

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Соціально-гуманітарний факультет
Кафедра освітології і педагогіки

ГОРБЕНКО Люба Андріївна

**Формування мотиваційної готовності здобувачів
вищої школи до майбутнього професійного
становлення/Formation of motivational readiness of
higher school graduates for future professional
development**

спеціальність: 011 – Освітні, педагогічні науки
освітньо-професійна програма – Управління закладами освіти
Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи
ОСУЗОм-21
Л. А. Горбенко

Науковий керівник
д. пед.н., проф. Ребуха Л. З.

Кваліфікаційну роботу допущено

до захисту:

«___» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри

_____ **Л. З. Ребуха**

ТЕРНОПІЛЬ – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ХАРАКТЕР МОТИВАЦІЇ У ПІЗНАВАЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	7
1.1 Основні поняття теми дослідження та їх сутнісний взаємозв'язок.....	7
1.2 Пізнавальна мотивація та її вплив на формування майбутнього фахівця.....	13
1.3 Ресурсний підхід до дослідження мотивації у здобувачів вищої освіти.....	17
Висновки до першого розділу.....	21
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ В ОСВІТНЬОМУ ЗАКЛАДІ.....	24
2.1 Професійна спрямованість як узагальнена форма ставлення до професії.....	24
2.2 Специфіка професійної мотивації та мотиваційна готовність студентів до майбутньої професійної діяльності.....	28
2.3 Мотивація як фактор професійного становлення студентів ЗВО.....	39
Висновки до другого розділу.....	42
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ В ПРОЦЕСІ НАБУТТЯ ПРОФЕСІЇ У ЗВО.....	44
3.1 Мотивація до професійної діяльності як важливий компонент структури професійного становлення майбутнього фахівця.....	44
3.2 Формування мотиваційної готовності до професійної діяльності майбутніх управлінців закладів освіти.....	53
3.3 Експериментальна оцінка динаміки сформованої мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти до майбутнього професійного становлення.....	60
Висновки до третього розділу.....	63
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	68
ДОДАТКИ.....	77

ВСТУП

Актуальність проведеного дослідження. Зміни соціальної, економічної та політичної сфер, що відбуваються в суспільстві, де відповідні вимоги пред'являються до підготовки майбутніх фахівців. Сучасному суспільству потрібні люди з високим рівнем знань, професійними навичками, підприємливістю та енергією, творчими здібностями та ін. Цей факт дуже впливає на хід освітнього процесу загалом і кожен його аспект, зокрема і стимулюючий. Всім відомо, що запорукою успіху у професійній діяльності кожного студента є високий рівень мотивації до цього виду діяльності.

Проблема стимулювання професійної діяльності виникає в той момент, коли людина усвідомлює, що підростаюче покоління потребує цілеспрямованого навчання, після чого починає ставитися до цього виду навчання, як до організованого у певній діяльності.

Сьогодні зазначена проблема вважається однією з головних у педагогіці. Ця проблема відіграє важливу роль при прийомі на роботу, адже на сучасному ринку праці попит на «свого» студента – майбутнього фахівця достатньо велика. Якщо студент має кращий матеріальний достаток, престиж і вплив, то основною причиною вибору ним спеціальності є вміння вчиняти дії, які можуть гарантувати суб'єкту отримання цінностей, які йому у майбутньому будуть дуже важливі. Тобто реалізація професійної поведінки в майбутньому безпосередньо пов'язана з тими цілями, які переслідує студент.

Ідеальна модель відповідності особистості та праці повинна включати в себе повний збіг об'єктивного змісту діяльності та її особистісного змісту. Слід зазначити, що для того, щоб людина могла при необхідності освоювати професійну діяльність, студент має вибрати таку діяльність, яка б відповідала його індивідуальним особливостям, інтересам та цілям. В результаті, щоб зберегти відповідний професійний статус, потрібно витратити багато енергії.

Загальновідомо, що низька успішність студента чи навіть відставання від програми може бути наслідком негативного, байдужого ставлення до освітнього процесу.

Слід зазначити, що одним із основних способів звільнення людини від негативних наслідків професійної та психологічної неузгодженості у майбутньому є реальна оцінка власних здібностей, цінностей, потреб, перспектив та адекватний вибір професії.

Проблемі мотивування професійній діяльності присвячені роботи О. Бойко, Г. Кравченко (систематизували мотивацію професійної діяльності науково-педагогічних працівників у ЗВО), Р. Кириченко, А. Колодяжна (дослідили навчально-професійну мотивацію майбутніх педагогів), Н. Сиско (продіагностували мотивацію професійної діяльності викладачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти), Є. Резвих, І. (описав мотивацію професійної діяльності дорослих), І. Заєць (структуровав складові мотивації професійного становлення здобувачів професійно-технічної освіти), О. Берг, А. Колодяжна (теоретично обґрунтували основи мотивації навчальної діяльності) та ін. Велике значення у зв'язку з окресленою проблемою мають роботи науковців з розробки методологічних та філософських уявлень про сутність особистості, її соціальної залученості та обумовленості професійної діяльності (Л. Бахмутова, О. Берг, Т. Білецька, О. Бокшиц, П. Годлевський, І. Каменська, А. Колодяжна, Т. Лещенко, О. Мірошниченко, М. Роганов, О. Шевченко, Л. Цибулько, С. Юськів та ін.).

Усі науковці, які працювали над проблемою мотивації, у тому числі й мотивацією професійної діяльності, звертають увагу на велике значення її реалізації у професійній діяльності студентів, оскільки ці два поняття розглядаються як гарант формування професійної діяльності, внаслідок розвитку психіки, придбання інформації, необхідної для успішної діяльності особистості для подальшого життя.

Мета дослідження: окреслити шляхи формування мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти до майбутнього професійного становлення.

Об'єкт дослідження: освітня діяльність у ЗВО, спрямована на формування мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти до майбутньої фахової діяльності.

Предмет дослідження: прийоми, що сприяють формуванню мотиваційної готовності здобувачів вищої школи до майбутньої діяльності.

Завдання дослідження:

1. Описати психолого-педагогічний характер мотивації у пізнавальній діяльності особистості.
2. Дати оцінку теоретичним аспектам мотиваційної діяльності студентів в освітньому закладі.
3. Дослідити особливості формування професійної мотивації студентів у процесі набуття ними професії у ЗВО.
4. Здійснити експериментальну оцінку динаміки мотивації та мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти до майбутнього управлінського становлення.

Теоретичною основою дослідження послужила наукова література з відображенням особливостей процесу стимулювання професійної діяльності студентів ЗВО.

Практична значимість дослідження полягає у розроблених прийомах стимулювання студентів-майбутніх управлінців до майбутньої професійної діяльності; можливостях подальшого наукового осмислення та удосконалення розвитку формування мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти до майбутнього професійного становлення.

Методами дослідження цієї роботи є вивчення літературних джерел та її критичний, логічний аналіз; синтез, спостереження, тестування, узагальнення, порівняння, класифікація.

Структура дослідження: робота має традиційну структуру та включає зміст, основну частину, що складається з 3 розділів, висновків до кожного розділу, загального висновку, списку використаних джерел та додатків.

Робота містить 79 сторінок, з них – 67 сторінок основного тексту, 75 літературних джерел (з яких 14 іноземною мовою), 1 рисунок, 5 таблиць та 1 додаток.

За результатами дослідження опубліковано тези:

1. Горбенко Л. Професійне становлення фахівця вищої школи: мотиваційний аспект. Інновації в освіті: реалії та перспективи розвитку :

матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 11 травня 2023 р.). Тернопіль : ЗУНУ, 2023. С. 205–207.

РОЗДІЛ 1

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ХАРАКТЕР МОТИВАЦІЇ У ПІЗНАВАЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1 Основні поняття теми дослідження та їх сутнісний взаємозв'язок

Можна сказати, що стимул – це свого роду каталізатор дій, заінтригованість у виконанні чогось. Є велика кількість стимулів і для виявлення їх значущості та впливу на кожного фахівця їх можна згрупувати за різними показниками.

Науковець С. Потапенко [47, с. 228] зазначає, що залежно від потреб стимули поділяються на матеріальні та нематеріальні. До матеріальних відносяться грошові та негрошові стимули. Грошовими стимулами є заробітна плата, премії, доплати, надбавки та ін.

Негрошові стимули поділяються на дві групи:

– стимули, пов'язані з відтворенням робочої сили (путівки на лікування, відпочинок, надання службового транспорту, оплата проїзду до місця роботи, надання пільгових кредитів на купівлю житла, позики під будівництво житла, страхування майна, автомобілів, фірмові подарунки до свят, до дня народження, компенсація за харчування або безкоштовні обіди на роботі);

– стимули, пов'язані з функціонуванням працівника на виробництві (створення комфортних умов праці, організація першокласних робочих місць).

До нематеріальних стимулів належать:

– соціальні (престижність праці, можливість професійного зростання, можливість самоствердження);

– моральні (повага з боку друзів, родичів, колективу підприємства, що виявляється у формах усної похвали, висловлювання подяки, нагородження грамотами, медалями, орденами, вшанування на дошці пошани);

– творчі (можливість самовдосконалення, самореалізації, самовираження);

– соціально-психологічні (можливість спілкування, причетність до справ трудового колективу).

Залежно від спрямованості стимули поділяються на заохочувальні (всі види заохочень) або блокуючі (позбавлення премій, зауваження, догана, переведення на нижче оплачувану роботу та ін.) та чи іншу форму трудового поведінки.

Потрібна розумна комбінація цих видів стимулів. Залежно від інтересів вони поділяють на:

- індивідуальні (збігаються зі структурою потреб);
- колективні (розмір доходів трудового колективу, рівень заробітної плати, премій, нематеріальні стимули, що призводять до згуртованості, спільності тощо);
- громадські стимули застосовуються як до індивіда, так і до колективу, вони виражаються через соціальні та моральні стимули.

На нашу думку, стимулювання – це цілеспрямоване застосування по відношенню до людини стимулів, що впливають на її активність.

Стимулювання є необхідним елементом будь-якої діяльності, можливістю отримання ефективних результатів у процесі придбання знань, умінь та навичок [45, с.67]. Стимул професійної діяльності розуміється як фактор, що зумовлює прояв професійної активності: потреби, цілі, установки, почуття обов'язку, інтереси та ін. [6, с.43].

На думку Н. Пахомової, стимулювання професійної діяльності можна визначити, як зовнішнє спонукання, що впливає на поведінку людини в галузі професійної діяльності та сприяє підвищенню ефективності її виконання [45, с. 223].

Під мотивом ми розуміємо складну психологічну освіту, що спонукає людину до свідомих дій і вчинків В. Кривцов, Н. Ковальчук Н. [31] зазначає, що мотивація професійної діяльності – поєднання внутрішніх та зовнішніх рушійних сил, які пробуджують у людині прагнення до професійної діяльності, що надають їй спрямованість, яка орієнтована на досягнення конкретних цілей.

На думку В. Заїка, Р. Басенко [19, с. 30–34], під мотивацією професійної діяльності слід розуміти комплекс пов'язаних між собою усвідомлюваних спонукань, які здатні визначити професійну спрямованість та стимулювати активність студентів до своєї майбутньої професійної діяльності (на її зміст, процес, результат), у процесі навчання в освітній організації.

Можна зробити висновок, що професійна мотивація – точка відліку успішної професійної діяльності. Це причина, через яку людина застосовує свої професійні вміння та якості. Ю. Богданов [7, с. 253–256] визначив, що стимулювання є одним із самих важких і, водночас, вартих необхідної уваги проблем, оскільки її дослідження безпосередньо пов'язане з діями, спрямованими на пошук причин поведінки людини, таких спонукаючих сил, за допомогою яких відбувається будь-яка діяльність, визначаються орієнтири поведінки людини.

На думку В. Вакуленко [12, с. 8–10], стимули вважаються фундаментом будь-якої діяльності, тому що саме в них міститься механізм своєї активності, захопленості людини у діяльності. Стимулювання, як правило, можна охарактеризувати як процес спонукування себе та інших до діяльності для досягнення встановленого завдання [27].

Мотивом можна назвати прагнення досягти будь-якої мети, а стимулом – саму мету. Слід зазначити, що поняття «стимул» і «мотив» тісно пов'язані між собою. Коли стимули проходять через психологію та свідомість людей й перетворюються ними, вони стають внутрішніми спонукальними причинами чи мотивами поведінки студента [33, с. 74–76].

Науковець Н. Богацька [6, с. 210–213] визначила, що мотиви – це усвідомлені стимули. Стимул і мотив не завжди узгоджуються між собою, але між ними немає «непрохідної стіни». Це дві сторони, дві системи, що впливають на студента, спрямування його на конкретні дії.

Тому стимулюючий вплив на студентів спрямований головним чином на посилення функціонування студентів, а мотивуючий вплив – на посилення професійно-особистісного розвитку студентів. З цього випливає, що на практиці необхідно застосовувати механізми поєднання мотивів та стимулів професійної

діяльності Але важливо розмежовувати стимуляційні та мотиваційні механізми поведінки студентів, осмислювати значущість їх взаємодії та взаємозбагачення.

Перш ніж шукати шляхи та методи стимулювання студентів до професійної діяльності, потрібно вивчити та зрозуміти їх мотиваційну сферу, пріоритети. На думку видатного психіатра, невропатолога та психолога, Л. Гриценюк [17, с. 179–184], лише з погляду мотивації можна говорити про націленість особистості до задоволення своїх потреб, запитів, формування активності у діяльності, визначення своєї життєвої орієнтації.

Оскільки результати, які досягає людина у своєму житті, лише на 20-30% залежить від її інтелекту, але в 70-80% – від мотивів, які спонукають її належним чином поводитися.

Науковці А. Климчук [27, с. 135–137] припускає, що спонукання, що з'являються в особистості формують мотивацію її професійної діяльності шляхом вступу до нових відносин один з одним; Т. Матієнко [39, с. 145] говорить про те, що розвиток мотивації являє собою не тільки збільшення позитивного або посилення негативного ставлення до професійної діяльності, а що за ним стоїть ускладнення структури мотиваційної сфери, спонукань до появи нових, іноді суперечливих відносин з-поміж них.

Науковці С. Олексєєва [43, с. 100–103] показує, що в дослідженні позитивної мотивації професійної діяльності потрібно не лише виявити переважаючий спонукач, але й звернути увагу на всю структуру мотиваційної сфери студентів; О. Сікун [51, с. 506–509] припускає, що мотивацію можна охарактеризувати як комплекс внутрішніх та зовнішніх рушійних сил. Такі сили підштовхують людину до якоїсь діяльності, задають конкретні форми і надають їй спрямованість, орієнтовану на досягнення конкретних завдань. В основі мотивів завжди лежать потреби.

На думку Т. Лещенко, О. Шевченко [34], мотивацію можна визначити, як процес спонукання людини до діяльності задля досягнення цілей. Також мотивацію можна визначити, як структуру, систему мотивів діяльності та поведінки суб'єкта. Ціль – це бажаний продукт діяльності. Вплив мотивації на

поведінку людини залежить від безлічі факторів, воно дуже індивідуальне і може змінюватися під впливом мотивів та зворотного зв'язку з діяльністю людини.

Науковець А. Лукіянчук [36] засвідчує про те, що мотив – це сукупність внутрішніх спонукань до активності, побудованих як правило, на усвідомлюваних чи неусвідомлюваних потребах, на інтересі та уявленні про цінності; І. Заєць [18] визначив, що мотив – те, що викликає конкретні дії людини, її внутрішні та зовнішні рушійні сили.

На думку О. Бокшиц, І. Каменська, Д. Мірошніченко [10, с. 12–32], як правило, людина робить вчинки під впливом комплексу мотивів, що є їх диспозицією. Диспозиція мотивів та провідний мотив непостійні, на них сутнісно впливає зовнішнє середовище та особливості особистості.

Мотив визначає тактику дій задоволення потреб людини. Мотиви піддаються осмисленню, тому людина може впливати на них, посилюючи або приглушуючи їхню дію, а в багатьох випадках виключаючи їх з своїх рушійних сил [4].

Однак мотиви починають себе ефективно проявляти лише під впливом стимулів. Застосування стимулів до студента, що супроводжуються виявленням у нього зусилля, наполегливості, цілеспрямованості, сумлінності, винахідливості у справі вирішення завдань, що стоять перед організацією, можна назвати стимулюванням.

Науковці М. Артюшина, О. Котикова, Г. Романова [2] наголошують на тому, що головна концепція стимулювання ґрунтується на тому, що будь-які дії студента під час навчання повинні мати для нього позитивні, нейтральні або негативні наслідки, залежно від того, як він виконує доручену роботу. Конкретна людина, прагнучи уникнути негативних наслідків чи заслужити заохочення, відповідно намагається зберегти стабільність у своїх діях чи змінити їх у потрібному напрямку.

На думку К. Бондаревської та Т. Товмашенко [11, с. 26–30] стимул – це спонукання до діяльності, пов'язане з впливом зовнішніх стосовно особистості сил та суб'єктів. До стимулів можна віднести зовнішні подразники, які сприяють збільшенню інтенсивності конкретних мотивів у діях людини. Це може бути

винагорода, підвищення по службі та ін. блага, що задовольняють потреби людини під час здійснення нею конкретної дії. Стимулами можуть бути предмети, дії інших людей, обіцянки, носії зобов'язань та можливостей.

На переконання С. Занюк [22], кінцевим результатом стимулювання можна вважати досягнення мети. Воно призводить до задоволення особистості та зниження напруженості. Досягнення мети сприяє відновленню фізіологічної та психологічної рівноваги. Говорячи про взаємозв'язок понять «стимул» та «мотив», зазначимо, що стимул частково націлений на потребу та її задоволення, тоді як мотив є основною сполучною ланкою між потребою та стимулом. А. Климчука, А. Михайлова [28] зазначив, що стимул – це не будь-який зовнішній вплив, а лише такий, що опосередкований психікою людини, відповідає її поглядам, почуттям, настроям та мотивам.

Отримуючи із зовнішнього середовища стимулюючий імпульс (економічний, політичний, правовий, соціокультурний та ін.) і пропускаючи його через свою психіку, людина переносить цей імпульс, зіставляє його з своїми потребами, інтересами, можливостями, бажаннями, очікуваннями та цільовими установками. У результаті великої кількості варіантів виникає певна тактика процесів. Надалі слідування конкретному рішенню призводить до певного результату.

На думку В. Горбунової [29], результат буде тим вищим, ніж вище ступінь адекватності зовнішніх імпульсів (стимулів) та внутрішніх реакцій (мотивів) працівника. І навпаки, що більше порушується цей баланс, тим вище ймовірність розбіжності очікуваних та фактичних результатів трудової діяльності студента. Мотиви та стимули визначають підсумкові результати професійної діяльності.

Таким чином, стимул та мотив можуть взаємодіяти між собою. У процесі стимулювання професійної діяльності велика увага приділяється мотиваційній сфері студентів, відбувається орієнтація на неї. Тому специфіка проблеми стимулювання полягає у тому, що акцентуються та зіставляються, з одного боку, системи стимулів, а з іншої – системи мотивів і потреб. Стимули необхідно розробляти для кожної людини індивідуально, відповідно до його актуальних потреб, оскільки реакція на той самий стимул може бути різною. Це означає, що

стимул здатний трансформуватися в мотив, при такій умові, коли відповідає потребам людини і не вимагає від неї неприйнятних дій. Стимул спрямований безпосередньо на задоволення потреби, а мотив вже є сполучною ланкою між ними. Тому всі стимулюючі дії повинні детально опрацьовуватися, особливо тими людьми, які здійснюють такі дії по відношенню до інших.

1.2 Пізнавальна мотивація та її вплив на формування майбутнього фахівця

Необхідність розвитку в навчанні, насамперед пізнавальної мотивації людини, як умови та показника цілісного розвитку особистості, чітко простежується у психолого-педагогічній літературі. Діяльність має всіляко розвивати властиву всім людям потребу у самоздійсненні себе як особистості, вважає. При цьому важливо, щоб визначальним був внутрішній мотив, безпосередньо пов'язаний із змістом професійної діяльності, щоб учень знаходив задоволення найбільш глибоких пізнавальних потреб, інтересів та схильностей, а також потребності в особистісному саморозвитку. Молода особа повинна бути не об'єктом виховних впливів педагогів, але суб'єктом власної діяльності для того, щоб брати активну участь у визначенні своїх мотивів, цілей та задач.

Професійні мотиви досліджувалися і в межах психологічної проблеми готовності до вибору професії, у тому числі педагогічної, у контексті професійного самовизначення та ставлення до професії, формування професійної самосвідомості, розвитку професійних домагань у процесі навчання у ЗВО.

Розглянемо професійні мотиви, інтереси та орієнтації як фактори, що впливають на ефективність навчальної діяльності студентів, оптимізацію її окремих компонентів на успішність адаптації до пізнавальної чи іншої освітньої діяльності у процесі професійної підготовки. Пізнавальна діяльність студентів є тією сферою, в якій можливе формування мотивів, значимих для їхнього професійного становлення. При цьому професійна мотивація визначається головним чином як позитивне ставлення до професії загалом, іноді – як

ієрархічно співвідносна сукупність мотивів, що спонукають діяльність у будь-якій професійній царині. До професійних мотивів відносяться пізнавальні, прагматичні, мотиви досягнення, широкі соціальні та ін.

У навчальній діяльності необхідно формувати мотиви, що стимулюють максимальний розвиток внутрішніх сил учня, його прагнення до вдосконалення, до того, щоб піднятися у вченні на більш високий рівень пізнання. Пізнавальний потенціал ще не пізнаного предмета нескінченно зростає, якщо цей предмет пов'язаний уже з пізнаним [30].

Проблемі мотивації вчені приділяють велику увагу. Важливість її вирішення визначається тим, що мотивація є вирішальним фактором ефективності навчального процесу.

Визначення основних мотивів вибору професії у студентів спеціальності «Управління закладами освіти» відбувалося за методикою Є. Павлютенкова (жовтень, 2022 р., 1 рік навчання в магістратурі).

Результати представлені у табл. 1.1.

Визначення ставлення до дисциплін, що вивчаються, і мотивація до навчання проводиться за різними методиками.

У процесі дослідження мотивації студентів у ЗВО найбільший інтерес представляє пізнавальна мотивація, оскільки формування та розвиток мотивів в освітній діяльності впливають саме на розвиток та професійну мотивацію.

Щоб краще вивчити мотивацію, нами було проведено анкетування, метою анкетування стало не лише визначення основних мотивів студентів, а й виявлення відмінностей у мотивації студентів різних курсів. Для вивчення мотивації навчання у ЗВО за основу нами було взято три основні критерії. Вибірка 14 студентів бакалаврату (4 курс) спеціальності «Соціальна робота».

Таблиця 1.1

Основні мотиви вибору професії студентами бакалаврату

№ п/п	Запитання	Відповіді студентів (у%)				
		1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
1.	Соціальні	13,3	13,3	15,4	20	26,6

2.	Моральні	20	21	21	50,3	66,7
3.	Естетичні	13,3	12	14,2	15,6	40
4.	Пізнавальні	20	33,3	33,3	60	66,7
5.	Творчі	20	13,3	40	40	60
6.	Пов'язані зі змістом праці	6,7	6,7	13,3	6,7	20
7.	Матеріальні	53,3	40	46,7	13,3	13,3
8.	Престижні	53,3	26,7	26,7	6,7	15
9.	Утилітарні	66,7	46,7	26,7	–	20

Це набуття знань (результати сесій кожного року навчання на бакалавраті), отримання диплому та опанування професією (результати анкетування в кінці восьмого семестру навчання на бакалавраті).

Результати дослідження віднесено у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Відмінності у мотивації студентів різних академічних курсів бакалаврату

№ п/п	Запитання	Відповіді студентів (у%)			
		1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
1.	Набуття знань	49%	58%	50%	40%
2.	Отримання диплому	13%	18%	48%	26%
3.	Опанування професії	9%	15%	21%	46%

При порівнянні результатів опитування серед студентів різних курсів було виявлено, що з часом у студентів з 3 курсу мотивація до професійної діяльності знижується, багато студентів втрачають інтерес до здобуття знань, тоді як інтерес є важливою стороною мотивації.

Компетентнісний підхід передбачає не засвоєння студентом окремих один від одного знань та умінь, а оволодіння знаннями у комплексі. У зв'язку з цим змінюється, точніше, по-іншому визначається система методів навчання [35].

Тому у своїй викладацькій діяльності підготовки майбутніх фахівців, крім традиційних методів навчання викладачі застосовують активні методи навчання.

Для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів використовується *пояснювально-ілюстрований метод*, з використанням навчальної та методичної літератури, відеофільмів, слайдів, демонстраційний матеріал. Відповідно лекції проходять у вигляді лекції-бесіди. *Дослідницький метод* застосовується під час проведення практичних занять, які проходять у вигляді конференції, де студенти роблять доповіді про нові наукові теорії.

Крім традиційного здобуття та закріплення знань досить дієво вирішується завдання щодо вдосконалення вмінь у студентів, які відносяться до опрацювання інформації, її аналізування та узагальнення. Отримані майбутніми фахівцями знання дозволяють аргументовано захищати свою думку в дискусії. Для розвитку вміння та навичок застосовується *репродуктивний метод* як повторення певних навчальних дій, відтворення окремих освітніх вправ та технік.

Для активізації професійного мислення, на лекціях та практичних заняттях застосовуються такі методи, як *евристичні бесіди*, *навчальні дискусії* та ін. Для розвитку пізнавальних інтересів та здібностей ефективно використовуються такі методи як вирішення ситуаційних завдань; тренінги. При опрацюванні занять застосовуються такі види імітаційних методів як *ігровий* (ділові ігри «Я керівник освітнього закладу», «Ведення переговорів»), так і *неігровий метод* (вирішення конкретних завдань, аналіз конкретної ситуації).

Для діагностики рівня сформованості у студентів готовності професійної мотивації, в основу якої покладено концепцію про внутрішню та зовнішню мотивацію, викладачами ЗВО використовуються методики К. Замфіра в модифікації А. Реана. В опитуванні взяли участь 18 магістрів спеціальності «Управління закладами освіти» першого року навчання на початку навчання та на завершенні другого семестру.

Дані нашого дослідження представлені у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Рівень сформованості у студентів мотиваційної готовності до

професійної діяльності

№ п/п	Рівень сформованості мотиваційної готовності	Кількість студентів, %	
		На початку першого семестру	На завершенні другого семестру
1.	Високий	23	33
2.	Середній	37	45
3.	Низький	40	22

Рівень сформованості у студентів мотиваційної готовності до професійної діяльності значно зріс: з 40% залишилося лише 22% студентів із низькою мотиваційною готовністю. Збільшилася кількість студентів (з 23% до 33%), що мають високий рівень.

Отже, проблему покращення процесу освіти вирішує стимулювання навчальної діяльності студентів, оскільки це тісно взаємопов'язано з подальшим набуттям компетентності майбутнім фахівцем. Визначено, що основним завданням при підготовці майбутніх фахівців до професійного становлення є надання їм фахових знань та відповідної підтримки у мотивації й розвитку інтересу до навчання.

1.3. Ресурсний підхід до дослідження мотивації у здобувачів вищої освіти

У період реформування структури вищої школи та її смислових пріоритетів особливий акцент робиться на розвиток особистісного потенціалу майбутнього фахівця, його здатність та готовність до самоосвіти, саморозвитку та самореалізації. У дослідженнях останніх років доводиться, що оновлення освіти пов'язане насамперед із визнанням провідної ролі внутрішньої активності особистості. Головний акцент робиться на формування у студента вищої школи адекватного розуміння сутності професійного самовизначення, мотивації до професійної діяльності, тобто формування повноцінної професійної

самосвідомості особистості, що знаходиться на самому початку свого трудового шляху.

У цьому актуальним завданням є пошук ресурсів, які забезпечують професійний розвиток особистості, тому закономірним фактом буде використання нами ресурсного підходу до вивчення поступального професійного становлення майбутнього фахівця. Основне розуміння розвитку особистості з позиції ресурсного підходу полягає в динамічній взаємодії ресурсів суб'єкта, що залучаються та використовуються ним для досягнення цілей різних видів діяльності та вимог з їхньої сторони [1].

У сучасній психолого-педагогічній літературі нагромаджено значний досвід трактування поняття «ресурси особистості». Так, Р. Басенко трактує ресурси як «найцілісніше поняття, що інтегрує в собі безліч потенційних якостей (властивостей) суб'єкта і суб'єктів, станів і умов середовища» [3]. На думку Р. Ляшенко, ресурси виступають як складові системи потенціалів особистості та відображають можливі перспективи її розвитку [37]. Важливо підкреслити, що вони виступають джерелом розвитку особистості. Отже, цілеспрямований розвиток особистості майбутнього фахівця полягає у формуванні чи активізації ресурсів особистості, що сприяють успішній діяльності. Науковець Х. Шапаренко, розглядаючи ресурси як складову частину системи потенціалу особистості фахівця, що спрямований на досягнення соціально значимих результатів діяльності, виділяє внутрішні актуальні ресурси (здібності) і потенційні ресурси (мотивація). На думку вченого саме мотивація визначає перспективи розвитку особистості [58].

Мотивація є тією рушійною силою, яка формує особистість здобувача вищої освіти, визначає його ставлення до обраної професії, своєї праці, здобутків у трудовій та навчальній діяльності. Вона пронизує усі структурні освіти особистості: спрямованість, характер, емоції, здібності, психічні процеси, стан та ін. [62–64].

Проблема мотивації студентів у процесі оволодіння професією є однією з фундаментальних для сучасної педагогіки та психології, її розвитку в процесі навчання студентів. Цій проблематиці присвячено велику кількість досліджень у

сучасній педагогіці та психології (С. Алексєєва, О. Білявська, Т. Водолазська, І. Зайцева, Л. Лещенко, Л. Малинівська, Н. Нежданова, Л. Ребуха, А. Струк, Ф. Урманов, Л. Цибулько, М. Чистякова, В. Юрченко та ін.). Однак ще недостатньо розкрито зв'язок між особливостями мотиваційної сфери студентів, обраною ними спеціальністю, а також спрямованістю на професію та процесом навчання у ЗВО. Велику проблему сьогодні подає питання про мотиваційну готовність студента стати компетентнішим у вибраній сфері діяльності [3]. Ця проблема вирішується сьогодні не завжди однозначно, тим більше, її обтяжує суперечливий характер сучасного ринку праці, а також невисокий рівень заробітної плати працівників бюджетної сфери.

У сучасній науці одним із обговорюваних сьогодні є поняття «захопленість» [6]. Воно виникло у межах позитивної психології [9] і активно утвердилося у різних наукових аспектах, що з трудової діяльністю, і навіть системою підготовки до неї – освіти. У теорії голландського дослідника W. - Schaufeli та його колег даний термін визначається як позитивне, що приносить задоволення та пов'язане з роботою явище, яке характеризується енергійністю, ентузіазмом та поглинанням [14]. Він не розглядається в контексті з вигоранням особистості, а отже, має широкі перспективи для вивчення. У огляді зарубіжних досліджень Л. Захаренко показує, що захоплені роботою співробітники мають високу особисту ефективність, вірять у те, що здатні впоратися з будь-якими складнощами, оптимістичні щодо своєї роботи та життя [6].

На нашу думку науковців, цей конструкт можна вивчати вже на фазі підготовки майбутнього фахівця його включеності в освітньо-професійний процес, що є актуальним з позиції як оптимізації навчання, так і розвитку особистісних якостей та власного ціннісно-сміслового структурування. Захоплене, позитивне ставлення студента до обраної спеціальності, його осмислена спрямованість на майбутню професію можна розглядати як ресурс дальшого професійного розвитку.

Вивчення мотивів навчання студентів показало, що загалом мотиваційний профіль студентів має багато спільного з пріоритетних та непріоритетних мотивів. У структуру мотивів навчальної діяльності студентів входять мотиви:

1. Стати висококваліфікованим фахівцем.
2. Отримати диплом.
3. Успішно продовжити навчання на наступних курсах.
4. Успішно вчитися, скласти іспити на «добре» та «відмінно».
5. Постійно отримувати стипендію.
6. Здобути глибокі та міцні знання.
7. Бути завжди готовим до чергових занять.
8. Не запускати вивчення предметів.
9. Не відставати від однокурсників.
10. Забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності.
11. Виконувати педагогічні вимоги.
12. Досягти поваги викладачів.
13. Бути прикладом для однокурсників.
14. Домогтися схвалення батьків та оточуючих.
15. Уникнути засудження та покарання за погане навчання.
16. Отримати інтелектуальне задоволення.

У студентів-майбутніх управлінців усі пікові (максимальні) показники відповідають внутрішнім мотивам:

- стати висококваліфікованим фахівцем;
- здобути глибокі та міцні знання;
- забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності;
- отримати інтелектуальне задоволення.

Це показує значущість для них професійної діяльності та навчання у межах обраної спеціальності, залученість до професії.

У студентів найвищі бали отримують як зовнішні, так і внутрішні мотиви (забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності, отримати інтелектуальне задоволення), що з одного боку, вказує на широкий мотиваційний вибір студентів-управлінців, а з інший свідчить про суперечливу смислову картину занурення у професію. Спрямованість на зовнішні мотиви знижує загальний мотиваційний настрій і включеність у діяльність.

Результати проведеного аналізу виявили достовірні зв'язки показників захопленості роботою з мотивами навчальної діяльності студентів та показниками задоволеності професійним вибором.

Так, енергійність, що виражається в емоційно-енергетичних ресурсах особистості студента, має зв'язок із мотивами: стати висококваліфікованим фахівцем, набути глибокі і міцні знання і негативно пов'язаний з мотивом – отримання диплома. Таким чином, внутрішні мотиви більшою мірою, ніж зовнішні, надають сили, життєвий тонус у навчально-професійному процесі, допомагають упоратися з напругою та труднощами.

Таким чином, свідомість вчення пов'язана з великим мотиваційним підйомом, що виражається в енергійності. Показники поглиненості роботою позитивно пов'язані з мотивом отримання інтелектуального задоволення та негативно із зовнішнім мотивом «отримати диплом». Тому можна стверджувати, що захопленість виступає як значуща особистісна освіта, що має зв'язки з професійною та навчальною мотивацією студента як майбутнього фахівця.

Висновки до першого розділу

Проведене дослідження дозволяє зробити такі висновки:

1. Захопленість роботою виступає значним особистісним освітою, що істотно впливає розвиток професійної самосвідомості студента-випускника гуманітарного ЗВО і пов'язано, передусім з його мотиваційними компонентами. Даний конструкт здатний впливати на ставлення студента до початкової діяльності, професії, роботі в цілому і є найважливішим особистісним ресурсом у професійному навчанні майбутнього фахівця

2. Захопленість роботою, що виражається в енергійності, припливі сил у процесі цієї діяльності пов'язана, перш за все, з внутрішніми мотивами, а саме з бажанням стати висококваліфікованим фахівцем, набути глибоких і міцних знань, і пов'язана із зовнішніми мотивами. Захоплені своєю роботою студенти більше включені до освітнього процесу, активніше розвиваються як професіонали, більше часу та сил витрачають на підготовку та часто вже працюють за обраною спеціальністю.

3. Захопленість діяльністю, що виражається в ентузіазмі, з яким студент навчається, позитивно пов'язана із задоволеністю майбутньою професією, отриманням інтелектуального задоволення і зворотно пов'язана із зовнішніми мотивами, що говорить про значно більшу мотиваційну готовність розуміти захоплення майбутньою роботою студентів. Поглиненість роботою прямо пов'язана з мотивом отримання інтелектуального задоволення у процесі навчання у ЗВО та із зовнішнім мотивом, який констатує отримання диплома.

4. Виявлені закономірності можуть бути основою розвиваючих програм у контексті формування мотиваційної готовності студентів ЗВО до професійної діяльності та розвитку професійної самосвідомості. Справді, варто погодитися з науковцями, що профілактика несприятливих факторів та формування мотиваційної активності більшою мірою оптимізує освітній процес. Тому у ЗВО необхідно систематично створювати умови для розвитку сильних сторін особистості студента. Велике значення у зв'язку з цим, на нашу думку, матиме занурення студентів вже з молодших курсів у практику професійної діяльності з метою більш усвідомленого оволодіння її смислами та цінностями. Здійснення самостійної роботи студента щодо складання плану свого професійного шляху, формування власного стилю діяльності вкрай важливо для повноцінного осмислення ним суспільних завдань професійного розвитку та саморозвитку, розуміння своєї власної суб'єктної професійної позиції.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ В ОСВІТНЬОМУ ЗАКЛАДІ

2.1 Професійна спрямованість як узагальнена форма ставлення до професії

У зв'язку з тим, що зростають потреби у фахівцях високої кваліфікації для суспільної, соціальної та економічної сфер, збільшується громадське замовлення на компетентнісних фахівців вищої освіти. Оскільки нині загальною кінцевою метою навчання у ЗВО є професійна підготовка фахівців, то ставлення студентів до своєї майбутньої професії можна розглядати як форму та міру прийняття кінцевих цілей навчання. Найбільш узагальненою формою ставлення людини до професії є її професійна спрямованість, яка визначається як інтерес до професії та схильність займатися нею. Поняття «спрямованість» включає: уявлення про мету; мотиви, що спонукають до діяльності; емоційне ставлення до цієї діяльності, задоволеність нею.

Сама професійна спрямованість є складним багатовимірним явищем, тому саму освіту науковці описують як таку, що має безліч властивостей та параметрів. Л. Захаренко виділяє такі властивості професійної спрямованості, як об'єктність, специфічність, узагальненість, валентність, задоволеність, опірність, стійкість, центральність та ін. У тих самих властивостях характеризується, наприклад, професійно-педагогічна спрямованість І. Меленчук [40], за якої вона заповнюється дещо іншим психологічним змістом.

Професійна спрямованість (що передбачає психологічну готовність) як узагальнена форма ставлення до професії складається з приватних, локальних оцінок суб'єктом особистісної значущості (привабливості – непривабливості), різних аспектів професійної діяльності, її змісту та умов здійснення. Предметом оцінки суб'єктивної значущості можуть виступати такі сторони професійної діяльності, як можливість творчості, робота з людьми, відповідність професії здібностям та характеру та ін.

У міру навчання та освоєння професійної діяльності уявлення про різні сторони професійної діяльності змінюються. Загальне ставлення студентів до професії, тобто до цілей навчання у ЗВО, його багатозначність наповнюють професійним змістом та змістом перебіг самої навчальної діяльності, яка виступає щодо професійних цілей навчання як засіб їх досягнення. Ставлення до навчання як до засобу досягнення цілей навчання утворює другий рівень мотиваційно-цільової основи навчання – навчальну мотивацію. Навчальна мотивація складається з оцінки студентами різних аспектів навчального процесу, його змісту, форм і способів організації з точки зору їх особистих, індивідуальних потреб і цілей, які можуть збігатися (повністю або частково) з цілями навчання. Навчальна мотивація згодом трансформується у трудову мотивацію і тому за рівнем її сформованості можна судити про психологічну готовність до професійної діяльності [50].

Образ майбутньої професії, тобто образ-мета у студентів, від курсу до курсу постійно перетворюється і до кінця навчання стає все більш адекватним і наближається до нормативного стандарту. Зі зміною уявлень студентів про своє майбутнє професійної діяльності змінюється структура мотивації. Зростання професійної спрямованості визначається привабливістю таких сторін, як можливість творчої ініціативи, виявлення власної індивідуальності, суспільна значимість наукової діяльності, можливість принести користь людям та ін.

Тому можна зробити висновок про те, що ставлення студентів до професії чи її спеціалізації залежить не тільки від ступеня адекватності уявлень про неї, а й від оцінки її соціального престижу.

Знання та вміння, як зазначає М. Сметанський – лише мізерна частина особистісних властивостей, що впливає на успішність діяльності, спілкування, поведінки майбутнього фахівця [52, с. 7–11]. І поки що результативним критерієм якості підготовки фахівців буде успішність з предметів, керівники та викладачі, студенти та їхні батьки, основні зусилля, як і раніше, будуть спрямовувати саме на цей компонент – формування знань. Тому питання щодо критеріїв якості підготовки фахівців нині є ключовим, що визначає всю спрямованість освітнього процесу у навчальному закладі. Щоб реально

вирішувати завдання з орієнтації освіти на формування нової якості підготовки майбутнього фахівця, необхідно ввести критерії оцінки якості освіти поряд із знаннями. У такий параметр І. Хижняк, вводить психологічну готовність до професійної діяльності, говорячи про психологічну готовність як базові навички, як особистісні та міжособистісні якості, здібності, навички та знання, які виражені в різних формах у різноманітних ситуаціях роботи та соціального життя [55].

Для індивіда в умовах розвиненої ринкової економіки існує пряма відповідність між рівнями наявних базових навичок та можливістю отримання зайнятості. У перелік базових навичок відповідно до визначення автори включають: комунікативні навички та здібності; творчість; здатність до аналітичного мислення; здатність до креативного мислення; пристосовність; здатність працювати в команді; здатність працювати самостійно; самосвідомість та самооцінка.

Підготовленість розглядається як наявність у фахівця особистісних якостей, теоретичних знань, практичних навичок та умінь, що дозволяють у будь-який час успішно вирішувати завдання, що стоять перед ним, і виконувати функціональні обов'язки. При цьому підготовленість фахівця до діяльності в цілому ще не означає, що він готовий в певний момент вчинити необхідні дії, тим самим найрезультативніше. Насправді багато залежить від мотивації, внутрішньої зібраності, вольової налаштованості, здатності в даний момент виконати необхідну роботу, щоб досягти необхідних результатів [1].

Науковці [66–68] відносить мотивацію до системотвірних факторів особистості; мотивація є глибоко особистісною освітою; діяльності без мотивації не буває, отже, мотивація є невід'ємним структурним компонентом діяльності.

До мотиваційного процесу науковці відносить:

- формування готовності до дії;
- вибір цілей, засобів, способів, місця та часу дії;
- формування впевненості у правильності та необхідності дії.

Загально визнано, що у системі безперервної освіти найважливіше значення має розвиток пізнавальних мотивів та пізнавальних можливостей особистості як основи успішного навчання та готовності до самоосвіти [72–75].

У психолого-педагогічній літературі показано, що у психічний розвиток особистості постійний і стійкий вплив мають знання, засвоєні за наявності пізнавальних мотивів, розвиток яких підвищує активність учнів та ефективність процесу навчання становить основу розвитку схильностей людини.

Ефективність навчання визначається інтересом до предмету, що вивчається, до характеру розумової діяльності, необхідної для вивчення предмету; інтересом, що підкріплюється відповідністю схильностей предмету, що вивчається, або успіхом у вивченні дисциплін; опосередкованим інтересом до предмету вивчення, зумовленим зв'язком із майбутньою практичною діяльністю. Під інтересом В. Юрченко розуміє тут специфічні мотиви пізнавальної діяльності, пізнавальні мотиви. Важливою психологічною проблемою є вивчення динаміки мотивів пізнавальної діяльності, їх розвитку під час навчання, «переміщення», трансформації. Чинниками, які впливають на розвиток інтересів під час навчання, можуть виступати поява нових навчальних предметів, якість викладання, розвиток здібностей учнів, оволодіння системою теоретичного знання.

Отже, пізнавальний інтерес є провідним мотивом пізнавальної діяльності, де пізнавальна мотивація становить структуру наукових (пізнавальних) інтересів студентів.

2.2 Специфіка професійної мотивації та мотиваційна готовність студентів до майбутньої професійної діяльності

На формування професійної мотивації студентів у ЗВО впливає наявність різних факторів. На думку науковців [15; 23; 25; 61; 70] їх можна систематизувати за двома групами:

1. Соціально-психологічні фактори: макросередовищні (загальнодержавні, регіональні, етнічні), мікросередовищні (чинники сім'ї, ЗВО, громадських організацій, неформальних об'єднань та ін.).

2. Загальнодержавні фактори включають: економічні, політичні, культурно-моральні умови життя людей, засоби масової інформації.

Водночас регіонально-етнічні фактори включають: специфічні особливості політичного, економічного та демографічного розвитку регіону; етнічні особливості життєдіяльності населення; особливості розвитку освітніх закладів.

Мікросередовищні фактори включають культурні, освітні, психогігієнічні та ін. умови та фактори, що характеризують виховне, освітнє, професійне середовище особистості.

Психологічні фактори включають:

- об'єктивні вікові особливості;
- характерологічні, типологічні особливості особистості: (риса характеру, схильності, здібності, інтереси, психофізіологічні якості особистості, рівень їх загальноосвітньої та професійної підготовки);
- громадські, що впливають формування ціннісних орієнтацій, взаємин, професійної мотивації та професійної самосвідомості;
- суб'єктивні: потенціал особистості, зокрема високі професійно-особистісні стандарти, прагнення до знань, до розширення свого кругозору;
- потреба в самоствердженні, досягненні, потреба у визнанні;
- робота над собою: аналіз та перспективна побудова професійного життєвого плану діяльності, самоаналіз, самовиховання, саморозвиток, усвідомлення себе членом професійного співтовариства у майбутньому, прийняття професійної ролі.

Вивчення психологічних факторів, що формують професійну мотивацію особистості, вважається одним із неоднозначних питань щодо переважаючого впливу характерологічних особливостей чи професійних інтересів особистості [44, с. 247].

Відповідно до уявлень А. Маслоу можна виділити п'ять основних рівнів потреб-мотивацій особистості студента: основні фізіологічні потреби в їжі, відпочинку, житлі, сексуальному задоволенні, матеріальні стимули, соціальні блага – це засіб задоволення основних фізіологічних потреб. Там же вказано, що

матеріальні заохочення, високий рівень заробітної плати у вибраній професії є одним із важливих факторів стимулювання майбутньої професійної діяльності студента.

Виходячи з виконаного вище аналізу теоретичних даних, можна зробити висновок про те, що на формування професійної мотивації особистості студента в освітній установі великий вплив мають такі умови та фактори мікросередовища студентів:

1. Навчальне середовище:

- фізичні умови праці (оптимальний для занять рівень шуму, температури, вміст у повітрі кисню, освітленості робочого місця);
- гігієнічні умови праці (підтримання всіх приміщень у чистоті та порядку);
- дизайн, естетика (використання ергономічних даних, сучасних, модних тенденцій під час оформлення навчальних приміщень);
- їдальня (харчовий блок з виконанням санітарно-гігієнічних вимог, найвищий рівень обслуговування студентів);
- матеріально-технічна база забезпеченості навчального процесу (підручники, наукова література, у тому числі періодичні, навчально-методичні видання, комп'ютерне, технічне оснащення);
- допоміжні навчально-виховні приміщення (спортивні зали, актові зали, конференц-зал).

2. Заохочення:

- матеріально-соціальні винагороди за результатами навчання студента та участі у громадському житті ЗВО (стипендії, заохочувальні призи, подарунки, зниження плати за навчання, оплачене харчування, надання безкоштовного місця у гуртожитку, культурний відпочинок, відпочинок під час канікул);
- соціальне прийняття: відчуття своєї необхідності для товаришів та викладачів, повага, визнання та схвалення з їхнього боку;
- хороші відносини в колективі студентів, здоровий морально-психологічний клімат в групі.

3. Особистісне зростання:

- можливості для розширення свого професійного світогляду (факультативи, спецкурси, участь у наукових конференціях, семінарах та ін.);
- практичні заняття з обраної спеціальності на підприємстві, установі; зустрічі, дискусії із цікавими людьми професії та ін.);
- створення перспектив подальшої освіти за обраною професією (аспірантура, підвищення кваліфікації та ін.);
- зростання відповідальності та впливу (участь у студентських, молодіжних рухах, громадських організаціях; у заходах щодо розвитку, благоустрою інституту та ін.);
- можливість експериментування, творчості, самовираження (участь у науково-дослідній діяльності, у практичній реалізації інноваційних проєктів; у студентських клубах за інтересами, гуртках художньої самодіяльності, ансамблях, театрах та ін.);
- прилученість та особистісна значимість;
- інформованість про справи, плани, перспективи розвитку факультету (газета, інформаційний бюлетень; періодичні наукові видання; можливості участі у загальних зборах, нарадах та ін.);
- зацікавленість в особистісному розвитку кожного студента (планування та організація адміністрацією, колективом викладачів виховної діяльності; створення служби психологічного консультування, медичне обслуговування та ін.);
- інтерес та облік адміністрацією думок студентів (громадські опитування студентського колективу, можливості участі студентів у прийнятті рішень та ін.);
- інтерес та прагнення до знань: методично-правильно організована, цікава навчальна діяльність (використання сучасних форм та методів навчання, постановка навчальних, складних нестандартних завдань і цілей та ін.);
- самостійна навчальна діяльність студентів (написання рефератів, курсових, творчих робіт та ін.);

– змагання у навчальній діяльності (атестація, сесія, конкурси, найкращий проект, найкращий студент та ін.).

Ми вважаємо, що важливі завдання ЗВО полягають в управлінні переліченими факторами та у забезпеченні необхідних умов для всебічного професійного розвитку особистості, а також у підготовці ефективної адаптації майбутніх фахівців у їхній професійній діяльності. Мотивація охоплює всі сфери життєдіяльності людини та відіграє важливу роль у всіх видах її діяльності, зокрема професійної.

Саме стимулювання може бути засобом, що допомагає здійснювати мотивацію.

Оскільки саме стимули є інструментами, покликаними викликати дію конкретних мотивів. Цей факт пояснює те, що люди не завжди здатні дати реакцію на стимули. Процес стимулювання професійної діяльності передбачає використання різних стимулів мотивації людей.

Мотив є результат стимулу, що впливає на потребу. Стимулювання професійної діяльності студентів має бути спрямоване, насамперед, на формування професійних мотивів [55, с. 41]. І тому необхідне перенесення загальних мотивів особистості на професійні.

У процесі професіоналізації та підготовки до неї потреби студента повинні знайти своє відображення у діяльності. Тобто має відбутися зрушення мотивів на мету професійної діяльності. Студенту треба бути орієнтованим на пошук особистісного сенсу у цій діяльності. Відтак професійний розвиток відбувається тільки тоді, коли в процесі підготовки навчальні та професійні вимоги будуть вищими за його можливості, при цьому мотиваційна сфера стає лише ширшою.

Відомий той факт, що студент, який має розвинену мотивацію до професійної діяльності, більше схильний на досягнення високих результатів, ніж його одногрупники з менш розвиненою мотивацією, навіть якщо вони більш здатні до навчання. Тобто різний рівень успішності студентів може бути обумовлений різним ступенем мотивації до професійної діяльності.

Про вплив мотивації на успішність професійної діяльності каже нам насамперед наявність у студента мотиву досягнення. Якщо розглядати даний

мотив у контексті професійної діяльності, він працює в таких аспектах як кар'єра, а саме мотиви професійного зростання та соціального успіху, і у питаннях професійного та особистісного розвитку (мотив самовдосконалення). Мотив досягнення можна визначити, як одним із основних критеріїв успішного здійснення професійної діяльності, що зумовлює розвиток особистості у професійному відношенні [51, с. 506].

У роботі О. Каменська [46] зазначає, що жодна діяльність неможлива без наявності мотивів і сенсу, навіть засвоєні людиною знання та відпрацьовані вміння не зможуть бути реалізовані.

Там же зазначається, що існує якась взаємозалежність між задоволеністю працею та діяльністю ефективністю: підвищення ефективності у діяльності обумовлено задоволенням працею, так і навпаки.

На думку М. Нетреби, Ю. Ровенської [42, с. 93–100], одним із шляхів формування мотиваційної готовності студентів до виконання успішної професійної діяльності можна вважати залучення студентів до активної діяльності, що сприяє осмисленому розвитку професійних умінь майбутніх фахівців.

Усвідомлене ставлення студента до професійної діяльності є одним із найважливіших показників успішної кар'єри. Основними критеріями даного показника можуть бути наявність стійкого інтересу та потреби до конкретної діяльності, усвідомлення соціального сенсу обраної професії та бажання самовдосконалюватися.

Нині науковці виділяють два підходи до вивчення проблеми мотивації професійної діяльності. Перший підхід ґрунтується на дослідженні змістовної сторони теорії мотивації. Такі теорії базуються на вивченні потреб людини, які є основним мотивом їх поведінки, отже, і діяльності. Там же описується другий підхід до проблеми мотивації професійної діяльності, що базується на процесуальних теоріях. Цей підхід свідчить про розподіл зусиль працівників та вибір певного виду поведінки задля досягнення конкретних цілей.

Найбільш розширене дослідження типів мотивації професійної діяльності, запропонувала Т. Матієнко [39, с. 145]. Вона виходить з уявлення про три типи

мотивації: внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної мотивації та зовнішньої негативної мотивації.

Під внутрішніми мотивами автор розуміє те, що породжується в свідомості людини найпрофесійнішою діяльністю: розуміння її суспільної корисності; задоволення, яке приносить робота, тобто результат та процес діяльності. Внутрішня мотивація виникає як припускає автор, з потреб самої діяльності, коли людина займається нею із задоволенням, без будь-якого зовнішнього тиску. Зовнішня мотивація містить ті мотиви, які знаходяться за межами самого студента та праці як такої: заробіток, страх осуду, прагнення до престижу тощо. До зовнішньої позитивної мотивації належать: матеріальне стимулювання, схвалення з боку одногрупників та викладачів, престиж, тобто ті стимули, заради яких людина вважає за необхідне викладати свої зусилля. До зовнішньої негативної мотивації автор відносить покарання, критику, осуд та інше.

З погляду Р. Ляшенко [37], висока задоволеність ймовірна, як правило, за умови переважання внутрішньої мотивації професійної діяльності. Коли є переважно зовнішня мотивація, то професійна діяльність стає простим засобом для досягнення чогось, не будучи самоціллю. Такий мотив можна вважати як обов'язок чомусь зовнішньому, як ціна за придбання благ, необхідні людині. Внутрішня мотивація професійної діяльності не тільки спонукає людину до удосконалення професійної майстерності, але й вважається причиною розвитку як педагога, так і студентів. Зовнішня мотивація не спонукає до такого професійного розвитку людини, звертає працю в діяльність, що здійснюється під тиском зовнішньої потреби.

Як зазначила у статті В. Горбунова [29], проблема професійної підготовки фахівців та формування готовності студентів до майбутньої професійної діяльності нині набула актуальності, оскільки виходить із забезпечення ринку праці конкурентоспроможними фахівцями.

Тут же вказано, що мотиваційну готовність до професійної діяльності можна охарактеризувати як складну психічну властивість індивіда, сукупність елементів, що визначаються динамічною структурою та функціональними залежностями. Науковці Р. Кириченко [26, с. 48–58] характеризує дану

готовність як поєднання мотивів, цінностей, установок, знань, умінь, навичок та певних особистісних якостей, об'єднаних у професійну самосвідомість студентів. Мотиваційна готовність поєднує у собі всі елементи дії, необхідні для успішного виконання встановленої цілі.

Можна виділити такі структурні компоненти мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності:

- професійна самосвідомість;
- ціннісні орієнтації;
- професійно-важливі якості особистості;
- професійна компетентність;
- усвідомлення престижу професії, які розуміються як внутрішні (об'єктивні та суб'єктивні) психолого-акмеологічні фактори її успішного формування [16].

Науковці О. Боднар та О. Горішна [8, с. 71–76] визначає мотиваційну готовність до професійної діяльності як цілісне системне явище, яке має цілісну структуру, всередині якої можна виділяти компоненти, що взаємопроникні один в одного (мотиваційно-вольовий, емоційний та когнітивні компоненти). Ступінь розвиненості цих компонентів та особливості їх взаємодії вважаються головними критеріями для

виявлення рівнів розвитку готовності до професійної діяльності студентів. Ці компоненти готовності відображають не лише соціально-психологічний, а й предметний контекст, вони виражаються як у тривалій, так і в короткочасній формах.

На думку Т. Лещенко [33], Л. Семенець [38], Н. Пахомової [45] професійна мотивація є внутрішньою рушійною причиною вдосконалення професіоналізму та особистості в цілому, тому що саме на основі високого рівня її розвитку можливе ефективне становлення професійної освіченості та культури особистості.

Початок студентського життя завжди супроводжується протиріччями та ламанням звичних життєвих уявлень. Велика кількість дослідників [5; 12; 14; 19; 29; 31; 44; 58; 63; 71; 73 та ін.] з високим ступенем статистичної достовірності

доводять, що особистість, що має внутрішню професійну мотивацію з широкими пізнавальними мотивами, характеризується високим рівнем адаптивності до навчання в ЗВО та успішністю освоєння особистістю основ професійної діяльності. Також свідчить той факт, що відмінності у мотивації спостерігаються у студентів навіть однієї освітньої

організації, але різних курсів, факультетів та спеціальностей, а, частіше всього, мають суто індивідуальний характер.

Науковці В. Кривцов, Н. Ковальчук [31] зазначають, що у системі професійної освіти професійна мотивація особистості є системою потреб, відносин, інтересів, які задовольняються за допомогою вирішення навчальних завдань та стимулюючих

особистість до вивчення майбутньої професійної діяльності.

Відбиваючись у свідомості, актуальні потреби (отримати вищу освіту, придбати основу для подальшого саморозвитку та професійного становлення, підвищити свій соціальний статус у майбутньому та ін.) спонукають і направляють студента до освоєння майбутньої професійної діяльності.

В даний час у науці не вироблено єдиного підходу до проблеми мотивації поведінки людини, не має власної наукової термінології, не сформульовані чітко основні поняття та критерії досліджуваних явищ. Про це свідчить проведений нами аналіз підходів до проблеми мотивації та мотивів освоєння професійної діяльності у вітчизняній науці (С. Занюк, І. Каменська, А. Лукіянчук, М. Нетреба, Н. Пахомова, Ж. Севастьянова, О. Шевченко та ін.)

Науковець Х. Шапаренко [58] зазначає, що існує протиріччя між високим ступенем важливості розвиненої професійної мотивації студентів у процесі професійної освіти, яка визначає цілеспрямоване оволодіння професійними знаннями та вміннями, та недостатньо розвиненою професійною мотивацією студентів, яка має тенденцію до зниження в процесі навчання, а також недостатньою увагою до питань професійної мотивації у процесі професійної підготовки через домінування знання орієнтованого підходу у навчанні.

На думку Л. Кічатинова [32, с. 33], готовність студента до професійної діяльності впливає на професійну спрямованість та формування професійних здібностей (професіоналізму).

Науковці Ф. Урманов та А. Касімова [54] визначають, що професіоналізація, що включає в себе в тому числі і мотиваційну готовність, як багатоканальний процес відбувається відразу за кількома напрямками. У неї через навчання та виховання формується мотиваційна та операційна сфери. Дану готовність до професійної діяльності в такому разі характеризує динаміка змін у мотиваційній сфері особистості, формування у ній професійно-значущих установок, зміна ціннісно-сміслової структури світосприйняття особистості.

Також зазначається, що динамічна структура мотиваційної готовності до складних видів діяльності представляється як цілісна освіта, що включає особистісні характеристики, основними з яких є:

- мотиваційні (потреба успішно виконувати поставлене завдання, інтерес до діяльності, прагнення досягти успіху та показати себе з кращої сторони);
- пізнавальні (розуміння обов'язків, трудового завдання, оцінка її значущості для досягнення кінцевих результатів діяльності та уявлення про можливі зміни обстановки);
- емоційні (почуття професійної та соціальної відповідальності, впевненість в успіху, наснага);
- вольові (управління собою та мобілізація сил, зосередження на задачі, відволікання від впливів, що заважають, подолання сумнівів, страху).

Важливим етапом освоєння діяльності вважається її прийняття студентом. Результат такого рішення залежить від того, наскільки уявлення людини про професію відповідає її потребам. Особа, перш ніж обрати професію, проектує свою мотиваційну структуру на структуру факторів, пов'язаних з професійною діяльністю, через задоволення власних потреб. Якщо потреби значні, то відповідно будуть пред'явлені високі вимоги до діяльності, при цьому задоволення від праці стане більшою. Людина з широкими життєвими інтересами, з «багатими» потребами здатна на натхненну, творчу працю та високу громадську активність.

Як зазначає Л. Цибулько [56], у процесі формування майбутнього фахівця необхідно приділяти увагу життєвим цілям як фактору формування цінності та позитивної професійної мотивації. Також необхідно зазначити, що для ефективності майбутньої професійної діяльності важлива орієнтація студентів на успіх, соціальну активність, осмислення ним своєї унікальності та особливості при виборі професії. Оскільки самооцінка фахівця визначає ступінь розбіжності між рівнем його домагань та реальним рівнем діяльності, точністю постановки цілей та адекватною емоційною реакцією на різні результати професійної діяльності.

На думку V. Bahramia [62], стимулювання та розвиток цінності майбутньої професійної діяльності – одна з найважливіших аспектів професійного та особистісного становлення студента. Відповідно формування мотиваційної готовності до професійної діяльності означає утворення таких необхідних відносин, установок, властивостей особистості, які забезпечують можливість студенту свідомо включитися у трудову діяльність та успішно її виконувати. При цьому науковцями наголошується, що не можна зводити формування готовності лише до виховання окремих якостей у студентів. Велику увагу необхідно приділяти відповідності результатів освітнього процесу вимогам та умовам майбутньої професійної діяльності випускників ЗВО. Готовність є сукупним відображенням спеціально спрямованого розвитку особистості на різні сторони психіки студентів.

Образ майбутньої професії з року у рік постійно перетворюється і на кінець навчання стає дедалі чіткішим й наближається до нормативного зразка. Зі зміною уявлень студентів про своє майбутнє професійної діяльності змінюється структура мотивації. Зріст професійної спрямованості визначається тим, наскільки дана професія є привабливою для студента, виходячи з його інтересів, мотивів та особистісних особливостей [34].

Таким чином, можна зробити висновок, що вплив стимулювання на успішність професійної діяльності студентів є великою. Але воно залежить від безлічі факторів, вплив дуже індивідуальний і може змінюватися під дією мотивів та зворотного зв'язку з діяльністю людини. Коли стимули проходять

через психологію та свідомість людей та перетворюються ними, вони стають внутрішніми спонукальними причинами чи мотивами поведінки студента. Як основні типи мотивації професійної діяльності виділено зовнішній та внутрішній типи. На формування професійної мотивації особистості студента впливають різні чинники: соціально-психологічні та загальнодержавні. Професійна мотивація виступає внутрішнім рушійним фактором розвитку професійної компетентності особистості, оскільки тільки на основі високого рівня її сформованості можливий ефективний розвиток професійної освіченості та культури майбутнього фахівця, подальше стимулювання до освоєння професійної майстерності.

2.3 Мотивація як фактор професійного становлення студентів ЗВО

Мотивація – це циклічний процес безперервного взаємного впливу і перетворення, в якому суб'єкт дії і ситуація взаємно впливає один на одного, і результатом цього є реально поведінка, що спостерігається. Мотивація – це процес безперервного вибору та прийняття рішень з урахуванням зважування поведінкових альтернатив [6, з. 465].

Для підлітка вибір професії – значною мірою моральна проблема. Чим ширший діапазон вибору, тим він складніший. Сьогодні професійним покликанням називають єдність суб'єктивних нахилів та здібностей до тієї чи іншої діяльності, в якій особистість бачить головну сферу самореалізації. Але схильності та інтереси самі формуються та змінюються у процесі діяльності. Різко виражені, стійкі та активні схильності у старшокласників зустрічаються нечасто. Підліток стоїть перед вибором сфери діяльності. Але тільки практично, в ході самої діяльності з'ясовується, чи підходить вона йому чи ні.

Професійне самовизначення сьогодні – багатовимірний та багатоступінчастий процес, який можна розглядати під різними кутами зору. У віковій психології професійне самовизначення зазвичай поділяють певні етапи, тривалість яких варіює.

Перший етап – дитяча гра, у ході якої дитина приймає різні професійні ролі і «програє окремі елементи пов'язані з ними.

Другий етап – підліткова фантазія, коли підліток бачить себе у мріях представником тієї чи іншої привабливої для нього професії.

Третій етап, який захоплює весь підлітковий і більшу частину юнацького віку, – попередній вибір професії. Різні види діяльності сортуються та оцінюються спочатку з погляду інтересів підлітка, потім з погляду його здібностей і, нарешті, з погляду його системи цінностей. Інтерес до предмета стимулює школяра більше займатися ним, це розвиває його здібності, підвищуючи успішність діяльності, приносячи визнання оточуючих, що своєю чергою підкріплює інтерес.

Четвертий етап – практичне прийняття рішення, свій вибір професії, включає у собі два основних компонента: визначення рівня кваліфікації майбутньої праці, обсягу та тривалості необхідної підготовки щодо нього; вибір конкретної спеціальності.

Професійне самовизначення юнака розуміється нині більшістю авторів як суттєва сторона загального процесу розвитку особистості. Вона не зводиться до акту вибору професії, виступаючи як змістовний процес духовного розвитку особистості. Тож у побудові наукової теорії профорієнтації найважливіше значення має вивчення закономірностей формування внутрішньої, психологічної основи самовизначення. Остання не виникає як проста рівнодіюча всіх внутрішніх передумов, але складається в процесі безперервної взаємодії суб'єкта із зовнішнім світом. У руслі цієї взаємодії людина активно «шукає себе», керуючись уявленнями, що склалися в неї, про себе, свої очікування, свою можливу роль. Вибір професії є невіддільним від розвитку особистості загалом [8, с. 5].

Відповідно в даний час проблема професійного становлення майбутнього фахівця привертає увагу багатьох науковців, в роботах яких простежуються різні підходи до її вирішення. Тому нині вважається, що професійне становлення – це дієва сфера соціальної практики, де тісно переплітаються інтереси суспільства та конкретної людини. Сутність практики полягає у перетворенні індивіда на професіонала, здатного надавати активний вплив на розвиток професійної діяльності та професійної спільності загалом [7].

З іншої сторони, професійне становлення – це продуктивний процес розвитку та саморозвитку особистості, освоєння та самопроекування професійно-орієнтованих видів діяльності, визначення свого місця у світі професій, реалізація себе у професії та самоактуалізація свого потенціалу для досягнення вершин професіоналізму.

Професійне становлення, в онтогенезі людини, охоплює період початку формування професійних намірів до завершення професійного життя. При цьому слід врахувати, що професійне становлення слугує процесом самореалізації особистості в професійній діяльності на основі найбільш повного використання своїх здібностей та можливостей. Воно є динамічним та безперервним процесом, що детермінує внутрішню активність особистості.

Під професійним становленням розуміємо поетапний, динамічний і керований процес входження у професію, під час якого відбуваються якісні перетворення особистості, які ведуть до розвитку та зміни особистісних і професійних якостей, формування позитивного ставлення до професії та оволодіння професійними знаннями та вміннями.

У визначенні професійного становлення дещо відрізняється позиція, яка вважає, що це динамічна властивість особистості, пов'язана з формуванням та розвитком особистісних та професійних якостей, усвідомленим ставленням до обраної професії, що впливає на професійну підготовку та професійну діяльність.

Аналіз наведених визначень поняття «професійне становлення» дозволяє виділити деякі його характеристики, а саме:

- Наповнення життєдіяльності людини особливим змістом;
- Перетворення індивіда на компетентного фахівця;
- Якісне перетворення внутрішнього світу людини;
- Формування професійної спрямованості, компетентності, особистісних, соціально значущих і професійно-важливих якостей, готовності до постійного професійного зростання;
- Входження у професію, що характеризується особистісними та професійними якісними перетвореннями;
- Власна активність, спрямована на самовдосконалення та самоздійснення;

– Прагнення реалізувати свої творчі, потенційні можливості до розуміння свого покликання.

Зіставлення наведених вище думок дослідників показує, що у визначеннях сутності професійного становлення, що даються ними, простежується подібність думок з питання його розгляду як динамічного процесу, що веде до особистісних змін і формування професійних якостей.

Таким чином, вивчення мотивації професійного вибору та системи ціннісних орієнтацій студентської молоді є інструментом для виявлення змін, що відбуваються щодо перспектив здобуття вищої освіти, професійної підготовки під впливом соціально-економічних реалій сучасного періоду розвитку суспільства. Загальний напрямок реформ економічного та соціального життя в нашій країні суттєво змінив ситуацію в галузі вищої освіти, у системі життєвих цінностей, ієрархії мотивів вибору професії молодими людьми.

Висновки до другого розділу

1. Професійна спрямованість як складне багатовимірне явище має безліч типових властивостей (об'єктність, специфічність, узагальненість, валентність, задоволеність, опірність, стійкість, центральність та ін.) і характеризується певними параметрами, які заповнюються психолого-педагогічним змістом. Знання та вміння, як особистісні властивості впливають на успішність діяльності, спілкування і поведінки майбутнього фахівця. Результативним критерієм якості підготовки фахівців є успішність з предметів, що спрямована на формування знань.

2. Мотивацію нині слугує системотвірним фактором особистості. Діяльності без мотивації не буває, мотивація є її невід'ємним структурним компонентом. Мотиваційний процес включає формування готовності до діянь, вчинків та впевненості у правильності і необхідності вчинення дії; вибір цілей, засобів, способів, місця та часу окреслених дії.

3. На формування професійної мотивації студентів у ЗВО впливає наявність соціально-психологічних, загальнодержавних, регіонально-етнічних, мікросередовищних, психологічних та ін. факторів. Усвідомлене ставлення

студента до професійної діяльності розглядаємо як найважливіший показник майбутньої успішної кар'єри.

4. До найбільш поширених типів мотивації професійної діяльності належать: внутрішня мотивація, зовнішня позитивна мотивація та зовнішня негативна мотивація.

5. Структуру мотиваційної готовності до складних видів діяльності представляємо як цілісну освіта, що включає особистісні характеристики, основними з яких є такі сфери: мотиваційна, пізнавальна, емоційна та вольова.

6. Професійне становлення безпосередньо залежить від вмотивованості особи та охоплює період початку формування професійних намірів до завершення професійного життя. Воно виступає результативним безперервним процесом самореалізації особистості в професійній діяльності та спонукає до внутрішньої активності особистості.

РОЗДІЛ 3

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ В ПРОЦЕСІ НАБУТТЯ ПРОФЕСІЇ У ЗВО

3.1 Мотивація до професійної діяльності як важливий компонент структури професійного становлення особистості майбутнього фахівця

У дослідженні В. Заїка та Р. Басенко професійне становлення студентів розглядається у єдності п'яти компонентів: цільового; мотиваційного (інтереси, схильності, цінності, ставлення до майбутньої професії, професійна спрямованість); змістовного (завдання – формування соціально-правової компетентності, спеціальної компетентності, персональної компетентності, аутокомпетентності, екстремальної компетентності); процесуального (методи та прийоми роботи зі студентами); рефлексивно-оцінного [19]. У зв'язку з цим однією з найважливіших передумов успішного професійного становлення майбутніх фахівців є сформованість складових його компонентів, що мають свою специфіку та функціональне призначення.

Аналіз досліджень Л. Захаренко, О. Малоголова, Т. Юрченко показує, що для підвищення якості підготовки фахівців необхідно вирішувати питання, пов'язані з формуванням мотивації, що спонукає студентів до активного оволодіння професійними компетенціями [24]. Тому формування мотивації до професійної діяльності сприймається як основний чинник успішності професійного становлення фахівця.

У педагогіці та психології широкого поширення набули поняття «становлення», «розвиток», «формування», «соціалізація».

Деякі дослідники ототожнюють поняття «становлення» та «розвиток» або намагаються знайти відображення одного в іншому. У словниках становлення визначається як виникнення [16]; придбання нових ознак та форм у процесі розвитку; процес наближення до певного стану [71]. З даних визначень процес становлення одна із складових процесу розвитку. І. Заєць, В. Заїка та Р. Басенко зазначають, що розвиток включає процеси становлення, формування, перетворення, які спільно сприяють становленню суб'єктності людини [18–19].

З наукових позицій поняття «становлення» розглядається у трьох значеннях:

- 1) синонім категорії «розвиток»;
- 2) вираження процесу створення передумов, елементів предмета, що виникає на їх основі;
- 3) характеристика початкового етапу розвитку предмета, де відбувається перехід від старого до нового, зростання цього нового, його зміцнення та перетворення на цілісну розвинену систему.

У філософії проблема становлення особистості тісно пов'язана з її індивідуальним розвитком, який включає у собі кілька процесів: соціалізацію – освоєння соціального досвіду; індивідуалізацію - формування відмінних якостей однієї людини від іншої за допомогою взаємодії природних задатків, соціальних умов та культури; персоналізацію – формування особистості [63]. Під розвитком особистості розуміється процес її закономірної зміни в результаті соціалізації, причому рівень розвитку особистості учня є значною мірою результатом педагогічного процесу [13; 44].

Підходи до розуміння сутності категорії «становлення особистості» різні. Поняття «професійне становлення» також трактується неоднозначно різними дослідниками, що характеризує його багатоаспектність. Під професійним становленням особи розуміється послідовність взаємопов'язаних тимчасових стадій від виникнення та формування професійних намірів до повної реалізації особистості у професійній праці [70; 73].

Найчастіше становлення фахівця сприймається як процес освоєння професійної діяльності, розвитку професійно-значущих особистісних якостей суб'єкта діяльності, які впливають на ефективність діяльності та успішність її освоєння [16].

Аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми становлення особистості дозволяє відзначити, що ця категорія пов'язана з широким колом понять, таких як формування особистості, розвиток особистості, соціалізація особистості.

З погляду компетентнісного підходу професійне становлення фахівця розглядається через становлення професійної самосвідомості, професіоналізму, професійної майстерності, професійної компетентності, професійних здібностей. Професійне становлення у навчально-професійній та професійній діяльності характеризується формуванням знань, умінь, досвіду, а також професійно-важливих особистісних якостей, таких як ерудиція, цілепокладання, практичне та діагностичне мислення, інтуїція, спостережливість та рефлексія. Тому навчання, що супроводжує професійне становлення, має будуватися на основі діяльності.

На цей процес також має стихійний вплив навколишнє професійне та соціальне середовище. У становленні людини на вирішальній ролі грає процес засвоєння соціального досвіду [69], а навчання одна із видів такого засвоєння. При цьому будь-який вид навчання спрямований на зміну людини, розширення її можливостей, тобто розвитку. Більшою мірою на процес розвитку впливає провідна діяльність.

Науковці [18–19] вважають, що професійне становлення особи розпочинається з періоду навчання в освітній організації, коли підрастаюча людина замислюється про свою майбутню діяльність, тим самим визначаючи коло інтересів та обсяг необхідних знань.

Поруч із навчанням особа, долучаючись до різних видів праці, усвідомлює необхідність власного самовизначення, тобто визначення своєї корисності суспільству [11; 13; 23; 35].

Зміни, що відбуваються з особистістю у процесі підготовки, оволодіння професійною діяльністю та її самостійного виконання, призводять до становлення особистості фахівця. Вирішальне значення у професійному становленні людини має професійна діяльність, виконання якої вимагає наявності спеціальних знань, умінь та навичок, а також професійно-обумовлених якостей особистості. Залежно від змісту праці (предмета, мети, засобів, способів та умов) розрізняють різноманітні види професійної діяльності, співвіднесення яких з вимогами до людини, утворює професії [58]. Професія є соціально-цінною сферою застосування фізичних і духовних сил людини, оскільки дозволяє їй

отримувати замість витраченої праці необхідні кошти для існування та розвитку [18].

У становленні особистості виділяють періоди, стадії та етапи. Крім стадійного розвитку виділяють також функціональні, що здійснюються всередині певної стадії та веде до кількісного накопичення якісно нових елементів. Більшість дослідників сходяться на думці, що процес професійного становлення і зростання особистості проходить такі основні етапи: професійна підготовка, професійна адаптація, інтеграція, професіоналізація, професійна майстерність [46; 58–59; 62].

Інтеграція особистості в суспільство, включення її у різні типи соціальних відносин, засвоєння нею елементів культури, за допомогою якої відбувається її розвитку та саморозвиток, розглядаються багатьма вченими як соціалізація особистості. Дуже змістовне трактування професійного становлення особистості запропоновано у роботах І. Заєць [18], В. Заїки та Р. Басенко [19]. Розглянуті ними періоди та стадії характеризують ресурсність професійного розвитку.

Відповідно професійне становлення розглядається як сукупність послідовно змінюваних один одного етапів розвитку людини [26; 63]. Це може відбуватися як на певному життєвому відрізку, так під час навчання у ЗВО [23].

У житті кожної людини професійне становлення займає особливе місце, оскільки цей процес охоплює великий період, починаючи з вибору професії і закінчуючи завершенням професійної діяльності. Необхідно відокремлювати професійний розвиток від професійного становлення, оскільки, домінуючими у професійному розвитку є внутрішні чинники, а професійному становленні – зовнішні [12].

В результаті на професійне становлення вчиняється технічний вплив шляхом організації самоідентифікації та рефлексії особистості на основі системно-спроєктованого та поетапно-збудованої професійної освіти.

У дослідженні розглянемо стадію професійного становлення, що захоплює процес професійного навчання у ЗВО. Ця стадія характеризується формуванням системи професійних знань, умінь, навичок, соціально значимих та професійно-важливих якостей, які дозволяють студентам опанувати ще в процесі освоєння

освітньої програми певний досвід професійної та творчої діяльності. Для реалізації такого навчання унеобхіднюється вдосконалення змісту основних освітніх програм, а також впровадження у навчальний процес адекватних сучасним умовам інноваційних педагогічних технологій, що ґрунтуються на компетентнісному та контекстному підходах.

За підсумками аналізу теоретичних підходів до поняття «професійне становлення» можна зробити такі узагальнення:

1) професійне становлення розглядається як безперервний динамічний процес визначення особистістю свого місця у професійній діяльності, усвідомлення себе та своїх можливостей у цій діяльності; набуття професійної компетентності, що виражається у саморозвитку та самореалізації у професійній діяльності; цілеспрямованої прогресивної зміни особистості під впливом соціальних впливів та власної активності, спрямованої на самовдосконалення та самоздійснення в результаті послідовного проходження взаємопов'язаних тимчасових стадій від виникнення та формування професійних намірів до повної реалізації особистості у професійній праці;

2) професійне становлення є цілісною системою, де важлива роль відводиться мотиваційній сфері, комунікативній професійно-пізнавальній спрямованості;

3) професійне становлення здійснюється послідовно, поетапно протягом усього життєвого шляху;

4) на основі системно-спроектованої та поетапно-збудованої професійної освіти, впливу зовнішніх факторів можливий технічний вплив на професійне становлення;

5) професійне становлення особистості відображає результат професійної підготовки у ЗВО, який проявляється у збагаченій спрямованості, сформованій на професійному досвіді та компетентності; розвинених професійно-важливих якостях;

6) дієвість професійного становлення особистості залежить від умов: психологічно-обґрунтованого вибору професії; професійного відбору суб'єктів, які мають інтерес та схильність до професії, формування у них професійної

спрямованості; надання змісту та технології професійно-освітнього процесу в навчальному закладі розвиваючого характеру; послідовного освоєння фахівцем та професіоналом системи взаємозалежних видів діяльності.

Незважаючи на загальні закономірності, характерні для професійного становлення студентів у процесі навчання у ЗВО, типу навчального закладу, його специфіка значно впливає на перебіг цього процесу. У ЗВО на професійне становлення майбутнього фахівця суттєво впливають соціальні та технічні фактори. Опанування на молодших курсах форм набуття професійних знань, умінь та навичок є основою професійного становлення фахівця, проте найкраще цей процес здійснюється при освоєнні професії на практиці. В результаті формується стійка мотивація до навчально-пізнавальної та професійної діяльності, збагачується професійна спрямованість, розвиваються особистісні та професійні якості, відбувається усвідомлене набуття професійних компетенцій, професійного досвіду та ін. У монографії В. Климчук, В. Горбунової підкреслюється, що соціально-ціннісна мотивація до професійної діяльності закладається на перших етапах вузівської підготовки: перший і другий курси виступають у цьому плані як провідні [29].

У межах нашого дослідження під професійним становленням фахівця у ЗВО розумітимемо поступовий та цілеспрямований розвиток професійно-значущих якостей на основі спеціально організованої навчальної та квазіпрофесійної діяльності у процесі освоєння майбутньої професії, що забезпечує адаптацію та ціннісно-мотиваційне ставлення до оволодіння професійними компетенціями.

Психологічна природа мотивації у структурі особистості пов'язана з професійними мотивами, пізнавальними, мотивами самоствердження, досягнення, підвищення самооцінки [30, 53, 61], що є необхідною умовою її комфортного психологічного стану. Структура професійної мотивації представлена мотивами «хочу» (цікавість до професії, бажання нею займатися), «можу» (усвідомлення своїх здібностей як відповідних вимог професійної діяльності), «треба» (усвідомлення суспільної значущості професійної діяльності) [71–73].

Мотивація студентів до професійної діяльності, що формується в процесі освоєння професії, представляється сукупністю пізнавальних, професійних та особистісних мотивів, які спонукають до освоєння спеціальності, що викликають активність та визначальну професійну спрямованість. Система мотивів відображає єдність спонукань студента до навчання та професійної діяльності, що дозволяє йому активно прагнути оволодіння загальнокультурними, навчально-пізнавальними та професійними компетенціями. Змістом компонентів мотивації є відповідні мотиви, інтереси, відносини, установки та прагнення (рис. 3.1).

Перший компонент (пізнавальний) відображає мотиви, що характеризують спрямованість на освоєння змісту дисциплін та оволодіння способами дій. Ці мотиви обумовлені пізнавальними потребами, бажанням отримати інтелектуальну задоволеність шляхом поглибленого вивчення деяких аспектів у конкретній галузі наукових знань. Діяльність у разі не пов'язані з результатом, але результат завжди співвідноситься із способом роботи. Навчально-пізнавальні мотиви пов'язані з внутрішнім змістом та процесом навчання, формуються тільки в ході активного освоєння навчальної діяльності. Тому основною умовою, що забезпечує їх розвиток, є організація повноцінної цілісної навчальної діяльності. За наявності навчально-пізнавальної мотивації освоєння нового знання збігається з метою пізнавальної діяльності. У цьому випадку студента цікавить процес та зміст пізнаваного. Ставлення до пізнавальної діяльності виражає суб'єктивну оцінку форм професійної підготовки, умов та способів виконання організаційно-технологічної діяльності та вибіркоче ставлення до них.



Рис. 3.1 Структура мотивації особистості студентів до професійної діяльності

Другий компонент (професійний) включає мотиви, пов'язані безпосередньо з цінностями освоюваної професії. Це навчально-професійні мотиви та інтереси, професійно-ціннісні орієнтації та ставлення до майбутньої професійної діяльності, які обумовлені її змістом та структурою. Професійно-ціннісні орієнтації утворюють специфічну систему орієнтацій на конкретну організаційно-технологічну діяльність та пов'язані з розумінням соціальної значущості майбутньої професії, змісту організаційно-технологічної діяльності, можливістю підвищення кваліфікації по робітничій професії з метою професійного зростання, самовдосконалення та самовдосконалення. Професійні інтереси є комплексом психічних властивостей і станів, що виявляються пізнавальною активністю, спрямованою на організаційно-технологічну діяльність.

Вони виражаються у прояві інтересу до професії, її освоєння, до характеру продуктивної праці, у прагненні до оволодіння складовими професійних компетенцій. Стійкість і інтенсивність прояви професійних інтересів впливають

подолання труднощів адаптацію навчальної діяльності, успішність освоєння способів організаційно-технологічної діяльності. Ставлення до майбутньої професійної діяльності у період навчання у вузі виявляється у самостійній підготовці до практичних занять, бажанні розвивати навчально-пізнавальні здібності, вивчення додаткової спеціальної літератури, виконання завдань різного рівня складності.

Третій компонент (особистісний) містить мотиви, інтереси, пов'язані з особистісною значимістю навчальних процесів, особистим добробутом. Особистісні мотиви є зовнішніми по відношенню до діяльності, що спонукають до неї. Вони пов'язані переважно із психологічними особливостями студентів.

На різних стадіях професійної підготовки компоненти мотивації до професійної діяльності мають різний психологічний зміст, зумовлений характером провідної діяльності та рівнем професійного розвитку студента. Посилення професійної спрямованості на основі реалізації діяльнісного, компетентнісного та контекстного підходів до навчально-виробничого процесу передбачає виконання низки умов:

- спрямованість занять на розвиток пізнавальної, навчально-професійної активності студентів;
- достатнє організаційне, науково-методичне та матеріально-технічне забезпечення занять;
- раціональна організація праці студентів, поєднання індивідуальних, групових та колективних форм діяльності з орієнтацією на прогресивні форми праці;
- закріплення в особистому та професійному досвіді студентів досягнутих результатів їхньої навчальної діяльності, прагнень та інтересів.

Розгляд структури та функціонального призначення мотивації до професійної діяльності дозволяє трактувати її як сукупність пізнавальних, професійних та особистісних мотивів, що визначають практико-орієнтований характер освоєння професії та цілеспрямований розвиток складових професійних компетенцій, які забезпечують професійне становлення студентів,

проектування траєкторії їхнього саморозвитку та самореалізації у майбутній професійній діяльності.

Отож, аналіз моделі управлінської мотивації, яка спрямована на розвиток внутрішньої мотивації студентів-майбутніх управлінців, та створення середовища, що має високий мотиваційний потенціал, показав, що дана модель може мати прикладне значення для освітньої галузі. Відповідно до цієї моделі висока управлінська мотивація визначається такими психологічними станами управлінців як усвідомленням сенсу та значущості роботи, почуттям відповідальності за результати своєї праці, поінформованістю про результати своєї праці.

3.2 Формування мотиваційної готовності до професійної діяльності майбутніх управлінців закладів освіти

Розвиток сучасного суспільства пред'являє все зростаючі вимоги до рівня підготовки управлінських кадрів, від діяльності яких залежить здоров'я нації. Перед середнім професійним закладом стоїть завдання підготовки грамотного, конкурентоспроможного фахівця, який ефективно застосовує свої знання на практиці, легко адаптується до мінливих умов професійної діяльності, прагне до постійного підвищення своєї кваліфікації. У зв'язку з цим формування мотиваційної готовності до професійної діяльності набуває особливого значення в підвищенні якості підготовки майбутніх фахівців з управління закладами освіти.

У науковій літературі, словниках широко висвітлюється питання, пов'язаний з тлумаченням поняття «готовність». Згідно з «Освіта дорослих; енциклопедичний словник», упорядником якого є Н. Протасова, Ю. Молчанова, Т. Куренна готовність визначається як згода щось робити; стан, при якому все зроблено; все до чогось готово [44]. Поняття готовності і готовності до дії розкриваються приблизно однаково, а саме як стан мобілізації сил, що забезпечують ефективне виконання діяльності [12; 16].

Поняття «мотиваційна готовність» використовується, коли мова йде про готовність до майбутньої діяльності. Діяльність управлінських працівників здійснюється в системі «людина-людина» в умовах підвищеної відповідальності за життя і здоров'я людини, неминуче пов'язаних з впливом суб'єктів один на одного, тому якість управлінської допомоги, що надається визначається не тільки спеціальними знаннями, а й особистісними особливостями, перш за все, мотиваційної готовністю до виконання професійної діяльності.

Аналіз психолого-педагогічної літератури показав, що готовність до діяльності визначається як психічний стан і як якість особистості (а вони не протистоять один одному), вона є об'єктивною передумовою, умовою ефективної діяльності людини, яка проявляється і формується тільки в діяльності, має складну динамічну структуру, утворену сукупністю взаємопов'язаних, відносно самостійних компонентів. Сформована готовність до професійної діяльності визначається, перш за все, наявністю психологічної готовності до діяльності, найбільш значущою підструктурою якої є мотиваційна готовність.

Як і поняття «готовність до професійної діяльності», «мотиваційна готовність» в дослідженнях має неоднозначне трактування. Л. Малинівська розглядає мотиваційну готовність як цілісну, відносно стійку систему психічних утворень особистості, які, актуалізуючись в певних обставинах, створюють відповідні стани психіки і спонукають, регулюють поведінку і діяльність особистості [38, с. 36–37].

Нами визначено мотиваційну готовність як цілісне особистісне виховання, що характеризується поєднанням зовнішніх і внутрішніх мотивів [16 а].

У контексті нашого дослідження мотиваційна готовність до професійної діяльності управлінців закладів освіти розглядається як цілісне структурне формування особистості, що визначає спрямованість на здійснення діяльності з управління, забезпечення ефективної професійної адаптації, самореалізації, саморозвиток випускника.

Сутність мотиваційної готовності до професійної діяльності розкривається через категорії: мотив, ставлення, інтерес, цінності, здібності, що визначають

успішність оволодіння основами роботи. Більш того, ефективне здійснення будь-якої діяльності, в тому числі і професійної, вимагає її постійного аналізу, оцінки і корекції в залежності від умов з боку самого суб'єкта. Науковці підкреслюють, що основними засадами мотиваційної готовності є розуміння сенсу своєї професії, спеціальності, позитивне ставлення до неї, необхідний рівень самооцінки і претензій в діяльності. На думку авторів, у підготовці фахівця мотиваційна готовність до професійної діяльності проявляється в реальній мотиваційній орієнтації студентів на професійно-особистісний розвиток і саморозвиток у навчальному процесі [71–75].

Формування мотиваційної готовності до професійної діяльності відбувається в навчальній діяльності і тісно пов'язане, перш за все, з навчальною мотивацією. При цьому при формуванні мотиваційної готовності необхідно враховувати, що цілі навчання в деяких випадках відрізняються від цілей майбутньої професійної діяльності, а внутрішні виховні мотиви, збігаючись з поставленими цілями, будуть багато в чому розходитися з професійними цілями. Виходячи з цього, можна зробити висновок, що процес формування мотиваційної готовності має свої особливості, на відміну від навчальної мотивації, але тим не менше тільки у взаємозв'язку і єдності один з одним вони забезпечують якісно високий рівень готовності.

Мотиваційна готовність має внутрішні (суб'єктивні) і зовнішні (об'єктивні) умови її формування. Суб'єктивні умови формування мотиваційної готовності до професійної діяльності управлінців закладів освіти залежать від об'єктивних умов, пов'язаних з реальною системою навчання, яка створює умови для активної роботи студентів, що призводить до необхідних професійних змін у власній особистості. Однак діяльність суб'єкта навчання – студента ЗВО – залишається визначальною. Як справедливо зазначає О. Povidaychuk, сформувати мотиви з процесі виховання неможливо. У процесі виховання і соціалізації особистості формується будівельний матеріал, який в подальшому буде використовуватися для мотивації дії або вчинку. Цей матеріал являє собою такі особистісні освіти, як інтереси і схильності, моральні принципи, світовідчуття, самооцінка, формування яких є завданням педагогіки. Отже,

ззовні формуються не мотиви, а мотиватори (а разом з ними і мотиваційна сфера особистості) [70].

Формування мотиваційної готовності до професійної діяльності – це тривалий процес, який відбувається протягом усього періоду навчання в навчальному закладі, в ході якого видозмінюється, трансформується мотиваційна готовність, стає стійким і тривалим вихованням особистості.

Мотиваційна готовність управлінців закладів освіти – це комплексне формування системи базових компонентів, що утворюють єдину цілісну структуру, що знаходиться в процесі постійного розвитку під час навчання в ЗВО. Розвиток кожного з компонентів мотиваційної готовності підпорядковується розвитку системи в цілому. При розробці мотиваційної готовності до професійної діяльності управлінців закладів освіти можна виділити ряд етапів: професійно-орієнтований, гносеологічний, коригувальний, кожен з яких характеризується набором компонентів, складових структуру готовності.

Відповідно до стандартних термінів оволодіння базовою професійною освітньою програмою середньої професійної освіти за медичними спеціальностями кожен з етапів формування мотиваційної готовності має свої особливості, певні цілі і завдання.

Етап профорієнтації – це період посиленого розвитку мотиваційної готовності. Метою даного етапу формування мотиваційної готовності є адаптація студентів ЗВО до навчальної та професійної діяльності. Досягнення поставленої мети передбачає вирішення ряду конкретних завдань: формування ставлення до оволодіння основами професії управлінця закладу освіти; визначення сутності та соціальної значущості його професійної діяльності; розвиток стійкого інтересу до майбутньої професії, професійних мотивів, самостійності, професійного іміджу «Я – управлінець закладу освіти».

На даному етапі мотиваційна готовність, на нашу думку, включатиме наступне: компоненти – стимулюючий (мотиви професійного вибору, мотив самооцінки, пізнавальні мотиви), установчий (мотив досягнення успіху, мотив

цілепокладання і самооцінки), аксіологічний (мотив співпереживання, мотив афіліації, самоповаги і самореалізації).

Професійно-орієнтований етап найбільш вдалий для розвитку мотиваційної готовності, так як ступінь засвоєння необхідних професійних знань, умінь, навичок, інтересів, тобто професійна компетентність майбутнього фахівця з управління залежить від зацікавленості, адекватного розуміння професії і своїх здібностей в професії.

Гносеологічний етап – це період зміцнення мотиваційної готовності до професійної діяльності. Метою формування мотиваційної готовності на даному етапі можна визначити як закріплення у свідомості студентів професійного образу «Я – управлінець закладу освіти». В якості пріоритетних завдань, визначених відповідно до мети, виділяються наступні: усвідомлення студентами цілей і цінностей діяльності майбутнього фахівця; розвиток професійних інтересів, мотивів; накопичення досвіду регуляції поведінки, емоційного стану; посилення професійної відповідальності за результати діяльності, самооцінка рівня професійної підготовки та мотиваційної готовності; актуалізація знань, умінь та навичок у процесі проведення навчальних та виробничих практик.

Таким чином, рішення всіх цих проблем на гносеологічному етапі становлення виводить мотиваційну готовність до професійної діяльності на більш високий рівень її розвитку. Саме тут відбувається зближення навчальної мотивації з мотивами реальної управлінської діяльності (формування навчальної та професійної мотивації), з'являються нові соціально значущі мотиви, завершується формування мотиваційної готовності і перетворення її в стійке виховання особистості.

На цьому етапі, на нашу думку, можна виділити наступні компоненти мотиваційної готовності: когнітивні (знання про сутність мотивації та її складових, сукупність пізнавальних мотивів, необхідних для розвитку професійних знань, розуміння і пошуку шляхів вирішення професійних завдань, мотив самоактуалізації), операційно-маніпуляційні (система пізнавальних мотивів, спрямованих на оволодіння навичками, методами, прийомами професійної діяльності, які сприяють розвиток творчого мислення,

організаторських здібностей, управлінського мислення, а також мотивів цілепокладання, успіху, самореалізації), емоційно-вольового (мотив самоконтролю, професійної відповідальності, мотив альтруїзму, самоповаги і співпереживання).

Коригувальний етап – це період найвищого рівня розвитку мотиваційної готовності. Кінцевою метою формування мотиваційної готовності до професійної діяльності на даному етапі є самореалізація особистості в процесі професійної діяльності та орієнтація її на високі результати в управлінській практиці. Досягнення поставленої мети можливо шляхом вирішення наступних завдань: формування здібностей керувати своєю професійною діяльністю, активізувати свій мотиваційний потенціал в залежності від умов праці; закріплення професійно значущих потреб, мотивів, цінностей, властивостей особистості; позитивна самооцінка професійних дій, поведінки.

На коригувальному етапі доцільно виділити наступні компоненти мотиваційної готовності: аналітичний і синтетичний (самооцінка професійної підготовленості), рефлексивний (рефлексивні здібності), практико-орієнтований (вміння планувати, організовувати і коригувати майбутню професійну діяльність, вибудовувати відносини в професійній групі).

Всі компоненти, які ми виділяємо на етапі корекції, включають в себе ті ж мотиви, про які ми говорили вище, розглядаючи інші компоненти мотиваційної готовності. Їх відмінною рисою буде лише те, що на даному етапі всі мотиви повинні знайти своє реальне втілення в професійній діяльності і стануть основою для подальшого самовдосконалення випускника ЗВО.

Отже, формування мотиваційної готовності до професійної діяльності в управлінців закладів освіти – це динамічний, поетапний процес, розвиток якого йде по шляху вдосконалення, природного закріплення від першого року навчання до закінчення навчання. У процесі навчання учні ставлять все більш значущі для них цілі і завдання, змінюються мотиви, ускладнюється зміст мотиваційної готовності.

Для оцінки ступеня сформованості мотиваційної готовності у випускників ЗВО виходимо з наступних положень:

– мотиваційна готовність до професійної діяльності є результатом навчальної та професійної діяльності студентів, визначає ступінь ставлення до майбутньої професійної діяльності і проявляється в професійній спрямованості на успішне здійснення управлінської діяльності;

– ступінь мотиваційної готовності майбутнього фахівця можна визначити як міру відповідності особистості здатності контролювати і коригувати свою діяльність, систему мотивів, цінностей відповідно до існуючих умов і вимог;

– визначення рівня сформованої мотиваційної готовності до професійної діяльності вимагає виділення системи критеріїв, що відображають основні закономірності формування мотиваційної готовності особистості, і ряду показників як характеристик критерію.

Залежно від сили і характеру прояву мотиваційної готовності її можна розділити на три рівні: високий, середній, низький.

Високий рівень мотиваційної готовності характеризується стійким інтересом не тільки до навчальної, а й до професійної діяльності; розуміння цілей професійної діяльності та соціальної значущості роботи медичного працівника; прагнення глибоко оволодіти професійними знаннями, вміннями і творчо застосувати їх на практиці; вираженість професійних мотивів – досягнення успіху, приналежність, емпатія, альтруїзм, професійна відповідальність, постійний самоконтроль; самостійна постановка довгострокових цілей професійної діяльності та їх досягнення; яскраво виражені рефлексивні здібності; позитивна самооцінка власної діяльності; широкий спектр самореалізації, що носить творчий характер; задоволеність вибором професії медичного працівника; адекватне сприйняття себе як суб'єкта управлінської діяльності, бажання працювати за фахом і після закінчення ЗВО.

Середній рівень мотиваційної готовності характеризується нестійким інтересом до навчальної та професійної діяльності; прагнення до поверхневого засвоєння знань і умінь, застосування яких можливо в подібних ситуаціях; неповне формування професійних мотивів – досягнення успіху, приналежність, емпатія, альтруїзм, професійна відповідальність, самоконтроль; недостатнє розуміння цілей професійної діяльності та соціальної значущості роботи

керівника закладу освіти; не повністю сформовані рефлексивні здібності; недооцінка готовності до виконання професійної діяльності; відсутність вираження бажання реалізувати свій творчий потенціал; часткове задоволення вибором професії управлінця освітнього закладу, відсутність стійкого бажання працювати за обраною спеціальністю.

Низький рівень мотиваційної готовності характеризується ситуативним інтересом до навчальної та професійної діяльності; нерозуміння цілей майбутньої професійної діяльності; формальне, безсистемне засвоєння знань і умінь, репродуктивний характер застосування знань і умінь на практиці (реалізується за шаблоном); гострота мотивів уникнення невдач, неприйняття, егоїзм; уникнення відповідальності; недостатні рефлексивні здібності; низька оцінка власної діяльності; нереалізований потенціал особистості; незадоволеність вибором професії управлінця закладом освіти, бажання змінити спеціальність.

Системоутворюючим показником оцінки мотиваційної готовності та виділення її рівнів, сформованим, на нашу думку, є адекватне сприйняття себе як суб'єкта управлінської діяльності, бажання працювати за обраною спеціальністю. У прояві того чи іншого рівня мотиваційної готовності велике значення має ступінь самореалізації особистості майбутнього фахівця на різних етапах професійної підготовки, що відображає задоволення інтересів, очікувань, потреб в існуючих умовах освітнього середовища ЗВО.

Таким чином, мотиваційна готовність майбутнього управлінця закладом освіти, виступаючи в якості особливого внутрішнього стану спрямованості на виконання професійної діяльності, має складну структуру, утворену єдністю компонентів, між якими існують тісні взаємозв'язки. Сформована мотиваційна готовність до професійної діяльності є фундаментальною умовою успішної адаптації, професійного зростання, досягнення професіоналізму.

3.3 Експериментальна оцінка динаміки сформованої мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти до майбутнього професійного становлення

Для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів нами на годинах куратора у магістрів в другому семестрі використовувався пояснювально-ілюстрований метод, з використанням навчальної та методичної літератури, відеофільмів, слайдів, демонстраційний матеріал. Години куратора відбувалися щотижня і проходили у вигляді бесіди-розмови, де студенти робили доповіді про наукові теорії мотиваційної готовності майбутнього фахівця з управління закладами освіти та їх майбутнього професійного становлення. Крім традиційного здобуття та закріплення знань у цій царині вирішувалося завдання вдосконалення вміння працювати студентів з інформацією, аналізувати та узагальнювати отримані знання аргументовано захищати свою думку в дискусії. Темами для розгляду були «Сучасні напрямки розвитку управлінської діяльності керівника освітнього закладу», «Мотивація управлінської активності», які проходили у вигляді дискусій та діалогу з аудиторією.

Для розвитку вміння та навичок застосовувалося відтворення окремих вправ та технік, що мотивувало магістрів до майбутньої діяльності. Для активізації професійного мислення на годинах куратора застосовувалися такі методи, як евристичні бесіди, навчальні дискусії. Для розвитку пізнавальних інтересів та здібностей застосовувалися такі методи як вирішення ситуаційних завдань, ділові ігри «Я керівник», «Ведення переговорів».

Для діагностики рівня сформованості у студентів готовності до професійної мотивації ми використовували методику К. Замфіра в модифікації А. Реана, в основу якої покладено концепцію про внутрішню та зовнішню мотивацію.

В опитуванні взяли участь 18 магістрів спеціальності «Управління закладами освіти» першого року навчання на початку навчання та на його завершенні (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Основні мотиви вибору професії студентами магістратури

№ п/п	Запитання	Усереднені відповіді студентів від 1% до 100%	
		1 рік навчання	2 рік навчання
1.	Соціальні	45	68
2.	Моральні	50	62
3.	Естетичні	26	49
4.	Пізнавальні	70	95
5.	Творчі	40	70
6.	Пов'язані зі змістом праці	12	29
7.	Матеріальні	40	63
8.	Престижні	20	85
9.	Утилітарні (намагання зі всього мати користь)	15	20

Дані нашого дослідження представлені у табл. 3.2 рівень сформованості у студентів магістратури мотиваційної готовності до професійної діяльності.

Рівень сформованості у студентів мотиваційної готовності до професійної діяльності значно знизився: з 37% до 32% – за середнім рівнем; з 40% до 18% – за низьким. Збільшилася кількість студентів (з 23% до 47%), що мають високий рівень сформованості мотиваційної готовності до професійної діяльності.

Таблиця 3.2

Рівень сформованості у студентів мотиваційної готовності до професійної діяльності

№ п/п	Рівень сформованості мотиваційної готовності	Кількість студентів, %	
		На початку першого семестру	На завершенні третього семестру
1.	Високий	23	47
2.	Середній	37	32
3.	Низький	40	18

Отже, проблему покращення процесу освіти вирішує стимулювання навчальної діяльності студентів магістратури, оскільки це тісно взаємопов'язано з подальшим набуттям компетентності майбутнім фахівцем з управління закладами освіти. Визначено, що основним завданням при підготовці майбутніх фахівців до професійного становлення є надання їм фахових знань та відповідної підтримки у мотивації й розвитку інтересу до навчання у ЗВО.

Висновки до третього розділу

Професійне становлення є цілісною системою, де важлива роль відводиться мотиваційній сфері, комунікативній професійно-пізнавальній спрямованості. Професійне становлення здійснюється послідовно, поетапно протягом усього життєвого шляху.

Система мотивів відображає єдність спонукань студента до навчання та професійної діяльності, що дозволяє йому активно прагнути оволодіння загальнокультурними, навчально-пізнавальними та професійними компетенціями. Стійкість і інтенсивність прояви професійних інтересів впливають подолання труднощів адаптацію навчальної діяльності, успішність освоєння способів організаційно-технологічної діяльності.

Сутність мотиваційної готовності до професійної діяльності розкривається через категорії: мотив, ставлення, інтерес, цінності, здібності, що визначають успішність оволодіння основами роботи.

Мотиваційна готовність до професійної діяльності є результатом навчальної та професійної діяльності студентів, визначає ступінь ставлення до майбутньої професійної діяльності і проявляється в професійній спрямованості на успішне здійснення управлінської діяльності.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Пізнавальна діяльність студентів уможлиблює формування мотивів, значимих для їхнього професійного становлення, при цьому професійна мотивація визначається головним чином як позитивне ставлення до професії. Визначення основних мотивів вибору професії у студентів спеціальності «Управління закладами освіти» відбувалося за методикою Є. Павлютенкова (жовтень, 2022 р., 1 рік навчання в магістратурі).

Для вивчення мотивації навчання у ЗВО за основу нами було взято три основні критерії. Вибірка 14 студентів бакалаврату (4 курс) спеціальності «Соціальна робота». Порівняльний аналіз результатів опитування серед студентів різних курсів сприяв виявленню того, що з часом у студентів з 3 курсу мотивація до професійної діяльності знижується, багато студентів втрачають інтерес до здобуття знань, тоді як інтерес є важливою стороною мотивації.

Для діагностики рівня сформованості у студентів готовності професійної мотивації було використано методику К. Замфіра в модифікації А. Реана. В опитуванні взяли участь 18 магістрів спеціальності «Управління закладами освіти» першого року навчання на початку навчання та на завершенні другого семестру.

Рівень сформованості у студентів мотиваційної готовності до професійної діяльності значно зріс: з 40% залишилося лише 22% студентів із низькою мотиваційною готовністю. Збільшилася кількість студентів (з 23% до 33%), що мають високий рівень.

Мотивація є тією рушійною силою, яка формує особистість здобувача вищої освіти, визначає його ставлення до обраної професії, своєї праці, здобутків у трудовій та навчальній діяльності. Вона пронизує усі структурні освіти особистості: спрямованість, характер, емоції, здібності, психічні процеси, стан та ін. Мотиваційну готовність до професійної діяльності розглядаємо як складну психічну властивість індивіда, сукупність елементів, що визначаються динамічною структурою та функціональними залежностями; як поєднання мотивів, цінностей, установок, знань, умінь, навичок та певних особистісних якостей, об'єднаних у професійну самосвідомість студентів. Мотиваційна

готовність поєднує у собі всі елементи дії, необхідні для успішного виконання встановленої цілі.

Професійне становлення студентів розглядається у єдності п'яти компонентів: цільового; мотиваційного; змістовного; процесуального та рефлексивно-оцінного. Професійне становлення особи розпочинається з періоду навчання в освітній організації, коли підрастаюча людина замислюється про свою майбутню діяльність і закінчується завершенням професійної діяльності. Ми розглядаємо професійне становлення як безперервний динамічний процес, що сприяє визначенню особистістю свого місця у професійній діяльності та як цілісну систему, де важливе місце відводиться мотиваційній сфері та комунікативній професійно-пізнавальній спрямованості.

Під професійним становленням фахівця у ЗВО розуміємо поступовий та цілеспрямований розвиток фахових якостей на основі спеціально організованої навчальної та квазіпрофесійної діяльності у процесі освоєння майбутньої професії, що забезпечує адаптацію та ціннісно-мотиваційне ставлення до оволодіння професійними компетенціями.

Структура професійної мотивації представляється мотивами «хочу», «можу», «треба». Система мотивів відтворює єдність спонукань здобувачів вищої освіти до навчання та професійної діяльності та активізує оволодіння загальнокультурними, навчально-пізнавальними та професійними компетенціями. Мотивація взаємопов'язана із відповідними мотивами, інтересами, відносинами, установками та прагненнями. Змістом компонентів мотивації є пізнавальний, професійний, особистісний мотиви.

Готовність до діяльності визначаємо через психічний стан. Готовність є якістю особистості, об'єктивною передумовою, умовою ефективної діяльності людини, яка проявляється і формується лише в освітній діяльності та має складну динамічну структуру, утворену сукупністю взаємопов'язаних, відносно самостійних компонентів. Формування мотиваційної готовності до професійної діяльності відбувається в навчальній діяльності, його пов'язують з навчальною мотивацією та є тривалим процесом.

Проведена експериментальна оцінка динаміки сформованої мотиваційної готовності здобувачів вищої освіти до майбутнього професійного становлення показала, що у 18 магістрів спеціальності «Управління закладами освіти» першого року навчання на початку навчання та на його завершенні були різні результати. Так, рівень сформованості у студентів мотиваційної готовності до професійної діяльності значно знизився за середнім рівнем (з 37% до 32%) та низьким (з 40% до 18%), однак збільшилася кількість студентів (з 23% до 47%), що мають високий рівень сформованості мотиваційної готовності до професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеева С., Арістова Н, Малихін О., Попов Р. Дидактичні форми організації освітнього процесу сучасного закладу освіти. *Актуальні питання у сучасній науці*, 2022. №1 (1). С. 339–347.
2. Артюшина М. В., Котикова О. М., Романова Г. М. Психолого-педагогічні аспекти реалізації сучасних методів навчання у вищій школі: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2007. 528 с.
3. Басенко Р. Цілісна освіта особистості: історико-педагогічні та інноваційні виміри дефініцій. *Імідж сучасного педагога* : електрон. наук. фах. журн. 2022. № 1 (202). С. 46–51.
4. Білецька Г.А. Природничо-наукова підготовка майбутніх екологів у вищих навчальних закладах : моногр. Хмельницький : ХНУ, 2014. 378 с.
5. Білявська О. О. Професійна компетентність учителя як складова ефективної педагогічної діяльності [Електронний ресурс]. URL: <http://lib.mdpu.org.ua/nvs/>
6. Богацька Н. Мотивація як основний чинник підвищення ефективності праці на підприємстві. *Глобальні та національні проблеми економіки*, 2015. № 3. С. 210–214.
7. Богданов Ю.В. Мотивація студента до навчання: теорія і практика. *Terra Economicus*, 2013. № 4. С. 253–257.
8. Боднар О., Горішна О. Організаційна компетентність керівника в умовах змін. *Професійна компетентність керівника сучасного закладу освіти: код епохи*. Матер. Всеукраїнської наук.-практ. конф.: за заг. ред. В.В. Гуменюк. Хмельницький : ОППО, 2020. С. 71–77. URL : https://drive.google.com/file/d/1SgCL8MqUHFu70HsNnrzjYpt_eOAvJaTM/view?usp=sharing
9. Бойчук Ю., Єдинак Г., Галаманжук Л., Ключ О., Скавронський О. Дослідження інтересу студенток до розвитку фізичних якостей педагогічними засобами й методами. *Вісник Кам'янець-Подільського національного*

університету імені Івана Огієнка: *Фізичне виховання, спорт і здоров'я людини*. 2019. Вип. 13. С. 29–34. DOI: 10.32626/2227–6246.2019–13.29–33 ISSN 2309–8082

10. Бокшиц О., Каменська І., Мірошніченко, Д. Історія розвитку та сучасний стан формування фахової мотивації у майбутніх педагогів професійного навчання. *Society. Document. Communication. Соціум. Документ. Комунікація*, 2022. №15. С. 12–32. <https://doi.org/10.31470/2518-7600-2022-15-12-32>

11. Бондаревська К. В., Товмашенко Т. О. Стимулювання персоналу: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії. *Молодий вчений*, 2015. №3(18). С. 26–31.

12. Вакуленко В. Роль професійної мотивації в розвитку професіоналізму викладача вищої школи. *Молодь і ринок*. 2015. № 4. С. 16–19.

13. Водолазська Т. В. Міфи Нової української школи: Як педагогам дати собі раду в умовах змін. *Імідж сучасного педагога*, 2019. №1 (184). С. 8–11. URL : [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2019-1\(184\)-8-11](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2019-1(184)-8-11)

14. Воронцова Е. В. Ключові і професійні компетентності сучасного вчителя в Новій українській школі. *Нові технології навчання*, 2020. №94. С. 65–72.

15. Гавриляк Л. Комунікативна компетентність як складова професійної підготовки сучасного фахівця. *Scientific journal «ΛΟΓΟΣ. The art of scientific mind»*, 2019. №3. С. 70–73.

16. Гаркавцев Є. І. Педагогічні умови формування професійної надійності майбутніх працівників органів внутрішніх справ України : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2015. 292 с.

16 а. Горбенко Л. Професійне становлення фахівця вищої школи: мотиваційний аспект. Інновації в освіті: реалії та перспективи розвитку : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 11 травня 2023 р.). Тернопіль : ЗУНУ, 2023. С. 205–207.

17. Гриценюк Л. І. Мотивація навчання студентів-правознавців. *Науковий вісник КНУВС*. Київ, 2010. Вип. 4 (71). С. 179–187.

18. Заєць І. Структурні складові мотивації професійного становлення здобувачів професійно-технічної освіти. *Наукові перспективи (Naukovi perspektivi)*, 2021, №10 (16).

19. Заїка В. М., Басенко Р. О. Особливості мотивації педагогічної діяльності як чинник становлення особистості в освітньому інноваційному середовищі. *Імідж сучасного педагога*, 2022. №2(203), С. 30–35. URL : [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2022-2\(203\)-30-35](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2022-2(203)-30-35)

20. Зайцева І. В. Комунікативна компетентність як складова комунікативної культури та основа професіоналізму фахівця. *Perspective directions for the development of science and practice : Abstracts of XVIII International Scientific and Practical Conference. Athens, Greece. 2021. P.110–113.* URL : <https://eu-conf.com>

21. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. ULR : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

22. Занюк С.С. Психологія мотивації : навч. посіб. Київ : Либідь, 2002. 304 с.

23. Запорожцева Ю. Індивідуальна освітня траєкторія розвитку педагога-запорука його професіоналізму. *Актуальні питання у сучасній науці*, 2023. №8 (14).

24. Захаренко Л. М., Малогорова О. О., ЮрченкоШеховцова Т. І. Дослідження особливостей навчальної мотивації курсантів випускного курсу. *Право і Безпека*. 2018. Т. 69, № 2. С. 136–145.

25. Каменська І. С., Бокшиц О. М. Особливості формування професійно-термінологічної компетентності майбутніх фахівців із охорони праці. *Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського*, 2020. №4(123). С. 25-33.

26. Кириченко Р. В., Колодяжна А. В. Психологічне дослідження навчально професійної мотивації майбутніх педагогів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*, 2021. Вип. 13(58). С. 48–59. DOI: 10.31392/NPUnc.series12.2021.13(58).05

27. Климчук А. О. Мотивація персоналу як складова ефективного управління підприємством. *Вісник соціально-економічних досліджень*: зб. наук. праць, Одеса: ОНЕУ, 2016. №60. С. 135–137.

28. Климчук А. О., Михайлов А. М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, 2018. №1. URL : <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>.

29. Климчук В. О., Горбунова В. В. Внутрішня мотивація учбової діяльності молоді: теорія, методика, програма розвитку : моногр. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 110 с.

30. Кремень В. Г. Філософія освіти XXI століття. *Педагогіка і психологія*. 2003. № 1 (XXXVIII). С. 6–16.

31. Кривцов В., Ковальчук Н., Кривцов, В. Деякі аспекти професійної мотивації здобувачів вищої освіти. *Вісник науки та освіти*, 2023. №. 1 (7).

32. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. *Ефективна економіка*, 2016. № 4. URL : <http://www.economy.nauka.com.ua>

33. Лещенко Т. О. Дослідження мотивації до навчально-професійної діяльності студентів медичного університету. *Інноваційна педагогіка*. 2023. Вип. 56, Т. 1. С. 74–78.

34. Лещенко Т. О., Шевченко О.М. Мотивація навчальної діяльності здобувачів вищої освіти як провідний чинник підготовки фахівців. *Trends in the development of science in the modern world : proceedings of the XXXIII International scientific and practical conference, Graz, Austria, 23–26 August 2022*. Graz : International Science Group, 2022. P. 247–251.

35. Лукіяничук А. М. Ціннісна основа мотивації професійної діяльності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О. *Підготовка майстра виробничого навчання, викладача професійного навчання до впровадження в освітній процес інноваційних технологій* : матер. IV Всеукр. науково-методичного семінару (5 листоп. 2020 р.) Глухівський НПУ ім. О. Довженка., м. Глухів, Україна, 2020. С. 60–61.

36. Лукіяничук А.М. Мотивація професійної діяльності педагогічних працівників : методичні рекомендації. Біла Церква : БІНПО ДЗВО УМО, 2020. 46 с.

37. Ляшенко Р. О. Розвиток мотивації особистості майбутнього фахівця в процесі професійної самоактуалізації. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*, 2022. №207. С. 217–221. URL : <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2022-1-207-217-221>

38. Малинівська Л. І., Васильєва Р. Ю., Семенець Л. М. Психолого-педагогічні аспекти формування готовності до професійної діяльності фахівців з охорони праці та цивільного захисту. *Інноваційна педагогіка*, 2018. № 4. С. 36–38.

39. Матієнко Т. Мотивації у професійній діяльності працівників правоохоронних органів. *Південноукраїнський правничий часопис*, 2017. С. 145–148.

40. Меленчук І., Яремко І. Підвищення мотивації персоналу як чинника ефективності діяльності організації. *Grail of Science*, 2022. №17. С. 94–98.

41. Нежданова Н. В. Емпіричний аналіз динаміки мотивації майбутніх фахівців як важливої складової структури їх професійних якостей. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова*. Серія : Психологія. 2015. Т.20. Вип. 3 (37). Ч. 1 С. 71– 81.

42. Нетребя М. М., Ровенська Ю. В. Організаційно-методичні засади діяльності класного керівника у закладі загальної середньої освіти в умовах нової української школи. *Освітній менеджмент*, 2020. № 4. С. 93–101.

43. Олексєєва С. В. Наукові теорії розвитку професійної кар'єри в сучасних концепціях професійної педагогіки. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми* : зб. наук. праць. Київ – Вінниця: Планер, 2014. Вип. 38. С. 100–103.

44. Освіта дорослих: енциклопедичний словник / За ред. В.Г. Кременя, Ю.В. Ковбасюка; [упоряд.: Н.Г. Протасова, Ю.О. Молчанова, Т.В. Куренна; ред. рада: В.Г. Кремень, Ю.В. Ковбасюк, Н.Г. Протасова та ін.]; Нац. акад. пед. наук

України, Нац. акад. держ. упр. при Президен(тові України [та ін.]. К.: Основа, 2014. 496 с.

45. Пахомова Н. Г. Мотивація як основа формування інтегративних знань у процесі професійної підготовки. *Психологія і особистість*. 2017. №1(11). С. 223–236.

46. Повідайчик О. С. Теорія і практика підготовки майбутніх соціальних працівників до науково-дослідницької діяльності: дис. ... докт. пед. наук: 13.00.04 / Тернопільський національний педагогічний університет імені В. Гнатюка. Тернопіль, 2019. 580 с.

47. Потапенко С. Мотивація співробітників як засіб підвищення професійної надійності працівників. *Сучасні проблеми управління*, 2021. С. 228-231.

48. Ребуха Л., Кравець Х. Концептуальні основи розвитку підготовки викладачів вищої школи до управлінської діяльності. Інновації в освіті: перспективи розвитку: матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції. (Тернопіль, 20 трав. 2021 р.) Тернопіль: ЗУНУ, 2021. С. 191–193.

49. Ребуха Л., Миськів О. Мотиваційне поле навчальної діяльності старшокласників. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України (Електронне наукове фахове видання)*. Випуск 1/2011

50. Севастьянова Ж. Професійна мотивація викладача вищого навчального закладу як психологічна проблема. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. Серія «Актуальні проблеми психології». 2011. Вип. 10. С. 153–159.

51. Сікун О. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. *Молодий вчений*, 2019. № 1 (65), С. 506–510.

52. Сметанський М. І. Педагогічні умови активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів. *Наук. записки ВДПУ ім.М Коцюбинського*. Серія: Педагогіка і психологія. 2000. Вип. 2. С. 7–12.

53. Струк А. В. Професійна мотивація майбутніх вчителів початкової школи у процесі формування лексико-народознавчої компетентності. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 2019. № 67, Т. 1. С. 63-66.

54. Урманов Ф. Ш., Касімова А. А. (Мотивація –основний чинник ефективності трудової праці. *Вісник ЖДТУ*, 2017. № 4. С. 98–102.

55. Хижняк І., Вікторенко. І. Стан сформованості мотивації майбутніх учителів початкових класів до професійної діяльності в умовах НУШ. *NewInception*, 2022. №3-4 (5-6). С. 41–51.

56. Цибулько Л. Г. Формування мотивації професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти як умови їх високого професіоналізму. *Гуманізація навчально-виховного процесу у: збірник наукових праць*, 2023. №1(103). С. 100–109.

57. Чистякова М., Козак Є., Петров А., Авінов В., Гурман Л., Ладияк А., Воронецький В. Формування мотивації студентів до саморозвитку та самоосвіти. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Фізичне виховання, спорт і здоров'я людини*, 2021. №20. С. 57–60.

58. Шапаренко Х. А. Теорія і практика особистісного самовдосконалення майбутніх педагогів дошкільної освіти: монографія. Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2018. 347 с.

59. Шевченко О. М. Адаптація студентів-першокурсників до умов навчального процесу. *Medical students' conference in Poltava: матеріали 74-ї Всеукраїнської студентської наукової конференції (MEDSCOP 2018)*, м. Полтава, 29-30 березня 2018 р. Полтава, 2018. С. 106–107.

60. Шевченко О. М., Владимірова В.І. Емпіричне дослідження характерологічних особливостей студентів-медиків із різними стратегіями поведінки в конфлікті. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Вип. 10. С. 199–206.

61. Юрченко В. І., Гриценко Л. І. Вплив конкурсу-квесту на ставлення учасників освітнього процесу до реформи «Нова українська школа». *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, 2020. №45 (48), С. 110–121. URL : <http://sssppj.org/index.php/ssj/article/download/147/143/>

62. Bahramia V., Hosseinia M., & Reza Atai M. Exploring research-informed practice in English for academic purposes: A narrative study. *English for Specific Purposes*, 2019. 54, 152–165. DOI: 10.1016/j.tate. 2018.05.012

63. Brian T. Professional and personal development through lifelong learning. <https://www.briantracy.com/blog/business-success/the-pursuit-of-mastery-and-lifelong-learning-personal-development-hard-work/> (Last accessed: 11.03.2021).

64. Ching K. L., & Ching C. C. Past is prologue: Teachers composing narratives about digital literacy. *Computers and Composition*, 2012. 29, 205–220. URL : <http://dx.doi.org/10.1016/j.compcom.2012.05.001>

65. Craig C. J. «Data is [G]od»: The influence of cumulative policy reforms on teachers' knowledge in an urban middle school in the United States. *Teaching and Teacher Education*, 2020. 93 (103027). DOI: 10.1016/j.tate.2020.103027

66. Dahl K. K. B. Narrative learning through life: Kenyan teachers' life-stories and narrative learning, and what this means for their relation to the teaching profession. *International Journal of Educational Development*, 2015. 40, 145–155. DOI: 10.1016/j.ijedudev.2014.10.006

67. Khyzhniak I., Viktorenko I. Primary School Teachers' Attitude to the New Ukrainian School Reform. In *Advances in Economics, Business and Management Research*, proceeding of the International Conference on Economics, 2021. (March 10-11). *Law and Education Research (ELER 2021)*, 170 (pp. 299–305). Kyiv. URL : <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210320.051>

68. Loyens S. M., Magda J., Rikers R. M. Self-directed learning in problem-based learning and its relationships with self-regulated learning. *Educational Psychology Review*, 2008. №20. P. 411–427.

69. Mäkinen M. Becoming engaged in inclusive practices: Narrative reflections on teaching as descriptors of teachers' work engagement. *Teaching and Teacher Education*, 2013. 35, 51–61. DOI: 10.1016/j.tate.2013.05.00

70. Povidaychuk O., Popyk M., Reblyan A. Мотиваційні аспекти науково-дослідницької діяльності студентів закладів вищої освіти. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*, 2022. №1(50). С. 219–222. URL : <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2022.50.219-222>

71. Pulvermacher Y., & Lefstein A. Narrative representations of practice: What and how can student teachers learn from them? *Teaching and Teacher Education*, 2016. 55, 255–266. DOI: 10.1016/j.tate.2016.01.013

72. Ryan R. M., Deci E. L. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*. 2000. №25. P.54–67.

73. Shogren K. A. Culture and self-determination: A synthesis of the literature and directions for future research and practice. *Career Development for Exceptional Individuals*. 2011. № 34. P. 115–127. URL : Doi: 10.1177/0885728811398271

74. Valentyna V., Tatiana S. Application of innovative learning technologies in a medical university is an integral component of the educational process. In *The 5th International scientific and practical conference “Modern and global methods of the development of scientific thought”*(October 25–28, 2022) Florence, Italy. *International Science Group*. 2022. 621 p. (p. 337).

75. Wolters C. A. Regulation of motivation: Contextual and social aspects. *Teachers College Record*, 2011. 113, 265–283.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ (МЕТОДИКА К. ЗАМІР В МОДИФІКАЦІЇ А. РЕАНА)

Методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності.

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

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

Обробка

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

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

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

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

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

Інструкція

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

№ п/п		У дуже незначній мірі	У достатньо незначній мірі	У невеликій, але значній мірі	У достатньо великій мірі	У дуже значній мірі
1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей					
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
6	Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					

Інтерпретація

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

$ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ та $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

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

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

Наприклад, неможливо два нижче приведені мотиваційні комплекси вважати абсолютно однаковими:

	ВМ	ВПМ	ЗНМ
1.	1	2	5
2.	2	3	4

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу: ЗНМ>ЗПМ>ВМ

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

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

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