

УДК 378.017:[005.32:331.101.3]:378.147](045)
DOI: 10.31732/2663-2209-2025-79-515-522

Дата надходження: 01.09.2025
Дата прийняття до друку: 25.09.2025
Дата публікації: 30.09.2025



Ця робота ліцензується відповідно до [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ФОРМУВАННЯ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТРЕНІНГОВИМИ ЗАСОБАМИ

Тетяна Перепелюк¹, Інна Лівандовська², Інна Осадченко³

¹Канд. психол. наук, професор, професор кафедри практичної психології, Маріупольський державний університет, м. Київ, Україна, e-mail: perepeluk17@gmail.com, ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6313-2279>

²Директор комунального закладу «Інклюзивний ресурсний центр», м. Умань, Україна, e-mail: innalavandos@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9636-0454>

³Доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної роботи та реабілітації, Національний університет біоресурсів і природокористування України; запрошений професор Білостоцького університету (Польща), м. Київ, Україна, e-mail: osadchenkoinna@nubip.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0682-5145>

FORMATION OF INTERNAL MOTIVATION TOWARDS PROFESSIONAL ACTIVITY OF HIGHER EDUCATION STUDENTS USING TRAINING TOOLS

Tetiana Perepeliuk¹, Inna Livandovska², Inna Osadchenko³

¹Candidates of Science (Psychology), Professor, Professor of the Department of Practical Psychology, Mariupol State University, Kyiv, Ukraine, e-mail: perepeluk17@gmail.com, ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6313-2279>

²Director of the Municipal Institution «Inclusive Resource Center» of the Uman City Council, Uman, Ukraine, e-mail: innalavandos@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9636-0454>

³Doctor of Pedagogical Sciences, Full Professor, Professor of the Department of Social Work and Rehabilitation, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine; Visiting Professor of the Department of Intercultural Education Faculty of Education University of Białystok (Poland), Kyiv, Ukraine, e-mail: osadchenkoinna@nubip.edu.ua, ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0682-5145>

Анотація. Науково-дослідна розвідка присвячена розгляду проблеми формування внутрішньої мотивації здобувачів вищої освіти до професійної діяльності з використанням у період навчання різноманітних тренінгових технологій та засобів. Метою дослідження є дефініція групового психологічного тренінгу як інтерактивного методу, що сприятиме активізації навчальної діяльності, саморозвитку, активізації пізнавальних процесів, розвитку професійно-комунікативної діяльності та професійних здібностей. В основу проведення тренінгової роботи покладено уявлення про те, що тренінг має бути мотивувальним: формувати та використовувати нові знання, досвід, компетентності та здібності до самодетермінізму. Підготовка фахівців потребує більш активного використання тренінгових технологій з можливістю розв'язання прикладних проблем у галузі психології та соціальної роботи. Проведення тренінгів створюватиме атмосферу занурення в умови психологічної діяльності, сприятиме вдосконаленню професійних умінь та навичок у вирішенні завдань психологічного розвитку. В ході тренінгових занять відпрацьовуються уміння та навички психологічної техніки майбутнього психолога/соціального працівника. Результати, які будуть отримані після проходження тренінгового навчання, сприятимуть розвитку психологічної грамотності, компетентності, соціальної та особистісної зрілості, психологічної культури майбутнього фахівця. Важливу роль у проведенні тренінгів відіграє професійно-комунікативна активність особистості тренера та його професійно-комунікативні здібності. Тренінгові технології є інноваційним інструментом у педагогіці та психології. Соціально-психологічний тренінг сприяє активізації навчальної діяльності, розвитку критичного мислення та формування особистісних і соціально значущих якостей здобувачів вищої освіти.

Ключові слова: мотивація, здобувач ЗВО, професійна діяльність, групові тренінги, психолог, соціальний робітник, рефлексія, емпатія.

Формул: 0; рис.: 0, табл.: 0, бібл.: 13

Abstract. This article examines how higher education students can develop intrinsic motivation for professional activity by engaging with diverse training technologies and methods during their studies. It conceptualises group

psychological training as an interactive pedagogical method that enhances learning engagement, stimulates cognitive processes, supports self-development, promotes critical thinking, and strengthens professional communication and abilities.

Training practice rests on the idea that training must motivate. It should generate and apply new knowledge, experience, and competencies, while cultivating self-determination, professional orientation, and continuous self-development. Preparing specialists therefore requires the active use of training technologies that help solve applied problems in psychology and social work.

Training sessions immerse participants in psychological practice, foster professional skills and competencies, and guide them in resolving issues of psychological development. Within these sessions, students acquire and practise techniques essential for their future profession. Training-based education fosters psychological literacy, competence, social and personal maturity, and develops the psychological culture of future specialists.

The trainer's professional communicative activity and competence play a crucial role in the success of training. Training technologies function as an innovative tool in pedagogy and psychology. Socio-psychological training, in particular, enhances learning activity, develops critical thinking, and shapes personal and socially significant qualities among higher education students.

Keywords: motivation, higher education applicant, professional activity, group trainings, psychology, social work, reflection, empathy.

Formulas: 0; fig.: 0, tab.: 0, bibl.: 13

Постановка проблеми.

Формування внутрішньої мотивації до професійної діяльності здобувачів вищої освіти є ключовою умовою розвитку його особистості та успішного досягнення результатів майбутньої практичної діяльності. Мотивація проявляється не лише як стійке особистісне новоутворення, а і як компонент діяльності, який спрямований на співвідношення динамічної та змістовної сторін майбутньої професійної діяльності. В процесі формування внутрішньої мотивації до професійної діяльності відбувається вплив як зовнішніх, так і внутрішніх мотивів, що визначаються спрямованістю, змістом, ступенем активності та напруженості професійних мотивів. Психолого-педагогічне керівництво мотивацією здобувачів вищої освіти у формі тренінгу робить даний процес ефективнішим, доцільнішим, більш активним та творчим.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему професійної мотивації досліджували вітчизняні та зарубіжні учені: професійний мотив досягнення (Аткінсон Д., Локе Е., Мак-Клелланд Д.); мотивація учіння (Зайцева І.); особистісна мотивація/самоактуалізація (Маслоу А., Сердюк Л., Хекхаузен Х.); професійна мотивація (Апельт В., Герцберг Ф., Зеєр Е., Занюк С.); теорія самодетермінації (Десі Е., Раян Р., Балл Г., Боришевський М.,

Максименко С., Століна В., Сердюк Л.); теорія часової перспективи (Нюттен Ж.) та ін.

Десі Е. та Раян Р. є ключовими розробниками теорії самодетермінації/самовизначення, яка стверджує, що для позитивного психічного розвитку людина потребує задоволення таких фундаментальних потреб як автономія, компетентність та соціалізація (Deci & Ryan, 2008). Формування навичок та умінь задоволення цих потреб ми можемо запропонувати саме залученістю здобувача вищої освіти до участі у соціально-психологічному тренінгу

Закономірно, що проблема дослідження мотивації у діяльності на сучасному етапі стала предметом дослідження вітчизняних науковців, серед них Батрин Н., Занюк С., Моляко В., Савченко О., Скрипченко О.

Згідно Аткінсону Д., Локе Е. і Мак-Клелланду Д. професійний мотив досягнення складається з двох протилежних мотиваційних тенденцій – з прагнення до успіху та уникнення невдачі. Високий рівень мотивації досягнення корелює з прагненням до успіху; низький рівень мотивації – з прагненням уникати невдачі. Вчені визначили такі етапи розвитку мотивації досягнення:

–формування синдрому досягнення (прагнення до успіху вище прагнення уникати невдачі);

–самоаналіз;

–формування прагнення та навичок ставити перед собою високі адекватні цілі;
–формування моделі міжособистісної підтримки (Нікітіна, 2016).

Використання інтерактивних методів навчання розглядалося вітчизняними ученими, зокрема у процесі підготовки майбутніх фахівців-психологів (Долинська Л., Дичківська М., Медвідь Л., Федорчук В. та ін.). Підготовка фахівців потребує більш активного використання тренінгових технологій з можливістю розв'язання прикладних проблем. Проведення тренінгів створюватиме атмосферу занурення в умови психологічної діяльності, що сприяє вдосконаленню професійних умінь та навичок, відпрацьовуються уміння та навички майбутнього психолога, розвитку психологічної грамотності, компетентності, соціальної та особистісної зрілості, психологічної культури майбутнього тренера (Долинська, 2021; Федорчук, 2004).

Питання та проблеми, які пов'язані з впровадженням тренінгових технологій у психолого-педагогічну практику, висвітлювалися у працях українських науковців та педагогів, зокрема Алексюка А., Падалки О., Кукліної О., Щербак О., Сисоєвої С., Бельта Т., Безпалька В., Бондаревої Л. та ін. Їхні дослідження доводять, що тренінг як активна форма навчання сприяє розвитку особистості, формуванню соціальних і комунікативних компетентностей, а також підвищує ефективність навчально-виховного процесу (Грінчук, 2012).

Вже у 1947 р. після перших експериментів Левіна К., Брадфорда Л. та Бенне К. в США з'являються навчальні лабораторії, в межах яких починається формування груп соціально-психологічного навчання. По тому з'явилися перші навчальні лабораторії. Згодом була заснована Національна навчальна лабораторія (National Training Laboratory), яка взяла на себе організацію, фінансування та науково-методичне

забезпечення роботи таких груп. Важливим напрямком діяльності лабораторій стало також видання спеціалізованого журналу з проблематики тренінгових технологій і навчання.

Формулювання мети та методів дослідження. Метою дослідження є дефініція групового психологічного тренінгу як інтерактивного методу, що сприятиме активізації навчальної діяльності, розвитку мислення, саморозвитку, активізації пізнавальних процесів, розвитку професійно-комунікативної діяльності та професійних здібностей. Для проведення емпіричного дослідження ми використовували мотиваційні тренінги, які на нашу думку сприяють актуалізації психологічних ресурсів здобувачів вищої освіти та стимулювання розвитку стійкої професійної мотивації, що сприятиме перенесенню набутих у тренінгу психічних новоутворень і досвіду керування власною мотивацією у професійну діяльність.

Тренінг у сучасному розумінні – це сукупність методів та прийомів групової психологічної роботи, спрямованих на розвиток:

- навичок самопізнання та саморозвитку;
- комунікативних і соціальних компетентностей;
- уміння працювати в колективі та налагоджувати ефективну взаємодію;
- здатності до рефлексії та корекції власної поведінки (Мілютіна, 2004).

Таким чином, тренінгові технології є інноваційним інструментом у педагогіці та психології, який сприяє активізації навчальної діяльності, розвитку критичного мислення та формування особистісних і соціально значущих якостей в учнів та студентів.

«Тренінг полягає у перепрограмуванні наявної у людини моделі управління своєю поведінкою, діяльністю, а також у виробленні нових стратегій життя у суспільстві» (Карпенко, 2015).

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема вивчення доцільності використання тренінгів як засобу формування внутрішньої мотивації та професійних комунікативних здібностей визначається необхідністю психолого-педагогічного забезпечення процесу впровадження тренінгів у освітню/дидактичну практику, втілення елементів тренінгу для формування, зокрема внутрішньої мотивації до професійної діяльності здобувачів вищої освіти спеціальностей Психологія та Соціальна робота та консультування, що зумовлено орієнтацією не лише на отримання теоретичних знань, а і формування та розвиток особистісних якостей.

Сучасні дослідження у психологічній галузі наук теоретико-практичних аспектів психологічного тренінгу описані у працях вітчизняних дослідників, зокрема Анн Л., Журавської Л., Карамушки Л., Зливкова В., Лукомської С., Лозниці В., Федорчука В., Яценко Т. та ін. (Зливков & Лукомська, 2019; Карамушка, 2019; Яценко, 2022)

В основу проведення тренінгової роботи покладено уявлення про те, що тренінг має бути мотивувальним, тобто формувати та використовувати нові знання, досвід, компетентності та формування здатності до самодетермінізму, саморозвитку професійної спрямованості. Досвід включення тренінгової роботи зі студентами розпочато ще з 2016 року на базі Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, зокрема у Центрі професійної діагностики та тренінгових технологій «Інсайт» (керівник Лівандовська І. з 2016 по 2019 рр.). Центр створено у 2014 році для виконання науково-діагностичної, психолого-педагогічної, профорієнтаційної та просвітницької діяльності. Наразі основними напрямками, на які орієнтована робота Центру, є:

–системна взаємодія Центру та відділу профорієнтаційної підготовки з факультетами та інститутами університету з метою розробки стратегій та надання

відповідних послуг психолого-педагогічної підтримки всім учасникам освітнього процесу;

–робота з абітурієнтами (комп'ютерна профорієнтаційна діагностика, індивідуальні та групові консультації, адаптаційні та профорієнтаційні тренінги, участь у днях відкритих дверей);

–робота зі здобувачами освіти різних рівнів (адаптаційні тренінги, тренінги особистісного зростання, тренінги професійного зростання, воркшопи професійного, мотиваційного, національно-патріотичного, культурно-просвітницького напрямів, практико-орієнтовані семінари з актуальної тематики сьогодення);

–робота з батьками (практико-орієнтовані зустрічі, індивідуальні консультації щодо вибору професії дітей та підтримки їх під час навчання).

Оскільки формування внутрішньої мотивації до професійної діяльності педагога/психолога під час навчання – складний, системний, але надзвичайно важливий процес, що передбачає цілеспрямований вплив на особистісні установки, інтереси, цінності й професійні орієнтири майбутнього спеціаліста. Цей процес, за нашим глибоким переконанням, має базуватись на активному залученні майбутнього педагога/психолога до пізнавальної діяльності, що сприяє усвідомленню значущості професії та власної ролі у ній.

Наразі створено систему соціально-психологічних тренінгів, з метою психологічної підтримки у формуванні стійкої внутрішньої мотивації до педагогічної, психологічної діяльності, розкритті цінності професії, допомоги здобувачам вищої освіти усвідомити свою роль у суспільстві як майбутнього спеціаліста, у розвитку особистісної рефлексії, компетентності та готовності до професійного становлення (Білінська, Василевська & Гриньова, 2017).

Під час розробки системи тренінгів нами були визначені також ключові *принципи*:

–Особистісно орієнтований підхід: врахування потреб, інтересів і досвіду здобувачів освіти.

–Соціальна взаємодія: активна робота в групах, м'яке наставництво, взаємне конструктивне навчання.

–Контекстність: отриманий досвід та знання в умовах соціально-психологічного тренінгу має бути пов'язане з реальними викликами професійної діяльності в умовах сьогоденної реальності.

–Рефлексивність: створення ситуацій, де здобувачі педагогічної/психологічної освіти мають можливість осмислити власну діяльність.

Кожен тренінг розрахований на 2-3 академічні години, з кількістю учасників до 24 осіб. Дана система апробована, та отримала високу оцінку викладачів, здобувачів освіти, адміністрації ЗВО.

I блок. Курс 1, 1 семестр.

Адаптаційний «Я + Ти = Успішний першокурсник».

Робота зі здобувачами освіти розпочинається з перших днів навчання першокурсників, із залучення їх до адаптаційних тренінгів з метою:

–стимулювати першокурсників до активної згуртованої групової, активної взаємодії;

–сформувати толерантну, підтримуючу студентську групу;

–мінімізувати дезадаптаційні фактори що впливають на першокурсників в освітньому середовищі, сформувати усвідомлення специфіки навчального процесу у ЗВО;

–знижити тривожність у зв'язку зі зміною місця проживання, тощо.

II блок. Курс 2, 2 семестр.

«Я і моя професія». Мета: розуміння сутності педагогічної/психологічної/соціальної спеціальності, усвідомлення причини вибору професії, формування позитивного ставлення до професійної ролі вчителя, психолога, надання психологічної підтримки та корекції негативних установок, очікувань щодо професії.

Складається з 4 тренінгів:

1. (лютий) *«Початок мого професійного шляху».* Завдання: ознайомлення з історією вибору спеціальності, при необхідності корекція негативних установок, очікувань щодо професії.

2. (березень) *«Яке моє майбутнє. Колаж».* Завдання: візуалізації свого особистісного та професійного майбутнього арт-терапевтичними техніками.

3. (квітень) *«Особистість, яка вплинула на мій професійний вибір».* Завдання: означення домінуючої ролі моделі, досвіду успіху, при необхідності корекція негативних установок, очікувань щодо професії.

4. (травень) *«Моя опора, моя надія».* Завдання: усвідомлення власних цінностей та очікувань в особистісній та професійній сфері.

III блок. Курс 2, 3 семестр.

«Учитель/психолог/соціальний працівник майбутнього: мрія, реальність». Мета: зростання усвідомленої внутрішньої мотивації, розуміння різниці в уявленнях про професію з реальністю, сприйняття психології/педагогіки як сфери реалізації можливостей та подолання викликів, розвиток емпатії, та уявлень про типові ситуації в професійній діяльності.

Складається з 4 тренінгів.

1. (вересень) *«Я у ролі вчителя/психолога».* Завдання: зростання усвідомленої внутрішньої мотивації через моделювання реальних ситуацій в професійній сфері.

2. (жовтень) *«Звичайний день із життя педагога/психолога/соціального працівника в освітньому закладі».* Завдання: перегляд відеофільму, на основі рефлексії сформувати різницю в уявленнях і реальністю, цінність особистої мотивації у подоланні викликів.

3. (листопад) *«Педагог/психолог/соціальний працівник в цифрову епоху».* Завдання: в умовах дискусії з Kahoot-вікториною сформувати сприйняття психології/педагогіки як необхідної професії в умовах цифровізації,

через можливість подолання викликів, розвиток гуманістичних ідей суспільства, емпатії.

4. (грудень) *«Коли мій страх – це мій ресурс»*. Завдання: через подолання особистісних та професійних страхів сформувати готовність до вирішення типових чи нетипових ситуацій у професійній діяльності.

IV блок. Курс 2, 4 семестр.

«У центрі подій: педагог/психолог/соціальний працівник». Мета: усвідомлення себе як суб'єкта змін, відчуття значущості та відповідальності впливу на розвиток та особистісне формування дітей, розвиток готовності до занурення у ситуації, які потребують рішень.

Складається з 4 тренінгів.

1. (лютий) *«Кейс-стаді: професійний виклик»*. Завдання: через аналіз складних ситуацій в освітньому середовищі оцінити себе як суб'єкта змін, відповідальності за вплив власної поведінки на дітей, їх особистісне зростання.

2. (березень) *«Емоції вчителя/психолога/соціального працівника»*. Завдання: розуміння власних емоцій, їх вплив на оточуючих, важливість їх відслідковування та при необхідності корекції. Вправлення в навичках саморегуляції та емпатії в професійному середовищі.

3. (квітень) *«Мій урок мрії»*. Завдання: проєктування ідеального уроку/години спілкування в групі. Захист власних проєктів.

4. (травень) *«Професійний вплив. Яким він має бути?»*. Завдання: вправи на усвідомлення впливу педагога/психолога на долю дитини, з якою він працює, розробка «Кодексу професіоналів» для педагогів/психологів/соціальних працівників. Захист власних проєктів.

V блок. Курс 3, 5 семестр.

«Професійна ідентичність і цінності». Мета: профілактика першої професійної кризи, сприяти усвідомленню себе як професіонала, формування

особистісної професійної місії, самооцінки та рефлексії.

Складається з 4 тренінгів.

1. (вересень) *«Моє професійне кредо»*. Завдання: створення арт-терапевтичними засобами власного Маніфесту через усвідомлення себе як професіонала і власної цінності в професійній діяльності.

2. (жовтень) *«Цінності як сядиво»*. Завдання: аналіз професійних дій з ціннісної точки зору, їх аналіз.

3. (листопад) *«Рефлексивна мапа професіонала»*. Завдання: формування колажу, що презентує професійні та особистісні зміни під час навчання в ЗВО.

4. (грудень) *«Які я маю цілі як професіонал»*. Робота поз планування, розробка стратегії подальшого професійного зростання.

VI блок. Курс 3, 6 семестр.

«Учитель/психолог як агент змін». Мета: формування внутрішньої потреби в професійному зростанні, навичок розробки професійної стратегії на найближчі 5-7 років, готовності до інноваційної діяльності.

Складається з 2 тренінгів.

1. (лютий) *«Я – агент змін»*. Завдання: групова розробка кейсів впровадження інновацій в освітньому просторі сучасної Української школи. Захист проєктів.

2. (березень) *«Мій шлях в професії»*. Завдання: створення плану професійного зростання на найближчі 5-7 років.

VII блок. Курс 4, 7 семестр.

«Моя готовність до професії». Мета: розвиток внутрішньої готовності до входження в професію, аналіз здобутого професійного досвіду, визначення своєї місії на шляху та розвитку.

Складається з 2 тренінгів.

1. (жовтень) *«Емоційна витривалість»*. Завдання: усвідомлення поняття емоційна витривалість, вдосконалення навичок роботи зі стресом.

2. (грудень) *«Освітній проєкт»*. Завдання: командне створення авторського педагогічного/психологічного/соціального

продукту, його презентація та професійна оцінка.

VIII блок. Курс 4, 8 семестр.

Складається з 1 підсумкового тренінгу.

«Я вчитель/психолог/соціальний працівник – шлях зростання».

Мета: сприяти усвідомленню здобувачами освіти власного шляху професійного і особистісного становлення, підвищити впевненість у власних силах та мотивацію подальшого розвитку, підвести підсумки здобуття освіти в ЗВО, і сформувати позитивне схвалення до майбутньої професійної діяльності.

Завдання: створити хронологічну стрічку «Моя професійна подорож», колаж з вирізок журналу «Я в майбутньому», підвести підсумки навчання, аналізуючи напрацювання та матеріали минулих тренінгів, та означити перспективи професійного розвитку.

Методи оцінювання ефективності тренінгової системи: анкетування до та після кожного тренінгового блоку, самооцінка мотивації, моніторинг залучення у професійну практику (педагогічну, психологічну).

Результати впровадження:

–формування у здобувачів освіти стійкого позитивного ставлення до професії;

–розвиток Soft skill: рефлексія, емпатія, емоційний інтелект, цікавість до професійного та особистісного розвитку;

–підвищення рівня усвідомленої мотивації до навчання та професійної діяльності;

–профілактика професійного вигорання на кар’єрному старті.

Висновки. Формування внутрішньої мотивації здобувачів вищої освіти з використанням тренінгових технологій сприятиме зростанню особистісно-професійних якостей, саморозкриттю та самоактуалізації, розвитку самосвідомості. Також робота у тренінгових групах здатна сформувати у майбутніх фахівців-психологів та соціальних робітників навичок ефективного спілкування, навичок успішної взаємодії, оптимізації емоційного стану та стратегій особистісного розвитку.

Подальші дослідження будуть спрямовані на вивчення інших психологічних властивостей здобувачів вищої освіти, які можна буде розвивати та формувати за допомогою соціально-психологічних тренінгів. Також за результатами емпіричних досліджень показників психічного зростання планується розробити психолого-педагогічні рекомендації щодо використання тренінгових технологій викладачами, психологами, вчителями у педагогічній діяльності.

Література:

- 1.Грінчук, О. І. (2012). Проблема оптимізації комунікативної підготовки майбутніх спеціалістів засобами соціально-психологічного тренінгу. *Актуальні питання психології*. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. XIV, 2, 67-74.
- 2.Долинська, Л. В. (2021). Особистісне професійне зростання: психологічні тренінги К.: Каравела. 560 с.
- 3.Зливков, В. Л., & Лукомська, С. О. (2019). Теорія та практика психологічних тренінгів. Київ-Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М. 209 с.
- 4.Карамушка, Л. М. (2019). Тренінг «Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності та соціальної мобільності»: структура, зміст, особливості використання. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Вип. 54, 76-85.
- 5.Карпенко, Є. (2015). Основи психотренінгу: навч. пос. Дрогобич. 78 с.
- 6.Климчук, В. О. (2006). Тренінг внутрішньої мотивації: результати апробації та структура. *Практична психологія та соціальна робота*, 10, 52-59.
- 7.Мілютіна, К. Л. (2004). Теорія і практика психологічного тренінгу: навч. посіб. Київ : МАУП, 192 с.
- 8.Нікітіна, І. В. (2016). Мотиваційний тренінг у процесі професійної підготовки фахівців. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Вип. 36, Том III (19). К. : Гнозис, 158-165.
- 9.Білінська, О. О, Василевська, О. І., & Гриньова, О. М. (2017). Особистісно-професійне зростання: психологічні тренінги. К. : Каравела, 559 с.
- 10.Федорчук, В. М. (2004). Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної

компетенції викладача» : навч.-метод. пос.
Кам'янець-Подільський : Абетка, 240 с.

11.Яценко, Т. С. (2022). Активне соціально-
психологічне навчання: теорія, процес, практика.
Хмельницький : Вид-во НАПБУ, 792 с.

12.Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-
Determination Theory: A macrotheory of human

motivation, development, and health. *Canadian
Psychology/Psychologie Canadienne*, 49, 182-185.

13.Ryan, R. M., Patrick, H., Deci, E. L., & Williams,
G. C. (2008). Facilitating health behaviour change and
its maintenance: Interventions based on self-
determination theory. *The European Health
Psychologist*, 10, 2-5.