

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет психолого-педагогічний
Кафедра загальної та вікової психології

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ
СТУДЕНТІВ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ОБРАНОЇ СПЕЦІАЛЬНОСТІ

Кваліфікаційна робота студентки

групи ЗППм-24-2

ступінь вищої освіти: другий (магістерський)

спеціальності 053 Психологія

Козуб Ірини Сергіївни

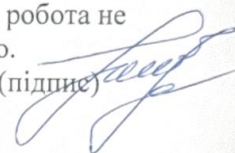
Керівник: кандидат психологічних наук, доцент

Макаренко Н. М.

Я, Гордєв Ірина Сергіївна **ЗАПЕВНЕННЯ**, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавав(ла) і не одержував(ла) недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомлений(а). Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

(підпис)



ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ВИМІРИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ МОТИВАЦІЇ У НАУКОВО-ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ	9
1.1. Мотивація та її різновиди: контекстуальність розуміння у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі	9
1.2. Мотиваційна сфера на етапі професійного самовизначення у студентському віці	15
1.3. Психологічні особливості мотиваційної сфери майбутнього фахівця в залежності від обраної спеціальності	21
Висновки до розділу 1	26
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ СТУДЕНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ	27
2.1. Діагностичне вимірювання мотиваційної сфери студентів різних спеціальностей	27
2.2. Кількісний та якісний аналіз результатів діагностичного вимірювання	31
Висновки до розділу 2	42
РОЗДІЛ 3. РОЗВИВАЛЬНА ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ	44
3.1. Розвивальна програма підвищення мотиваційного потенціалу студентів та перевірка її ефективності	44
3.2. Психолого-педагогічні рекомендації щодо розвитку професійної мотивації майбутніх фахівців	53
Висновки до розділу 3	56
ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	63

ВСТУП

Мотивація - це процес стимулювання людини (чи групи людей) до діяльності для досягнення визначеної мети. Сьогодні бажання отримати вищу освіту, навчатися протягом життя продовжують оставатися актуальним для здобувачів освіти будь-якого віку, статусу. У основі такого бажання - професійно-орієнтована мотивація, яка формується у результаті цілеспрямованої діяльності освітнього закладу середньої освіти, оточення, нагальних потреб держави. Вивчення структури професійно-орієнтованої мотивації до вибору певної спеціальності, знання мотивів, які спонукають працювати в майбутньому саме у цій сфері, дозволяють обґрунтовано вирішувати задачі підвищення ефективності навчання здобувачами освіти, покращити планування ними власної професійної кар'єри, шукати шляхи процвітання у професії, удосконалити професійно важливі якості, сприяти становленню професіонала.

Мотивація діяльності до здобуття професії за омріяною спеціальністю залишається одним з напрямків у психології, яке привертає увагу як зарубіжних, так і вітчизняних науковців та практиків. Саме високий рівень професійної мотивації у виборі певної спеціальності - одна з основних умов його ефективної майбутньої діяльності. Високорозвинена, продумана мотивація - може бути запорукою постійного професійного вдосконалення особистості, яка проявляє активну наполегливість у досягненні професійного зростання. Відповідно, формування, розвиток мотивації до вибору майбутньої спеціальності є важливою задачею становлення фахівця у вищому освітньому закладі.

Вивчення мотивації до діяльності, зокрема, у виборі професії, знаходимо у А.Мартіна (Martin A.J.) [63], А.Маслоу (A.Maslow)[64], Д.Макклеланда (D.McClelland)[65], Х.Хекхаузен [56], Д.Аткінсона, Т.Елерса. Науковці-психологи визначають потреби як основу мотивації, виокремлюють

зовнішні та внутрішні її чинники, спрямованість (на успіх чи запобігання невдач), вивчають наслідки відсутності мотивації.

Детальний та глибокий аналіз наукових досліджень з цього питання представлено у Є.Ільїна [12]. Автор визначає мотив як складне інтегральне психологічне утворення, досліджує потребу як внутрішню спонуку до активності особистості, аналізує внутрішні та зовнішні види мотивації, онтогенетичні аспекти мотивації, мотивацію у професійній діяльності тощо.

Феномен професійної мотивації досліджується Л.П'янківською [46], І.Попович [43], М.Кузнецовим [23], Т.Максименко, С. Занюком [9] та іншими. Мотиваційна сфера студента у центрі наукових розвідок Б.Барчі [3], Н.Коваленко, Н.Бобрової, Н.Ганчо, Г.Пономаренко [17], К.Півторак [41]. Вплив обраної професії на мотивацію студентів визначали В.Клочко, А.Коломієць [55], В.Шевченко [61], К.Півторак [41], Л.Добровольська [8], Н.Антонова [1] та інші.

Успішний вибір спеціальності - це здатність до професійного самовизначення, сформованої професійної компетентності суб'єкта. У свою чергу, професійна компетентність - єдність теоретичної та практичної готовності до діяльності в улюбленій сфері («людина-людина», «людина - художній образ», «людина-знак», «людина-техніка», «людина-природа»). Таку інтегральну характеристику можна вважати показником соціальної зрілості особистості майбутнього розбудовника сучасної України. Саме тому, вивчення мотивації до вибору спеціальності, її усвідомленість, стійкість актуальна для наукових досліджень та буде представлено у кваліфікаційній роботі.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості мотиваційної сфери здобувачів вищої освіти у

процесі вибору спеціальності; розробити (для подальшого упровадження) розвивальну програму підвищення мотиваційного потенціалу.

Визначена мета роботи обумовила постановку наступних **завдань**:

1. Проаналізувати стан розробки проблеми професійної мотивації у науково-психологічній літературі.
2. Визначити психологічні особливості мотиваційної сфери здобувачів вищої освіти у процесі вибору спеціальності та можливості її підвищення.
3. Провести емпіричне дослідження мотиваційної сфери здобувачів освіти у процесі вибору спеціальності.
4. Опрацювати дані емпіричного дослідження методами математичної статистики (з наступною психологічною інтерпретацією отриманих результатів).
5. Розробити і впровадити розвивальну програму підвищення професійної мотивації у здобувачів освіти різних спеціальностей, психолого-педагогічні рекомендації розвитку професійної мотивації.

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера особистості

Предмет дослідження: психологічні особливості мотиваційної сфери у процесі вибору спеціальності (на прикладі здобувачів освіти різних спеціальностей I року навчання).

Методологічною та теоретичною основою дослідження є основні положення вітчизняних та зарубіжних дослідників, в тому числі щодо сутності мотивації, структури мотиваційної сфери (Х.Хекхаузен, Є.Ільїн, О.Леонтьєв, С.Рубінштейн); особливостей професійної мотивації на етапі здобуття вищої освіти (О.Пінська, С.Єрохін, Н.Макаренко, І Тригуб); відмінностей мотивації у виборі різних професій (О.Лозова, К.Півторак, В.Сич, В.Клочко).

Виконання завдань дослідження передбачають застосування різних **методів та методик** науково-психологічного пізнання.

1. *Теоретичних методів*: аналіз науково-психологічної літератури з проблеми, узагальнення отриманої інформації, порівняння існуючих концепцій та теорій мотивації.

2. *Діагностичних*:

- - авторська анкета «Професійна мотивація» (Козачко О.М);
- - опитувальник «Для чого я навчаюся» А.Реана, В.Якуніна, В.Леонтьєва для визначення мотиву (комунікативного, професійного, навчально-пізнавального, широкого соціального, мотивів творчої самореалізації) вибору закладу для навчання;
- - методика «Діагностика мотиваційної структури особистості» В.Мільмана;
- методика Земфір-Реана «Мотивація діяльності»

3. *Статистичні*: кількісне опрацювання результатів дослідження

Практична значимість отриманих результатів полягає:

- у отримання наукових даних щодо психологічних особливостей мотиваційної сфери сучасних здобувачів освіти в умовах трансформації вищої освіти;
- у можливості використання отриманих результатів у створенні відповідних умов освітнього закладу для підвищення мотиваційного потенціалу майбутніх фахівців;
- у можливості оперування отриманими даними у процесі профорієнтаційної роботи закладів середньої, спеціальної, вищої освіти;
- у придатності отриманих матеріалів для наповнення наукових досліджень з проблеми.

Надійність і вірогідність дослідження забезпечувалася репрезентативністю вибірки (30 студентів - майбутніх фахівців промислової та гуманітарної сфери діяльності), використанням методів, адекватних меті і завданням дослідження, поєднанням кількісного та якісного аналізу.

Організація і база дослідження. Дослідження відбувалося протягом січня 2025-квітня 2025 року на базі Криворізького національного університету та Криворізького державного педагогічного університету. Вибірка - 30 осіб, здобувачів освіти I року навчання (майбутніх практичних психологів, вчителів іноземної мови КДПУ, фахівців галузі публічного управління та адміністрування (факультет економіки та управління бізнесом КНУ).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, відповідно структурованих висновків, списку використаної літератури, що містить 69 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 69 стор. Робота містить 5 таблиць, 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ВИМІРИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ МОТИВАЦІЇ У НАУКОВО-ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ

1.1. Мотивація та її різновиди: контекстуальність розуміння у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі:

Мотивація - це широкий спектр явищ, який спонукає людину до діяльності. У психології існує значна кількість різноманітних підходів, теорій, концепцій мотивації (у тому числі і професійної), що містять протиріччя, тому мотивацію як феномен, на нашу думку, в першу чергу слід вивчати у класичних теоріях мотивації. Саме вони досліджували її структуру, чинники виникнення з різних позицій. Зокрема, зі змістовних позицій (А.Маслоу та інші) мотивацію визначали як структурне утворення, що поєднує сукупність потреб, у процесуальному підході (Х.Хекхаузен та інші) [56] вважали динамічним утворенням, яке підтримує психічну активність людини на відповідному рівні.

Одним з перших науковців, хто розробив теорію мотивації був А.Маслоу [64]. Він створив ієрархію потреб, як поетапність запуску спонуки до їх задоволення. Сутність такої ієрархічної побудови у наступному: пріоритети людини - у задоволенні первинних потреб, що і позначається на мотивації.

Стрімкий розвиток економічних відношень, значна роль у теоріях мотивації відводилася потребам більш високого рівня. Представником такої теорії є Д.Макклеланд [65]. Згідно його твердженням, структура потреб вищого рівня орієнтується на три фактори: прагнення до успіху, влади, визнання. Такі прагнення можуть використовувати керівники для підвищення рівня професійної мотивації. Автор також виокремив параметри,

необхідні для інтенсифікації активності людини (отримані завдання, час на їх виконання, засоби, інструкції, оточення тощо).

Ф.Герцберг створив двофакторну модель задоволення діяльністю, яка впливає на мотивацію, поєднуючи матеріальні і нематеріальні фактори.

Інша група науковців (В.Врум, Л.Портер, Е.Лоулер) вважали основою мотивації поведінку людини, яка проявляється у діяльності та є реакцією на визнання досягнень, результатів [цит.за 21].

Х.Хекхаузен вважав, що для формування життєвої часової перспективи, ідентифікації успішної професійної моделі фахівця необхідні відповідні умови (бажання визначити свої можливості, детальне ознайомлення з вимогами професії, відповідний набір знань, вмінь, навичок тощо)[цит. за 12].

Узагальнюючи зарубіжні дослідження, можна зазначити, що мотиваційна сфера надзвичайно складна та неоднорідна. Вона містить у собі як біологічні фактори, так і соціальні елементи, тому до її вивчення потрібно підходити системно.

Це спостерігається в роботах сучасних зарубіжних та вітчизняних науковців.

Важливою особливістю професійної діяльності, на яку впливає мотивація (на думку І.Гуляс, Г.Дмитренка, О.Шарапатової, Т.Максименко, С.Занюка) є прояв наполегливості, тривалість такої наполегливості протягом всього процесу, здатність доводити справу до кінця [6;7].

На думку Н.Іванової, З.Кісіль, Д.Швець, керівники організацій, закладів повинні так будувати систему мотивування, щоб вона розвивали у працівників потрібні характеристики (добросовісність, наполегливість, цілеспрямованість тощо) [11;15].

Поняття мотивації як сукупності сил, що спонукають людину до професійної діяльності з витратою відповідних зусиль, з необхідним ступенем добросовісності, старанності, наполегливості для досягнення

відповідних цілей - у центрі уваги наукових доробок О.Кокун, А.Колот, М.Кузнєцова [19;21;23].

Е.Дісі, Р.Рюян (Ryan R. M., Deci E. L) виокремлюють зовнішню мотивацію (мотиви діяльності виникають під впливом зовнішнього тиску) та внутрішню мотивацію (мотиви породжує сама людина, яка вирішує задачу). Відповідно, внутрішня мотивація характеризується високою активністю особистості, її прагненням до самовдосконалення, певною віддаленістю від тиску мотивів зовнішніх. Зовнішня мотивація - це певний примус до професійної діяльності, який не завжди приводить до потрібного, очікуваного результату [67].

Види мотивації можна умовно розділити на такі категорії (дивись таблицю 1.1.):

Таблиця 1.1.

Види та характеристики мотивації

Вид мотивації	Характерні ознаки
Безпосередня	Спонука до діяльності, заснована на усвідомленому прагненні до виконання діяльності, у ході якої робітник поінформований про матеріальні (нематеріальні) стимули.
Опосередкована	Спонука до діяльності, викликана зовнішніми факторами (потребами суспільства, обов'язки). Така мотивація викликає потребу відповідати очікуванням суспільства (або виконувати соціальні норми)
Спонукально-вимушена	Спонука до діяльності, викликана необхідністю задовольнити базові потреби (чи досягти відповідної мети). Такий вид мотивації спонукає до активності у досягненні успіху, грає ключову роль у формуванні особистісних та професійних цілей.
Поточна	Спонука до дії у момент гострої необхідності задовольнити потреби, досягти цілі
Перспективна	Спонука до створення умов для кар'єрного зростання, саморозвитку, навчання з конкретно

	сформульованими цілями та натхненні працівників
Усвідомлена (неусвідомлена)	Процес, при якому людина усвідомлює (чи ні) свої цілі та причини, які спонукають діяти. Такий вид мотивації включає зовнішні та внутрішні фактори, які можуть бути позитивними (негативними). Дозволяє діяти більш цілеспрямовано та ефективно
Соціально обумовлена	Внутрішня спонuka до діяльності, яка виникає з потреб особистості чи групи, визначається соціальними умовами, взаємодією з оточенням. Включає у себе: прагнення до визнання, підтримку, належність до певної соціальної групи

Узагальнюючи таку різноманітність видів, можна припустити, що професійна мотивація має прояви всіх характеристик. У наукових джерелах зарубіжних та вітчизняних психологів (С.Чистякова, О.Юрков, І.Попович) мотивацію професійної діяльності відносять до трьох груп:

- трудова мотивація;
- мотивація на етапі вибору професії;
- мотивація подальшого працевлаштування на місце роботи [43;58].

Утім, конкретна діяльність визначається мотивами всіх трьох групами. Мотиви трудової діяльності сприяють формуванню мотивів вибору спеціальності та, відповідно, вибору місця роботи.

В.Нижник вважає, що у професійну мотивацію можна включити інтерес до майбутньої діяльності, бажання її теоретичного осмислення, прагнення до професійного самовдосконалення, розвиток важливих для майбутньої спеціальності якостей, відповідальність за свою діяльність, потребу у співпраці тощо [39].

І.Нікітіна, С.Єрохін, Ю.Нікітін формулюють основні принципи формування мотивації: екологічність (уникнення негативних наслідків до початку справжньої діяльності); технологічність (опора на знання та вміння особистості); ресурсність, комфортність (створення відповідних умов за допомогою психолого-педагогічного впливу); конгруєнтності (збереження цілісності особистості у процесі позитивної взаємодії з викладачем); результативності [38].

Для сприятливості реалізації означених принципів А.Марушкевич акцентує увагу на важливості попередніх профорієнтаційних заходів, а також взаємодії між роботодавцями і закладами вищої освіти. Ефективним у набутті студентами відповідних компетентностей (для професійної самореалізації у майбутньому), важливим буде інноваційно-креативний підхід до навчання, зокрема, використання інноваційних технологій, моделювання майбутніх професійних ситуацій, розробка проєктів, орієнтація на міжнародні зв'язки та необхідну для цього академічну мобільність [36].

У дослідженнях О.Пінської професійна мотивація у період студентства представлена як система цілей, потреб особистості, що спонукають здобувача освіти до активного засвоєння знань, оволодіння необхідними знаннями, вміннями, навичками, свідомого ставлення до професії для подальшої успішної діяльності[42].

Тобто, практично у всіх дослідженнях професійної мотивації перегукуються зовнішні та внутрішні ознаки. Зважаючи на те, що професійна мотивація - це сукупність зовнішніх та внутрішніх факторів спонуки до діяльності, потрібно визначити основні компоненти, які лежать у її основі та потребують пильної уваги як працівника, так і керівника для досягнення потрібних результатів

Базою для професійної мотивації є поєднання трьох складових (дивись рис.1.1.)



Рис.1.1. Основні мотиви професійної діяльності

Зрозуміло, що без матеріальних мотивів, які забезпечують необхідний рівень існування, неможливо уявити собі діяльність взагалі. А при певному рівні прагматизму молодих людей, цей компонент наразі впевнено відіграє провідну роль.

Змістовні мотиви професійної діяльності поєднують фізіологічні (спроможність до ефективного виконання), соціальні (визнання суспільством) та особистісні (потреба у самоактуалізації). Відсутність будь-якого з цих компонентів погіршує інші.

Моральні мотиви - це визнання досягнень, повага до робітника, дотримання моральних норм, етична взаємодія між робітником, керівником. Професійна мораль конкретизує загальнолюдські цінності у контексті особливо тих професій, які спрямовані на взаємодії з іншими людьми.

Сприятливим періодом до формування професійної мотивації є студентський період.

1.2. Мотиваційна сфера на етапі професійного самовизначення у студентському віці

Мотиваційна сфера юнацького віку (на який припадає період професійного самовизначення) характеризується:

- перевагою мотивів, пов'язаних з життєвими планами, намірами на майбутнє, вибором життєвих стратегій;
- ієрархічною структурою мотивів;
- усвідомленістю поставлених цілей та свідомо прийнятих намірів;
- сформованою мотивацією професійної орієнтації.

Н. Токарева, А Шамне з посиланням на дослідження А.Реана, формулюють мотиви вибору професії на даному етапі онтогенетичного розвитку: потреба у безпеці та захисті (спонукає молоду людину встановити певний порядок, структуру та прогнозованість свого життя); необхідність реалізувати власні здібності, добитися самоактуалізації; орієнтація на професію (її престиж, значущість для матеріального благополуччя); вплив батьківських установок, де родина може слугувати моделлю майбутньої трудової діяльності, спрямованості у професійному зростанні. Утім, батьківські установки можуть бути хибними, зорієнтованими на «вищу освіти у будь-який спосіб» [54].

Останній мотив («батьківська установка») зазвичай спрямовує більшість випускників закладів середньої освіти у заклади вищої.

Навчання у вищому освітньому закладі є одним з найважливіших етапів становлення людини. Обраний профіль навчання не тільки сприяє

формуванню значущих компетенцій майбутнього суб'єкта професійної діяльності, але значно впливає на розвиток самої особистості.

Процес становлення мотивації пов'язаний з різноманітними особистісними утвореннями, особливостями характерними для кожного вікового періоду. У процесі розвитку людини можуть змінюватися домінуючі потреби, цінності, ідеали та інші мотиватори, які можуть впливати на загальну спрямованість. Тому багато науковців (С.Белякова, О.Кобець, Н.Коваленко, Н.Боброва та інші) визначають період навчання у вищому освітньому закладі як сенситивний для формування мотиваційної сфери. Це вік (з 18 років) формування стійких властивостей особистості, стабілізації всіх пізнавальних процесів, становлення світогляду, інтелектуальної та творчої активності [4;16;17].

У наш час в умовах нестабільної соціально-економічної ситуації, зростання конкуренції, стрімкого розвитку технологій значно підвищився рівень вимог до особистості здобувача освіти вищої школи на етапі його професіоналізації. Сучасний студент повинен бути креативним, конкурентоздатним, стресостійким, а головне - вмотивованим, спрямованим на саморозвиток, налаштованим на долаття професійних криз, протистояння викликам.

І.Ляшенко, О.Малинка, Л.Несух зазначають, що формування особистості відбувається у свою чергу завдяки цілеспрямованому формуванню мотиваційної сфери через навчання та виховання. Таким чином, важливою умовою актуалізації потенціалу особистості здобувача освіти є вивчення та розуміння вже досить сформованої мотиваційної сфери [26;29;37].

Однією з основних проблем підвищення якості підготовки майбутніх фахівців (на думку Г.Балла, Л.Пянківської) є врахування індивідуально-

особистісних особливостей професійної мотивації (інтересів, схильностей, самооцінки, соціальну стереотипність, особистісні властивості). Такі властивості здобувачів освіти відрізняються значною стійкістю у випадку наявності у них професійної мотивації у виборі спеціальності [2;46].

Подібну думку знаходимо у ряді наукових праць (В.Сич, А.Марушкевич), де доведено: професійна мотивація має свою структуру, специфіку, що проявляється як у особливостях структурно-ієрархічних характеристиках мотиваційної сфери, так і в змісті мотивів, внутрішніх переконань, що входять у її склад. Науковці досліджують спрямованість активності майбутнього фахівця, її орієнтири на різноманітні аспекти самої професійної діяльності, такі як: зміст, процес, результат; врахування майбутнім фахівцем факторів, що лежать поза нею (заробітна плата, пільги тощо) [36;50].

О. Питлюк-Смеречинська вказує, що однією з проблем будь-якого професійного утворення є перехід від актуальної навчальної діяльності здобувача освіти безпосередньо до професійної діяльності, яку він засвоює [40].

Навчальній діяльності відповідають пізнавальні мотиви, а практичній - професійні. У зв'язку з цим відбувається трансформація одного виду мотивів (пізнавальних) у інші (професійні). Критерієм їх відмінності є навчальна інформація щодо професійних знань (як предмет пізнавальної діяльності) та практичні завдання, професійні ситуації, які відображають зміст професійної діяльності (як предмет професійної діяльності).

У структуру мотивації професійного самовизначення у період студентства входять (дивись рис.1.2.)



Рис.1.2. Структура професійної мотивації майбутнього фахівця

Тобто, цей триєдиний комплекс, виділений С.Єрохіним, відіграє ключову роль у мотивації здобувача освіти. Самооцінка визначає, наскільки людина здатна досягти поставленої перед собою мети (висока самооцінка сприяє мотивації успіху та постійному самовдосконаленню). Інтерес до діяльності (навчальної та майбутньої, практичної) стимулює бажання набутися якомога більше потрібних знань, навичок, вмінь, активізуючи внутрішню мотивацію. Інтерес може бути провідним мотивом вступу до вищого освітнього закладу, з кожним роком навчання він може знижуватися (підвищуватися). Здібності підсилюють впевненість в успішному виконанні завдань, що також підвищує мотивацію [10].

Професійна мотивація, завдяки якій здобувач освіти обирає освітній заклад, може бути умовною (під впливом різних факторів), змінюватися (зникати, підсилюватися) у процесі навчання.

Початковим етапом формування професійної мотивації здобувача освіти є вибір спеціальності майбутньої професії відповідно до своїх здібностей, потреб, спрямованості. Зокрема, схильність до точних наук, винахідливість (для фахівців технічних спеціальностей), потреба допомагати

людям, навчати (для фахівців сфери «людина-людина»), потреба організовувати процес діяльності, очолювати цей процес (для управлінської галузі) тощо. Цей етап можна віднести до зовнішнього рівня, де мотивація формується стихійно, під впливом факторів соціального середовища (наприклад, сімейна традиція, «мода» на професію), тому мотивація усвідомлюється частково. Для студентів молодших курсів важлива мотиваційна активність при досягненні освітніх цілей. У цей період найбільш значущими є пізнавальні, комунікативні, емоційні мотиви, мотиви саморозвитку. Зовнішні мотиви важливі для них тому, що вони спонукають до набуття професійних знань шляхом заохочення, контролю, покарання.

Другий етап - частково усвідомленої мотивації, на якому здобувач освіти знайомиться з усіма «плюсами» та «мінусами» майбутньої професії. Це можливо за умов спостереження за працюючими за фахом спеціалістами, безпосередня участь у практичній діяльності.

Наступним етапом становлення фахівця слід вважати етап трансформації мотивації у внутрішню, усвідомлену. Мотиви вибору професії ранжуються за показниками: статус, затребуваність на ринку праці, складність процесу набуття знань та навичок на етапі підготовки до професії тощо. Але слід враховувати, що на даному етапі може допускатися багато помилкових виборів спеціальності. У основі помилок: слабка уявлення про специфіку, особливості професії, відповідність здібностей, особистісних властивостей здобувача освіти вимогам майбутньої спеціальності. На даному етапі (на думку О.Торубари) виявляється тенденція до розкриття таких компонентів мотиваційної сфери, як: мотивація самовизначення та професійної орієнтації, з'являється спонук до розвитку професійних здібностей, мотивація навчання [53].

Кінцеве професійне становлення відбувається на стадіях набуття знань зі спеціальності у вищому освітньому закладі, де формується професійна

самоідентифікація. Провідною діяльністю стає професійно орієнтоване навчання, мотиви якого можна поєднати у: професійні; пізнавальні; мотиви соціальної ідентифікації; утилітарні (спрямовані на набуття престижної професії).

Нова соціальна ситуація розвитку студента проявляється у тому, що він набуває не просто знання, а знання спеціалізованого характеру, формує більш диференційоване уявлення про майбутню спеціальність. Тому на кожному новому етапі навчання може змінюється уявлення студентів про майбутню професію, відповідно, змінюється структура мотивації навчання.

У процесі навчання у мотиваційні сфері починають домінувати компоненти, безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю (готовність брати на себе професійні обов'язки, усвідомлення власних ресурсів та можливостей, наявність необхідних знань, усвідомлення престижності професії).

Мотивацію професійного самовизначення слід вважати сформованою, ефективною для становлення майбутнього фахівця у випадку, коли вона відповідає певним ознакам (дивись таблицю 1.2.)

Таблиця 1.2.

Ознаки мотивації професійного становлення студента

Ознака	Змістовне наповнення
Морально-психологічна	Зацікавленість у професії, прийняття її законів, норм, правил, сформоване прагнення оволодіти спеціальністю, стати справжнім фахівцем
Спрямованість мотивації	Вибірковість у вивченні необхідних предметів, самостійне опрацювання додаткових джерел, знайомство з прикладами успішної діяльності.
Динамічність мотивації	Постійне самовдосконалення, інтенсивність набуття знань, вмінь, навичок, стійкість бажання у набутті професії, долання

	труднощів набуття професії
Стійкість	Уникнення розчарування, потреба набути саме обрану професію, готовність працювати у ній, вольові зусилля у процесі набуття професійних знань.

Незважаючи на те, що ці ознаки притаманні професійній мотивації всіх працюючих, слід враховувати, що мотивація вибору професії може дещо варіювати з залежності від обраної спеціальності.

1.3. Психологічні особливості мотиваційної сфери майбутнього фахівця в залежності від обраної спеціальності

Психологічні особливості мотиваційної сфери майбутнього фахівця можна умовно поділити на дві групи:

- загальні для всіх майбутніх професій;
- індивідуальні, без яких обрана професійна діяльність не буде ефективною.

Загальні компоненти представлені у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3.

Психологічні особливості мотиваційної сфери

Компонент	Сутність
Когнітивний	Усвідомлення та розуміння задач майбутньої професійної діяльності, впевненість у своїй силі, оцінка ймовірності успіху, здатність критично оцінювати результати діяльності, сприяння стійкості та інтенсивності професійних спонук
Спонукальний	Наявність (чи відсутність) готовності до професійної діяльності, перевага зовнішніх (чи внутрішніх) мотивів діяльності, оцінка

	особистісної значущості у професії, задоволеність працею.
Емоційний	Позитивне (негативне) відношення до діяльності, формування провідних емоцій під час діяльності, змінність (незмінність) професійної мотивації
Діяльнісний	Здатність до активного застосування теоретичних знань на практиці, потреба у постійному професійному саморозвитку, вибір ефективного методу у долатті професійних криз

Зокрема, Л.Сердюк, у авторській моделі професійного становлення фахівця визначав мотивацію саморозвитку (діяльнісний компонент) як провідну для будь-якого фахівця. Також автор аналізував чинники внутрішньої мотивації (спонукальний компонент), підкреслював значення особистісних факторів у мотиваційних процесах [49]. О.Пінська наполягає на здатності критично оцінювати результати майбутньої діяльності (когнітивний компонент), яка формується під час навчальної діяльності студентів [42].

Ф.Підшивайлов, О.Лонгвись досліджували емоційну складову (емоційний компонент) у мотиваційній сфері студентів, зокрема, рівень розвитку емоційного інтелекту.

Н.Макаренко підкреслювала значущість практичного опрацювання набутих знань у новітніх формах навчальної роботи [28]. М. Вієвська і Л. Красовська вважали за основне підвищення якісної підготовки майбутнього фахівця, систематичне формування у нього мотивації до «освіти протягом життя» як факторів забезпечення конкурентоспроможності країни на світовому рівні [5].

Загальною психологічною особливістю для майбутніх фахівців можна назвати проходження у процесі підготовки всіх рівнів становлення професіонала (дивись рис.1.3.)



Рис. 1.3.Рівні формування майбутнього ефективного фахівця

На першому рівні студент проявляє інтерес до навчальних предметів вищого освітнього закладу (передусім до зовнішньої сторони процесу навчання), але особистісні професійно значущі якості проявляються недостатньо. Характерна особливість мотивації на даному етапі - професійне навчання є засобом досягнення особистісного благополуччя, формальне засвоєння ціннісних орієнтацій. На даному етапі слід підсилити процес зародження професійної мотивації залученням здобувача освіти до професіональних спільнот, клубів, факультативів.

На другому рівні здобувач освіти усвідомлює, що йому потрібно для майбутньої спеціальності, обирає потрібні навчальні предмети, курси, усвідомлює суспільну значущість професії, співвідносить свої здібності з вимогами професії. На цьому етапі слід знайомити здобувача освіти з практичною стороною майбутньої діяльності, розвивати особистісно-значущі мотиви.

Третій рівень дає можливості усвідомити відповідність наявних знань до вимог професії, підвищити пізнавальну активність, потребу у саморозвитку, інтенсивний розвиток особистісно-професійних якостей.

Сформована цілісність мотивації повинна вплинути на професійну мотивацію, сприяти самоосвіті, підвищувати всі компоненти мотивації.

Але в залежності від обраної професії, спеціальності кожен здобувач освіти має свої психологічні особливості мотиваційної сфери.

Так, на думку Н.Антонової, майбутні практичні психологи повинні в першу чергу прагнути до формування толерантності. Саме толерантність пов'язана з емпатією, перспективною рефлексією, інтернальністю, які роблять такого фахівця більш чутливим до проблем клієнта, що звернувся за допомогою [1].

Мотивація для набуття педагогічних професій (за Л.Добровольською) базується на любові до дітей, пізнавальних інтересах, прагненні навчати та передавати знання, соціальній значущості професії (усвідомлення ролі педагога у формуванні особистості для розвитку суспільства), потребі самореалізації у процесі навчання-виховання [8].

Л.Карамушка узагальнює безпосередні та опосередковані мотиви підготовки до підприємницької діяльності, визначені у дослідженнях зарубіжних та вітчизняних науковців: мотиви свободи та незалежності, мотиви комерційного успіху, мотиви самореалізації, мотиви ініціативи, активності, поваги вимушеності [14].

В. Ключко досліджено психологічні основи мотиваційної сфери фахівців технічних спеціальностей та визначено як провідний - прагматичний мотив, а також (по ступеню значущості) мотиви уникнення неприємностей, пізнавальні професійні мотиви, мотиви потреби у досягненні [55].

О.Коновалова вивчала мотиваційну сферу майбутніх працівників сфери торгівлі. Авторка розподілила мотиваційні компоненти на пізнавальні

(достатній рівень аналітичних здібностей, критичного мислення, уважності, спостережливості, швидкості реакції, комунікативних навичок); емоційно-вольові (емоційну стійкість, відповідне емоційне ставлення студента до себе, обраної професії, стресостійкість); особистісні (організаторські здібності, доброзичливість, толерантність, потребу професійного вдосконалення); компетентнісні (ідентифікація з професією, результативність використання отриманих у процесі навчання професійних знань) [18].

У процесі навчання, професіоналізації студенту не завжди вдається співвіднести відомі йому особливості професії зі своїми особистими якостями, що свідчить, на думку І.Ляшенко про дефіцит самопізнання. Також студенту складно обрати саме ту професію, яка б відповідала його потребам (як слідство дефіциту професійної інформації). Але у процесі коректно спланованої профорієнтаційної роботи, організації психолого-педагогічного супроводу у вищому освітньому закладі, мотиваційна сфера здобувача освіти стає запорукою підготовки справжнього фахівця [26].

Висновки до розділу 1.

Мотивація - сукупність сил, що спонукають людину до професійної діяльності з витратою відповідних зусиль, з необхідним ступенем добросовісності, старанності, наполегливості для досягнення відповідних цілей.

Професійна мотивація включає інтерес до майбутньої діяльності, бажання її теоретичного осмислення, прагнення до професійного самовдосконалення, розвиток важливих для майбутньої спеціальності якостей, відповідальність за свою діяльність, потребу у співпраці тощо.

Мотивацію професійної діяльності відносять до трьох груп: трудова мотивація; мотивація вибору професії; мотивація вибору міста роботи.

Професійна мотивація на етапі набуття професії представлена як система цілей, потреб особистості, що спонукають здобувача освіти до активного засвоєння знань, оволодіння необхідними знаннями, вміннями, навичками, свідомого ставлення до професії для подальшої успішної діяльності.

Професійна мотивація, завдяки якій здобувач освіти обирає освітній заклад, може бути умовною (під впливом різних факторів), змінюватися (зникати, підсилюватися) у процесі навчання.

Мотивацію професійного самовизначення слід вважати сформованою, ефективною для становлення майбутнього фахівця у випадку, коли вона відповідає таким ознакам: моральність, спрямованість, динамічність, стійкість.

Психологічні особливості мотиваційної сфери майбутнього фахівця можна умовно поділити на дві групи: загальні для всіх майбутніх професій; індивідуальні, без яких обрана професійна діяльність не буде ефективною.

До загальних віднесено: когнітивні, діяльнісні, спонукальні, емоційні компоненти.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ СТУДЕНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

2.1.Діагностичне вимірювання мотиваційної сфери студентів різних спеціальностей

В умовах сучасного ринку праці важливість вивчення мотивації здобувачів освіти на етапі професіоналізації надзвичайна. Саме мотивація є фактором подальшого професійного розвитку тому, що вона впливає на формування стійкого інтересу до професії, сприяє розвитку потрібних професійних якостей, визначає готовність майбутнього фахівця до вирішення професійних задач. Цікавим, на наш погляд, є визначення професійної мотивації студентів, які набувають різні спеціальності.

Для проведення дослідження означеної проблеми було сформовано вибірку: 30 осіб, здобувачів освіти I року навчання (майбутніх практичних психологів (*I група*), вчителів іноземної мови КДПУ (*II група*), фахівців галузі публічного управління та адміністрування (факультет економіки та управління бізнесом КНУ) - *III група*.

Дослідження відбувалося протягом січня 2025-квітня 2025 року на базі Криворізького національного університету та Криворізького державного педагогічного університету.

Дослідження пройшло наступні етапи.

1.Теоретичний. Він передбачав опрацювання теоретичних розвідок провідних вітчизняних та зарубіжних дослідників. На основі опрацювання науково-психологічних джерел визначили основні поняття дослідження,

ознайомилися зі структурами, видами мотивації, чинниками впливу на її формування.

2.Підготовчий. На ньому розроблено план дослідження, вибрано стратегію (констатувальну), підібрано методи та методики для діагностики, сформовано вибірку зі студентів різних спеціальностей різних вишів.

3.Констатувальний. Проведено діагностику мотиваційної сфери майбутніх фахівців різних спеціальностей, результати опрацьовано кількісно та якісно. Діагностика мотиваційної сфери також дозволила розробити розвивальну програму психолого-педагогічного супроводу, яка сприятиме адаптації досліджуваних до навчального процесу, формуванню адекватних професійних установок, що у майбутньому підвищить якість їх фахової освіти та конкурентоспроможність випускників на сучасному ринку праці.

4.Узагальнюючий, який дав можливість підготувати матеріали до публічного захисту.

Досліджуючи мотиваційну сферу на етапі професіоналізації, слід орієнтуватися на біопсихосоціальний підхід, який визначає, що у розвитку будь-якої особистості у людини відіграють такі фактори:

- ✓ біологічні (анатомічні, фізіологічні, генетичні);
- ✓ психологічні (емоційні поведінкові, когнітивні);
- ✓ соціальні (оточення, взаємодія, економічні, культурні фактори).

Відповідно, на констатувальному етапі вибрано такі діагностичні методики.

- Анкетування професійної мотивації, питання для якої було взято з авторської анкети «Професійна мотивація» (Козачко О.М)[25];
 - Наскільки важливою сьогодні є вища освіта?
 - Чому ви вибрали саме цю професію?

- Чи бачите ви своє майбутнє за обраною спеціальністю?
- Чи знайомі ви зі специфікою роботи за обраною спеціальністю?
- Як ви розумієте поняття «професійна мотивація»?
- Методика «Діагностика мотиваційної структури особистості» В.Мільмана [34].

Дана методика дозволяє виокремити деякі стійкі тенденції особистості, на основі яких можна зробити висновок про ділову чи загальножиттєву спрямованість особистості.

Кожному досліджуваному представляється бланк, у якому 14 тверджень. З ними потрібно погодитися чи ні за 8 варіантами відповідей (а,б, в,г, д,е, ж,з). Погодження (+) - 2 бали; непогодження (-) - 1 бал; важко відповісти (?) - 0 балів. Потім бали складаються за такими показниками:

- Ж - життєзабезпечення;
- К - комфорт;
- Сс - соціальний статус;
- С - спілкування;
- Д - загальна активність;
- Т - творча активність;
- Ск - соціальна користь.

Сума балів по шкалам Ж-К-Сс-С=загальножиттєва спрямованість; Д-Т-Ск=робоча спрямованість особистості.

Визначення мотивів майбутньої професійної діяльності (зокрема, перевагу зовнішніх чи внутрішніх мотивів) важливе, тому що воно впливає

на весь процес успішного навчання, подальшу професійну реалізацію. Мотиви професійної діяльності формуються на основі інтересу до професії, бажання до саморозвитку, підвищення соціального статусу, що сприяє більш усвідомленому та ефективному засвоєнню професійних навичок. Крім того, розуміння мотивів дозволяє виокремити деякі особистісні характеристики студентів (наприклад, впевненість у собі), розробити педагогічні стратегії, які спрямовані на підтримку та розвиток професійної мотивації.

Саме тому, наступна діагностика проводилася за допомогою:

- Тесту «Мотивація професійної діяльності» К.Земфір-А.Реана.

Досліджуваним потрібно було оцінити за 5-бальною шкалою (від «значущості» до «незначущості») сім тверджень. За кількістю набраних балів виокремити, яка мотивація переважає ЗПМ (зовнішня позитивна мотивація), ЗНМ (зовнішня негативна мотивація) чи ВМ (внутрішня мотивація), а потім побудувати мотиваційний комплекс: $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$, $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$, $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$ тощо. Задоволеність майбутньою професією визначається від оптимальності мотиваційного комплексу.

З майбутньою професійною діяльністю пов'язана навчальна мотивація здобувачів освіти. Чим більш усвідомлено студенти уявляють собі професійну діяльність, тим сильніше проявляються внутрішні мотиви (прагнення до знань, професійного зростання тощо). Тому було визначено, якою є мотивація навчальної діяльності студентів.

- Методика діагностики мотивації навчальної діяльності студентів Н.Ц. Бадмасва, розроблена на основі опитувальника А.А. Реана і В.А. Якуніна

У методиці 34 твердження, які розподілено на комунікативні, професійні, учбово-пізнавальні, соціальні мотиви, мотиви уникнення, мотиви престижу. Відповідно значущість мотиву оцінюється від 5 балів (максимальний показник)

- до 1 (мінімальний). За кожною шкалою підраховується середній показник рівня задоволеності працею.

- Отримані результати опрацьовано методами математичної статистики.

Проведено дослідження відповідало етичному кодексу практичного психолога (конфіденційності, відповідальності, інформованого погодження, благополуччя досліджуваних).

2.2. Кількісний та якісний аналіз результатів діагностичного вимірювання

Модель мотиваційної сфери майбутнього фахівця у процесі професійної підготовки включає:

- рівень зовнішньої мотивації вибору професії, рівень учбової та трудової діяльності. Перший з названих рівнів містить мотиви-стимули, які відповідають мотивації;
- рівень спрямованості учбової та трудової діяльності. Другий рівень - усвідомлені та когнітивно опрацьовані в цілі мотиви вибору професії, учбово-професійної та трудової діяльності, а також прояв емоційних переживань у професії;
- рівень професійної спрямованості. Цей рівень відображає інтеграцію показників внутрішньої мотивації учбово-професійної та трудової діяльності у змістовну організацію професійно-світоглядних уявлень та наступні емоційні переживання.

На початку дослідження нами використано метод анкетування, мета якого визначити ступінь обізнаності, усвідомленості здобувачів освіти щодо майбутньої професії, дізнатися про суб'єктивну оцінку професійної

мотивації. Слід зазначити, що вже відповідь на перше питання (важливість вищої освіти) продемонструвала: 60% фахівців галузі публічного управління та адміністрування, 50% майбутніх психологів та вчителів іноземної мови визначили: основне у їх житті «не вища освіта (у вигляді диплому), а розвинена комунікація, вміння працювати в команді, практичні вміння та навички, які ніякий диплом не замінить». Саме це може вплинути на подальший життєвий успіх.

Щодо мотивації вибору професії, то відповіді ранжувалися таким чином:

«порадили (батьки, родичі, знайомі, друзі)», «можна знайти робоче місце після закінчення», «цікаво, захоплююче», «саме на неї хватало балів ЗНО»; «родинна традиція», «хочу бути корисним для інших», «все життя мріяв». У представників обох вишів переважають зовнішні мотиви. Можливо тому, що зовнішні мотиви пов'язані з матеріальними та соціальними потребами, спостерігається деякий інфантилізм, коли рішення не можуть прийняти самостійно, можливо досліджувані не були знайомі зі специфікою професії.

Своє майбутнє у професії бачить 70% майбутніх адміністраторів, 80% психологів та 50% вчителів. Уточнююче питання «чому не бачите себе у професії» визначило: перевантаженість ринку праці, низький рівень доходів, відсутність кар'єрних перспектив, застарілість професії («вчитель», «менеджер»).

З майбутньою професією знайомі 30% вчителів (батьки працюють у цій сфері або досліджувані мали вчителя-натхненника), 50% психологів (знаходяться під впливом кінообразів успішних психологів); 60% адміністраторів (їх професійні компетенції не дуже важкі). Утім, здобувачі освіти (наприклад, майбутні психологи) не уявляють собі всі складності професії, сприймають її як спілкування з метою допомогти іншим здолати

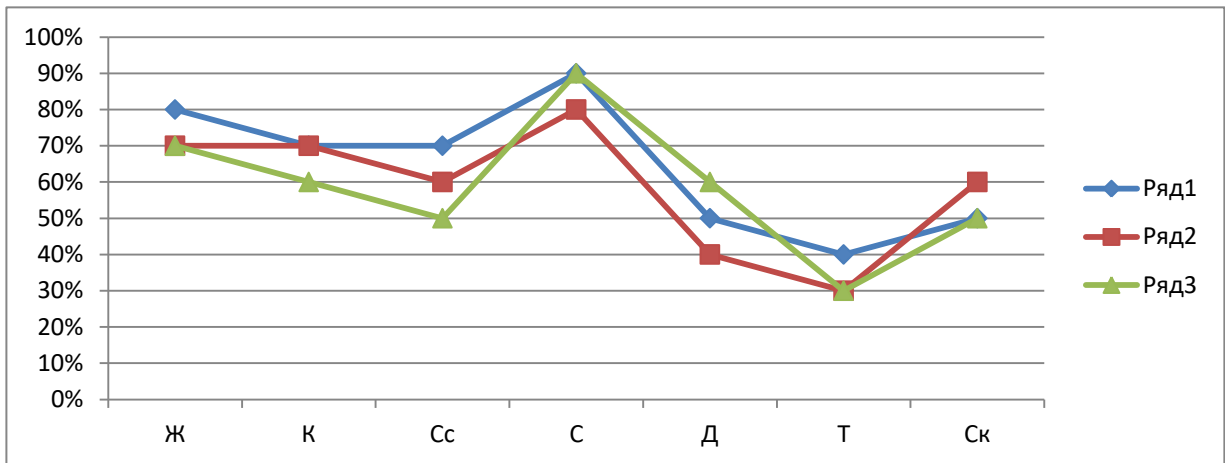
життєві проблеми. Такі уявлення свідчать про переоцінку своїх можливостей, опору на життєві уявлення.

«Професійна мотивація» для досліджуваних - це те, що «спонукає активно працювати», «причина, чому ти вибрав саме цю професію», «сукупність факторів, які вимагають обрати професію», «особистісні інтереси», «те, що дає можливість самовдосконалюватися у професії» «можливість досягти соціального статусу».

Узагальнюючи, зазначимо, що в цілому досліджувані мають розуміння предмету нашого дослідження, хоча вже на даному етапі демонструють перевагу зовнішніх мотивів, низький рівень професійного самовизначення. Крім того, здобувачі не маючи достатнього рівня учбово-пізнавальної мотивації, навичок самостійної роботи з науковою літературою, дещо недооцінюють важливість методологічної підготовки, розвиток професійної ерудиції.

В першу чергу, мотиви можна розділити на первинні та вторинні. Методика побудови профілю мотиваційної структури особистості передбачає визначити, який з мотивів переважає у досліджуваних на першому році навчання: життєва спрямованість як задоволення основних життєвих потреб чи робоча спрямованість як потреба працювати та приносити користь собі та іншим.

На цьому етапі дослідження за допомогою тесту В.Мільмана, вирішувалася задача визначення мотиваційної структури студентів в залежності від обраної професії (дивись рис. 2.1.).



Примітки: Ж - життєзабезпечення; К - комфорт; Сс - соціальний статус; С - спілкування; Д - загальна активність; Т - творча активність; Ск - соціальна користь.

Ряд 1- практичні психологи; Ряд -2 - адміністратори; ряд 3 - вчителі.

Рис.2.1. Профілі мотиваційної структури особистості (у %).

У досліджуваних (яких віднесено до професій сфери «людина-людина») переважає загально життєва спрямованість. У середньому 73,3% досліджуваних всіх груп обирають в першу чергу життєзабезпечення (потребу заробляти гроші, виконувати домашню роботу, спілкуватися з «потрібними» людьми); 66,6% досліджуваних всіх груп вибирають комфорт (безконфліктність існування, зручні умови життя, відпочинок, розваги); 60% всіх досліджуваних надають перевагу соціальному статусу як «битві за місце під сонцем», прагненню до кар'єрного просування, змістовним розмовам про те, як досягти успіху, колу взаємодії з відомими, «потрібними» людьми; 86,6% всіх досліджуваних вважають головним у професійному самовизначенні - спілкування (зустрічі, бесіди з цікавими людьми).

Робоча спрямованість особистості за шкалами Д (загальна активність), Т (творча активність), Ск (соціальна користь) виражена недостатньо. Потреба у допомозі іншим, громадська робота, прагнення до відкриття нового, постійного підвищення кваліфікації найменше виражена у майбутніх

адміністраторів (у майбутніх вчителів та психологів вона приблизно однакова). Таке розподілення мотивів пояснимо:

- прагматичністю сучасної молоді. Вона формується у пустоті офіційної ідеології, духовних орієнтирів, соціально-економічних умов, втрат традиційних норм колективізму, підсилені прагнення до особистісної вигоди, практичної користі;
- відсутністю прагнення до самоактуалізації та саморозвитку. Сам автор методики В.Мільман зазначав, що сукупність стійких мотивів надають цілеспрямований характер діяльності індивіда по оволодінню професією, обумовлюють спрямованість особистості на творчу самореалізацію;
- початковим етапом (І роком) навчання, який не сформував у здобувачів освіти повної картини майбутньої професії, не ознайомив з усіма її перевагами-складностями;
- акцентуацією на базових потребах, які більш значущі у житті в умовах ринкової економіки, війни, жорсткої конкуренції, потреби матеріального благополуччя;
- індивідуальними пріоритетами та цінностями, де особистісні інтереси та комфорт переважають над кар'єрними амбіціями. Сучасна молодь прагне навіть до короткострокової вигоди, що приводить до зниження значущості духовних цінностей (служіння суспільству, самореалізація у творчості). Крім того, соціальні мережі формують нові стереотипи життєвого успіху. Практично молодь наразі не переймається проблемами кар'єрного зростання, накопиченням стажу, самовдосконаленням на одному місці роботи на відміну від людей зрілого та похилого віку.

Суттєвої різниці у вираженості критеріїв «загально життєвого» профілю (забезпечення життєво необхідним, комфорт, спілкування) та

«робочого» профілю (загальна, соціальна, творча активність) не виявлено, що може свідчити про деякий баланс у майбутніх фахівців та спонукати на створення відповідних умов розвитку саме професійної, «робочої» мотивації.

Мотиви професійної діяльності також можна по значущості розподілити на зовнішні та внутрішні. Важливим є показник співвідношення «зовнішньої» та «внутрішньої» мотивації. Діяльність майбутнього фахівця знаходиться під впливом мотивів, мотиви виникають при замкненій взаємодії людини та задачі («внутрішня мотивація»), але буває, що існують мотиви які виникають у відкритій взаємодії людини та задачі (середовище спонукає людину до вирішення задачі, породжуючи «зовнішню мотивацію»). Які з них переважають дізнавалися за допомогою тесту К.Земфір-А.Реана (дивись таблицю 2.1.).

Для зручності досліджувані були розподілені за групами: I - майбутні практичні психологи; II - майбутні вчителі; III майбутні адміністратори.

Таблиця 2.1.

Мотиваційна сфера досліджуваних (за методикою К.Замфіра-А.Реана).

К-сть	Вид мотивації	К-сть осіб (%)		Мотиваційний комплекс
N=30 I=10 осіб II=10 осіб III=10 осіб	Внутрішня	I гр.(5)	50	<u>Позитивний</u> $BM > ЗПМ > ЗНМ$ та $BM = ЗПМ > ЗНМ$;
		II гр.(6)	60	
		III гр.(6)	60	
	Зовнішня позитивна	I гр.(4).	40	<u>Проміжний</u> $BM = ЗНМ = ЗПМ$
		II гр. (2)..	20	
		III гр.(3)	30	
	Зовнішня негативна	I гр. (1)	10	<u>Негативний</u> $BM < ЗПМ < ЗНМ$ $ЗНМ > BM > ЗПМ$
		II гр..(2)	20	
		III гр.(1).	10	

К.Замфір так пояснювала особливості мотивації: ВМ (внутрішня) - виникає з безпосередніх потреб самої особистості, пов'язана з процесом та результатом діяльності, спонукає працювати без зовнішніх впливів. ЗПМ (зовнішня позитивна) спрямована досягти у професії матеріального забезпечення, кар'єрного зростання, схвалення. ЗНМ (зовнішня негативна) не залежить напряду від процесу діяльності, спонукається негативними чинниками (покаранням, штрафами).

За даними діагностики переважає позитивний мотиваційний комплекс (перевага у внутрішньої мотивації над зовнішньою позитивною та зовнішньою негативною, а також перевага внутрішньої та зовнішньої позитивної над зовнішньою негативною). У одного досліджуваного - проміжний комплекс.

З метою проведення аналізу були розраховані показники внутрішньої та зовнішньої мотивації. Середній мотиваційний комплекс має наступні показники: ВМ = 4,28; ВПМ=1,29; ВНМ=3,81 та виглядає ВМ>ЗПМ>ЗНМ.

Означену мотиваційну модель можна віднести до напівоптимальної, тому що перша частина - оптимальна, бажана (внутрішня мотивація), а друга - нераціональна, тому що показник зовнішньої негативної мотивації переважає над зовнішньою позитивною. Причиною таких переваг можна назвати:

- страх можливих покарань за помилки, критики з боку керівництва, який міг сформуватися під впливом розповідей інших, у процесі навчання, у попередньому досвіді;
- інформація про низьку заробітну плату на початку роботи у будь-якій галузі;

- відсутність чіткого внутрішнього інтересу до професії, що певним чином співпадає з первиною інформацією отриманою у процесі опитування;
- відсутність досвіду роботи, її результатів; незнання процесу діяльності.

Зокрема, досліджувані так пояснили свої профілі.

Майбутня психологиня (BM>ЗПМ>ЗНМ): *«Вибрала цю професію, тому що давно про неї мріяла, особливо коли познайомилися з психологом у школі. Вона була контактна, оптимістична, креативна, запропонувала нам відвідувати гурток «Психологія++». Саме там здивувала нас вмінням просто та переконливо пояснювати події, які нас бентежили. Розумію, що почну працювати з незначною оплатою, але спочатку набуду досвіду. Головне - допомогти людям».*

Майбутня вчителька: (BM<ЗПМ<ЗНМ): *«Вчу іноземну мову тому, що без неї сьогодні - нікуди. Сподіваюсь, що вона дозволить мені знайти щось пристойне для роботи за кордоном. У випадку, якщо не буде можливості виїхати, спробую зайнятися репетиторством. Це дасть заробіток більше ніж у школі, позбавить необхідності працювати з класом, де більшість ігнорує всі предмети, підкорятися керівництву».*

Майбутній адміністратор: (BM=ЗНМ=ЗПМ) *«У всьому повинен бути баланс - працювати треба, заробляти треба. Моя професія передбачає працювати під керівництвом когось. Якщо не хочеш критики, неприємностей, незручностей, конфліктів, підкорення комусь - придумай індивідуальну зайнятість для себе. Важко? Тоді погоджуйся з заробітками, критикою, потребою поступово робити кар'єру».*

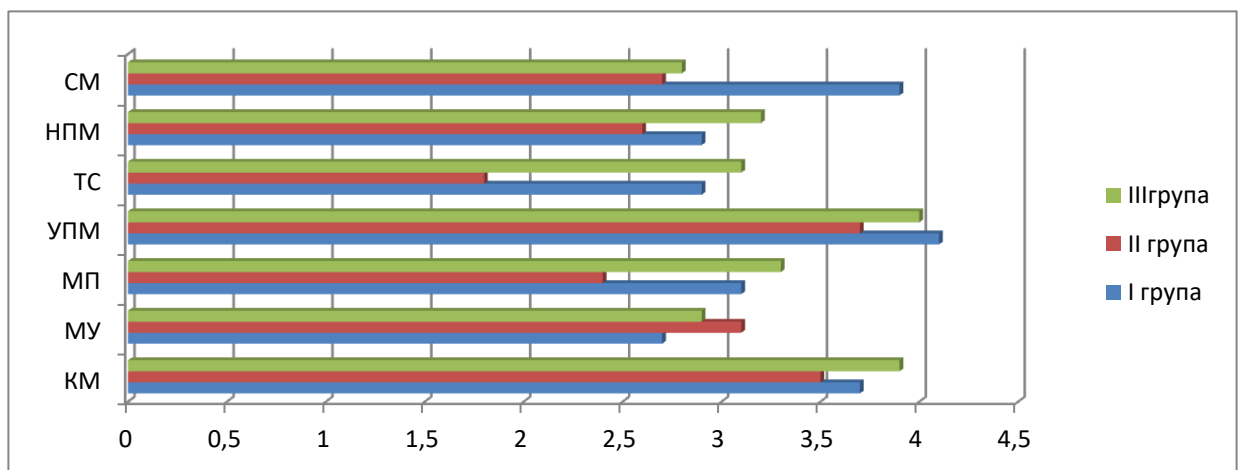
Зовнішні мотиви можуть компенсувати внутрішні, у випадку, якщо людина потрапить у відповідні мотивуючі умови з додатковою демонстрацією переваг діяльності (наприклад, можливість працювати за

гнучким графіком), заохоченням до виконання певних дій, чітким визначенням перспектив професійного розвитку, фактором «Good job!», публічним визнання досягнень, можливістю практичного застосування знань тощо. Саме такі умови можна змодельовати у ході упровадження розвивальних програм.

Мотивація навчання - основний фактор, який впливає на результати підготовки майбутнього фахівця. Мотиви - рушійна сила засвоєння знань, вмінь та навичок потрібних для самореалізації у діяльності. Формування мотивації - досить складний, неоднозначний процес зміни відношення особистості до всього, що відбувається у процесі навчання у виші.

У випадку, коли вибір майбутньої професії відбувався не за покликом чи інтересом, потрібно підсилити допомогу у його професійній адаптації та професійному становленні.

Для початку потрібно визначити мотиви навчальної діяльності, що зроблено за допомогою методики А.Реана-В.Бадмаєва (рис.2.2.).



Примітки: СМ - соціальна мотиви; НПМ - навчально-пізнавальні мотиви; ТС - творча самореалізація; УПМ - учбово-професіональні мотиви; МП - мотиви престижу; МУ - мотиви уникання; КМ - комунікативні мотиви.

Рис.2.2.Результати діагностики за методикою А.Реана, В.Бадмаєва (середньостатистичний показник).

Мотиви, які визначає методика можна умовно поділити на: професійні, пізнавальні, прагматичні, соціальні, престижні.

Отримані дані свідчать, що найбільш значущими показниками для здобувачів освіти трьох груп у результатах діагностики є:

- *комунікативні мотиви* (3,5-3,6 балів). Такий вибір можна пояснити тим, що всі досліджувані - представники сфери «людина-людина», де комунікація відіграє основну роль. Також комунікативні навички безпосередньо впливають на ефективність роботи, командну взаємодію, особистісне зростання, тому що надають впевненості у собі, уможлиблюють «на рівних» спілкуватися з важливими людьми. Розвинені комунікативні навички дозволяють запобігти непорозуміння, конфліктів. Крім того, розвинена комунікативність - важливий помічник у саморозумінні, вона також дає можливість ефективно взаємодіяти з оточенням, що є основою майбутніх професій. Крім того, комунікація може бути використана майбутнім керівництвом, яке за її допомогою транслюватиме стратегічні цілі, підвищуватиме зацікавленість у їх досягненні;
- *учбово-професійні*. Середній бал - 3,7-4,1. Виокремлення важливості таких мотивів дещо не співпадає з усвідомленням вибору професії та прагненням бути хорошим спеціалістом (внутрішньою мотивацією). Такі мотиви орієнтують на потребу забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності, повною мірою використовувати наявні задатки, здібності, схильності до обраної професії, потребу стати високо кваліфікаційним спеціалістом. Крім того, досліджувані у відповідях демонструють відповідальне ставлення до навчання (бути постійно готовим до занять), прагнення до подальшої наукової діяльності, потребу набуття міцних знань, що у реаліях сьогодення проявляється не на достатньому рівні

Практичні психологи виокремили *соціальні мотиви* (3,9 балів) як провідні у підготовці до професії, що можна пояснити специфікою їх діяльності (психологічна допомога та підтримка інших), бажанням бути корисним суспільству. Даний мотив пов'язаний з різними видами соціальної взаємодії здобувачів освіти з іншими. Також значні переваги у виборі цих мотивів - прагнення зайняти відповідну позицію по відношенню до оточуючих, завоювати авторитет, почуття відповідальності перед суспільством, розуміння соціальної значущості навчання, бажання отримати схвалення у процесі набуття професії. Соціальні мотиви можуть сприяти створенню відповідного середовища, де здобувачі освіти будуть мотивовані на досягнення успіху. Незначущість цих мотивів у конструюванні професійного майбутнього пояснюється тим, що на шляху вибору професії він не був достатньо сформований.

Найменш виражені у всіх групах *мотиви творчої реалізації* (1,8-3,1) та *мотиви уникання* (2,7-3,1 бали).

Мотивація творчої реалізації в першу чергу потребує високої самооцінки творчих можливостей у майбутній професії, що корелює з індиферентним або негативним відношенням до спеціальності. З цим мотивом пов'язаний мотив уникання (страх не встигнути виконати великий обсяг роботи, небажання відставати від однокурсників, потреба запобігти осуду оточення, навчання за принципом «тому, що поступив у виш», а не тому що цікаво та потрібно). Мотивування на уникнення невдач можуть гальмувати творчі ініціативи.

Процес формування професійної мотивації майбутнього фахівця, як правило тривалого та суперечливого характеру, продовжується протягом всього навчання у вищому освітньому закладі, має неоднозначний характер на кожному етапі професіоналізації. Для того, щоб цей процес був більш ефективним потрібно позбутися корпускулярності (міксу) дисциплін у

вищому освітньому закладі, які не завжди пов'язані одна з одною; зміст теоретичних та практичних курсів розірваний у часі, а наповнення курсів ізолюване від загального формувального впливу на майбутнього фахівця.

Динаміка розвитку компонентів мотиваційної сфери особистості здобувача освіти у процесі професійної підготовки, трансформаційні процеси підтверджують актуальність керування цими процесами. Вони дозволяють конкретизувати на які складові мотивації можна спиратися, на які спрямувати роботу.

Висновки до розділу 2

Дослідження проблеми відбувалося протягом січня 2025-квітня 2025 року на базі Криворізького національного університету та Криворізького державного педагогічного університету. Вибірка: 30 осіб, здобувачів освіти I року навчання (майбутніх практичних психологів (*I група*), вчителів іноземної мови КДПУ (*II група*), фахівців галузі публічного управління та адміністрування (факультет економіки та управління бізнесом КНУ) - *III група*.

Анкетування професійної мотивації, питання для якої було взято з авторської анкети «Професійна мотивація» (Козачко О.М); продемонструвала: 60% фахівців галузі публічного управління та адміністрування, 50% майбутніх психологів та вчителів іноземної мови визначили: основне у їх житті «не вища освіта (у вигляді диплому), а розвинена комунікація, вміння працювати в команді, практичні вміння та навички, які ніякий диплом не замінить» Мотиви вибору майбутньої професії переважають зовнішні

Методика «Діагностика мотиваційної структури особистості» В.Мільмана показала: у досліджуваних (яких віднесено до професій сфери «людина-людина») переважає загально життєва спрямованість. У середньому 73,3%

досліджуваних всіх груп обирають в першу чергу життєзабезпечення); 66,6% досліджуваних всіх груп вибирають комфорт; 60% всіх досліджуваних надають перевагу соціальному статусу; 86,6% всіх досліджуваних вважають головним у професійному самовизначенні - спілкування. Робоча спрямованість особистості виражена недостатньо

За тестом «Мотивація професійної діяльності» К.Земфір-А.Реана. переважає позитивний мотиваційний комплекс (перевага у внутрішньої мотивації над зовнішньою позитивною та зовнішньою негативною, а також перевага внутрішньої та зовнішньої позитивної над зовнішньою негативною). У одного досліджуваного - проміжний комплекс.

Методика діагностики мотивації навчальної діяльності студентів Н.Ц. Бадмаєва, розроблена на основі опитувальника А.А. Реана і В.А. Якуніна продемонструвала: найбільш значущими показниками для здобувачів освіти трьох груп у результатах діагностики є комунікативні та учбово-професійні мотиви. Практичні психологи виокремили соціальні мотиви Найменш виражені у всіх групах мотиви творчої реалізації та мотиви уникання.

РОЗДІЛ 3. РОЗВИВАЛЬНА ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

3.1.Розвивальна програма підвищення мотиваційного потенціалу студентів та перевірка її ефективності

Мотивація - сукупність факторів, процесів, які (відображаючись у свідомості) спонукають особистість до вивчення майбутньої професійної діяльності.

Аналіз даних попереднього етапу надав можливості визначити, що провідними професійними мотивами майбутніх фахівців різних спеціальностей є зовнішні. Вони дещо не співпадають з професійними потребами, а швидше за все демонструють функціональний інтерес та допитливість. Причини, що пояснюють такі результати: не усвідомлений вибір майбутньої професії, що призводить до домінування зовнішніх мотивів, небажанням присвятити себе обраній професії, відсутність чіткого розуміння своїх професійних інтересів. Крім того, зовнішня мотивація (зокрема, зарплата) більш конкретна, відчутна.

Підмурком для неусвідомлюваного вибору професії є недостатня інформованість про неї, відсутність адекватної самооцінки своїх можливостей, здібностей, потрібних для оволодіння професією.

Мотивація здобувачів освіти різних спеціальностей до майбутньої професійної діяльності - динамічний психоконплекс. Мотиви не сталі, можуть змінюватися на різних курсах, у різних умовах, з підвищенням кількості практико-орієнтованих навчальних дисциплін, у спеціально

створених розвивальних умовах. Саме тому нами розроблена програма розвитку професійної мотивації «Професійна перспектива», яку ми плануємо упровадити у відповідних умовах безпосереднього спілкування (дивись таблицю 3.1.).

Мета програми: сприяти формуванню системи професійно та особистісно значущих внутрішніх мотивів для моделювання свого успішного професійного майбутнього.

Форма - інтерактивна, поєднання теоретичної та практичної частини.

Тривалість - 10 занять (1,5-2 години)

Учасники - 10 здобувачів освіти з несформованою професійною мотивацією, перевагою негативного мотиваційного комплексу.

Таблиця 3.1.

Програма розвитку професійної мотивації «Професійна перспектива»

Тема заняття	Зміст заняття	К-сть, тривалість
Етап занурення у професію		
«Я+професія»	Організаційне заняття. Знайомство з метою, завданнями. Згуртування групи. Мотивація на досягнення цілей програми	1 (1,5 годин)
Мандрівка у світ професій	Завдання щодо знайомства зі специфікою майбутніх професій шляхом відвідування відповідних робочих місць, перегляду фільмів, написання есе «Моя майбутня професія».	Час необмежено
«Плюси та мінуси майбутніх професій»	Обговорення результатів мандрівки. Визначення позитивних та негативних аспектів діяльності. Моделювання образу ідеальної професії майбутнього	1 (2 години)
Етап науково-теоретичного аналізу переваг професії		
Міні-лекція «Коли професія на всі	Знайомство з знаннями, вміннями та навичками, необхідними для успішності у професії на основі	1 (2 години)

життя»	огляду.	
Малюємо разом портрет «Успішний фахівець»	Міні-довіді учасників щодо необхідності розвивати вміння, навички, особистісні якості для майбутньої професійної успішності (на основі даних діагностики)	1 (2 години)
Етап розвитку професійно важливих вмінь та навичок		
Комунікативність - це...	Компетентнісно-орієнтовні завдання (моделювання практичної діяльності). Рольові ігри	1 (2 години)
Самовдосконалення протягом життя	Проект «Мій індивідуальний освітній маршрут».	1 (2 години)
Емоційна сфера у центрі уваги	Практикум з корекції емоційної сфери (зниження тривожності, роздратованості, підвищення самоконтролю у емоційних проявах)	1 (2 години)
Креативний фахівець	Творча вітальна. Зустріч з успішними представниками професій для проведення майстер-класів розвитку професійно важливих вмінь, навичок.	1 (2 години)
Рефлексування	Підведення підсумків роботи. Нова кваліфікація майбутніх фахівців	1 (1,5 годин)

Кожне заняття реалізовувалося на наступних етапах:

- організаційному (з ритуалом привітання, розминки, повторення правил участі у програмі, перевірка домашнього завдання);
- основної частини: введення у тему заняття, інформаційний блок, виконання практичних завдань;
- підведення підсумків з рефлексуванням;
- домашнє завдання та ритуал прощання.

На першому, організаційному, активізувався інтерес до заняття, розвивалося почуття групової належності, формувалася установка на саморозвиток особистості.

«Мандрівка у світ професій» передбачала виконання завдання «на виході». Тобто, кожен учасник тренінгу повинен протягом певного часу ознайомитися з умовами працюючого фахівця, перебуваючи разом з ним у відповідному професійному середовищі.

Наступне заняття - детальне обговорення отриманих даних з виокремленням позитивних та негативних сторін професії.

У міні-лекції «Коли професія на всі життя» учасники отримали розгорнуту інформацію щодо переваг професії (на основі сучасного досвіду успішних вчителів, менеджерів, психологів, наукових розвідок з проблеми). Така інформація полегшила усвідомлення причин мотивів, які гальмують рух до занурення у професію.

Заняття з малюванням разом портрету «Успішний фахівець» дала можливість поширити уявлення про себе як суб'єкта професійної діяльності, усвідомити систему цінностей, важливих та необхідних для обраної професії. Сформованість образу себе у професії буде характеризувати ступінь інтеріоризації цього змісту здобувачем освіти, відповідно, цілеспрямоване формування образу успішного професіонала стає засобом розвитку системи внутрішньої детермінації діяльності суб'єкта. Також відомі випадки, коли приклад діяльності сучасника, історичної особи, літературного героя позитивно впливали на світогляд, прагнення, думки про кар'єру, а в подальшому - на формування висококваліфікованого фахівця (психолога, вчителя, керівника, менеджера). Це використовували у процесі написання есе за наступним планом:

- загальна інформація про людину, її досягнення;
- біографія;

- інформація про внесок у відповідну сферу діяльності, її набутки, винаходи;
- відношення до цієї людини, у чому може бути приклад;
- знайомство з публікаціями у авторитетних журналах, на сайтах.

Доречним був перегляд фільмів вузької тематики, що не тільки знайомили з практикою діяльності, але й дали можливість засвоїти реалії, характерні для цієї сфери.

Образ майбутньої професії - це сукупність аспектів, що відображають різноманітні її складові (соціально-економічну, виробничо-технічну, соціально-психологічну тощо). Крім того, до структури майбутньої професії можна внести когнітивний компонент (здатність планувати, передбачати майбутні наслідки, структурувати); емоційно-оціночний (самооцінка, рівень домагань, відношення до себе як до професіонала); рефлексивний (здатність до аналізу та оцінки своїх якостей).

На практичному етапі розвитку професійно важливих вмінь та навичок основна увага приділялася розвитку комунікативності, формуванню вмінь керувати власною емоційною сферою, актуалізації креативних здібностей. Відображення певного аспекту дії, яка пов'язана з майбутньою спеціальністю, створює можливості свідомого відношення до неї та визначає його спонукальну силу. На етапі розвитку професійно важливих вмінь та навичок у програмі доцільними були компетентнісно-орієнтовні завдання (моделювання практичної діяльності). Особливості таких завдань у недостатності, надмірності чи суперечливості інформації, її нестандартному представленні. У процесі виконання завдань спиралися на Таксономію Блума (спочатку ознайомитися зі знаннями, потім усвідомити їх, далі розуміння, можливість застосування з послідуочим аналізом, синтезом, оцінкою).

Ігрові ситуації - обов'язків елемент навчання: у них моделювалися реальні життєві ситуації, «програвати» їх.

Рольові ігри дозволили ознайомитися з сюжетом життєвої ситуації з її послідовним аналізом

Наприклад, заповнити форму (за зразком 2.3.) :

Проблема у професійній діяльності	Наслідки	Превентивні заходи
Непорозуміння (конфлікт) з клієнтом, відвідувачем, здобувачем освіти	Сварка, образи, скарга керівництву	Наявність знань щодо шляхів вирішення конфлікту (за Томасом-Кілменом), вміння корегувати власні емоційні прояви, розвинена комунікативна переконливість
Конфлікт з керівництвом з причин незручних (небезпечних) умов праці		
Необхідність виконувати на роботі завдання, для якого недостатньо ваших професійних знань		
Вимога керівництва виконувати «громадянське доручення», яке не входить до ваших професійних функцій		
Непропорційне розподілення обов'язків серед колег		

Рис. 2.3. Бланк для аналізу професійних проблем

Важливість заняття на тему «Самовдосконалення протягом життя» дала можливість усвідомити перешкоди на шляху професійного саморозкриття, виявити внутрішні ресурси для подальшого розвитку, усвідомити вплив мотиву саморозвитку, досягнення успіху на ефективність подальшої професійної діяльності.

На етапі рефлексування було запропоновано інтелектуальну гру «Спробуй нову кваліфікацію». Так, досліджуваним, які приймали участь у реалізації розвивальної програми запропоновано проаналізувати всі набуті знання, навички, уявлення про професію та спробувати уявити процес переходу до іншого типу майбутніх фахівців.

Е.Зеєр вважав, що всіх здобувачів освіти у періоді набуття професії можна умовно розподілити на три типи:

- майбутні фахівці зі сформованою професійною мотивацією, які ідентифікували себе з професією;
- майбутні фахівці, які відчують невпевненість у виборі професії, але які готові на компроміс з продовженням навчання та можливим працевлаштуванням у професії;
- майбутні фахівці, які не змінили негативне ставлення до професії, можуть не продовжувати навчання.

Набуті знання у програмі дали можливості не тільки визначити належність до певної кваліфікації, але й наявність можливостей перейти до іншої.

На кожному занятті передбачалася активізація всіх компонентів розвитку професійної мотивації.

Так, починали з когнітивного компоненту (демонстрація нової інформації, прикладів діяльності практикуючих фахівців), потім включити емоційно-оцінний компонент (для обговорення побаченого, почутого). Після роботи цих компонентів активізується поведінковий, пов'язаний з безпосереднім вирішенням учбово-професійних задач та завершується все рефлексивним компонентом (усвідомленням важливості проведеної роботи, її впливом на мотиваційну сферу).

Вважаємо, що рефлексування ефективний інструмент розвитку професійної мотивації завдяки включення здобувачів освіти у діяльність з позицій аналізу минулого та набутого досвіду, співвіднесення його з майбутніми прагненнями (тобто, дозволить планувати, реалізовувати, оцінювати діяльність у процесі саморозвитку).

Невід'ємною складовою формування професійної мотивації є побудова індивідуального освітнього маршруту на шляху оволодіння процесією. Він дозволяє врахувати всі компоненти учбово-професійної мотивації (особистісний, учбово-пізнавальний, учбово-професійний). Цей маршрут буде реалізовуватися поступово, з орієнтиром на здібності, потреби здобувачів освіти. У маршруті буде оцінний етап (дозволить оцінити свої можливості, здібності, ресурси); проектувальний (сформує здатність до розробки індивідуальної траєкторії особистісного та професійного розвитку); реалізаційний (передбачає активну діяльність здобувачів освіти, спрямованих на розвиток професійних та особистісних властивостей, представлення результатів); рефлексивний (з аналізом труднощів у процесі роботи, зворотнім зв'язком з групою, корекцією індивідуального маршруту професійного становлення).

Після упровадження програми розвитку професійної мотивації «Професійна перспектива», була перевірена її ефективність. Учасники програми пройшли ре тестову перевірку, виказали своє бачення змін, які

відбулися у їх мотиваційній сфері. Так, за темам В.Мільмана, у мотиваційній структурі 70% досліджуваних переважали мотиви набуття соціального статусу, комфорт, спілкування з «потрібними людьми». Після участі у програмі на 30% підвищилася кількість тих, хто може бути мотивований соціальною користю професії та підвищенням загальної активності.

Змінилися мотиваційні комплекси (за методикою Земфір-Реана), що представлено на рис. 2.4.

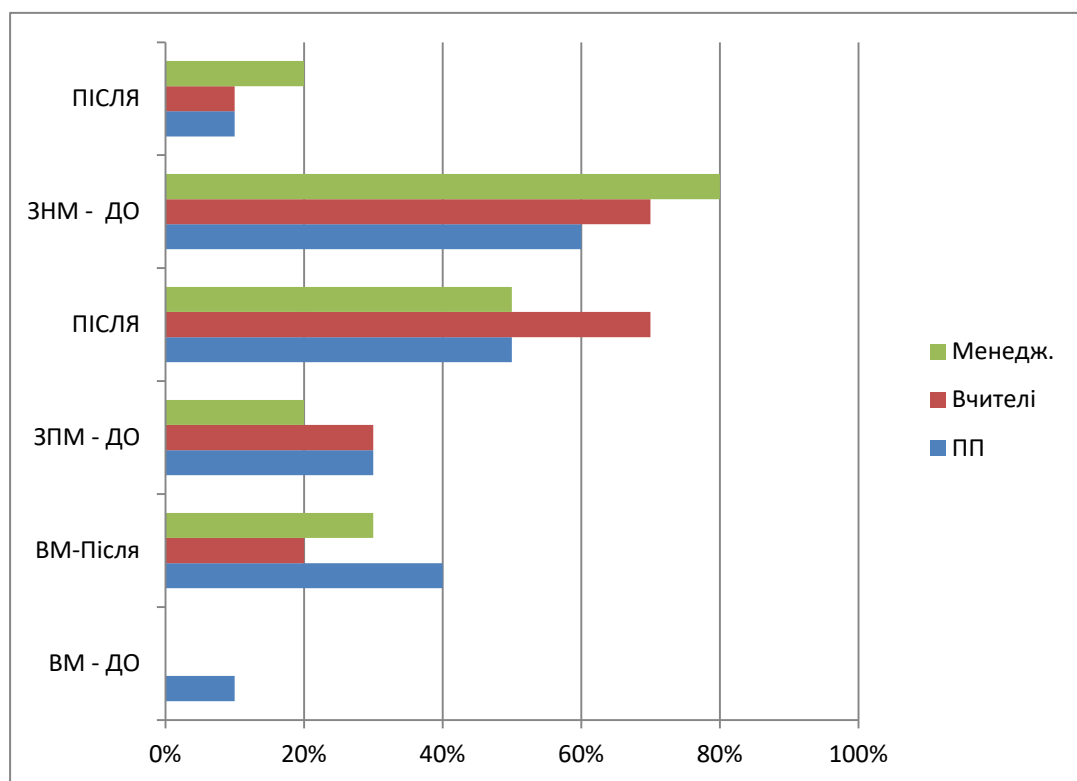


Рис.2.4. Динаміка змін мотиваційного комплексу після запровадження програми розвитку професійної мотивації (N=10)

Якщо до запровадження програми внутрішня мотивація спостерігалася тільки у 1 практичного психолога, після - у 4 практичних психологів, 2 вчителів, 3 менеджерів. Значно знизився показник негативної зовнішньої мотивації (у практичних психологів на 50%, менеджерів, вчителів на 60%, що може свідчити про ефективність такого виду впливу на мотивацію майбутніх фахівців.

За ретестовою перевіркою (методика визначення мотивів навчальної діяльності А.Реана-В.Бадмаєва) показала, що провідними у досліджуваних залишилися комунікативні мотиви (3,6 балів), але дещо підвищився показник учбово-професійних мотивів (з 3,7 до 4,3 балів).

Відповідно, можна зауважити: поєднання відповідних умов освітнього закладу та активності здобувача освіти може суттєво вплинути на його професійну мотивацію.

3.2. Психолого-педагогічні рекомендації щодо розвитку професійної мотивації майбутніх фахівців.

Формування мотивації до майбутньої професійної діяльності може бути спрямованим у двох напрямках:

- перетворення загальних мотивів особистості у професійні;
- зміна системи професійних мотивів у зв'язку зі змінами рівня професіоналізації.

Реалізація першого напрямку - у розвитку здатності студента знайти свій предмет у професійній діяльності, тоді мотивація наповнюється професійним змістом. Здобувач освіти оцінює свою майбутню професію з позицій можливості задовольнити у ній потреби. Чим більше потреб задовольняє професія - тим вище включеність здобувача у професійну діяльність. Але найвищої ефективності у діяльності фахівець досягає, коли професія набуває для нього змісту (особистісної значущості).

Другий напрямок формування мотивації пов'язаний зі змінами мотивації на різних етапах професійного становлення. Як відомо, мотивація

може бути внутрішньою, пов'язаною з процесом праці, та зовнішньою. Ці види мотивів пов'язані між собою, перевага якоїсь у процесі набуття професії є індивідуальною, залежить від особистісних особливостей, умов праці, навчання, організації діяльності.

Утім, визначено, що вирішальну роль у формуванні адекватного уявлення про професію, професійну мотивацію грає зміст професійного навчання у вищому закладі освіти, співвідношення теоретичної та практичної складової.

Для підвищення професійної мотивації у освітньому закладі важливо:

- визначення рівня професійної мотивації студентів: *репродуктивного* (накопичення необхідної інформації, відтворення учбового матеріалу у процесі навчання, оволодіння базовими знаннями); *продуктивного* (усвідомлення навчального матеріалу, аналіз, оцінка форм, технологій методів навчання, трансформація отриманих знань у практичну діяльність); *творчого* (дослідницька робота, самостійне рішення професійних задач, формування мотиваційної ціннісної сфери);
- демонстрація здобувачам освіти перспективних можливостей у професійній діяльності у навчальному процесі;
- формування готовності здобувачів освіти поєднати кар'єру з низових сходинок, оскільки завищений рівень очікувань може стати центральним бар'єром у становленні фахівця;
- виявлення та спрямованість на потребу постійного особистісного саморозвитку;
- орієнтир на сукупність всіх структурних та функціональних компонентів професійної мотивації: *аксіологічного* (як суб'єктивно та соціально значущої цінності); *операціонально-діяльнісного* (як спонуку студентів

до оволодіння необхідними професійними знаннями, вміннями, навичками, використання їх у рішенні практичних задач, самореалізації, підтримки оточуючих); *рефлексивно-оціночного* (як сукупності зовнішніх та внутрішніх мотивів, пов'язаних з потребою у максимальній професійній самореалізації);

- розвиток цілепокладання, усвідомлення важливості навчання для власної особистості та майбутньої професійної діяльності;
- створення для здобувачів освіти ситуації успіху, яка буде мотивувати здобувача освіти на само зміни;
- приділення максимальної уваги на формування та розвиток структури практичного компоненту у навчальній діяльності (здатність конструктивно проектувати та передбачати очікуваний результат, працювати у команді, проявляти лідерські властивості тощо);
- підтримка професійного інтересу, заснованого на переконанні, що набуті знання будуть необхідними для використання у майбутній діяльності;
- усвідомлення тимчасової перспективи навчання, що поєднує минулий досвід, наявні умови, професійні прагнення та завершується створенням образу «професійного майбутнього»;
- включення у зміст навчальних предметів досягнень інноваційної та професійної практики;
- створення проблемного характеру навчання;
- забезпечення емоційного забарвлення учбового матеріалу;
- психолого-педагогічне забезпечення особистісного включення здобувачів освіти у діяльність під час лекцій, практичних занять, наукове індивідуальне кураторство;

- залучення здобувачів освіти до науково-дослідницької діяльності;
- застосування інтерактивних форм навчання, які дозволять проаналізувати свої особистісні, соціальні, професійні можливості, сформулювати нові цілі саморозвитку, знайти ресурси для нього;
- послідовне моделювання у навчальній діяльності цілісного змісту, форм, умов професійної діяльності, які дозволять поступово переходити до статусу фахівця, розробка та застосування комплексних ігор, інтегруючих та систематизуючих універсальні та професійні компетентності студентів.

Практика доводить, що мотивація - це мобільна система, на яку можна впливати. І навіть, якщо вибір майбутньої професії здобувачем освіти був зроблений не самостійно, не усвідомлено, спонтанно, то цілеспрямоване формування в умовах вищого освітнього закладу дозволить сформувати стійку систему мотивів, пришвидшить професійну адаптацію та реалізацію власних можливостей.

Висновки до розділу 3

Професійна мотивація може змінюватися на різних курсах, у різних умовах, з підвищенням кількості практико-орієнтованих навчальних дисциплін, у спеціально створених розвивальних умовах. З цією метою нами розроблена та впроваджена програма розвитку професійної мотивації «Професійна перспектива», яку ми перевірили у відповідних умовах безпосереднього спілкування.

Мета програми: сприяти формуванню системи професійно та особистісно значущих внутрішніх мотивів для моделювання свого успішного професійного майбутнього: форма - інтерактивна, поєднання теоретичної та практичної частини; тривалість - 10 занять (1,5-2 години), учасники - 10 здобувачів освіти з несформованою професійною мотивацією. Програма складається з таких етапів: етап занурення у професію, етап науково-теоретичного аналізу переваг професії, етап розвитку професійно важливих вмінь та навичок

Кожне заняття мало чітку структуру: організаційну; основну, підсумкову. На кожному занятті передбачається активізація всіх компонентів розвитку професійної мотивації.

На початку проводилася активізація когнітивного компоненту (демонстрація нової інформації, прикладів діяльності практикуючих фахівців), потім включався емоційно-оціночний компонент (для обговорення побаченого, почутого). Після роботи цих компонентів активізується поведінковий, пов'язаний з безпосереднім вирішенням учбово-професійних задач та завершується все рефлексивним компонентом (усвідомленням важливості проведеної роботи, її впливом на мотиваційну сферу). Ефективність програми перевірена ре тестовою перевіркою на формувальному етапі.

ВИСНОВКИ

У ході наукового магістерського дослідження було сформульовано мету (теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості мотиваційної сфери здобувачів вищої освіти у процесі вибору спеціальності; розробити (для подальшого упровадження) розвивальну програму підвищення мотиваційного потенціалу), яка досягнута завдяки виконанню наступних завдань.

1. Проаналізовано стан розробки проблеми професійної мотивації у науково-психологічній літературі. Визначено психологічні особливості мотиваційної сфери здобувачів вищої освіти у процесі вибору спеціальності та можливості її підвищення.

Феномен професійної мотивації досліджувався у наукових роботах А.Мартіна (Martin A.J.), А.Маслоу (A.Maslow), Д.Макклеланда (D.McClelland), Х.Хекхаузен, Д.Аткінсона, Т.Елерса, а також вітчизняними науковцями: Л.П'янківською, І.Попович, М.Кузнецовим, Т.Максименко, С.Занюком та іншими. Мотиваційна сфера здобувача освіти у центрі наукових розвідок Б.Барчі, Н.Коваленко, Н.Бобрової, Н.Ганчо, Г.Пономаренко, К.Півторак. Вплив обраної професії на мотивацію студентів визначали В.Ключко, А.Коломієць, В.Шевченко, К.Півторак, Л.Добровольська, Н.Антонова та інші.

Мотиваційна сфера юнацького віку (на який припадає період професійного самовизначення) характеризується: перевагою мотивів, пов'язаних з життєвими планами, намірами на майбутнє, вибором життєвих стратегій; ієрархічною структурою мотивів; усвідомленістю поставлених цілей та свідомо прийнятих намірів; сформованою мотивацією професійної орієнтації.

2. Проведено емпіричне дослідження мотиваційної сфери здобувачів освіти у процесі вибору спеціальності. Опрацьовано методами первинної математичної статистики (з наступною психологічною інтерпретацією отриманих результатів дані емпіричного дослідження) отримані дані.

Для проведення дослідження (протягом січня 2025-квітня 2025 року на базі Криворізького національного університету та Криворізького державного педагогічного університету) проблеми було сформовано вибірку: 30 осіб, здобувачів освіти I року навчання (майбутніх практичних психологів (*I група*), вчителів іноземної мови КДПУ (*II група*), фахівців галузі публічного управління та адміністрування (факультет економіки та управління бізнесом КНУ) - *III група*. Вся вибірка віднесена до професій «людина-людина»

Анкетування професійної мотивації, питання для якої було взято з авторської анкети «Професійна мотивація» (Козачко О.М); продемонструвала: 60% фахівців галузі публічного управління та адміністрування, 50% майбутніх психологів та вчителів іноземної мови визначили: вища освіта не є пріоритетною для них, вони більше орієнтовані на розвиток комунікації, вміння працювати в команді, формування практичних вмінь та навичок. Мотиви вибору майбутньої професії переважають зовнішні.

Методика «Діагностика мотиваційної структури особистості» В.Мільмана зі створенням мотиваційного профілю продемонструвала перевагу мотивації життєвої спрямованості. У середньому 73,3% досліджуваних всіх груп обирають в першу чергу життєзабезпечення); 66,6% досліджуваних всіх груп вибирають комфорт; 60% всіх досліджуваних надають перевагу соціальному статусу; 86,6% всіх досліджуваних вважають головним у професійному самовизначенні - спілкування. Робоча спрямованість особистості виражена недостатньо

За тестом «Мотивація професійної діяльності» К.Земфір-А.Реана. переважає позитивний мотиваційний комплекс, що означає перевагу

внутрішньої мотивації над зовнішньою позитивною та зовнішньою негативною, а також перевагу внутрішньої та зовнішньої позитивної над зовнішньою негативною. Також є проміжний мотиваційний комплекс.

Методика діагностики мотивації навчальної діяльності студентів Н.Ц. Бадмаєва, розроблена на основі опитувальника А.А. Реана і В.А. Якуніна продемонструвала: найбільш значущими показниками для здобувачів освіти трьох груп у результатах діагностики є комунікативні та учбово-професійні мотиви. Практичні психологи виокремили соціальні мотиви Найменш виражені у всіх групах мотиви творчої реалізації та мотиви уникання.

3. Розроблено та упроваджено розвивальну програму підвищення професійної мотивації у здобувачів освіти різних спеціальностей, психолого-педагогічні рекомендації щодо розвитку професійної мотивації.

Для підвищення рівня професійної мотивації майбутніх фахівців розроблено розвивальну програму, мета якої сприяти формуванню системи професійно та особистісно значущих внутрішніх мотивів для моделювання свого успішного професійного майбутнього. Планувалася інтерактивна форма проведення з органічним поєднанням теоретичної та практичної частин. Тривалість - 10 занять по 1,5-2 години, до участі було запрошені учасники всіх груп (10 здобувачів освіти) з несформованою професійною мотивацією. Програма складається з таких етапів: етап занурення у професію, етап науково-теоретичного аналізу переваг професії, етап розвитку професійно важливих вмінь та навичок. На кожному занятті проводилася активізація всіх компонентів розвитку професійної мотивації: когнітивної, афективно-оціночної, рефлексивної. Ефективність програми перевірена повторною діагностикою, бесідами з досліджуваними.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Антонова Н.О. Психологічні основи розвитку готовності до професійної діяльності у майбутніх психологів: автореф. дис. док. псих. наук. Київ, 2012. 43 с
2. Балл Г. О. Підготовка до професійної діяльності у контексті розвитку особистості. Київ : Наукова думка, 2000. С. 7–21.
3. Барчі Б. Вивчення мотивів вибору професії у психологічних дослідженнях. *Збірник наукових праць КІПНУ імені Івана Огієнка*, Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології. 2011. № 12. С. 60–72 .
4. Белякова С. М. Психологічні особливості професійного становлення студентів. *Молодий вчений*. 2016. № 5 (32). С. 539-542.
5. Вієвська, М., Красовська Л. Формування мотивації фахівця до безперервної професійної освіти. *Вища школа*. 2011. № 1. С. 75-82.
6. Гуляс І. А. Психологія мотивації та цілепокладання в організації: навчальний посібник. Київ: Людмила, 2023. 176 с.
7. Дмитренко Г., Шарапатова О., Максименко Т. Мотивація і оцінка персонала. Київ : МАУП, 2022. 248 с.
8. Добровольська Л. П. та ін. Формування мотиваційної сфери навчання майбутніх педагогів. URL: <http://conference.mdpu.org.ua/viewtopic.php?t=3> (дата звернення 12.10.2024)
9. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посібник. Київ : Либідь, 2002. 304с.
10. Єрохін, С. А. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці / Єрохін С.А., Нікітін Ю.В., Нікітіна І.В. // *Юридична наука*. – 2011. – №1. – С. 20-28.

- 11.Іванова Н. Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2016. Вип. 1. С. 21–24.
- 12.Ільїн Є.П.Мотивація та мотиви. Харків: Основа, 2014.512с.
- 13.Каськова Л. Ф., Хміль О. В. Основи формування професійної мотивації навчальної діяльності студента. *Реалії, проблеми та перспективи вищої медичної освіти*. Київ. 2022.
http://repository.pdmu.edu.ua/bitstream/123456789/15965/1/Kaskova_Osnovi_Formuvannya.pdf (дата звернення 6. 01. 2025)
- 14.Карамушка Л. М. Мотивація підприємницької діяльності: монографія / Л. М. Карамушка, Н. Ю. Худякова. Київ– Львів: Сполом, 2011. 208 с.
- 15.Кісіль З.Р., Швець Д.В. Мотивація діяльності людини: навч. посіб. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 154 с.
- 16.Кобець О. В. Мотивація та здібності суб'єкта навчання як компоненти формування його професійних планів. *Вісник національного університету оборони України*. 2022. 6 (70). С. 78 – 86.
- 17.Коваленко Н.П., Боброва Н.О., Ганчо Н.В., Зачепило С.В. Мотивація студентів як запорука успішного професійного розвитку. *Медична освіта*. 2020.№3. URL: DOI 10.11603/me.2414-5998.2020.3.11440 (дата звернення 10.11.2024)
- 18.Коновалова О.В.Обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження мотиваційної готовності студентів до діяльності у сфері торгівлі Кам'янець-Подільський. 2018. URL:DOI10.32626/2227-6246.2018-41.127-141(дата звернення 10.11.2024)
- 19.Кокур О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ : ДП «Інформ.- аналіт. агенство», 2012. 200 с.
- 20.Котик І. О. Практикум із діагностики мотиваційної сфери особистості: навч.-метод. посіб. Вінниця, 2008. 171 с.

21. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ : КНЕУ, 2002. 337с.
22. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів : монографія / під наук. ред. Лозової О. М. Вінниця : Віндрук, 2014. 184 с.
23. Кузнєцов М. А. Мотивація людини: основні форми та закономірності функціонування. *Вісник ХНПУ імені Г.С.Сковороди*. Психологія. Харків : ХНПУ, 2012. Вип. 44. Ч.1. С.116–137.
24. Корольчук М. С., Осьодло В.І. Психодіагностика: навч. посіб. [для студентів вищих навчальних закладів]; за заг. ред. М. С. Корольчука. К.: Ельга; Ніка-Центр, 2012. 400 с.
25. Козачко О.М. Дослідження професійної мотивації студентів технічних ВНЗ в процесі вивчення графічних дисциплін. *Вісник Житомирського державного університету*. Випуск 5(77). 2014. С.85-89.
26. Ляшенко І.В. Формування професійної мотивації студентів до успішної фахової діяльності. *Народна освіта*. Електронне наукове фахове видання. 2021. Розділ 4.
27. Луценко О. Л. Тести для вибору професії. Київ: Майстер-клас, 2011. 226с.
28. Макаренко Н.М. Підвищення мотивації студентів до навчання: новітні форми роботи. *Вища освіта України у контексті інтеграції до Європейського освітнього простору*. Київ: Гнозис. 2021. Т.1.№4. С.214-223.
29. Малінка О. О. Психологічні проблеми мотивації навчально-професійної діяльності студентів у сучасних умовах. URL: www.psyh.kiev.ua/ (дата звернення: 5.02.2025).
30. Мединська А. В. Психологічні чинники розвитку професійної мотивації студентів-психологів : кваліфікаційна робота. Кривий Ріг, 2024. 76 с.
31. Мотивація навчальної діяльності як запорука успішної професійної підготовки студента / Н. П. Коваленко, С. В. Пономаренко, Г. Д. Поспєлова, О. Л. Шерстюк. Сучасний підхід до викладання навчальних

- дисциплін у контексті підвищення якості вищої освіти : матеріали 50-ї наук.-метод. конф. викладачів і аспірантів (Полтава, ПДАА, 26–27 лютого 2019 р.). Полтава, 2019. С. 13–16.
32. Мітіна О. Роль мотиваційних чинників у професійній переорієнтації дорослих. *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*. 2012. С. 126 – 133.
33. Музиченко Л. Самовизначення і професійне середовище. *Соціальна психологія*. 2003. № 2. С. 112-119.
34. Мільман В. Діагностика мотиваційного профілю особистості. URL: um.com.ua
35. Мишина Н. В., Ільченко С.І., Єфанова А.О. Динаміка показників навчальної мотивації студентів медичного ВНЗ на різних етапах навчання. *Здоров'я дитини*. 2019. Т. 14, № 2. С. 96-102. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Zd_2019_14_2_8.
36. Марушкевич А. Формування професійної мотивації студентів закладів вищої освіти до самореалізації у життєдіяльності. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Педагогіка»*, 2019. 2(10), 38–41. URL: <https://doi.org/10.17721/2415-3699.2019.10.10> (дата звернення 12.01.2025).
37. Несух Л. Вплив мотивації на якість навчальної діяльності студентів. Харків, 2021. URL: <http://www.ird.npu.edu.ua/files/nesyx.pdf> (дата звернення: 25.01.2025).
38. Нікітіна І.В., Єрохін С.А., Нікітін Ю.В. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці. *Збірник статей Національного університету харчових технологій*. Київ. 2011.
39. Нижник В. М. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств: монографія Хмельницький: ХНУ, 2011. 210 с..
40. Питлюк-Смерчинська О. Д. Психологічні особливості професійного становлення майбутніх фахівців в інтегрованому освітньому середовищі.

- Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами* : зб. наук. праць. 2013. № 10 (12). С. 6-14.
- 41.Півторак К. В. Формування особистості та мотивації до навчання у студентів педагогічного університету. *Педагогічна освіта*. 2021. №4. С. 28-31.
- 42.Пінська, О. Професійна мотивація як засіб підвищення ефективності навчальної діяльності студентів. *Проблеми трудової і професійної підготовки*. 2009. Випуск 14. С. 111-115.
- 43.Попович І. С. Мотиваційний компонент соціально-психологічних очікувань. *Проблеми загальної і педагогічної психології*: зб. наук. праць Ін-т. психол. ім. Г.С.Костюка АПН України / за ред. Максименка С.Д.. Київ, 2019, т. XIII, ч. 4. С.290–297
- 44.Психологічна діагностика мотивації особистості до навчання в умовах інформаційного суспільства : монографія / Н.В.Пророк, Л.О.Кондратенко, Л.М.Манилова та ін. ; за ред. Н.В.Пророк. Київ : Видавничий Дім «Слово». 2020. 131 с.
- 45.Психологія професійної діяльності та психологічна діагностика організацій / укл. О.С. Юрков. Мукачево: МДУ, 2017. 116 с.
- 46.П'янківська Л. В. Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект. *Грааль науки*. 2021. № 2- 3. С. 532-536.
- 47.Резвих Є. Мотивація професійної діяльності дорослих. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12. Психологічні науки. 2022. Вип. 17 (62). С. 96-108.
- 48.Сердюк Л. З. Методологічні аспекти дослідження мотиваційних чинників учіння студентів в інтегрованих групах. *Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України* / За ред. С. Д. Максименка. Т.V, част.1. Київ., 2009. С. 156–168

- 49.Сердюк Л. З. Психологія мотивації учіння майбутніх фахівців: системосинергетичний підхід: монографія. Київ : Університет «Україна», 2012. 323 с.
- 50.Сич В. М. Психологічні особливості мотивації професійного навчання студентів вищих навчальних закладів. *Проблеми сучасної психології*. 2019. №4 С. 370-379.
- 51.Тригуб І.П. Мотивація студентів як один з факторів успішної професійної підготовки. URL: <https://naub.oa.edu.ua> > motyvatsiya-studentiv-ya..(дата звернення 13.01.2025).
- 52.Токар Н.Ф. Динаміка мотивації в процесі професійної підготовки. *Педагогіка і психологія*. 1997. №4.С. 151–154.
- 53.Торубара О.М.Мотиваційна сфера особистості сучасного студента: фактори та умови формування у процесі професійного становлення. *Збірник наукових праць «Педагогічні науки»*. 2017.№45. С.371-376
- 54.Токарева Н.М., Шамне А.В. Вікова та педагогічна психологія : навчальний посібник. Київ. 2017.548с.
- 55.Формування мотивації навчально-пізнавальної діяльності студентів технічних спеціальностей : монографія / В. І. Клочко, А. А. Коломієць. Вінниця : ВНТУ, 2012. 188 с
- 56.Хекхаузен Х. Психология мотивации достижений. URL:www.nbuv.gov.ua
- 57.Чабанюк Н.І. Вплив мотивації на взаємовідносини в колективі. Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реалії, проблеми та перспективи / за ред. І. В. Саух. Житомир : Видавництво ЖФ КІБІТ, 2011. С. 373-76
- 58.Чистякова С. Професійне самовизначення: сучасний аспект. *Професійна освіта*. 2015. Вип. 6. С. 2-6.
- 59.Чмель В. В., Ахмад І. М. Мотивація студентів технічних спеціальностей до вивчення англійської мови. *Наукові записки Національного*

- університету «Острозька академія»: серія «Філологія». Острог : Вид-во НаУОА, 2018. Вип. 1(69), ч. 2, березень. С. 233–235.
60. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.
61. Шевченко В., Джоган Д. Мотивація професійної діяльності майбутнього психолога. *Науковий вісник МНУ ім. В. Сухомлинського*. Психологічні науки. 2017. № 1 (17). С. 203 – 206.
62. Malik M.E., & Naeem, B. Towards understanding controversy on Herzberg theory of motivation. *World Applied Sciences Journal*. 2013. 24(8), P.1031–1036.
63. Martin A.J. Motivation and Academic Resilience: Developing a Model for Student Enhancement. *Australian Journal of Education*, 2022. V. 46(1). P.34-49.
64. Maslow A.A. Theory of Human Motivation. *Hamachec*. Human Dynamics in Psychology and Education. Boston. 1972. 133p.
65. McClelland D. Human Motivation. Cambridge : Cambridge University Press. 1987. 298p.
66. Rogers C. A Way of Being Boston: Houghton Mifflin, 1980. 395p.
67. Ryan R. M., Deci E. L Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*. 2011. Vol. 25. P. 54-67.
68. Weiner B. An attributional analysis of achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1997. Vol. 15. P. 1–20.
69. Zimmerman B.J. Investigating self-regulation and motivation: historical background, methodological developments, and future prospects. *American Educational Research Journal*. 2018. V. 45, 1. P. 166-183.

