність у професійній діяльності, самостійність у пошуку та засвоєнні нової інформації і нового професійного досвіду. Особливо підкреслюється необхідність набуття здатності до прийняття адекватних рішень в "нестандартних" ситуаціях, в умовах дефіциту часу та наявності навичок оптимальної взаємодії із іншими учасниками виробничого процесу у спільній професійній діяльності в колективі.

Саме тому очевидною є необхідність інтеграції численних, але досить різноманітних досліджень, пов'язаних із різними аспектами становлення фахівця у професіях типу "людина-людина", визначення сучасних особливостей становлення фахівця у таких професіях, поєднання суто психологічних та психофізіологічних аспектів даної проблеми, а також розробки цілісної системи психологічного забезпечення всіх етапів становлення фахівця у професіях типу "людина-людина" (від етапу професійної орієнтації до етапу вищих професійних досягнень). На користь вищезазначеного служать доводи багатьох сучасних українських дослідників» [8].

Підвищена увага до актуальності питання підготовки психологів (одна із найбільш популярних нині професій, що відноситься до типу „людина-людина“), зумовлена виникненням ситуації війни не тільки на сході України, а й на території всієї країни. Потреба у залученні більшої кількості людей ставить ряд складнощів на шляху до підготовки кваліфікованих фахів.

В рамках динамічних змін під впливом військового стану опинились і педагоги. Від тісного живого контакту із учнями та студентами, педагоги перейшли в онлайн з необхідністю оволодівати новими навичками глобальної мережі та засобами побудови комунікації через Інтернет.

Також як зазначають фахівці «що етапам професійного відбору і, особливо, професійної підготовки професій типу "людина-людина" присвячено порівняно багато досліджень, то психологічні дослідження подальших етапів становлення фахівця у таких професіях практично не здійснювались (за виключенням окремих досліджень вчителів)» [8].

Тож, успішність професійної діяльності особи в професіях "людина-людина" зазвичай не може бути зведена до простої результативності. Це, в основному, комплексний явище (включаючи якісні та кількісні аспекти діяльності, фізіологічні зусилля, рівень задоволення від роботи, оцінку власної діяльності та її винагороди, взаємовідносини з колегами та керівництвом, а також їхнє сприйняття діяльності особи та інші фактори). Більше того, у професіях типу "людина-людина" помітно відчутний вплив зовнішнього середовища, такого як соціально-економічна політика держави в певні періоди, різні соціально-психологічні явища суспільного життя, які одночасно охоплюють різні організації та їхні співробітники.

1.2. Особливості професійного вибору та професійного самовизначення студентів у вищому педагогічному навчальному закладі

Кожен випускник школи одного дня стає перед вибором свого майбутнього шляху, який стане основою його дорослого життя. Вибір можливо зробити легко, спираючись на допомогу близьких, консультанта з професійної орієнтації або спираючись на власну особистість, з урахуванням таких факторів:

- **Особисті інтереси:** майбутні студенти можуть вибирати професії, які відповідають їхнім особистим інтересам і хобі. Наприклад, якщо студент зацікавлений у музиці, він може обрати професію музиканта або вчителя музики;
- **Навички і здібності:** учні зазвичай враховують свої навички і здібності при виборі професії. Наприклад, якщо студент має сильну математичну підготовку, він може обрати професію інженера або аналітика;
- **Економічна ситуація:** фінансова стабільність також може бути важливим фактором у професійному виборі студентів. Вони можуть шукати професії, які мають хорошу оплату і можливості кар'єрного зростання;
- **Зміна тенденцій:** суспільні та економічні тенденції можуть впливати на професійний вибір студентів. Наприклад, в останні роки зростає популярність професій в сфері інформаційних технологій та екології;
- **Потреба у спеціалістах:** попит на певні професії може змінюватися в залежності від потреб суспільства. Наприклад, в останні роки зросла потреба у фахівцях з сфери медицини, освіти та інформаційних технологій;

Професійне самовизначення студентів перед навчання у вищому навчальному закладі може мати кілька проблемних аспектів:

1. **Недостатня інформованість:** Студенти можуть не мати достатньої інформації про різні професії і можливості, які вони пропонують. Це може бути через відсутність належної підтримки та консультацій з боку університету або недостатньої доступності інформації про ринок праці.

2. **Вплив зовнішніх факторів:** Студенти можуть бути під впливом соціальних очікувань, суспільних норм або впливу батьків та оточуючого

середовища, що може спричиняти самовизначення на основі зовнішнього тиску, а не особистих інтересів і здібностей.

3. Недостатня самоаналітична діяльність: Студенти можуть не мати достатнього розуміння своїх особистих інтересів, цінностей, здібностей та мети в житті, що ускладнює їх професійний вибір.

4. Відсутність практичного досвіду: Брак можливостей для студентів отримати практичний досвід у різних сферах може ускладнювати їх можливість зробити об'єктивний професійний вибір.

5. Недостатня підтримка та консультації: Важливо, щоб студенти мали доступ до належної підтримки та консультацій з боку університету, викладачів та кар'єрних консультантів, які можуть надати їм необхідну інформацію та допомогти у процесі самовизначення.

Для вирішення проблеми професійного самовизначення майбутніх студентів можуть бути запроваджені такі заходи:

- організація курсів та тренінгів з профорієнтації, які допоможуть студентам отримати більше інформації про різні професії та ринок праці;
- проведення індивідуальних консультацій з кар'єрними консультантами, які допоможуть студентам виявити їхні особисті інтереси, цінності та здібності;
- запровадження практичних модулів у навчальний план, які дадуть студентам можливість отримати практичний досвід у різних сферах;
- підтримка викладачами та науковими керівниками у процесі самовизначення, що полягає в наданні необхідної інформації та порад;
- створення спеціального веб-ресурсу або платформи, де студенти зможуть знайти інформацію про різні професії, досвід і поради від фахівців та колишніх студентів;

В контексті навчання в педагогічному ВНЗ, рішення вступити до педагогічного навчального закладу і стати вчителем - початковий етап тривалого і складного процесу професійного самовизначення. Його ефективність залежить від знання соціально-психологічних особливостей студентського віку (від 17-18 до

23-25 років), які дають змогу характеризувати студента як суб'єкта навчальної діяльності – про це свідчить Дубінка М. в роботі: «Поблема професійного самовизначення студентів у вищому педагогічному навчальному закладі». Він також зазначає, що: «студентство - особливий етап розвитку самосвідомості, вік, коли образ «Я» складається в єдину систему, формується адекватніше, порівняно з старшокласниками, самооцінка особистості. Не випадково науковці називають його центральним періодом становлення особистості, проявом її найрізноманітніших інтересів. Це пора найскладнішого структурування інтелекту, інтенсивної й активної соціалізації людини.

Одна з найбільших особливостей студентського віку - прагнення знайти своє місце в житті, відкрити своє «Я», усвідомити свою індивідуальність, неповторність, ставлення до самого себе, що містить три взаємопов'язані компоненти:

- а) пізнавальний (знання себе);
- б) емоційний (самоповага);
- в) поведінковий (практичне ставлення до себе).

При цьому перетворення мотивації, всієї системи ціннісних орієнтацій, з одного боку, інтенсивне формування спеціальних здібностей у зв'язку з професіоналізацією, з іншого - виділяють цей вік як центральний період формування характеру та інтелекту.

Студентство - це особлива соціальна група, яка формується з різних соціальних утворень суспільства і характеризується особливими умовами життя, праці, побуту, особливою суспільною поведінкою і психологією, для якої набуття знань і підготовка себе для майбутньої роботи у суспільному виробництві, науці і культурі є головним заняттям.

В цей період людина визначає свій майбутній життєвий шлях, оволодіває професією і починає випробовувати себе в різноманітних галузях життя; самостійно планує свою діяльність і поведінку, активно відстоює самостійність суджень і дій. У цьому віці складається світогляд, етичні і естетичні погляди на основі синтезу багатьох знань, життєвого досвіду, самостійного розуміння і

практичних дій. Це особистісне формування молодого людини відбувається досить складно, воно супроводжується рядом суперечностей та труднощів, які необхідно враховувати в навчально-виховному процесі. Суперечності мають соціально-психологічний характер: з одного боку, розвиток інтелектуальних, фізичних сил студента, а з іншого - обмеженість часу, економічних можливостей для задоволення потреб тощо. На відміну від школярів інтереси студентів переходять у площину майбутньої професії. Самостійність дій у студентському віці набирає практичного характеру.

Важливо і те, що професійне становлення особистості, як своєрідний динамічний процес, проходить у своєму розвитку чотири основні стадії: формування професійних намірів, професійне навчання, професійна адаптація й часткова або повна самореалізація особистості у професії. Згідно з цими стадіями виокремлюються етапи професійного самовизначення. Виділено п'ять рівнів професійного самовизначення, які співвідносяться з етапами професійного становлення: формування професійної готовності до самовизначення; конкретний професійний вибір; освоєння професії та уточнення спеціальності в процесі навчання; самостійне вдосконалення та перепідготовка в процесі роботи та освоєння суміжних та нових спеціальностей.

Умовою успішного самовизначення є вихід за межі наявної ситуації, що забезпечується рефлексивними здатностями людини. Ситуація, якщо вона виступає для особистості у суб'єктивному плані, детермінує її самовизначення. Головним механізмом є об'єктивація-суб'єктивація ситуації та акт її особистісної проблематизації. Особистісна проблематизація розглядається як найбільш дієвий засіб для самоорганізації та самовизначення особистості. Вона ставить людину в ситуацію невизначеності, нетиповості, вимагає перегляду своїх можливостей і здібностей» [3].

Осмислення особистості, шляхів її розвитку і перетворення на теренах світової і національної культури (особистості вихованця як людини, котра самостійно, вільно і відповідально визначає свій життєвий шлях, є активною, здатною до осмислення свого життя і його перетворення, особистості, яка

позитивно ставиться до праці, обирає стратегію особистого життя, віддану гуманістичним ідеалам) є найважливішим підґрунтям освітнього процесу, його вихідним пунктом, своєрідною точкою відліку [21].

Спираючись на роботу Чобітько М. «Професійне самовизначення майбутнього вчителя» можна стверджувати, що головним мотивом серед студентів-першокурсників є інтерес до навчального предмета (72,4%), значно менше (27,6%) представлено мотиви, які свідчать про інтерес до педагогічної діяльності. Отже вищі педагогічні навчальні заклади обирає значна частина молоді, яка не схильна до педагогічної діяльності. І важливо пам'ятати, що успішність процесу професійного самовизначення у студентів вищих педагогічних навчальних закладів залежить від цілеспрямованої роботи з формування професійних мотивів [33].

Тож, як стверджував Дубінка М., професійне самовизначення студентів - це складний, цілісний, особистісно орієнтований процес, спрямований на формування індивідуальної позиції, це результат вибору та проектування власної професійної діяльності і самореалізації в ній. «Ефективність цього процесу багато в чому залежить від того, яка була орієнтація абітурієнта на педагогічну професію ще до вступу до педагогічного навчального закладу, які мотиваційні аспекти його педагогічних намірів, що формуються протягом тривалого часу під впливом багатьох факторів і обставин, який рівень освіченості, цінностей, ідеалів студента, що сформувалися в умовах професійно-педагогічної підготовки до вступу у ВНЗ.

Професійне самовизначення - це динамічна система, діючи в якій індивід набуває готовності до самостійної, творчої діяльності на основі усвідомлення і суб'єктивного співвіднесення суспільних вимог з власними потенційними та наявними здібностями, комплексом внутрішніх умов, та, разом з цим, набуває здатності до самостійного прийняття рішень відносно важливих життєвих цілей, які мають сенс як для самого суб'єкту, так і для суспільства, де рушійною силою самовизначення виступають об'єктивні протиріччя в системі «хочу - можу - маю - вимагають», які слідує з самої природи людини як суспільної істоти. Мислячи та діючи індивідуально, особистість включає свою діяльність у діяльність інших

людей через відносини, що суспільно опосередковані. Синтез цих сторін цього протиріччя на певному шаблі зрілості і взаємної відповідності кожного з них може виступати для самого індивіда як почуття самотійності.

Професійне самовизначення - багатоаспектний процес, що виступає: як процес поетапного ухвалення рішень особистістю і узгодження власних надбань і потреб суспільства; як формування індивідуального стилю життя, частиною якого є професійна діяльність. При цьому метою професійного самовизначення майбутнього педагога є формування внутрішньої готовності до усвідомленої і самотійної побудови моделі власної поведінки і перспектив свого розвитку; готовність розглядати себе особистістю, що розвивається, самотійно бачити особистісну значущість речей, вибудовувати власну поведінку, формувати професійно значущі якості» [3].

Отже, особливості професійного вибору студентів можуть варіюватися залежно від багатьох факторів, таких як особисті інтереси, навички, здібності, економічна ситуація тощо. Однак, в умовах війни в Україні можуть спостерігатися деякі особливості:

- Зміна пріоритетів: війна може змусити студентів переглянути свої пріоритети щодо професійного вибору. Наприклад, студенти можуть більше зацікавлюватися професіями, пов'язаними з безпекою, медициною або гуманітарною допомогою.

- Зменшення можливостей: війна може призвести до зменшення кількості робочих місць у деяких секторах економіки. Це може вплинути на професійний вибір студентів, оскільки вони можуть шукати професії, які мають більшу стабільність і надійність.

- Зростання попиту на спеціалістів: водночас, війна може збільшити попит на деякі спеціалізовані професії. Наприклад, може збільшитися потреба у фахівцях з військової справи, кризового менеджменту або психології. Після закінчення війни може з'явитися потреба у фахівцях, які допоможуть в реконструкції та відновленні постраждалих територій. Це може стати

привабливим напрямом для студентів, які бажають допомагати у відновленні країни.

- Емоційне навантаження: важливо враховувати, що воєнний конфлікт може мати значний емоційний вплив на студентів. Це може вплинути на їх професійний вибір, оскільки вони можуть шукати професії, які допоможуть їм впоратися з емоційним навантаженням або допомогти іншим у подібних ситуаціях.

Загалом, професійний вибір студентів в умовах війни може бути складним і залежати від багатьох факторів. В ситуації економічної нестабільності та перманентному стресі, часто молодь відчуває невпевненість у своєму майбутньому та інколи такі стани можуть призвести до алкоголізму, наркоманії, ігроманії та інших негативних явищ. Важливо, щоб студенти отримали достатню підтримку та інформацію для свідомого професійного вибору.

1.3. Формування професійної мотивації студентів до успішної фахової діяльності

Мотивація – це внутрішня сила або стимул, який підтримує та спонукає людину до дії або досягнення певної мети. Вона включає в себе потреби, бажання, цілі, цінності та інтереси, які мобілізують енергію та направляють поведінку людини. Мотивація може бути внутрішньою (основаною на особистих потребах та цінностях) або зовнішньою (пов'язаною з нагородами, похвалою або іншими зовнішніми факторами). Вона є важливим фактором для досягнення успіху, задоволення від роботи та особистого розвитку.

Мотивація є ключовим аспектом, що впливає на нашу поведінку та досягнення мети. Вона допомагає нам зосередитися на завданні, подолати перешкоди та продовжувати працювати, навіть коли зустрічаються труднощі. Це внутрішнє палке бажання досягнути успіху, яке надихає нас на дію.

Важливо розуміти, що мотивація може бути різною для кожної людини. Що може бути мотивуючим для однієї людини, не обов'язково буде таким для іншої. Наприклад, для когось головною мотивацією можуть бути матеріальні нагороди, тоді як для іншої людини важливіше бути визнаним та отримати похвалу за свою роботу.

Існують два типи мотивації: внутрішня та зовнішня. Внутрішня мотивація випливає з наших внутрішніх потреб, бажань та цінностей. Вона допомагає нам відчувати задоволення та задоволення від нашої роботи, а також розвиватися як особистість. Зовнішня мотивація, натомість, пов'язана з зовнішніми факторами, такими як грошові нагороди, похвала або покарання. Це може бути корисним для досягнення певних цілей, але не завжди є стійким джерелом мотивації.

Для підтримки та збереження мотивації важливо знати свої потреби, цілі та цінності. Важливо ставити собі реалістичні та досяжні цілі, а також знаходити способи нагороджувати себе за досягнення. Також корисно створити план дій та розподілити завдання на краще управління часом та енергією.

Загалом, мотивація є суттєвим чинником для досягнення успіху та задоволення від роботи. Вона допомагає нам працювати наполегливо, подолати труднощі та розвиватися як особистість. Розуміння власної мотивації та знаходження способів її підтримки може бути корисним для досягнення наших цілей та задоволення від життя.

Аналізуючи роботи науковців, було виявлено, що питання мотивації описано досить детально протягом останніх років.

Як зазначають Нікітіна І. В. та Мартич В. В. в роботі: «Формування професійної мотивації студента як детермінанти його творчого розвитку і працевлаштування» – «Мотиваційний компонент приховує в собі великі можливості. Як свідчать дослідження психологів, мотиваційна сфера більш динамічна, ніж пізнавальна та інтелектуальна. Відносна динамічність має позитивні і негативні сторони. Якщо нею не управляти, то може бути регрес мотивації, зниження її рівня і, взагалі, може бути втрачена дієвість особистості. Зрозуміло, що у студентському віці формування мотивації повинно стати предметом цілеспрямованої систематичної роботи.

На сьогоднішній день мотиваційна царина студента, на думку фахівців, найменш піддатлива до управління нею. Тут є суб'єктивні та об'єктивні причини. Складність вивчення мотивації і тим більше її формування, пояснюється перш за все тим, що на студента діє водночас комплекс зовнішніх і внутрішніх мотивів, які не лише доповнюють один одного, але й вступають у суперечності. Мотивація може проявлятися як стійке утворення особистості і як компонент діяльності. Розвиток і формування мотивації відбувається через відповідну організацію і зміст діяльності молодого людини» [18].

На думку Макаревич О., людина, готуючись до певних дій, вчинків, моделює свою поведінку, прагне передбачити особливості ситуації, в яких має діяти, та її зміни за певних умов. Розглядаючи поведінку конкретної людини, ми звертаємо увагу на стиль, манеру та особливості цієї поведінки. Звісно, можемо спостерігати лише зовнішні прояви внутрішнього процесу. Одне з головних місць у цьому прихованому від спостерігача процесі належить мотиваційній

спрямованості особистості, мотиваційній диспозиції, що складають мотиви дій, актуалізуючись у певних ситуаціях [13].

Продовжуючи думку Нікітіної І. В. та Мартич В. В., індивідуальні можливості особистості можуть сприяти успіху чи невдачам у діяльності, що, в свою чергу, утворює новий рівень мотивації або змінює вже утворений у минулих видах діяльності.

«Існує багато видів мотивації. Ми виділяємо для аналізу актуальну для майбутніх фахівців професійну мотивацію. Це поняття розглядається як сукупність чинників і процесів, які, відбиваючись у свідомості, спонукають особистість до вивчення та ефективної реалізації майбутньої професійної діяльності. Іншими словами, професійна мотивація виступає як внутрішній рушійний чинник розвитку професіоналізму особи, оскільки лише на основі формування її високого рівня можлива продуктивна професійна діяльність.

Структурними компонентами мотивації є: мотивація ініціації (спонукає до діяльності); мотивація селекції (відповідає за вибір мети); мотивація реалізації (регулює, контролює реалізацію виконання відповідної дії); мотивація постреалізації (відповідає за завершення виконання відповідної дії й за перехід від однієї дії до іншої). Професійну мотивацію можна звести до трьох основних комплексів.

1. Інтерес.

1.1. Безпосередні інтереси (виникають на основі привабливості змісту та процесів конкретної діяльності) включають:

- професійно-специфічний інтерес – інтерес до предметів, до процесів праці, що характеризують її основні функції, а також до результатів, виражених у створених продуктах, наданих послугах і тому подібне;

- загальнопрофесійний інтерес – виникає на основі привабливості найбільш загальних властивостей професії;

- романтичний інтерес – базується на уявленні про незвичайність даної професії; - ситуативний інтерес – формується на основі випадкових, нетипових для даної професії ознак.

1.2. Опосередковані інтереси (зумовлені деякими організаційними, соціальними та іншими характеристиками професії) включають:

- професійно-пізнавальний інтерес – базується на прагненні до пізнання певних природних, технічних, гуманітарних та інших процесів і явищ;

- інтерес до самовиховання – проявляється у прагненні до духовного збагачення і формування суб'єктно ціннісних якостей особистості;

- престижний інтерес – вибір професії, зумовлений перспективами професійного росту і престижністю професії у суспільстві;

- інтерес супутніх можливостей – відображає прагнення молодшої людини задовольнити за допомогою обраної професії певні духовні і життєвопобутові запити й потреби (прагнення до спілкування з людьми, потреба в матеріальному забезпеченні тощо);

- невизначений інтерес – в його основі лежить невизначений емоційний потяг до певної професії.

2. **Обов'язок.** Мотивом суспільного обов'язку у виборі професії є усвідомлення студентом реальної суспільної користі від своєї участі у даній сфері діяльності, переживання особистої відповідальності за успішну працю, готовність до подолання можливих моральних та фізичних труднощів. Можна виділити п'ять основних груп мотивів обов'язку:

- відповідальність по відношенню до повсякденних професійних обов'язків і вимог;

- прагнення до вдосконалення майстерності в обраній справі;

- новаторство у праці та організації;

- загальноальтруїстичні прагнення;

- загальногромадянські прагнення.

3. Самооцінка професійної придатності. Процес формування самооцінки професійної придатності є суперечливим. Студентові інколи не вдається співвіднести відомі йому властивості професії зі своїми особистими якостями (дефіцит самопізнання), або йому важко обрати професію, яка відповідає його потребам (дефіцит професійної інформації). З віком зміст самооцінки поступово

збагачується, але ці зміни не є процесом, який розвивається послідовно та інтенсивно» [18].

Аналіз роботи «Психологічні чинники професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина"» [12] показав, що для позначення особистісних змін, які відбуваються в процесі засвоєння і здійснення професійної діяльності і зумовлюються характером цієї діяльності, все ширше використовують поняття "професіогенезу", яке розглядається як цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця, який починається з моменту вибору і прийняття майбутньої професії і закінчується, коли людина припиняє активну трудову діяльність. В літературі зазвичай виділяють два напрямки професіогенезу особистості:

- формування внутрішніх засобів професійної діяльності, що включають спеціальні знання, уміння і навички, мотиваційні аспекти професійної діяльності, професійні риси характеру, здатність до професійного спілкування, рефлексію, інтелектуально-творчі якості, адекватний індивідуальний стиль професійної діяльності;

- формування та засвоєння зовнішніх (соціальних) засобів професійної діяльності, що супроводжується накопиченням певних соціальних регуляторів в даному професійному співтоваристві, освоєння соціального простору професії, відповідних матеріалів і інформаційних засобів професійної діяльності.

Результатом професіогенезу є досягнутий особистістю рівень професіоналізму, тобто професійної зрілості особистості. Дана характеристика є інтегральним утворенням і, на думку цілого ряду дослідників, включає особистісну, соціальну та діяльнісну зрілість фахівця [12].

Тож, проаналізувавши мотиваційні особливості, варто інтегрувати їх до питання фахової діяльності та успішної фахової діяльності.

Загалом, успішна фахова діяльність може бути визначена різними способами, залежно від конкретної сфери і вимог. Однак, загальні ознаки успішної фахової діяльності можуть включати:

1. Досягнення поставлених цілей: Успішна фахова діяльність вимагає досягнення поставлених цілей і завдань. Це може означати досягнення певних результатів, виконання проєктів чи завдань вчасно та якісно.

2. Високий рівень компетентності: Успішна фахова діяльність передбачає володіння необхідними знаннями, навичками та досвідом у своїй області. Це може включати актуальні знання про нові технології, ефективне використання інструментів та методів роботи, а також здатність адаптуватися до змін у своїй сфері.

3. Позитивний вплив на оточуючих: Успішна фахова діяльність може мати позитивний вплив на оточуючих, включаючи колег, клієнтів або спільноту. Це може означати надання якісних послуг або продуктів, сприяння розвитку інших людей або вирішення проблем та потреб інших.

4. Професійне зростання: Успішна фахова діяльність передбачає постійне професійне зростання та розвиток. Це може означати постійне вдосконалення своїх навичок, участь у навчальних програмах або тренінгах, а також стеження за новими тенденціями та інноваціями у своїй сфері.

5. Задоволення від роботи: Успішна фахова діяльність повинна приносити задоволення та задоволення від роботи. Це означає, що людина відчуває себе задоволеною та виконує свою роботу з ентузіазмом та енергією.

Загалом, успішна фахова діяльність вимагає досягнення поставлених цілей, високого рівня компетентності, позитивного впливу на оточуючих, професійного зростання та задоволення від роботи.

Як вже було зазначено, фахова діяльність педагога включає в себе всі аспекти його професійної діяльності, пов'язані з навчанням, вихованням та розвитком учнів. Основними складовими фахової діяльності педагога є планування та організація навчального процесу (педагог має розробляти плани уроків, визначати цілі та завдання навчання, обирати методи та форми роботи з учнями. Важливо також організувати навчальне середовище, створювати сприятливу атмосферу для навчання та розвитку учнів); викладання предмета (педагог повинен мати глибокі знання свого предмета, володіти методиками

викладання, використовувати різноманітні педагогічні технології та прийоми, щоб зробити навчання цікавим та ефективним для учнів); виховна робота (педагог має виховувати учнів, формувати їхні цінності, навички соціальної поведінки та співпраці. Важливо створювати атмосферу взаєморозуміння, довіри та поваги в класі, сприяти розвитку особистості кожного учня); оцінювання та контроль (педагог має оцінювати знання та навички учнів, а також контролювати їх академічний прогрес. Важливо використовувати різні форми оцінювання, забезпечувати об'єктивність та справедливість оцінок); професійний розвиток (педагог повинен постійно вдосконалювати свої професійні навички та знання, брати участь у тренінгах, семінарах та конференціях, вивчати нові методики та інновації в освіті); співпраця з батьками та колегами (педагог має співпрацювати з батьками учнів, залучати їх до навчального процесу, вирішувати спільні питання та проблеми. Також важлива співпраця з колегами, обмін досвідом та ідеями). Це лише деякі аспекти фахової діяльності педагога. Вона також може включати індивідуальну роботу з учнями, участь у позанавчальних заходах та проектах, проведення науково-дослідницької роботи тощо.

В цьому контексті, успішна фахова діяльність для педагога є сукупністю досягнення навчальних цілей (педагог успішно досягає поставлених навчальних цілей, забезпечує якісне навчання та розвиток учнів); високого рівень професійної компетентності (педагог має глибокі знання свого предмета, володіє сучасними методиками викладання, використовує інноваційні педагогічні підходи та технології); ефективно організації навчального процесу (педагог вміло планує та організовує навчальний процес, створює сприятливу атмосферу для навчання та розвитку учнів, використовує різноманітні методи та форми роботи); послідовного виховання учнів (педагог успішно формує цінності, навички соціальної поведінки та співпраці учнів, створює атмосферу взаєморозуміння та довіри); об'єктивного оцінювання та контролю; (педагог проводить об'єктивне оцінювання знань та навичок учнів, контролює їх академічний прогрес, забезпечує справедливість та об'єктивність оцінок); активної участі у професійному розвитку; (педагог постійно вдосконалює свої професійні навички

та знання, активно бере участь у тренінгах, семінарах та конференціях, вивчає нові методики та інновації в освіті); співпраці з батьками та колегами (педагог успішно співпрацює з батьками учнів, вирішує спільні питання та проблеми, також активно обмінюється досвідом та ідеями з колегами).

Успішна фахова діяльність педагога характеризується досягненням високих результатів у навчанні та вихованні учнів, постійним розвитком та самовдосконаленням, а також позитивними взаєминами з учнями, батьками та колегами. Однак не завжди формування професійної мотивації студентів до успішної фахової діяльності є легким та іноді потребує зовнішнього втручання та допомоги.

Методики розвитку потреби та мотивації в успішній майбутній фаховій діяльності у студентів можна визначити наступні:

1. Створення стимулюючого навчального середовища. Викладач може створити сприятливу атмосферу для навчання та розвитку студентів, де вони почуваються комфортно та заохочуються до активної участі. Це може включати в себе організацію цікавих та змістовних лекцій, використання ігрових елементів, навчання у формі проектів або групової роботи.

2. Використання мотивуючих завдань та цілей. Викладач може ставити перед студентами мотивуючі завдання та цілі, які є реалістичними та досяжними. Це допоможе майбутнім фахівцям бути наполегливими та зосередженими на досягненні результатів.

3. Забезпечення розуміння значущості навчального матеріалу. Викладач може пояснити студентам, які практичні застосування має навчальний матеріал і як він пов'язаний з реальним життям. Це допоможе бачити сенс у вивченні предмета та бажати досягнути успіху.

4. Використання похвали та позитивного підходу: викладач може використовувати похвалу та позитивний підхід для стимулювання студентів. Визнання їх зусиль та досягнень може підвищити їх мотивацію та бажання працювати краще.

5. Розвиток самооцінки та самодисципліни. Викладач може допомогти студентам розвивати свою самооцінку та самодисципліну шляхом навчання їх саморегуляції, постановки мети та планування своєї роботи.

6. Залучення до вибору та відповідальності. Викладач може дати студентам можливість вибирати свої завдання або способи виконання, що допомагає їм бути більш зацікавленими та залученими. Також важливо дати учням відчуття відповідальності за свої результати.

Отже, ці методики можуть допомогти викладачу або куратору студентської групи підвищити мотивацію студентів до навчання та досягнення успіху у своїй майбутній професійній діяльності. Однак, важливо пам'ятати, що кожен учень унікальний, тому може знадобитися індивідуальний підхід для стимулювання його мотивації.

Висновки до 1 розділу

Аналізуючи питання професійного становлення педагогічного фахівця в умовах вищого навчального закладу, було виявлено ряд компонентів, які безпосередньо впливають на професійні інтереси:

1. Спеціалізована освіта: Студенти педагогічних ВНЗ отримують спеціалізовану освіту, що спрямована на підготовку фахівців у галузі освіти. Це означає, що вони мають можливість вивчати предмети, пов'язані з педагогічною теорією, методикою навчання, психологією та іншими аспектами професії.

2. Практична робота: Студенти педагогічних ВНЗ зазвичай мають можливість проходити практику в школах, дитячих садках та інших освітніх закладах. Це дозволяє їм отримати практичні навички та спробувати себе у ролі вчителя або вихователя.

3. Взаємодія з досвідченими викладачами: Студенти педагогічних ВНЗ мають можливість спілкуватися з досвідченими викладачами, які мають багаторічний досвід у галузі освіти. Вони можуть отримати цінні поради та вказівки щодо своєї майбутньої професії.

4. Участь у наукових дослідженнях: Багато педагогічних ВНЗ пропонують студентам можливість брати участь у наукових дослідженнях. Це дозволяє студентам розширити свої знання та вміння, а також зробити внесок у розвиток педагогічної науки.

5. Культурна спрямованість: Оскільки професія педагога пов'язана з роботою з дітьми та молоддю, студенти педагогічних ВНЗ часто мають культурну спрямованість. Вони вивчають різні аспекти культури, мистецтва та літератури, щоб бути готовими до роботи з різними групами учнів.

6. Розвиток особистості: Процес формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ також сприяє їхньому особистісному розвитку. Вони навчаються бути терплячими, емпатичними та вміти працювати у команді.

Зазначений комплекс заходів та підходів допомагають студентам педагогічних ВНЗ сформувати професійні інтереси та готуватися до майбутньої роботи в сфері освіти.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ІНТЕРЕСІВ СТУДЕНТІВ ПЕДАГОГІЧНИХ ВНЗ

2.1. Методи дослідження педагогічної спрямованості

В рамках вивчення теми «Особливості формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ» було обрано для практичного дослідження 4 методики:

1. «Мотивація професійної діяльності» (автор Замфір);
2. «Оцінка професійної спрямованості особистості вчителя» (автор Рогов);
3. Методика визначення рівня емпатії (автор Юсупов);
4. Методика «КОС» - комунікаційно-організаційні схильності (автори Синявський, Федоришин).

Зазначені методики вивчають особливості та компоненти педагогічної спрямованості, та в комплексі дають змогу детально описати особливості формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ, реалізуючи мету дослідження.

Проаналізуємо особливості кожної методики окремо.

Методика «Мотивація професійної діяльності», яку розробив К. Замфір, застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації потрібно говорити, коли для особистості має значення сама діяльність. Якщо ж основою мотивації професійної діяльності є прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплатні тощо), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Самі ж зовнішні мотиви тут диференціюються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безперечно, більш ефективні та бажані ніж негативні мотиви.

Методика аналізує такі мотиви:

1. Грошовий заробіток.
2. Прагнення просуватися на роботі (кар'єрний ріст).
3. Прагнення уникнути критики з боку інших.
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей з боку інших.
5. Потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших.
6. Задоволення від самого процесу і результату роботи.
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме у даній (освітній) діяльності [15].

Методика «Оцінка професійної спрямованості особистості вчителя», яку розробив Є. І. Рогов, дає змогу вчителю виявити значущість деяких аспектів педагогічної діяльності (схильність до організаційної діяльності, спрямованість на предмет). Часто практичні психологи в школах зустрічаються з проблемами оцінювання рівня залученості вчителів до своєї професії, визначення механізмів, якими професійна діяльність впливає на особистість, а також виявлення типових педагогічних деформацій особистості. Однак, існує велика кількість критеріїв і підстав для типізації педагогів, що часто ускладнює такі пошуки. Водночас, деякі вчителі досягають успіху, знаходячи для себе різні сфери діяльності: один стає другом і порадником для молоді, інший сприяє розвитку незалежного та сміливого мислення у видатних учнів, третій допомагає слабким учням усунути причини їх невдач. Неможливо сказати, що одна з цих сфер діяльності є кращою за іншу - всі вони є необхідними.

Залежно від виду вираженої спрямованості можна визначити тип педагога.

Структуру педагогічного типу "організатор" складають такі якості, як вимогливість, організованість, сильна воля, енергійність. Для типу "предметник" характерні спостережливість, професійна компетентність, прагнення до творчості.

Дослідження показують, що існує ймовірність існування проміжного типу "предметник-організатор", що поєднує в собі характеристики обох педагогічних типів. Ймовірно, цей тип буде мати більш жорстку спрямованість учнів на предмет та організацію їх діяльності всередині предметних знань. Це дозволяє диференціювати його від педагогічного типу "організатор", основний напрямок діяльності якого знаходиться в площині позакласної роботи.

Структуру педагогічного типу "комунікатор" складають такі якості, як товариськість, доброта, зовнішня привабливість, висока моральність. Сюди ж можуть бути віднесені емоційність і пластичність поведінки, мають тісні зв'язки з зазначеними якостями. Педагогічний тип "інтелігент" характеризується високим інтелектом, загальною культурою і безумовною моральністю. Ймовірно, існують і проміжні типи, утворені різними напрямками типізації педагогів на основі предметних знань, наприклад "предметник-комунікатор", "предметник-просвітитель".

Із зазначених типів вчителів ("комунікатор", "предметник", "організатор" і "інтелігент") кожен має свої способи, механізми і канали передачі виховних впливів.

Учитель-"комунікатор" відрізняється екстравертованістю, низькою конфліктністю, доброзичливістю, здатністю до емпатії, любов'ю до дітей. Він реалізує свої виховні методи на основі спільності з учнем, пошуку спільних точок в особистому житті. Подібні дії впливають на "побутове" поведінку учня.

Учитель-"предметник" є раціоналістом, який твердо впевнений у необхідності знань і їх значенні в житті. Для нього характерне виховання учня за допомогою предмета, шляхом зміни його сприйняття наукової картини світу, залучення до роботи в гуртку і т.п.

Учитель-"організатор" часто є лідером не тільки серед учнів, але і в педагогічному колективі, і передає свої особистісні особливості під час проведення різних позакласних заходів. Результати його впливу швидше за все проявляться в сфері ділового співробітництва, колективного інтересу, дисципліни і т.д.

Учитель-"інтелігент", або "просвітитель", характеризується принциповістю, дотриманням моральних норм і реалізує себе через високоінтелектуальну просвітницьку діяльність, несучи учням моральність, духовність, відчуття свободи.

Результати, отримані за допомогою даного опитувальника, можна використовувати для попередження професійного стресу та вигорання.

Методика визначення рівня емпатії, яку розробив І.М. Юсупов, спрямована на визначення рівня прояву емпатичних тенденцій особистості. Емпатія – важливий компонент для педагога, адже саме завдяки емпатії можливо знайти особливий індивідуальний підхід до особистості кожного учня.

Кожна людина має свій рівень емпатії, який визначається як здатність співпереживати і розуміти емоції інших людей. Високий рівень емпатії вказує на те, що людина здатна поставитися на місце іншої особи, розуміти її почуття і відчувати їх разом з нею. Низький рівень емпатії, натомість, свідчить про нездатність співпереживати і розуміти емоції інших людей.

Тест психолога І.М. Юсупова є одним з найпоширеніших методів визначення рівня емпатії. Він базується на суб'єктивній оцінці кількох тверджень, що дозволяє отримати об'єктивну картину рівня емпатії у людини. Результати тесту оформлюються у вигляді таблиці, де кожному варіанту відповіді присвоюється певний бал.

Важливо зазначити, що рівень емпатії може змінюватися протягом життя під впливом різних факторів, таких як виховання, середовище, досвід. Також існує можливість розвивати і покращувати свою емпатію через різні тренування і практики спілкування з іншими людьми.

Оцінка рівня емпатії має велике значення в психології, оскільки вона впливає на якість інтеракції з іншими людьми, сприяє розумінню та підтримці інших. Визначення рівня емпатії може бути корисним як для самоаналізу, так і для роботи з психологом або тренером для подальшого розвитку цієї властивості особистості.

Методика «КОС» (комунікаційно-організаційні схильності), яку розробили автори В. В. Синявський, Б. А. Федоришин, застосована для діагностики потенційних можливостей людей в розвитку їх комунікативних і організаторських здібностей. Вона базується на принципі відображення і оцінки випробуваням деяких особливостей своєї поведінки в різних ситуаціях (які знайомі випробуваному за його особистого досвіду). Відповіді випробуваного будуються на основі самоаналізу досвіду своєї поведінки в тій чи іншій ситуації.

Організаторські здібності розглядають як такі, що в їх структурі не важко виділити вміння впливати на людей для успішного вирішення ними певних завдань і досягнення конкретних цілей, вміння оперативно розібратися в "ситуативному" взаємодії людей і направити його в потрібне русло, прагнення до прояву ініціативи, до виконання громадської роботи.

Комунікативні здатності особистості характеризуються умінням легко і швидко встановлювати ділові і товариські контакти з людьми, прагненням до розширення сфери спілкування, до участі в громадських або групових заходах, які відповідають потреба людей в широкому, інтенсивному спілкуванні.

Аналіз комунікативних і організаторських здібностей дозволяє розглянути їх структуру, виокремивши в ній такі компоненти, які можуть бути індикаторами відповідних здібностей [29].

Тож, кожна з методик є окремим самостійним дослідженням, комплекс яких дозволяє ґрунтовно дослідити питання особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ.

2.2. Організація дослідження

Як було зазначено, для визначення особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ було обрано для практичного дослідження 4 методики:

1. «Мотивація професійної діяльності» (автор Замфір);
2. «Оцінка професійної спрямованості особистості вчителя» (автор Рогов);
3. Методика визначення рівня емпатії (автор Юсупов);
4. Методика «КОС» - комунікаційно-організаційні схильності (автори Синявський, Федоришин).

Методики були застосовані на 100 респондентах, які є студентами ГПМ ДВНЗ "ДДПУ" (2-4 курс), чоловічої та жіночої статі, віком від 19 до 22 років. Методики проводились онлайн, у зручному для респондента місці.

«Мотивація професійної діяльності» (автор Замфір) (Додаток А).

Методика досліджує мотиви професійної діяльності, серед яких:

1. Грошовий заробіток.
2. Прагнення просуватися на роботі (кар'єрний ріст).
3. Прагнення уникнути критики з боку інших.
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей з боку інших.
5. Потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших.
6. Задоволення від самого процесу і результату роботи.
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме у даній (освітній) діяльності.

Обробка:

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

$$ВМ = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7}) / 2$$

$$\text{ЗПМ} = (\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п.5}) / 3$$

$$\text{ЗНМ} = (\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п.4}) / 2$$

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація: На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення:

$$\text{ВМ} > \text{ЗПМ} > \text{ЗНМ} \text{ та } \text{ВМ} = \text{ЗПМ} > \text{ЗНМ}.$$

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $\text{ЗНМ} > \text{ЗПМ} > \text{ВМ}$.

Між цими комплексами заключні проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншим по ступеню значущості.

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу: $\text{ЗНМ} > \text{ЗПМ} > \text{ВМ}$

У першому випадку мотиваційний комплекс особистості є значно негативним, ніж у другому. У другому випадку в порівнянні з першим має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

Задоволеність професією тим вища, чим оптимальніший мотиваційний комплекс: значна перевага внутрішньої позитивної мотивації і низька – зовнішньої негативної.

Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більша активність, мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в цій діяльності певних позитивних результатів, тим нижча емоційна нестабільність. І навпаки, чим більша діяльність досліджуваного, яка обумовлена мотивами уникнення (що починають превалювати над мотивами, що пов'язані з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності [15].

«Оцінка професійної спрямованості особистості вчителя» (автор Рогов).

В опитувальнику перераховані властивості, властиві людям у тій чи іншій мірі. При цьому можливі два варіанти відповідей:

- а) правильно, описувана властивість типова для моєї поведінки або властива мені більшою мірою;
- б) неправильно, описувана властивість нетипова для моєї поведінки або властива мені мінімально.

Кожна відповідь — 1 бал. Залежно від спрямованості педагогічної діяльності, усі твердження опитувальника (з урахуванням можливої відповіді — «а» або «б») розбиті на групи (шкали). За кожною шкалою можна набрати максимум 10 балів. Нижче перелічуються шкали й відповідні їм позиції опитувальника.

Комунікативність—1б, 6б, 11б, 21а, 26а, 31а, 36а, 41а, 46б.

Організованість— 2а, 7а, 12а, 17а, 22б, 27б, 32б, 37б, 42а, 47а.

Спрямованість на предмет—3а, 8а, 13а, 18а, 23а, 28а, 33а, 39а, 43а, 48а.

Інтелігентність—4а, 9а, 14а, 19а, 24а, 29б, 34а, 39а, 44а, 49а.

Мотивація схвалення—5 а, 10а, 15а, 20б, 25а, 30а, 35а, 40б, 45б, 50а.

Шкала, за якою опитуваний набирає більше 7 балів, характеризує яскраво виражену спрямованість педагогічної діяльності.

Оцінка в межах 3—7 балів є середньою. Якщо оцінка нижче 3 балів, то відповідний напрямок у професійній діяльності розвинений слабо.

Інтерпретація результатів

Перед визначенням типу спрямованості, зверніть увагу на оцінку за шкалою «Мотивація схвалення». Якщо вона вище 7 балів, відповіді на запитання сумнівні. Ви занадто намагалися виглядати добре, інколи були не зовсім щирі. В цьому випадку той тип, за яким у вас вийшла максимальна оцінка—це не ваш реальний портрет, а скоріше портрет ідеального вчителя у вашому розумінні, такого, яким ви хотіли б бути. Якщо хочете одержати бал об'єктивний результат, поверніться

до цього тесту ще раз, через деякий час, і намагайтеся відповідати максимально щиро.

Максимальна оцінка, отримана за шкалою **«Комунікабельність»**: **тип учитель-комунікатор**. Ви відзначаєтеся екстравертованістю, низькою конфліктністю, доброзичливістю, здатністю до емпатії, любов'ю до дітей; реалізуєте свої виховні впливи через пошук механізмів сумісності з учнем, через неформальне спілкування, й, при-родно, що такий вплив забезпечать найбільші зміни саме в цьому аспекті поведінки учня.

Максимальна оцінка, отримана за шкалою **«Організованість»**; **тип учитель-організатор**. Ви нерідко є лідером не тільки для дітей, але й для всього педагогічного колективу, транслюєте свої особистісні риси переважно під час проведення різних позакласних заходів, тому результат ваших педагогічних впливів, найяскравіше виявиться в сфері ділового співробітництва, колективної зацікавленості, дис-ципліни.

Максимальна оцінка, отримана за шкалою **«Спрямованість на предмет»**; **тип учитель-предметник**. Ви твердо впевнені в необхідності знань та їхній значущості в житті. Ви виховуєте учня засобами досліджуваного предмета, шляхом зміни його сприйняття наукової картини світу, залучення до роботи в гуртку тощо.

Максимальна оцінка, отримана за шкалою **«Інтелігентність»**; **тип учитель-інтелігент або просвітитель**. Ви відрізняєтеся принциповістю, моральністю, реалізуєте себе за допомогою високоінтелектуальної просвітницької діяльності, несучи учінням моральність, духовність, відчуття свободи.

Якщо ваші оцінки за двома напрямками зовсім однакові або майже однакові, то можливе існування комбінованих типів. Найбільш поширені такі типи, як „предметник-організатор”, „предметник-комунікатор”, „предметник - просвітитель”.

Методика визначення рівня емпатії (автор Юсупов).

Опитувальник включає 6 діагностичних шкал емпатії, що виражають ставлення до батьків, тварин, людей похилого віку, дітей, героїв художніх творів, знайомих і незнайомих людей. В опитувальнику 36 тверджень, кожне з яких слід

оцінити. Якщо людина відповіла «не знаю», то цій відповіді приписується 0 балів; «ні, ніколи» – 1; «інколи» – 2, «часто» – 3; «майже завжди» – 4; «так, завжди» – 5.

Обробка результатів: Відповіді «не знаю» на питання 3, 9, 11, 13, 28, 36 та «так, завжди» на питання 11, 13, 15, 27 свідчать про нещирість та прагнення відповідати соціальним нормам. Результатам тестування можна довіряти, якщо по цих питаннях було не більше трьох нещирих відповідей; при чотирьох нещирих відповідях у них слід сумніватися, а при п'яти на них узагалі не слід зважати.

Визначаючи рівень прояву емпатії, слід нараховувати один бал за кожний збіг відповіді з наведеним нижче ключем [14].

Методика «КОС» - комунікаційно-організаційні схильності (автори Синявський, Федоришин).

Досліджуваному потрібно відповісти на всі питання, при чому вільно висловлювати свою думку з кожного питання і відповідати на них так: якщо відповідь на питання позитивна, то на аркуші відповідей поруч з номером питання треба поставити знак "+", якщо ж негативний - знак "-". Ніяких додаткових написів і знаків робити не слід.

Обробка результатів:

За допомогою дешифратора підрахувати кількість співпадаючих з ним відповідей. оціночний критерій виражається відношенням кількості співпадаючих відповідей по кожному розділу до максимально можливого числа збігів (до 20). Показники будуть варіюватися від 0 до 1 (це кількісна характеристика). Для якісної стандартизації використовуються шкали оцінок.

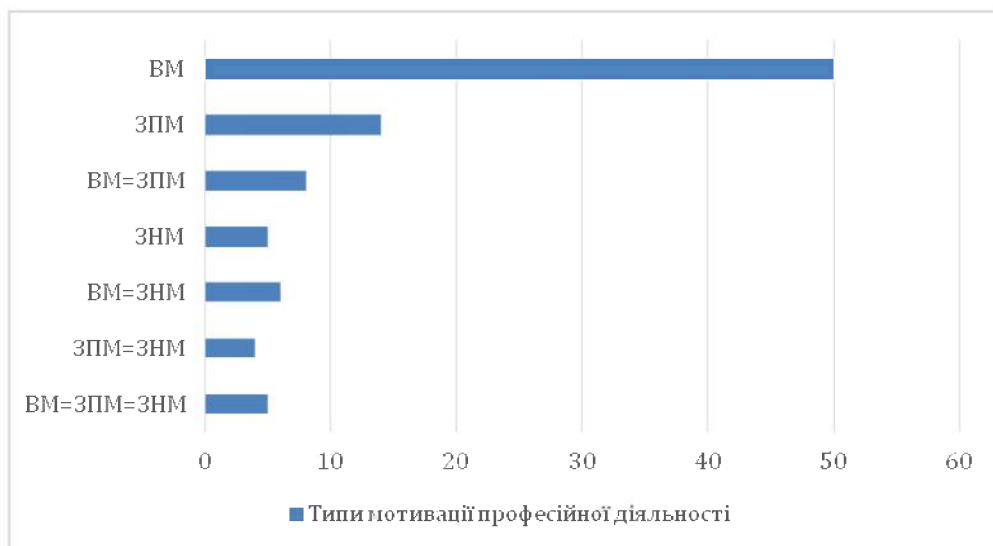
Методика констатує лише наявний рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей у даний період розвитку особистості. Вони не залишаються незмінними в процесі подальшого розвитку людей. При наявності мотивації, цілеспрямованості і належних умов діяльності дані схильності можуть розвиватися [29].

Результати за кожною з методик та загальні висновки представлені в розділі

2.3. Аналіз результатів дослідження особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ

Визначаючи особливості формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ, було досліджено 100 респондентів, які є студентами педагогічних ВНЗ (3-4 курс), чоловічої та жіночої статі, віком від 19 до 22 років. Розглянемо результати за кожною методикою окремо.

Результати дослідження мотивації професійної діяльності представлені на мал. 2.1.



Мал. 2.1.

Результати дослідження мотивації професійної діяльності у відсотковому значенні

Результати, наведені на малюнку 2.1., дають нам можливість стверджувати, що основна частина досліджуваних студентів педагогічних ВНЗ (понад 80 %) під час проведеного дослідження мають оптимальні мотиваційні комплекси ВМ (50%), ЗПМ (20%), ВМ=ЗПМ (10%), що, на нашу думку, сприяє успішній професійній діяльності, тобто переважає внутрішня мотивація чи зовнішня позитивна мотивація, або їх значення однакові, але більші, ніж зовнішня негативна мотивація. Проте викликає занепокоєння, що існують випадки

посилення зовнішньої негативної мотивації у частини студентів педагогічних ВНЗ, тобто, коли найбільші значення мають такі мотиваційні комплекси ВМ = ЗПМ = ЗНМ (5,0%), ВМ = ЗНМ (6%); ЗПМ = ЗНМ (4%); ЗНМ (5%). Сумарно це майже кожен студент освітніх установ перебуває у такому стані, а у майже кожного десятого переважає виключно зовнішня негативна мотивація, що посилює можливість стресів, прискорює професійне вигорання тощо. Отже, з нашого погляду, виявлені у процесі дослідження переважні типи мотивації професійної діяльності освітян показують, з одного боку, що переважна частина респондентів мають оптимальні мотиваційні комплекси, проте, з другого боку, нас особливо хвилює посилення зовнішньої негативної мотивації в інших педагогів.

Результати оцінки професійної спрямованості особистості вчителя представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Результати оцінки професійної спрямованості особистості вчителя

Тип спрямованості	Результат
Мотивація схвалення	•
Комунікабельність	25% (25 осіб)
Організованість	20% (20 осіб)
Спрямованість на предмет	25% (25 осіб)
Інтелігентність	30 % (30 осіб)

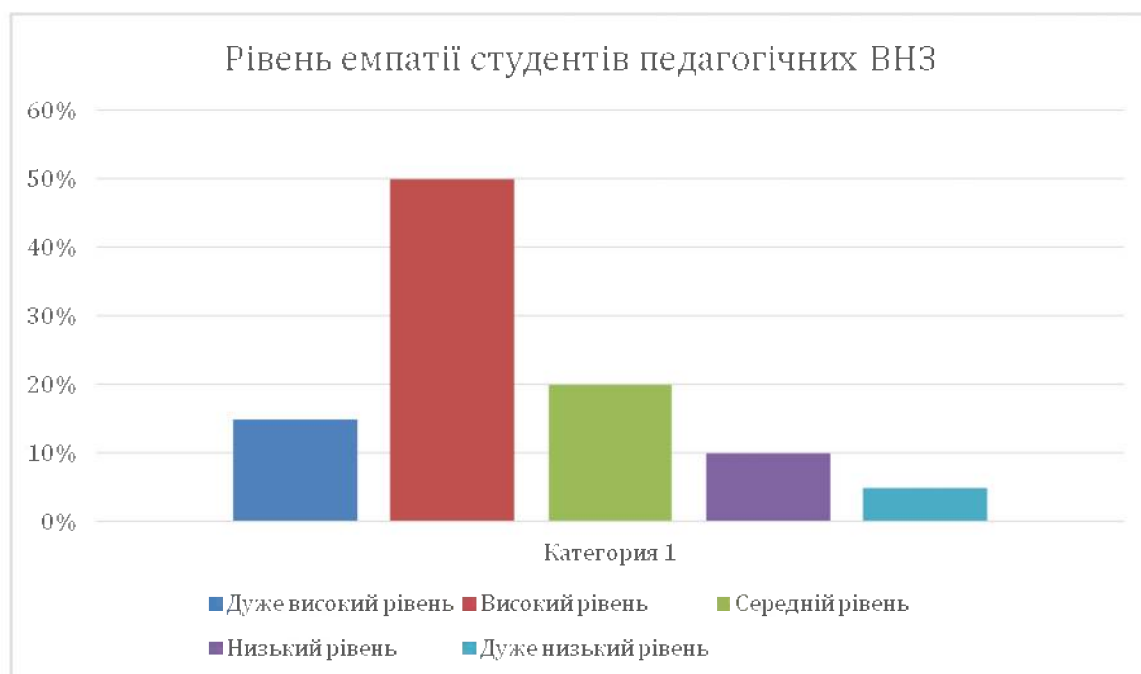
Висока виразність чинника «Мотивація схвалення» дозволяє визнати, що випробуваний прагне спотворити свої результати, однак в дослідженні такі не були виявлені.

Підраховуючи бали по факторах, було сформовано чотири групи респондентів, позначені відповідно до провідної професійно-особистісної спрямованості як «Організатори», «Предметники», «Комунікатори» та «Просвітники» («Інтелігенти»). Необхідно відмітити, що у цій вибірці майже

рівному співвідношенні було зафіксовано все 4 типу професійної спрямованості особистості вчителя.

Найчисленнішою виявилася група студентів – майбутніх педагогів з типом професійно-особистісної спрямованості «Просвітитель», або «Інтелігент» (30% випробуваних). Для них характерні високий рівень інтелекту та загальної культури, безумовна моральність. Професійно-особистісну спрямованість педагогів типу «Організатор» (20%) відрізняють такі якості, як вимогливість, організованість, сильна воля та енергійність. Для Комунікатора (25%) характерні такі якості, як товариськість, доброта, зовнішня привабливість, висока моральність. Професійно-особистісна спрямованість вчителя з групи «Предметники» (25%) реалізується в спостережливості, професійній компетентності.

Результати за методикою визначення рівня емпатії представлені на малюнку 2.2.



Мал. 2.2.

Результати за методикою визначення рівня емпатії

За методикою Юсупова, рівень емпатії визначається оцінкою від 0 до 90 балів. При сумі від 82 до 90 балів у людини дуже високий рівень емпатійності, від 63 до 81 балів – високий рівень, від 37 до 62 балів – середній рівень, від 12 до 36 балів – низький рівень, 11 балів і менше – дуже низький рівень емпатійності. Як ми бачимо з малюнку 2.2., дуже високий рівень емпатійності мають 15% (15 осіб), високий рівень – 50% (50 осіб), середній рівень – 20% (20 осіб), низький рівень – 10% (10 осіб), дуже низький рівень – 5% (5 осіб). Тож, переважна більшість досліджуваних студентів педагогічних ВНЗ мають високий рівень емпатійності, що є дуже важливим в педагогічній роботі. Успішна професійна діяльність педагога зумовлюється наявністю у нього необхідного набору психологічних складових, які забезпечують встановлення доброзичливої інтерперсональної взаємодії з учнем. Емпатія одна з головних особистісних якостей, яка великою мірою забезпечує успіх у професійній діяльності працівників освіти, оскільки дозволяє винайти індивідуальний підхід до кожного учня, краще узгоджувати і більш ефективно планувати процес навчання. Разом з тим, застосування емпатії в практиці навчальної діяльності володіє певною неоднозначністю. Ця особистісна якість педагога повинна обмежено проявлятися в деяких ситуаціях, з огляду на те, що професія педагога є надмірно стресогенною і часто підпадає під ризик виникнення емоційного вигорання.

Результати за методикою «КОС» (комунікаційно-організаційні схильності) представлені в таблиці 2.3.

Згідно з таблицею 2.3., середній рівень комунікаційних схильностей мають 10 осіб (10%), високий - 30 осіб (30%), дуже високий - 5 осіб (5%). Низький рівень організаційних схильностей мають 10 осіб (10%), середній - 10 осіб (10%), високий - 25 осіб (25%). Серед цих осіб, однаковий розвиток здібностей на середньому рівні має 5 осіб (5%), на високому рівні мають 15 осіб (15%).

Таблиця 2.3. Результати за методикою «КОС» (комунікаційно-організаційні схильності)

Рівень	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Дуже високий

Комунікаційні схильності	-	-	35 осіб (35%)	49 осіб (49%)	16 осіб (16%)
Організаційні схильності	-	12 осіб (12%)	67 осіб (67%)	21 осіб (21%)	-

Середнє значення рівня розвитку комунікаційних схильностей у вибірці склало 17,7 балів. Середнє значення організаційних здібностей - 12,3 бала.

Як бачимо з даних таблиці 2.3 та за урахуванням порівняння середніх значень, студенти педагогічних ВНЗ мають вищий рівень прояву комунікативних здібностей (середній бал 17,7), аніж організаторських (середній бал 12,3). Такий тип є можливим у педагогічній діяльності, адже саме комунікативний компонент є значущим у професійній діяльності педагога. При цьому підвищення рівня розвитку організаційних навичок буде сприяти підвищенню загальної ефективності педагогічної праці.

Застосування кореляційного аналізу для інтерпретації даних за методиками визначання емпатії та комунікативно-організаторських здібностей, дозволило встановити статистично значущий позитивний зв'язок між емпатією та комунікаційними схильностями: коефіцієнт кореляції Спірмена $r = 0,305$ ($p < 0,01$), статистично значущого зв'язку між емпатією та рівнем розвитку організаційних здібностей не виявлено ($r = 0,159$, $p > 0,10$). Розрахунки проведено за допомогою програми Excel.

Дані кореляційного аналізу свідчать про те, що розвинута емпатія є підґрунтям розвитку комунікаційних схильностей педагогів, але організаторські здібності від емпатії не залежать.

Високий рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей у досліджуваних свідчить про сформованість навичок комунікації та організаторської діяльності. Вони швидше орієнтуються у критичних ситуаціях, Адаптуються до нових умов (робота в новому колективі), ініціативні, самостійні у прийнятті рішень. Люблять організовувати заходи, ігри, суспільну діяльність. Для педагога цей компонент є важливим. Педагогу важливо володіти комунікативними та організаторськими здібностями, оскільки ці навички

допоможуть йому ефективно взаємодіяти з учнями, батьками та колегами. Комунікативні навички дозволяють педагогу зрозуміло та зрозуміло пояснювати матеріал, встановлювати довірчі стосунки з учнями, слухати їх думки та пропозиції, а також вирішувати конфлікти та проблеми, що виникають у процесі навчання.

Організаторські навички дозволяють педагогу ефективно планувати навчальний процес, розробляти навчальні програми та методичні матеріали, організовувати уроки та заходи, контролювати виконання завдань та оцінювати успіхи учнів. Вони також допомагають педагогу керувати класом, підтримувати дисципліну та створювати сприятливе освітнє середовище.

В цілому, комунікативні та організаторські навички дозволяють педагогу ефективно реалізовувати свою професійну діяльність, впливати на учнів та створювати умови для їх успішного навчання та розвитку.

Звернемо увагу, що результати за методикою дослідження комунікаційно-організаційних схильностей підтверджує результати дослідження мотивації професійної діяльності, вказуючи на значення комунікативного компоненти та організаційного. Досліджувані показали відповідний результат в двох методиках, демонструючи вищий рівень комунікаційних схильностей, аніж організаційних.

Узагальнюючи результати за всіма 4 методиками, можна виявити, що формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ є багатоаспектним явищем, що включає в себе мотивацію професійної діяльності, професійну спрямованість, емпатію та комунікаційно-організаційні схильності.

Висновки до 2 розділу

Результати дослідження 100 респондентів, які є студентами ГПМ ДВНЗ "ДДПУ" (2-4 курс), чоловічої та жіночої статі, віком від 19 до 22 років на предмет для визначення особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ виявились цікавими.

Дослідження мотивації професійної діяльності вказало на те, що, з одного боку, що переважна частина респондентів мають оптимальні мотиваційні комплекси, проте, з другого боку, особливо хвилюючим є посилення зовнішньої негативної мотивації в інших педагогів.

Оцінка професійної спрямованості особистості вчителя виявила, що найчисленнішою виявилася група студентів – майбутніх педагогів з типом професійно-особистісної спрямованості «Просвітитель», або «Інтелігент» (30% випробуваних). Для них характерні високий рівень інтелекту та загальної культури, безумовна моральність. Професійно-особистісну спрямованість педагогів типу «Організатор» (20%) відрізняють такі якості, як вимогливість, організованість, сильна воля та енергійність. Для Комунікатора (25%) характерні такі якості, як товариськість, доброта, зовнішня привабливість, висока моральність. Сюди ж можуть бути віднесені емоційність та пластичність поведінки, що мають тісні зв'язки з цими якостями. Професійно-особистісна спрямованість вчителя з групи «Предметники» (25%) реалізується в спостережливості, професійній компетентності, прагненні творчості.

Методика визначення рівня емпатії дозволила виявити, що переважна більшість досліджуваних студентів педагогічних ВНЗ мають високий рівень емпатійності, що є дуже важливим в педагогічній роботі.

Дослідження комунікаційно-організаційних схильностей розкрило, що студенти педагогічних ВНЗ мають вищі рівня комунікативних здібностей, ніж організаторських. Такий тип є можливим у педагогічній діяльності, адже саме комунікативний компонент є більш значущим у професійній діяльності педагога.

Звернемо увагу, що результати за методикою дослідження комунікаційно-організаційних схильностей підтверджує результати дослідження мотивації професійної діяльності, вказуючи на значення комунікативного компоненти та організаційного. Досліджувані показали відповідний результат в двох методиках, демонструючи вищий рівень комунікаційних схильностей, аніж організаційних.

Тож, формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ є багатоаспектним явищем, що включає в себе мотивацію професійної діяльності, професійну спрямованість, емпатію та комунікаційно-організаційні схильності.

РОЗДІЛ 3
МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ ІНТЕРЕСІВ
ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ
СТУДЕНТІВ ПЕДАГОГІЧНИХ ВНЗ

3.1. Методика формування та розвитку професійних інтересів та професійної спрямованості студентів педагогічних ВНЗ

Формування професійної спрямованості є нерозривною частиною процесу розвитку особистості. Цей процес залежить від соціалізації, виховання і самовиховання. В результаті цього процесу не тільки формується професійна сторона особистості, але й забезпечується її гармонійний розвиток, розширення світогляду і формування життєвих цінностей.

Університетське навчання впливає на формування професійної спрямованості на основі вже сформованих мотивів, які мають більш соціальне значення, ніж особистісне або професійне. Часто студенти мають стійке вибіркове ставлення до предметів, пов'язаних з обраною професією. Наприклад, студенти мистецьких спеціальностей можуть недооцінювати значення предметів, що не належать до мистецького циклу. Так само, студенти гуманітарних спеціальностей можуть вважати важливими тільки гуманітарні предмети. Тому викладачам потрібно не тільки формувати професійну спрямованість, але й зацікавлювати студентів у предметах різних циклів [1].

Студенти повинні мати професійно-педагогічну спрямованість, яка включає готовність і бажання займатись педагогічною діяльністю, передавати свої знання, уміння й навички. Для цього студенти повинні мати інтерес і любов до дітей, бути захопленими педагогічною роботою, мати психолого-педагогічну гостроту і спостережливість, педагогічні здібності, такт і етикет, цілеспрямованість, вимогливість, справедливість, урівноваженість, витримку і працездатність, професійні установки, емпатію, ціннісні орієнтації і гуманістичну спрямованість.

Для формування професійно-педагогічної спрямованості студентів необхідно реалізовувати педагогічну спрямованість навчання, яка включає формування педагогічних поглядів, знань, суджень та вмінь, що можуть бути застосовані у практичній педагогічній діяльності.

Формування професійно-педагогічної спрямованості може здійснюватися двома шляхами: покращенням якості викладання та застосуванням активних методів навчання, а також залученням студентів до діяльності, яка потребує не лише професійних, але й педагогічних знань, умінь і навичок. Якщо навчально-виховна робота буде спрямована на формування професійно-педагогічної спрямованості, це позитивно вплине на мотиви, інтереси та потреби майбутнього фахівця і покращить якість його підготовки.

Для формування професійної спрямованості студентів важливо використовувати інтерактивні методи навчання, такі як рольові ігри та комп'ютерні технології. Ці методи допомагають активізувати пізнавальну діяльність студентів, розвивати їх творчі здібності та бажання вивчати навчальний матеріал. Крім того, вони дозволяють підвищити ефективність навчання та професійної підготовки студентів.

Одним із важливих аспектів формування професійної спрямованості є залучення студентів до діяльності, яка потребує не лише професійних, але й педагогічних знань, умінь і навичок. Наприклад, студентам можна запропонувати провести урок чи тренінг для школярів, де вони зможуть застосувати свої знання та навички з обраної професії. Це допоможе студентам зрозуміти, наскільки вони зацікавлені у педагогічній діяльності та передавати свої знання і уміння іншим [5].

Крім того, викладачам необхідно формувати професійну спрямованість студентів, зацікавлюючи їх у предметах різних циклів. Наприклад, студентам мистецьких спеціальностей можна показати важливість предметів, що не належать до мистецького циклу, для розширення їх світогляду і формування життєвих цінностей. Таким чином, студенти отримають більш повне уявлення про свою професію і зможуть розвиватися гармонійно.

Усе це сприятиме формуванню професійної спрямованості студентів і покращить якість їх підготовки до майбутньої професійної діяльності.

Разом з тим, для досягнення мети навчання необхідно забезпечити постійний контроль у навчальному процесі на системній основі. Це передбачає використання різних видів контролю, таких як вхідний, поточний, рубіжний та підсумковий. Поточний контроль може здійснюватися через самоконтроль, наприклад, за допомогою контрольних завдань у комп'ютерній програмі. Рубіжний контроль може проводитися за допомогою спеціальних тестів. Крім того, контроль може бути вбудованим у такі види навчальної діяльності, як лабораторні роботи або курсові науково-дослідні роботи, де оцінюються не лише рівень засвоєння навчального матеріалу, але й професійні вміння та здібності студентів.

Дидактичні тести, що реалізуються у комп'ютерному середовищі, мають переваги перед традиційними методами підсумкового контролю. Вони забезпечують більш об'єктивну оцінку і більш диференційований підхід до оцінювання. Такий метод тестування є ефективним і дозволяє виявити наявність навичок та рівень знань студентів.

Проте, дидактичне тестування має свої недоліки, такі як шаблонний характер, відсутність індивідуального підходу та неврахування творчих здібностей студентів. Інтерактивні комп'ютерні технології можуть допомогти уникнути цих недоліків і забезпечити більш ефективний контроль знань [9].

Таким чином, використання різних методів контролю і залучення студентів до педагогічної діяльності сприятиме формуванню професійної спрямованості та покращить якість їх підготовки до майбутньої професійної діяльності.

Загалом, формування професійної педагогічної спрямованості у студентів є важливим завданням для їхньої подальшої успішної педагогічної діяльності. Методика формування та розвитку професійних інтересів та професійної спрямованості студентів педагогічних ВНЗ передбачає деякі кроки:

- Проведення оцінки інтересів і навичок: Врахування інтересів студентів, що саме цікавить студента у педагогічній галузі і які навички він/вона вже має. Це може

бути здібність до спілкування з дітьми, інтерес до певної предметної області, вміння пояснювати складні концепції тощо.

- Курси і семінари: Залучення студентів до участі у спеціалізованих курсах, семінарах і майстер-класах з педагогіки та методики навчання. Це дозволить їм отримати більше інформації і практичних навичок у цій області.
- Практичний досвід: можливість студентам здобути практичний досвід роботи з дітьми або молоддю. Це може бути волонтерська робота в школах, дитячих садках, літній табір для дітей або інші педагогічні проекти.
- Менторство: можливість працювати з досвідченими педагогами-менторами, які зможуть надати поради і підтримку на їхньому шляху до професійної педагогічної кар'єри.
- Самостійне вивчення: заохочення студентів самостійно вивчати літературу та ресурси з педагогіки та методики навчання. Це допоможе їм поглибити знання та розуміння вибраної галузі.
- Педагогічні дискусії та обмін досвідом: створення можливості для обговорення педагогічних тем і обміну досвідом серед студентів. Це сприятиме розвитку їхнього професійного мислення.
- Постійна підтримка і поради: надання порад та підтримки студентам на їхньому шляху до професійної педагогічної спрямованості, допомога їм визначити конкретні кроки для досягнення своїх цілей.

Залучення до педагогічної діяльності є одним з ефективних підходів до формування професійної педагогічної спрямованості у студентів. Цей підхід полягає в тому, щоб надати студентам можливість самостійно провести урок чи тренінг для школярів, де вони зможуть застосувати свої знання та навички з обраної професії [17].

Залучення до педагогічної діяльності може мати різні форми і варіації. Наприклад, студентам можна запропонувати провести урок у школі або в іншому навчальному закладі, де вони зможуть виступити у ролі вчителя і передати свої знання і уміння учням. Також, студентам можна запропонувати провести тренінг або майстер-клас для школярів з певної теми, пов'язаної з їх обраною професією.

Залучення до педагогічної діяльності дозволяє студентам отримати практичний досвід у роботі з учнями, а також перевірити свої знання та навички. Вони зможуть побачити, наскільки вони зацікавлені у педагогічній діяльності, як вони вміють пояснити складні концепції і задачі, як вони взаємодіють з учнями та контролюють урок.

Крім того, залучення до педагогічної діяльності сприяє формуванню в студентів важливих професійних компетенцій, таких як комунікаційні навички, організаційні здібності, вміння працювати з різними категоріями учнів тощо. Вони навчаться адаптуватися до різних ситуацій і викликів, що можуть виникнути під час педагогічної діяльності.

Залучення до педагогічної діяльності також допоможе студентам зрозуміти, наскільки вони готові до педагогічної професії та чи задоволені вони вибором своєї професії. Вони зможуть оцінити свої сильні та слабкі сторони, а також зрозуміти, як вони можуть розвиватися у цій сфері. Також, цей підхід дозволяє їм отримати практичний досвід, розвинути важливі професійні компетенції і зрозуміти, наскільки вони зацікавлені у педагогічній діяльності.

Формування інтересу до предметів різних циклів є важливим завданням педагогічної діяльності. Це допомагає студентам зрозуміти значення і важливість кожного предмета, розвинути свої здібності та зацікавленість у вивченні конкретної галузі знань.

Один з ефективних підходів до формування інтересу до предметів різних циклів - це створення цікавих інтерактивних уроків, які залучають студентів до активної участі у навчальному процесі. Педагог може використовувати різноманітні методи та прийоми, такі як групова робота, проектна діяльність, дослідницькі завдання, використання інтерактивних дощок та комп'ютерних програм.

Також важливо стимулювати самостійну роботу студентів, надавати їм можливість вибирати теми для досліджень, проектів або презентацій. Це дозволить студентам розкрити свої таланти та зацікавленість у конкретних предметах.

Педагог може також організовувати позакласні заходи, які спрямовані на популяризацію предметів різних циклів. Наприклад, це можуть бути наукові виставки, конкурси, екскурсії до наукових установ чи підприємств, де студенти зможуть побачити застосування своїх знань у практичній діяльності.

Також важливо створити сприятливу атмосферу в класі, де студенти будуть почуватися комфортно та зацікавлені у навчанні. Педагог може використовувати ігрові елементи, конкурси, рольові ігри та інші методи, що стимулюють активну участь студентів у процесі навчання.

Крім того, важливо використовувати реальні приклади та ситуації, які допоможуть студентам усвідомити практичну цінність предметів різних циклів. Педагог може пояснювати, як знання з конкретного предмета застосовуються у реальному житті, як вони допомагають людям розв'язувати практичні завдання та проблеми. Залучення студентів до активного навчання, організація цікавих інтерактивних уроків, позакласних заходів та створення сприятливої атмосфери в класі допоможуть стимулювати їх інтерес та зацікавленість у вивченні предметів різних циклів [20].

Постійний контроль у навчальному процесі є необхідною складовою педагогічної діяльності. Він дозволяє вчителю оцінювати рівень засвоєння матеріалу студентами, виявляти їхні успіхи та проблеми, а також коригувати навчальний процес для досягнення найкращих результатів.

Постійний контроль може бути як формальним, так і неформальним. Формальний контроль включає проведення контрольних робіт, тестів, письмових та усних перевірок знань. Цей вид контролю дозволяє оцінити ступінь засвоєння матеріалу студентами та визначити їхні академічні досягнення.

Неформальний контроль включає спостереження за студентами під час уроку, обговорення їхньої роботи та взаємодії з іншими студентами. Цей вид контролю дозволяє вчителю отримати інформацію про рівень розуміння та зацікавленості студентів у навчальному процесі, а також виявити можливі проблеми та труднощі, з якими студенти зіткнулися.

Постійний контроль має на меті не лише оцінку студентів, але й сприяння їхньому навчанню. Вчителеві важливо надавати зрозумілу та конструктивну зворотну інформацію студентам, щоб вони могли розуміти свої помилки та працювати над їх усуненням. Крім того, вчителеві слід стимулювати студентів до самооцінки та самоконтролю, надавати їм можливість аналізувати свої досягнення та визначати шляхи їх поліпшення.

Постійний контроль також допомагає вчителеві адаптувати навчальний процес до потреб та індивідуальних особливостей студентів. Він дозволяє вчителеві визначити, які методи та прийоми найбільш ефективні для кожного студента, і забезпечити його успішне навчання. Тож, цей підхід допомагає вчителеві оцінювати рівень засвоєння матеріалу студентами, виявляти їхні успіхи та проблеми, а також коригувати навчальний процес для досягнення найкращих результатів.

Використання комп'ютерних технологій у постійному контролі у навчальному процесі є все більш поширеним явищем. Комп'ютери та програмне забезпечення надають вчителям нові можливості для збору, аналізу та оцінки даних про навчальні досягнення студентів.

Одним із способів використання комп'ютерних технологій у постійному контролі є використання електронних тестів та опитувальників. Вчителі можуть створювати тестові завдання на комп'ютері та надсилати їх студентам для проходження. Після проходження тесту програмне забезпечення автоматично оцінює результати та надає вчителеві зворотну інформацію про рівень засвоєння матеріалу студентами.

Крім того, комп'ютери можуть використовуватися для збору та аналізу даних про успішність студентів. Вчителі можуть створювати електронні журнали, в яких фіксуються оцінки та інші дані про навчальні досягнення студентів. Це дозволяє вчителеві швидко отримувати доступ до інформації про успішність студентів та вчасно реагувати на можливі проблеми.

Комп'ютерні технології також можуть бути використані для спостереження за студентами під час уроку. Вчителі можуть використовувати веб-камери та

спеціальне програмне забезпечення для запису та аналізу уроків. Це дозволяє вчителю переглядати записи уроків, аналізувати роботу студентів та надавати їм конструктивну зворотну інформацію.

Комп'ютерні технології також можуть бути використані для індивідуального контролю та самостійної роботи студентів. Вчителі можуть створювати електронні навчальні матеріали та завдання, які студенти можуть виконувати на комп'ютері. Вчителі можуть також використовувати спеціальні програми для тренування та підтримки навчання студентів [24].

Загалом, використання комп'ютерних технологій у постійному контролі у навчальному процесі дозволяє вчителям отримувати більш об'єктивну та швидку інформацію про навчальні досягнення студентів. Вони також надають можливості для індивідуального контролю та самостійної роботи студентів. Однак, важливо зберігати баланс між використанням комп'ютерних технологій та традиційними методами контролю, щоб забезпечити найкращі результати навчання студентів.

Загальновідомо, що створення власної педагогічної спрямованості вимагає часу та зусиль. Однак, за допомогою підтримки і відповідних можливостей, студенти зможуть розвивати свій інтерес до педагогіки та побудувати успішну кар'єру в цій галузі.

3.2. Аналітика досвіду формування та розвитку професійних інтересів та професійної спрямованості студентів педагогічних ВНЗ

Аналізуючи досвід формування та розвитку професійних інтересів та професійної спрямованості студентів педагогічних ВНЗ, вважаємо доречним звернутись до дослідження робіт фахівців.

Нікітюк Г. В., в роботі «До питання змісту, структури та ознак професійно-педагогічної спрямованості майбутнього вчителя» зазначає: «У наукових дослідженнях виділяють основні ознаки професійної спрямованості, які характеризують розвиток і формування професійної спрямованості педагога, визначають основу його творчості як передумову педагогічного самовиховання. В.О.Сластьонін, який вважає, що критеріальну характеристику особистості педагога складає ідеологічна, професійно-педагогічна та пізнавальна спрямованість, виділив першу ознаку – взаємозв'язок професійно-педагогічної, суспільної та пізнавальної спрямованості. Н.В.Кузьміна вказує на другу ознаку – професійно-педагогічна спрямованість пов'язана з сутністю педагогічної діяльності, ставленням до дітей. Вона називає власне педагогічною спрямованістю спрямованість на навчально-виховну роботу з дітьми, яка обумовлена інтересом до них, вихованням у них кращих людських якостей. Третя ознака – усвідомленість і психологічна готовність до педагогічної діяльності (А.І.Щербаков, А.Г.Кирпичова та ін.). Болгарський вчений Г.П.Колєв відмітив четверту ознаку професійно-педагогічної спрямованості як перетворення студента з об'єкта в суб'єкт виховного процесу. Тобто, лише за умови наявності активної педагогічної позиції майбутнього вчителя в навчально-виховному процесі ВНЗ можливе ефективне та якісне формування професійно-педагогічної спрямованості. Т.С.Деркач виділив п'яту ознаку – всеосяжний стійкий інтерес до професії педагога-вихователя на основі педагогічних нахилів та здібностей. Шоста ознака – відповідальне ставлення майбутнього педагога до своїх обов'язків. Всі зазначені ознаки визначають сутність професійно-педагогічної спрямованості. Отже, професійно-педагогічна спрямованість – складна й

одночасно визначальна характеристика майбутнього вчителя, від якої залежить цілісний процес професійного зростання його особистості. Для того, щоб забезпечити виконання всіх вимог держави, щодо підготовки конкурентноспроможних, творчих, націлених на педагогічну діяльність фахівців, що будуть навчати, виховувати, розвивати нове покоління, сприяти відтворенню духовного та інтелектуального потенціалу нації, необхідно добре побудувати процес професійно-педагогічного та професійно-психологічного навчання. Це сприятиме створенню сприятливих умов для подальшого розвитку і закріплення якостей, яких набули студенти, до вступу у вищий педагогічний навчальний заклад. Розвиватимуться та формуватимуться нові професійно важливі якості, психолого-педагогічні знання, уміння і навички. Відбуватиметься цілісне формування всебічно розвинутої особистості майбутнього педагога, його професійно-педагогічної спрямованості» [19].

В статті авторів Рапава Р., Ковінько К. «Формування професійно-педагогічної спрямованості майбутніх викладачів іноземних мов», науковці зазначали: «Формування професійної спрямованості відбувається в тісному взаємозв'язку з установами самої особистості, яке є безперервним, цілісним процесом розвитку і здійснюється в результаті її соціалізації, виховання і самовиховання. Результатом цього процесу є не тільки професійне формування особистості, а й її гармонійний розвиток, розширення світогляду, усвідомлення життєвих цінностей. Під час навчання в ВНЗ професійна спрямованість формується на базі вже сформованих в підлітковому віці мотивів, що мають швидше соціальне, ніж власне особистісне або професійне значення. Часто у молоді вже існує стійке вибіркове ставлення до учбових предметів відповідно до обраної професії. Наприклад, у студентів мистецьких спеціальностей спостерігається наявність хибного уявлення про виключну важливість предметів мистецького циклу і непотрібність всіх інших дисциплін. Студенти гуманітарних спеціальностей вважають важливими тільки предмети гуманітарного циклу. В зв'язку з цим перед викладачами ВНЗ постає завдання не тільки формувати професійну спрямованість, а і розвивати інтерес до дисциплін всіх циклів.

Студенти повинні характеризуватися наявністю професійно-педагогічної спрямованості, що полягає в готовності та прагненні займатись педагогічною діяльністю, передавати свої знання, уміння й навички. Відповідно до цього студенти також повинні мати такі властивості: інтерес і любов до дітей, захопленість педагогічною роботою; психолого-педагогічну пильність та спостережливість; перцептивні педагогічні здібності; педагогічний такт і етикет; цілеспрямованість, вимогливість, справедливість, урівноваженість, витримку, працездатність; професійні установки; емпатійність; ціннісні орієнтації; гуманістичну спрямованість особистості.

Для формування професійно-педагогічної спрямованості студентів необхідно реалізовувати в першу чергу педагогічну спрямованість навчання, що полягає в визначенні педагогічних поглядів, знань, суджень та вмінь пов'язувати їх з безпосередньою практичною педагогічною діяльністю. Професійно-педагогічна спрямованість може бути сформована двома напрямками: з одного боку, шляхом професіоналізації процесу навчання, підвищення якості викладання та застосування активних методів навчання, з другого боку – залученням студентів до такої діяльності, яка вимагає обов'язкового застосування не лише професійних, але й педагогічних знань, умінь і навичок. Тому, якщо весь процес навчально-виховної роботи буде підпорядкований формуванню професійно-педагогічної спрямованості, це позитивно вплине на весь комплекс мотивів, інтересів та потреб майбутнього фахівця, а як результат – на якість його підготовки» [24].

В роботі Шабдшова М. Л. «Формування професійного самовизначення старшокласників у процесі технологічної підготовки» ми знаходимо таку інформацію: «У процесі теоретичного аналізу уточнено зміст поняття "готовність старшокласника до професійного самовизначення у процесі підготовки і визначено його як особистісне новоутворення, яке формується у процесі цілеспрямованого педагогічного впливу й забезпечує узгодження учнем знань про зміст і структуру інженерно-технічних і робітничих професій та їх вимога до людини зі сформованими та усвідомленими ним в процесі розвитку

можливостями та потребами. Зважаючи на стрімку профілізацію старшої школи, проблема формування готовності старшокласників до професійного самовизначення у процесі технологічної підготовки і, передусім, у міжшкільних навчально-виробничих комбінатах, є дослідженою не повною мірою. Цей напрям профільного навчання старшокласника тісно пов'язаний з інженерно-технічною сферою трудової діяльності людини та робітничими професіями, які у своїй сукупності передбачають видобування та збагачення сировини, її переробку, обробку матеріалів, конструювання і виготовлення продукції» [34].

В роботі Муковіз О.П. «Формування вмінь самостійної пізнавальної діяльності у студентів педагогічних ВНЗ засобами інформаційних технологій» теоретично обґрунтовано й розроблено підходи до проектування моделі формування вмінь самостійної пізнавальної діяльності у студентів педагогічних ВНЗ засобами інформаційних технологій. «Морфологічний склад моделі становлять компоненти організаційно-методичного забезпечення; інтерактивної взаємодії в процесі використання персонального комп'ютера; результати сформованих умінь самостійної пізнавальної діяльності у студентів засобами інформаційних технологій навчання, об'єднані спільними цілями, мотивами і завданнями. Домінуючим фактором ефективного функціонування експериментальної моделі є створення відповідного інформаційного середовища у вищих навчальних закладах. Запропоновані компоненти моделі підпорядковуються принципам цілісності, подільності та зв'язку. Ці компоненти є змінними, вони можуть удосконалюватися та розвиватися» [16].

Тож, аналіз робіт науковців з приводу методики та особливостей формування професійних інтересів або професійної спрямованості студентів, дозволило виявити багатоаспектність предмету дослідження. Важливо пам'ятати, що формування професійної педагогічної спрямованості вимагає системного підходу і постійного вдосконалення методик та підходів до навчання студентів.

3.3. Корекційно-розвивальний тренінг

Результати практичного дослідження особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ, виявило деякі низькі характеристики, які потребують корекції. В ході практичного дослідження виявлено необхідність у створенні корекційно-розвивальної програми, яка спрямована на підвищення внутрішньої мотивації, підвищення КОС (комунікаційно-організаційних схильностей), а також підвищення емпатії та предметної мотивації. Корекційно-розвивальна програма представлена у вигляді тренінгу для студентів педагогічних ВНЗ різного віку, жіночої та чоловічої статі.

Під час тренінгу діяльність студента переважає над діяльністю викладача, де їх особистий досвід є основою навчання. Не обов'язково читати лекції, доречно, щоб студенти поділилися тим, що знають на даний момент, і самостійно знайшли та/або з'ясували відсутню інформацію. Інструктор спрямовує діяльність та взаємодію учасників на вивчення теми та досягнення цілей тренінгу. Саме через перевагу участі студентів у занятті, вважаємо тренінг найефективнішою формою для створення корекційно-розвивальної програми.

Метою тренінгу є підвищення внутрішньої мотивації, підвищення КОС (комунікаційно-організаційних схильностей), а також підвищення емпатії та предметної мотивації у студентів педагогічних ВНЗ жіночої та чоловічої статі, різного віку.

Структура тренінгу:

1. Знайомство спікера з аудиторією. Дослідження очікувань.
2. Техніки згрупування та налаштування на роботу.
3. Практичні навички.
4. Домашнє завдання.
5. Шерінг та прощання.

Відповідно до кожного блоку було підібрано техніки та вправи для учасників тренінгової програми, які безпосередньо або опосередковано є відповідними до загальної мети роботи.

Блок знайомства включає такі техніки та вправи:

Вправа 1. Знайомство за допомогою вправи "Снігова куля".

Мета гри: знайомство та запам'ятовування імен усіх учасників гри.

Правила: учасники по колу називають свої імена так: 1-ий учасник називає своє ім'я і вигадує на першу букву свого імені слово, що характеризує його (наприклад, Олена - ласкава); Другий учасник говорить ім'я та характеристику першого і називає свої - ім'я та характеристику; Третій називає імена та показники 1-го і 2-го і називає свої і т.д.

Тривалість вправи – 10-15 хвилин.

Знайомство таким чином дуже ефективно, проте необхідно звернути увагу на характеристики дітей – не допускати самобичування

Вправа 2. "Правила нашої групи".

Після того, як вибрано імена і відбулося перше знайомство, можна приступити до вивчення основних правил соціального психологічного тренінгу. У кожній групі можуть бути свої правила, але ті, що наведені нижче, можна вважати основними, найбільш типовими.

Проговорюючи кожне правило, необхідне його колективне обговорення і у разі стовідсоткового прийняття членами цієї групи, воно приймається. Необхідно загострити увагу, що порушувати правила, прийняті всією групою, не можна. Також слід обговорити можливе покарання за недотримання цих правил. Після того, як ведучий розповість правила, члени групи можуть запропонувати свої правила, які також приймаються лише у разі згоди з ними всіх членів групи.

Приклади правил:

- Довірчий стиль спілкування.
- Щоб отримати найбільшу віддачу, домогтися довіри між членами групи, слід запропонувати прийняти єдину форму звернення друг до друга на " ти " . Це психологічно зрівнює всіх, у тому числі і ведучого, незалежно від віку, соціального стану, життєвого досвіду тощо.
- Спілкування за принципом "тут і зараз".

- Під час тренінгу необхідно говорити лише про те, що хвилює членів групи саме зараз, обговорювати те, що відбувається з ними у групі. Інакше, як прояв психологічних захистів, може виявлятися прагнення піти в область загальних міркувань, зайнятися обговоренням подій, що трапилися з іншими людьми та ін.
- Персоніфікація висловлювань.
- Для більш відвертого спілкування під час занять ми відмовляємося від безособової мови, що допомагає приховувати власну позицію і тим самим уникати відповідальності за свої слова. Тому фрази повинні звучати саме від себе (наприклад, "Я думаю, що..."), а також не повинно бути безадресності (наприклад, не "Багато хто не зрозумів мене", а "Вася і Коля не зрозуміли мене").
- Щирість у спілкуванні.
- Під час роботи групи потрібно говорити лише правду. Якщо немає бажання висловитись щиро, краще промовчати. Це правило означає відкрите вираження своїх почуттів стосовно дій інших учасників і себе.
- Конфіденційність всього, що відбувається в групі.
- Все, що відбувається під час занять не розголошується. Це допомагає бути щирим, сприяє саморозкриттю.
- Неприпустимість безпосередніх оцінок людини.
- Під час обговорення того, що відбувається, ми оцінюємо не учасника, а лише його дії та поведінку. Ми не говоримо "Ти мені не подобаєшся!", а "Мені не подобається твоя манера поведінки!".
- Повага того, хто говорить.
- Коли висловлюється хтось із товаришів, ми його уважно слухаємо, даючи можливість сказати те, що він хоче. Не перебиваємо, не коментуємо, а питання можна поставити лише після того, як він перестане висловлюватися.
- Активна участь у тому, що відбувається.

- Це норма поведінки. Активно дивимось, слухаємо. Не думаємо тільки про своє "Я". Тільки людина, яка бере активну участь у роботі групи може взяти щось для себе.
- Правило "СТОП".
- Якщо хтось не може зараз говорити про якусь проблему, не готовий, то він може відмовитися від цього, сказавши "стоп". Тільки необхідно взяти всю відповідальність за це на себе: група не зможе допомогти цій людині.

Тривалість вправи: 15 хвилин.

Обговорення та прийняття правил - дуже серйозний і відповідальний етап, оскільки в залежності від ступеня усвідомлення учасниками правил, що приймаються ними, будуватиметься робота групи на тренінгу.

Блок згрупування та налаштування на роботу включає такі техніки та вправи:

Вправа 1. Руки.

Ціль вправи: знайомство один з одним за допомогою тактильних відчуттів.

Правила: учні отримують завдання розставити один одного по теплоті рук від найтепліших до найхолодніших. Потім хтось один перевіряє і, у разі потреби, виправляє ряд. Потім перевіряє ще один учасник групи і теж виправляє на свій розсуд.

Необхідно стимулювати активну участь всіх членів групи. Як різновид цієї вправи можуть бути використані такі завдання: побудуватися за кольором очей, зростанням і т.д.

Дискусія з вправи: чи легко було визначати "своє" місце у ряду? Чому кожен із нас має своє уявлення про послідовність учасників у цьому ряду?

Тривалість вправи: 10 – 15 хвилин.

Дана вправа несе у собі як елемент зняття напруги учасників групи, але як і діагностичний момент - визначаються неформальні ролі цієї групи. Тому психологу дуже важливо звернути увагу на те, щоб кожен член групи відчував себе якнайкомфортніше.

Вправа 2. Асоціації.

Ціль вправи: отримання інформації про себе від членів групи.

Правила: один із учасників – ведучий – виходить за двері. Група загадує одного з учасників, якого ведучий повинен вгадати. Повернувшись, ведучий ставить запитання членам групи і за їхніми відповідями намагається вгадати людину. Питання задаються на асоціації, що виникають у кожного члена групи у зв'язку із загаданою людиною: З якою твариною асоціюєшся в тебе ця людина? З якою погодою? Рослиною? Кольором? І пр. Зазвичай задається 5 питань, і після цього ведучий повинен назвати того, кого загадали. Надається три спроби. У разі правильної відповіді загаданий стає ведучим, у разі неправильного - водій виконує цю вправу ще раз.

Необхідно суворо стежити, щоб асоціації учасників групи не образили загаданої людини. Також слід побути й у ролі ведучого, й у ролі загаданого самому. Цікаво обговорити, чи легко було вгадувати? З чим це пов'язано? Чи легко давати асоціації на людину? Чи збігалися асоціації у різних людей? Чому?

Тривалість вправи: 15-20 хвилин.

Дана вправа дозволяє учасникам замислитися про особливості інших членів групи, сформулювати своє ставлення до них, а також дізнатися про щось нове. З'являється розуміння того, що те, як ми сприймаємо себе, не завжди збігаються з думками про нас інших людей.

Блок практичних навичок включає такі техніки та вправи:

Вправа 1. Пошук внутрішніх ресурсів. (Із застосування метафоричних карток).

Частина 1. Кожна людина в закриту витягує одну карту, яка буде символізувати його найсильніший ресурс. Те якість (навик), який найкраще допомагає йому справлятися з життєвими ситуаціями. Кладе перед собою сорочкою вгору. Після по черзі перевертаємо і коротко промовляємо що це.

Частина 2. Ділимо учасників на мікрогрупи по 4-5 чоловік і даємо їм час 10 хвилин, щоб вони у відкриту, спільно вибрали карти, що символізують ті проблемні моменти, з якими вони стикаються (або можуть зіткнутися) в процесі своєї професійної діяльності. Кожен учасник у відкриту вибирає собі карти-

ресурси допомагають йому впоратися з кожною з карт-проблем. Час - 10-15 хвилин. Для цього так само використовуємо ресурсні колоди.

Далі кожна група презентує свій колаж і кожен учасник групи коротко промовляє що йому допомагає впоратися з цими проблемами (за обраними картками).

По завершенню обговорення даємо групі завдання зробити один загальний колаж «проблемних» карт і оточити його картами-ресурсами.

Обговорення. Учасники групи діляться своїми враженнями та відчуттями від вправи. Чи була вона корисна для них.

Тривалість-15-20хв.

Вправа 2. «Центр-периферія»

Учасникам тренінгу дається завдання просто ходити по залу в будь-якому напрямку і по будь-якій траєкторії, але так, щоб шлях періодично пролягав через центр. У той момент, коли тренер говорить «Стоп», необхідно зупинитися і кожному відзначити для себе де він знаходиться, в центрі або на периферії залу. Цю процедуру повторюємо кілька разів (менше 5). По завершенню вправи просимо зрозуміти руки тих, хто частіше виявлявся в центрі. Потім тих, хто частіше виявлявся на периферії.

Можна провести аналогію з тим що одні учасники люблять бути в центрі подій, а інші більше спостерігати з боку.

Тривалість-10-15хв.

Вправа 3. «7 рухових центрів»

У форматі міні-лекції ведучій тренінгу розповідає що у тілі є сім рухових центрів: голова, плечі, лікті, кисті, стегна, коліна, стопи. Потім пропонує учасникам тренінгу розподілитися по залу, стати так щоб не заважати один одному.

Інструкція: «Зараз я увімкну музику і буду по черзі називати руховий центр. Вам необхідно намагатися рухати лише тим центром, який я назвала, інші частини тіла повинні залишатися у спокої (наскільки це можливо). Ви можете виконувати будь-які рухи. Намагайтеся робити ті рухи що ви раніше не робили.»

Після того як пройшли всі сім рухових центрів пропонуємо учасникам тренінгу розбитися на пари. Напарники стають один навпроти одного. Один з партнерів виконує завдання. Інший спостерігає. Потім вони міняються місцями.

Інструкція: «Зараз я увімкну музику і один з пари повинен рухатись так, щоб були задіяні всі сім рухових центрів. Інший спостерігає і якщо бачить що якийсь з центрів не працює, він повідомляє про це одним словом – називає центр. Наприклад: «Плечі», «Стегна» і т.д. Потім ви поміняєтесь місцями.

Учасники тренінгу сідають у коло та діляться своїми враженнями та відчуттями від вправи. Яким з центрів було найлегше чи найважче рухати? Як вони почували себе після вправи? Чи змінилось щось у відчутті свого тіла?

Тривалість-15-20хв.

Вправа 4. Воскова паличка.

Всі стають щільно один до одного. Один учасник виходить у центр кола, решта ставлять руки перед собою і похитують його з боку на бік, притримуючи, не даючи впасти. Через цю процедуру проходять решта по черзі.

Цікаво обговорити, хто справді зміг розслабитися, зняти затискачі? Хто не боявся впасти? Пропонується оцінити свою довіру групі за 5-бальною системою.

Рекомендації ведучому: стежити, щоб тривалість одного сеансу не перевищувала 2 хвилини.

Тривалість вправи: 20-30 хвилин.

Вправа 5 "Переконливість".

Учасники діляться на пари. перший пише на аркуші своє бажання та переходить до переконання опонента в тому, що він повинен виконати написане. Таким чином це дасть зрозуміти, чи володієте ви лідерськими чи організаторськими якостями, які покажуть що саме ви можете вести за собою людину і вона, в свою чергу, може вам довіритись.

Тривалість-10-15 хв.

Вправа 6 "Мозковий штурм"

Учасники розбиваються на три групи. Завдання: портрет ідеального вчителя". Обговорення таких тем як, 1.Що очікує учень від вчителя? 2. Яким

повинен бути вчитель мрії? 3. Що лякає та відштовхує учнів від викладача? 4. Що допомагає учню довіритися та відкритися? 5. Чого учням не вистачає у сучасних вчителях?

Після мозкового штурму учасники презентують свої результати та ведуть дискусію.

Тривалість- 15-20 хв.

Блок домашнє завдання включає такі техніки та вправи:

Майбутня робота в навчальному закладі потребує від нинішніх студентів педагогічних ВНЗ чималих емоційних зусиль та роботи над собою. Деякі вправи допоможуть знайти внутрішній ресурс та контролювати свої почуття та емоції.

Вправа 1.

Щоб дізнатися, наскільки ви розумієте свої почуття, дайте відповідь на 3 питання. Яку емоцію я зараз відчуваю? Саме зараз ця емоція корисна для мене? Як часто протягом дня я відчуваю цю емоцію?

Описуйте тільки ті емоції, які ви зазначили у себе при читанні цих питань. Вправа допоможе запустити процес самоаналізу. Робіть його регулярно в різних ситуаціях, і з часом ви звикнете звертати увагу на свої почуття.

Вправа 2. «Щоденник емоцій»

Протягом дня записуйте всі свої емоції і події, які їх викликали. Мета — краще зрозуміти себе. Для візуалізації можна використовувати фломастери для позначення кольору емоцій або смайлики. А потім поставте собі завдання — збільшити кількість веселих смайликів. І пам'ятайте, що велика частина подій — самі по собі нейтральні. А емоції — це лише наша реакція на них.

Вправа 3.

Сядьте зручніше і зосередьте увагу на диханні. Зробіть спокійний вдих на 4 рахунки, затримайте дихання на 4 рахунки, видихніть на 4 рахунки. Таким чином збільшуйте рахунок до 8 разів. Дихайте так, поки не відчуєте, що відновили свій емоційний стан.

Блок шерінг та прощання включає такі техніки та вправи:

Підбиття підсумків зустрічі.

Кожному учаснику надається можливість висловити свої почуття, які він відчув під час заняття, побажання ведучому, а також отримати відповіді на запитання. Учасники заняття сидять по колу та по черзі продовжують запропоновані фрази: "Я зрозумів...", "Мене здивувало...", "Я відчув...", "Думаю...", "Мені сподобалося..." і т.д.

Тривалість-25-35хв.

Так як, в тренінгу є блок "Домашнє завдання" заняття проводиться в два етапа(2 дні). Таким чином, активна робота кожного студента в рамках корекційно-розвивального тренінгу допоможе підвищити внутрішню мотивацію, покращить комунікаційно-організаційні схильності, а також підвищить емпатію та предметну мотивацію.

Висновки до 3 розділу

Для формування професійної педагогічної спрямованості у студентів потрібно використовувати наступні підходи:

1. Залучення до педагогічної діяльності: студентам можна запропонувати провести урок чи тренінг для школярів, де вони зможуть застосувати свої знання та навички з обраної професії. Це допоможе студентам зрозуміти, наскільки вони зацікавлені у педагогічній діяльності та передавати свої знання і уміння іншим.

2. Формування інтересу до предметів різних циклів: викладачам необхідно показати студентам важливість предметів, що не належать до їх основного циклу, для розширення світогляду і формування життєвих цінностей. Наприклад, студентам мистецьких спеціальностей можна пояснити, які знання з історії, філософії або психології є важливими для розвитку їх творчих здібностей.

3. Постійний контроль у навчальному процесі: забезпечення системного контролю за навчанням студентів на різних етапах. Це може включати вхідний, поточний, рубіжний та підсумковий контроль. Контроль може проводитися через самоконтроль, спеціальні тести або вбудованим у навчальну діяльність, таку як лабораторні роботи або курсові науково-дослідні роботи.

4. Використання комп'ютерних технологій: дидактичні тести, що реалізуються у комп'ютерному середовищі, можуть забезпечити більш об'єктивну оцінку і більш диференційований підхід до оцінювання. Вони дозволяють виявити наявність навичок та рівень знань студентів. Також інтерактивні комп'ютерні технології можуть допомогти уникнути шаблонності та неврахування індивідуальних особливостей студентів.

Важливо пам'ятати, що формування професійної педагогічної спрямованості вимагає системного підходу і постійного вдосконалення методик та підходів до навчання студентів. Ці та інші компоненти, є важливим елементом методики формування та розвитку професійних інтересів та професійної спрямованості студентів педагогічних ВНЗ.

ВИСНОВКИ

В рамках дослідження теми: «Особливості формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ» було виконано ряд завдань:

1. Описано особистість студентів педагогічних ВНЗ. Особливості студентів педагогічних ВНЗ можуть включати: інтерес до педагогіки (студенти педагогічних ВНЗ зазвичай проявляють зацікавленість у вивченні педагогічних теорій, методик та інновацій у галузі освіти); емпатія та спрямованість на спілкування (студенти педагогічних ВНЗ часто мають розвинуті навички спілкування та емоційної інтелігенції, що допомагає їм взаємодіяти з дітьми, батьками та колегами); творчий потенціал (багато студентів педагогічних ВНЗ мають творчий підхід до навчання та виховання, що дозволяє їм розробляти нові методи та підходи до роботи з дітьми); вміння працювати з різними групами (студенти педагогічних ВНЗ навчаються працювати з дітьми різного віку та з різними особливостями, що розвиває їх адаптивність та гнучкість); відповідальність та професійна етика (студенти педагогічних ВНЗ усвідомлюють важливість своєї ролі в навчанні та вихованні дітей, тому вони мають високу відповідальність та дотримуються професійної етики). Кожен студент має свої індивідуальні риси та потенціал, які впливають на їх педагогічну діяльність.

2. Досліджено особливості професійного вибору студентів та проблему професійного самовизначення студентів у педагогічному ВНЗ. Загалом, професійний вибір студентів в умовах війни може бути складним і залежати від багатьох факторів. В ситуації економічної нестабільності та перманентному стресі, часто молодь відчуває невпевненість молоді у своєму майбутньому та інколи такі стани можуть призвести до алкоголізму, наркоманії, ігроманії та інших негативних явищ. Важливо, щоб студенти отримали достатню підтримку та інформацію для свідомого професійного вибору.

3. Досліджено формування професійної мотивації студентів до успішної фахової діяльності. Особливості формування професійної мотивації студентів до успішної фахової діяльності можуть включати: визначення цілей (студенти

повинні чітко визначити свої професійні цілі і мотиви, що стимулюють їх до досягнення успіху у своїй обраній галузі); розуміння значущості професії (студенти повинні розуміти, наскільки важлива є їх професія для суспільства та для самореалізації. Це може стати додатковим мотиватором для навчання та розвитку у своїй галузі); самооцінка та саморефлексія (студенти повинні бути в змозі об'єктивно оцінювати свої здібності та досягнення, а також аналізувати свої помилки та недоліки. Це допомагає вдосконалювати свої навички та підвищувати мотивацію до досягнення успіху); підтримка від оточення (студенти повинні отримувати підтримку та пошану від своїх близьких, викладачів та колег. Це стимулює їх до подальшого розвитку та досягнення успіху у професійній діяльності); навчання та розвиток (студенти повинні бути готовими постійно навчатися та розвиватися у своїй галузі. Це допомагає підтримувати професійну мотивацію та досягати нових вершин у своїй кар'єрі).

4. Досліджено практичні аспекти особливостей формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ. Звернемо увагу, що результати за методикою дослідження комунікаційно-організаційних схильностей підтверджує результати дослідження мотивації професійної діяльності, вказуючи на значення комунікативного компоненти та організаційного. Досліджувані показали відповідний результат в двох методиках, демонструючи вищий рівень комунікаційних схильностей, аніж організаційних. Тож, формування професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ є багатоаспектним явищем, що включає в себе мотивацію професійної діяльності, професійну спрямованість, емпатію та комунікаційно-організаційні схильності.

5. Описано методики формування та розвитку професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ. Для формування професійної педагогічної спрямованості у студентів можна використовувати наступні підходи: залучення до педагогічної діяльності, формування інтересу до предметів різних циклів, постійний контроль у навчальному процесі, використання комп'ютерних технологій та інші. Важливо пам'ятати, що формування професійної педагогічної спрямованості вимагає системного підходу і постійного вдосконалення методик

та підходів до навчання студентів. Ці та інші компоненти, є важливим елементом методики формування та розвитку професійних інтересів та професійної спрямованості студентів педагогічних ВНЗ.

Гіпотеза дослідження, щодо впливу війни та пандемії на систему освіти в Україні, а саме можливість виникнення нової системи цінностей, а також і професійних інтересів освітян підтверджена частково. Припущення, що такі характеристики як мобільність, можливість дистанційної роботи та інші компоненти вже сьогодні є складовими характеристики роботи педагога, а отже і частиною професійних інтересів студентів педагогічних ВНЗ є вірними, однак окрім цих компонентів, не менш важливими залишаються, комунікабельність, організованість, спрямованість на предмет діяльності та цінність інтелігентності професії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Боднар А.Я. Макаренко Н.Г. Шляхи формування пізнавального інтересу особистості в процесі професійного самовизначення. 2014. С. 32–37.
2. Васянович Г. Дидактичні засади формування професійних якостей майбутніх фахівців професій типу "людина – людина". Педагогіка і психологія професійної освіти. 2014. № 2. С. 7-29. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pippo_2014_2_3 (дата посилання: 27.09.2023).
3. Дубінка М. Проблема професійного самовизначення студентів у вищому педагогічному навчальному закладі. Наукові записки. Серія: педагогічні науки. Випуск 120. С. 148-155.
4. Іванченко Є.А. Дослідження щодо виявлення професійної спрямованості студентів та результати її формування в систем інтегративної професійної підготовки майбутніх економістів. Наука і освіта. Одеса, 2009. № 10. С.123 – 129.
5. Ільченко О.В. Теоретичні основи формування професійної спрямованості майбутніх учителів. Педагогічні науки. Суми, 2006. С. 246 – 250.
6. Карнаухова А. В., Самченко І. В. Психолого-педагогічні особливості розвитку пізнавальних інтересів учнів у процесі початкової школи. Молодий вчений, Вип 4 (56). 2018. С. 279-283.
7. Кобаль В.І. Методика розвитку пізнавальних інтересів учнів при вивченні історії України засобами краєзнавства: Монографія. Мукачево, 2014. 229 с.
8. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с.
9. Кузьміна Н. В. Методичні проблеми вузівської педагогіки. Проблеми педагогіки вищої школи. Л., 1972. С. 6-43.
10. Литвиненко, С. А. Теоретико-методологічні засади підготовки майбутніх учителів початкових класів до соціально-педагогічної діяльності : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня доктора. пед. Наук. НПУ імені М. П. Драгоманова. Київ, 2005. –40 с

11. Лобач О.О., Гуда І.О. Розвиток пізнавальних інтересів молодших школярів засобами усної народної творчості на уроках музики: Методичні рекомендації з курсу „Методика музичного виховання школярів” для студентів психолого-педагогічного факультету зі спеціальності 7.010103 “Педагогіка і методика середньої освіти. Музика. Полтава: ПДПУ імені В.Г. Короленка, 2006. 68 с.
12. Максимець, С. М. Психологічні чинники професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина". Матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю «Вища освіта в медсестринстві: проблеми і перспективи». 2017 р. 171-175.
13. Макаревич О. Мотивація як підґрунтя дій особистості. Соціальна психологія. 2006. № 2 (16). С.134-141.
14. Методика «Діагностика рівня полікомунікативної емпатії» (за і.М.Юсуповим). URL: <https://studfile.net/preview/5186358/page:40/> (дата звернення: 12.09.2023).
15. Мотивація професійної діяльності (методика К. Замір в модифікації А. Реана). URL: <https://studfile.net/preview/10038528/page:15/> (дата звернення: 12.09.2023).
16. Муковіз О.П. Формування вмінь самостійної пізнавальної діяльності у студентів педагогічних ВНЗ засобами інформаційних технологій: монографія. Умань: ПП Жовтий О.О., 2010. 180 с
17. М'ясоїд П.А. Загальна психологія: Навч. посібник Моральне виховання. 2-е вид. К.: Вища школа, 2001. С. 8–130.
18. Нікітіна І. В., Мартич В. В. Формування професійної мотивації студента як детермінанти його творчого розвитку і працевлаштування. Вісник НТУУ КПІ. Філософія. Психологія. Педагогіка. 2010. Випуск 1. С. 206–211.
19. Нікітюк Г. В. До питання змісту, структури та ознак професійно-педагогічної спрямованості майбутнього вчителя. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16 : Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики. 2011. Вип. 14. С. 52-56.
20. Новик І.М. Підготовка майбутніх учителів початкових класів до діагностичного супроводу розвитку пізнавальних інтересів молодших школярів : Дисертація. Київ, 2016. 318 с.

21. Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспектив: Зб. наук. пр. За ред. І.А.Зязюна та Н.Г.Ничкало. К., 2003. 680 с.
22. Пономаренко О.Г. формування професійної спрямованості майбутніх фахівців аграрного профілю на початковому етапі вивчення іноземної мови. Науковий вісник. К., 2008. Вип. 121. С. 233 – 238.
23. Поліщук Н.А. Активізація пізнавальної діяльності молодших школярів на уроках природознавства засобами казок з екологічним сюжетом. Педагогічний пошук. № 2(94). 2017. С. 17–21.
24. Рапава Р., Ковінько К. Формування професійно-педагогічної спрямованості майбутніх викладачів іноземних мов. *Наукові записки*. Випуск 165 Серія: Філологічні науки. С. 630-633.
25. Савлучинська Л.Г., Філь І.В. Формування пізнавальних інтересів молодших школярів. *Наука і освіта*. № 6. 2013. С. 176–178.
26. Сапунова Л.А. Розвиток пізнавальної активності учнів початкових класів у навчальному процесі. *Таврійський вісник освіти*. № 1(41). 2013. С. 205–210.
27. Столяр В. Розвиток пізнавального інтересу молодших школярів у процесі вивчення математики. *Молодь і ринок*. № 7(126), 2015. С. 71–76.
28. Сорокіна О.А. Психологічна підготовка соціальних **працівників як складова професійної компетентності. Актуальні проблеми психології**. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. За ред. С.Д. Максименка. К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. Вип. 6. С. 296 – 301
29. Тест «Методика оцінки комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-1). URL: http://ni.biz.ua/8/8_16/8_167670_test-metodika-otsenki-kommunikativnih-i-organizatorskih-sklonnostey-kos-.html (дата посилання: 12.09.2023).
30. Троцько, Г. В. Теоретичні та методичні основи підготовки студентів до виховної діяльності у вищих педагогічних навчальних закладах : автореф. дис. доктора пед. наук Г. В. Троцько ; Ін-т педагогіки і психології професійної освіти АПНУ. К., 1997. 54 с.

31. Торчинська Т. Спонування молодших школярів до пізнавальної активності на уроках рідної мови. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. Випуск 33. 2010. С. 121–128.
32. Форостюк Т.В. Розвиток пізнаваної активності молодших школярів на уроках української мови засобами проблемних завдань і дидактичної гри. *«Молодий вчений»*. № 4(44). квітень, 2017 р. С. 474–478.
33. Чобітько М. Професійне самовизначення майбутнього вчителя. Освіта і управління. 2005. № 1. С. 135-140.
34. Шабдшов М. Л. Формування професійного самовизначення старшокласників у процесі технологічної підготовки. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук. Інститут проблем виховання Національної Академії педагогічних наук України. Київ. 2010. 21 с.
35. Шевченко Л.М. Професійна спрямованість: методологічний аспект. *Наук. Вісн. К.*, 2005. Вип.88. С.204 – 215.
36. Шевченко Т. О. Психологія кризових станів. Уроки життя крізь призму страждань. К. : Здоров'я, 2005. 84 с.
37. Шевченко Н. Ф. Розвиток емоційно-вольової саморегуляції студентів в умовах вищого навчального закладу. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології : науковий журнал. МОН України, Сумський держ. пед. ун-т ім. А. С. Макаренка ; [редкол.: А. А. Сбруєва, М. О. Лазарєв, В. І. Лозова та ін.]. Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2010. № 1 (3). С. 270–280.
38. Шевякова Н. Л. Позитив – Перспектива: Психолого-педагогічний супровід емоційно-вольової саморегуляції студентів. Нікополь : Нікопольська друкарня, 2009. 47 с.
39. Юрчинська Г.К., Бахвалова А.В. Об'єктивні та суб'єктивні детермінанти професійної самооцінки журналіста у KELM (Knowledge, Education, Law, Management). 2021. №5 (41), vol.2. с.62—69.
40. Юрчинська Г.К. Особливості взаємозв'язку когнітивної основи комунікативної компетентності й індивідуально-психологічних характеристик журналіста

- /Г.К. Юрчинська, А.В. Бахвалова// Scientific Journal Virtus, September № 46, 2020. С.52-56.
- 41.Юрчинська Г.К.Особливості взаємозв'язку базових переконань із психологічним благополуччям особистості в період карантинних обмежень/ Г.К. Юрчинська, К.М. Грузинова// *Теоретичні і прикладні проблеми психології*: Збірник наукових праць № 3 (53) , 2020. Том 2 Сєверодонецьк, 2020. С.172 –197.
- 42.Юрчинська Г.К. Особливості мотиваційних тенденцій користувачів мережі Інтернет. Г.К. Юрчинська, О.О. Степаненко// *Теоретичні і прикладні проблеми психології*: Збірник наукових праць № 3 (50) , 2019. Том 2 Сєверодонецьк, 2019. С.220–233.
- 43.Юрчинська Г.К. Особливості системи цінностей користувачів соціальних мереж (на прикладі Facebook і Instagram) Г.К. Юрчинська, М.С. Прухніцька // *Теоретичні і прикладні проблеми психології*: Збірник наукових праць № 2 (49) , 2019. Сєверодонецьк, 2019. С.331 – 345.
- 44.Юрчинська Г.К.Індивідуально-психологічні особливості осіб з побоюванням професіоналізації/ Г.К. Юрчинська, К. М. Грузинова // *Український психологічний журнал: збірник наукових праць/* Головн. ред.І.В. Данилюк: КНУ імені Тараса Шевченка. Київ, 2017. № 4(6). с.151-165.
- 45.Юрчинська Г.К. Профорієнтація: Навчальний посібник / укладач Г.К. Юрчинська// Київ: Київський університет, 2016. 271 с.
- 46.Юрчинська Г.К. Самопізнання особистості в аспекті професійного та духовного вигорання / Г.К. Юрчинська, Т.С. Кириленко// *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. IX: Загальна психологія. Історія психології. Етнічна психологія. Вип. 9 Київ: Талком, 2016. С. 267–277.
- 47.Юрчинська Г.К. Особливості професійної мотивації як здійснення вчинку/ Г.К. Юрчинська// *Вчинкова психологія: історія та сучасність: матеріали Міждисциплінарного круглого столу з нагоди 90-річчя від дня народження професора В. А. Роменця, 20 травня 2016 року.* Київ: Логос, 2016. С. 96–97.

- 48.Юрчинська Г.К. Умови впровадження самопізнання методом психодрами у підготовку спеціалістів підтримуючих професій/ Г.К. Юрчинська// Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження: матеріали XVIII Міжнародної конференції молодих науковців, 8 квітня 2016 року. Київ: Логос, 2016. С. 168–170.
- 49.Юрчинська Г.К. Професійна ідентичність як чинник професійного становлення студентів ВНЗ/ Г.К. Юрчинська, О.А. Сердюк// Науковий вісник Чернівецького національного університету. Педагогіка та психологія: зб. наук. праць. Чернівці: Чернівецький нац. у-т, 2015. Вип. 743. С. 285–290.
- 50.Юрчинська Г.К. Професійна готовність опанта як фактор екзистенціального вибору/Г.К. Юрчинська// Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. 2014. Вип. 1(1). С. 95–98.
- 51.Юрчинська Г.К. Особливості психологічної суверенності та самоствавлення програміста/Г.К. Юрчинська, Ю.П. Божко// Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки: зб. наук. праць. Київ: Логос, 2014. № 2(23). С. 303–309.
- 52.Яковенко С. І. Динаміка змін особистості курсантів і студентів в умовах ВНЗ МВС [Електронний ресурс] Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України: кругл. стіл : матеріали – Режим доступу : <http://zavantag.com/docs/1938/index-5765-1.html?page=13>
53. Яковенко С. І. Професійне самовизначення та формування ціннісних орієнтацій у персоналі ОВС. Матеріали 1-го Всеукраїнського науково-практичного семінару “Створення системи забезпечення психологічної надійності персоналу. Організація та проведення психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ України”. Київ: КІВС, 2003. С. 82–99.
- 54.Abbott A. The system of professions: An essay on the division of expert labor. University of Chicago press, 2014. 435 с.
- 55.Atkinson P. Training for certainty. Social science & medicine. 1984. Т. 19. №. 9. С. 949-956.
- 56.Arnold, B.L., Hagan, J. Careers of misconduct: The structure of prosecuted professional deviance. American Sociological Review. 1992, № 57, 771-780.

57. Barley S. R., Kunda G. Contracting: A new form of professional practice. *Academy of Management Perspectives*. 2006. № 20(1). 1–19
58. Brint, S. Professions and the market. *Revista Espanola de Investigaciones Sociologicas*. 1982. № 59, 161-203.
59. Bucher, R., Strauss, A. Professions in process. *American Journal of Sociology*, 1961. № 66, 325-334.
60. Berger S. A. *The Five Ways We Grieve: Finding Your Personal Path to Healing After the Loss of a Loved One*. Boston : Shambhala Publications, Inc, 2009. 300 p.
61. Berkowitz L. Frustrations, appraisals, and aversively stimulated aggression. L. Berkowitz. *Aggressive Behavior*. 1988. Vol.14. P. 3-11.
62. Cabana, M.D., Rand, C.S., Power, N.R., Wu, A.W. Why don't physicians follow clinical practice guidelines? A framework for improvement. *JAMA*. 1999. №282, 1458-1465.
63. Cassin, S. E., Singer, A. R., Dobson, K. S., Altmaier, E. M. Professional interests and career aspirations of graduate students in professional psychology: An exploratory survey. *Training and Education in Professional Psychology*, 2007. №1(1), 26–37. <https://doi.org/10.1037/1931-3918.1.1.26>
64. Centers for Disease Control and Prevention. Current trends operational criteria for determining suicide. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 1988. №37, 773-774, 779-780.
65. Cox T. Stress, coping and problem solving. T. Cox. *Work & Stress*. 1987. Vol.1. P. 5-14.
66. Cox T. A Transactional approach to occupational stress. T. Cox, C.J. Mackay. Corlett and J. Richardson (Eds.), *Stress, Work Design and Productivity*. Chichester : Wiley & Sons, 1981. 300 p.
67. Clarke, A.E., Shim, J.K., Mamo, L., Fosket, J.R., Fishman, J.R. Biomedicalization: Technoscientific transformations of health, illness, and U.S. biomedicine. *American Sociological Review*, 2003. №68, 161-194.

68. Choi S., Leiter J., Tomaskovic-Devey D. Contingent autonomy: Technology, bureaucracy, and relative power in the labor process. *Work and Occupations*. 2008. №35(4): 422–455.
69. Davis-Blake A., Broschak J. P. Outsourcing and the changing nature of work. *Annual Review of Sociology*. 2009. № 35: 16–28.
70. Damarin, A.K. Rethinking occupational structure: The case of Web site production. *Work and Occupations*, 2006. №33, 429-463.
71. Daston, L. Objectivity and the escape from perspective. *Social Studies of Science*, 1992. №22, 597-618.
72. Daston, L., Galison, P. The image of objectivity. *Representations*, 1992. №40, 81-128.
73. DeLongis A. Relationship of daily hassles, uplifts, and major life events to health status. A. DeLongis, J.C. Coyne, G. Dakof, S. Folkman, R.S. Lazarus. *Health Psychology*. 1982. Vol. 1. P. 119-136
74. Deci E., Ryan R. Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development, and health [Electronic resource] *Canadian Psychology*. 2008. Vol. 49, №. 3. P. 182-185.
75. Dohrenwend B.P. The role of adversity and stress in psychopathology: Some evidence and its implications for theory and research. B.P. Dohrenwend. *Journal of Health and Social Behavior*. 2000. Vol. 41. P. 1-19.
76. Duncan B. The Founder of Common Factors: A conversation with Saul Rosenzweig. B. Duncan. *Journal of Psychotherapy Integration*. 2002. T. 12. P. 10–31.
77. Emirbayer M., Maynard D. W. Pragmatism and ethnomethodology. *Qualitative Sociology*, 2011. № 34(1): 221–261.
78. Fourcade, M. The construction of a global profession: The transnationalization of economics. *American Journal of Sociology*, 2006. № 112, 145-194.
79. Frenkel S. J. The embedded character of workplace relations. *Work and Occupations*, 2003. №30(2): 135–153.

80. Goldstone B. The general practitioner and the general adaptation syndrome B. Goldstone. S. Afr. Med. J. 1952. Vol. 26. (N.88-92). P.106–109.
81. Halpern, S. Dynamics of professional control: Internal coalitions and crossprofessional boundaries. American Journal of Sociology, 1992. № 97, 994-1021.
82. Halpin B. W. Game playing. In: Smith V. (ed.) Sociology of work: An encyclopedia, Thousand Oaks, CA: Sage, 2013. pp. 310–312.
83. Lindemann E. Symptomatology and Management of Acute Grief. E. Lindemann. American Journal of Psychiatry. 1944. Vol. 101 (2). P. 141–148
84. Maier N.R.B. Frustration theory: restatement and extension. N. R. B. Maier. Psychological review. 1956. Vol. 63 (№ 6). P. 370–388.
85. Madrick J. The deliberate low-wage, high-insecurity economic model. Work and Occupations, 2012. №39(4): 321–330.
86. Goodstein, Jerry, Warren Boeker, John Stephan. "Professional interests and strategic flexibility: A political perspective on organizational contracting." Strategic Management Journal 17.7 (1996): 577-586.
87. Grossman, M. The Demand for Health: A Theoretical and Empirical Investigation. New York: Columbia University Press, 1972. – 111 p.
88. Grossman, M. On the concept of health capital and the demand for health. Journal of Political Economy. 1972. Vol. 80, № 2. p. 223–255.
89. Mann H. B. On a test of whether one of two random variables is stochastically larger than the other. Annals of Mathematical Statistics. 1947. № 18. P. 50–60.
90. Sallaz, J. J. Permanent Pedagogy: How Post-Fordist Firms Generate Effort but Not Consent. Work and Occupations, 2015. №42(1), 3-34. <https://doi.org/10.1177/0730888414551207>
91. Super D. E. Toward a comprehensive theory of development. Career development: Theory and practice [D. H. Mon-tross, S. J. Shinkman, et al.]. Springfield IL : Charles C. Thomas, 1992. P. 35–64.
92. Verba, S., Schlozman, K.L., Brady, H. Voice and equality. Cambridge: Harvard University Press. 1995.

93. Wilson, J. Volunteering. *Annual Review of Sociology*, Vol. 26. 2000. 215–240.
94. Wilson, J., Musick, M. The contribution of social resources to volunteering, *Social Science Quarterly*, Vol 79, (4). 1998. 799–814.
95. Wilcoxon F. Individual Comparisons by Ranking Methods. *Biometrics Bulletin*. 1945. Vol. 1, № 6. P. 80–83.
96. Worschech S. "New Civic Activism in Ukraine: Building Society from Scratch?." *Kyiv-Mohyla Law and Politics Journal* 3 (2017): 23-45.
97. Yurchynska H (2021). Psychological health in the context of shaping professional competence of students in the field of psychology / *Vashchenko I., Yurchynska H., Ananova I., Ivanenko B., Marinina V. AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research. Special Issue 11/02-XXII? P.187-191. (Web of Science).*
98. Yurchynska, H. PSYCHOLOGICAL COUNSELING TO SOLVE LIFE CRISES: PRACTICE AND ISSUE /*Vashchenko, I., Yurchynska, H., Ananova, I., Kravchenko, K., Khanenko, I. //LAPLAGE EM REVISTA. - Том7. – Спец.вип. Е. - С. 369-380. DOI10.24115/S2446-622020217Extra-E1205p-369-380*
99. Zarembo K. Substituting for the State: The Role of Volunteers in Defense Reform in Post-Euromaidan Ukraine. *Kyiv-Mohyla Law and Politics* 86. *Journal*. 2017. URL: <http://kmlpj.ukma.edu.ua/article/view/119985/115075> (дата звернення 06.05.23)
100. Zarembo K. The EU as a security actor: when postmodernity fails (the case of Russia-Ukraine war). *Polityka i Społeczeństwo* 13.4 (2015): 104-114

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Мотивація професійної діяльності»

Інструкція: Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою:

- дуже низький – 1 бал;
- низький – 2 бали;
- середній (невеликий, але й немалий) – 3 бали;
- високий – 4 бали;
- дуже високий – 5 балів.

Мотиви:

1. Грошовий заробіток.
2. Прагнення просуватися на роботі (кар'єрний ріст).
3. Прагнення уникнути критики з боку інших.
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей з боку інших.
5. Потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших.
6. Задоволення від самого процесу і результату роботи.
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме у даній (освітній) діяльності.

Додаток Б

Методика «Оцінка професійної спрямованості особистості вчителя»

Інструкція: В опитувальнику перераховані властивості, властиві вам у тій чи іншій мірі. При цьому можливі два варіанти відповідей:

а) правильно, описувана властивість типова для моєї поведінки або властива мені більшою мірою;

б) неправильно, описувана властивість нетипова для моєї поведінки або властива мені мінімально.

Прочитавши твердження і вибравши один із варіантів відповіді, слід зазначити його на листі для відповідей, закресливши відповідну букву.

Опитувальник

1. Я міг би жити один, далеко від людей а, б
2. Я часто переважаю інших своєю самовпевненістю а, б
1. Тверді знання з мого предмету можуть істотно полегшити життя людини. а, б
2. Люди повинні більше, ніж зараз, дотримуватися законів моралі, а, б
3. Я уважно читаю кожну книгу, перед тим, як повернути її в бібліотеку. а, б
4. Мій ідеал робочої обстановки—тиха кімната з робочим столом, а, б
5. Люди говорять, що мені подобається робити все своїм оригінальним способом, а, б
6. Серед моїх ідеалів чільне місце займають особи вчених, які зробили великий вне-сок в мій предмет, а, б
7. Оточуючі вважають, що на грубість я просто не здатний. а, б
10. Я завжди уважно стежу за тим, як я одягнений, а, б
11. Буває, що весь ранок я ні з ким не хочу розмовляти а, б
1. Мені важливо, щоб у всьому, що мене оточує, не було безладу, а, б
2. Більшість моїх друзів—люди, інтереси яких мають багато спільного з моєю про-фесією. 4, б

3. Я часто аналізую свою поведінку, а, б
4. Вдома я поводжуся за столом так само, як у ресторані. а, б
5. У компанії я надаю іншим можливість жартувати й розказувати всілякі історії, а, б
6. Мене дратують люди, які не можуть швидко ухвалювати рішення, а, б
18. Якщо у мене є трохи вільного часу, то я вважаю за краще почитати щонебудь по моїй дисципліні, а, б
1. Мені незручно «дуріти» в компанії, навіть якщо інші це роблять, а, б
2. Іноді я люблю полихословити про відсутніх, а, б
3. Мені дуже подобається запрошувати гостей і розважати їх. а, б
4. Я рідко виступаю всупереч думці колективу. а, б
5. Мені більше подобаються люди, обізнані зі своєю професією, незалежно від їх особистих рис. а, б
6. Я не можу бути байдужим до проблем інших, а, б
7. Я завжди охоче визнаю свої помилки, а, б
8. Найгірше покарання для мене – бути зачиненим наодинці. а, б
9. Зусилля, витрачені на складання планів, не варті цього, а, б
28. У шкільні роки я поповнював свої знання, читаючи спеціальну літературу, а, б
1. Я не осуджую людину за обман тих, хто дозволяє себе обдурювати, а, б
2. У мене не виникає внутрішнього протесту, коли мене просять надати послугу, а, б
3. Ймовірно, деякі люди вважають, що я дуже багато говорю. а, б
4. Я уникаю суспільної роботи і пов'язаної з цим відповідальності, а, б
5. Наука--це те, що найбільше приваблює мене в житті, а, б
6. Оточуючі вважають мою сім'ю інтелігентною. а, б
7. Перед тривалою поїздкою я завжди ретельно продумую, що з собою взяти, а, б
8. Я живу сьогоднішнім днем більше, ніж інші люди а, б

9. Якщо є вибір, то я вважаю за краще організувати позакласний захід, ніж розповідати учням що-небудь по предмету, а, б
10. Основна задача вчителя—передавати учню знання з предмету, а, б
11. Я люблю читати статті на теми моральності, моралі, етики, а, б
12. Іноді мене дратують люди, які звертаються до мене із запитаннями, а, б
- 41.Більшість людей із якими я буваю в компаніях, безперечно раді мене бачити, а, б
42. Думаю, мені сподобалася б робота, пов'язана з відповідальною адміністративно-господарською діяльністю. а, б
- 43.Я навряд чи засмучуватимуся, якщо доведеться провести свою відпустку, навчаючись на курсах підвищення кваліфікації, а, б
1. Моя люб'язність часто не подобається іншим людям. а, б
2. Були випадки, коли я заздрив успіху інших, а, б
3. Якщо мені хто-небудь нагрубіє, то я швидко можу забути про це, а, б
4. Як правило, оточуючі прислухаються до моїх пропозицій. а, б
5. Якби мені вдалося перенестися в майбутнє на короткий час, то я насамперед на-брав би книг із мого предмету, а, б
49. Я виявляю велику цікавість до долі інших, а, б
50. Я ніколи з посмішкою не говорив неприємних речей. а, б

Додаток В

Методика визначення рівня емпатії

Інструкція: Опитувальник включає 6 діагностичних шкал емпатії, що виражають ставлення до батьків, тварин, людей похилого віку, дітей, героїв художніх творів, знайомих і незнайомих людей. В опитувальнику 36 тверджень, кожне з яких слід оцінити. Якщо ви відповіли «не знаю», то вашій відповіді приписується 0 балів; «ні, ніколи» – 1; «інколи» – 2, «часто» – 3; «майже завжди» – 4; «так, завжди» – 5.

Ваші відповіді не будуть оцінюватися як гарні чи погані, тому просимо виявити відвертість. Над твердженнями не слід довго роздумувати. Достовірні відповіді ті, котрі першими прийшли в голову.

Зміст опитувальника:

- Мені більше подобається читати книги про подорожі, ніж книги із серії «Життя видатних людей».
- Дорослих дітей дратує турбота батьків.
- Мені подобається розмірковувати про причини успіхів та невдач інших людей.
- Серед усіх музичних телепередач я віддаю перевагу передачам про сучасну естрадну музику.
- Надмірну дратівливість та несправедливі докори хворого слід терпіти, навіть якщо вони тягнуться роками.
- Хворому можна допомогти навіть словом.
- Стороннім не слід втручатися в конфлікт між двома людьми.
- Літні люди, як правило, часто без причин ображаються.
- Коли я в дитинстві слухав печальну історію, то мої очі самі собою наповнювалися слізьми.
- Роздратованість моїх батьків впливає на мій настрій.
- Я байдужий до критики на мою адресу.

- Мені більше подобається розглядати портрети, ніж картини з пейзажами.
- Я завжди все пробачав батькам, навіть якщо вони були неправі.
- Якщо кінь погано тягне, його слід підганяти батогом.
- Коли я читаю про драматичні події у житті людей, то відчуваю ніби це відбувається зі мною.
- Батьки завжди справедливі до своїх дітей.
- Коли я бачу сварку підлітків чи дорослих, то завжди втручаюся.
- Я не звертаю уваги на поганій настрій моїх батьків.
- Довго спостерігаю за поведінкою тварин, відкладаючи інші справи.
- Фільми й книги можуть спричинити сльози лише в несерйозних людей.
- Мені подобається спостерігати за виразом обличчя й поведінкою незнайомих мені людей.
- У дитинстві я часто приводив додому бездомних собак та кішок.
- Усі люди безпідставно озлоблені.
- Дивлячись на сторонню людину, мені хочеться вгадати, як складеться її життя.
- У дитинстві молодші за віком ходили за мною слідом.
- Коли я бачу покалічену тварину, то намагаюся їй допомогти.
- Людині стане легше, якщо уважно вислухати її скарги.
- Побачивши вуличну пригоду, я стараюся не потрапляти до числа свідків.
- Молодшим подобається, коли я пропоную їм свою ідею, справу чи розвагу.
- Люди перебільшують здатність тварин відчувати настрій свого господаря.
- Зі складної конфліктної ситуації людина має шукати вихід самотійно.
- Якщо дитина плаче, то на те завжди є своя причина.
- Молодь має завжди задовольняти прохання та забаганки літніх людей.

- Мені хотілося зрозуміти, чому мої однокласники інколи були задумливими.
- Безпритульних домашніх тварин слід відловлювати й присипляти.
- Якщо мої друзі починають обговорювати зі мною свої особисті проблеми, я стараюся перевести розмову на іншу тему.

Додаток Г

Методика «КОС» - комунікаційно-організаційні схильності

Інструкція: Вам потрібно відповісти на всі ці питання. Вільно висловлюйте свою думку з кожного питання і відповідайте на них так: якщо ваша відповідь на питання позитивна, то на аркуші відповідей поруч з номером питання поставте знак "+", якщо ж негативний - знак "-". Ніяких додаткових написів і знаків роботи не слід.

Запитання:

1. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?
2. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?
3. Чи довго вас турбує почуття образи, завданої вам кимось із ваших товаришів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації.
5. Чи є у вас прагнення до встановлення нових знайомств з різними людьми?
6. Чи подобається вам займатися громадською роботою?
7. Чи вірно, що вам приємніше проводити час з книгою або за будь-яким іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли деякі перешкоди у здійсненні ваших намірів, то чи легко ви відступаєте від них?
9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за вас за віком?
10. Чи любите ви організовувати і придумувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?
11. Чи важко вам включатися в нові для вас компанії?
12. Чи часто ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?

14. Чи намагаєтеся ви домогтися, щоб ваші товариші діяли відповідно з вашою думкою?
15. Чи важко ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи вірно, що у вас не буває конфліктів з вашими товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ ви берете ініціативу на себе?
19. Чи часто вас дратують навколишні вас люди, і хочеться вам побути на самоті?
20. Чи правда, що ви зазвичай погано орієнтуєтеся в незнайомій для вас обстановці?
21. Чи подобається вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте ви почуття утруднення, незручності, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси ваших товаришів?
27. Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих вам людей?
28. Чи правда, що ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте ви, що вам не становить особливих труднощів внести пожвавлення в малознайому компанію?
30. Чи приймали ви участь у громадській роботі в школі, класі, групі?
31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?

32. Чи вірно, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте вашими товаришами?

33. Чи відчуваєте ви себе з примусу, потрапивши в незнайому компанію?

34. Чи охоче ви організовуєте різноманітні заходи для своїх товаришів?

35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?

36. Чи часто ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?

37. Чи правда, що у вас багато друзів?

38. Чи часто ви опиняєтеся в центрі уваги у своїх друзів?

39. Чи часто ви стривожились відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?

40. Чи правда, що ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Ключ до результатів:

Ккомунікативних схильностей:

1 + 3 - 5 + 7 - 9 + 11 - 13 + 15 - 17 + 19 - 21 + 23 - 25 + 27 - 29 + 31 - 33 + 35 -
37 + 39 -;

Організаторських схильностей:

2 + 4 - 6 + 8 - 10 + 12 - 14 + 16 - 18 + 20 -

22 + 24 - 26 + 28 - 30 + 32 - 34 + 36 - 38 + 40 -