МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Гуманітарно–правовий факультет

Кафедра психології

Кваліфікаційна робота

(тип кваліфікаційної роботи)

Магістр

(освітній ступінь)

на тему «Особливості професійної мотивації здобувачів вищої освіти в професійній підготовки (на прикладі майбутніх психологів)»

ХАІ.704.7–96п1.24О.053.10693542 КР

Виконав: здобувачка 6 курсу групи № 7–96п1

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
(код та найменування)

Спеціальність 053 «Психологія»
(код та найменування)

Освітня програма «Психологічне консультування та психотерапія»
(найменування)

Олеся ПАРХОМЕНКО
(ім'я та прізвище)

Керівник: Олександр ТИНЬКОВ
(ім'я та прізвище)

Рецензент: Дмитро ПРИХОДЬКО
(ім'я та прізвище)

Харків – 2024

Міністерство освіти і науки України
Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Факультет Гуманітарно–правовий факультет

Кафедра психології

Рівень вищої освіти другий магістерський

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
(код і найменування)

Спеціальність 053 «Психологія»
(код і найменування)

Освітня програма «Психологічне консультування та психотерапія»
(найменування)

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____ Юрій ГУЛИЙ
(підпис) (ініціали та прізвище)
«10» вересня 2023 р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Пархоменко Олеся Максимівна
(прізвище, ім'я та по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи «Особливості професійної мотивації здобувачів вищої освіти в професійній підготовки (на прикладі майбутніх психологів)»
керівник кваліфікаційної роботи Тиньков О.М., кандидат психол. наук, доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом Університету №2043–уч від «27»листопада 2023 року.
2. Термін подання здобувачем кваліфікаційної роботи «10» січня 2024 р.
3. Вихідні дані до роботи емпірично дослідити та виявити особливості професійної мотивації здобувачів вищої освіти в професійній підготовці (на прикладі майбутніх психологів).
4. Зміст пояснювальної записки (перелік завдань, які потрібно розв'язати) теоретично визначити сутність поняття мотив, мотивація та професійної мотивації, здійснити теоретичне дослідження явища готовності до професійної діяльності та особливостей прояву професійної мотивації здобувачів вищої освіти, емпірично дослідити особливості прояву професійної мотивації здобувачів вищої освіти, емпірично дослідити особливості прояву рівня професійної спрямованості здобувачів вищої освіти, емпірично дослідити особливості прояву рівня задоволеності здобувачів вищої освіти обраною професією, описати факторну структуру навчальної мотивації здобувачів вищої освіти 1 та 4 курсів навчання.
5. Перелік графічного матеріалу:
Рис. – 4
Табл. – 9

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	*Тиньков О. М., кандидат психологічних наук, доцент каф.704*	22.09.23	15.10.23
2	*Тиньков О. М., кандидат психологічних наук, доцент каф.704*	18.10.23	23.10.23
3	*Тиньков О. М., кандидат психологічних наук, доцент каф.704*	14.12.23	20.12.23

Нормоконтроль _____ Світлана КУЗЬМІНОВА «10» січня 2024 р.
(підпис) (ім'я та прізвище)

7. Дата видачі завдання «10» вересня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів кваліфікаційної роботи	Примітка
1.	Затвердження теми, мети та завдань роботи.	10.09.23–17.09.23	
2.	Складання плану роботи.	18.09.23–21.09.23	
3.	Аналіз літературних джерел. Написання першого розділу роботи.	22.09.23–15.10.23	
4.	Планування дослідження та підбір методик. Написання другого розділу роботи.	18.10.23–23.10.23	
5.	Проведення дослідження.	24.10.23–31.11.23	
6.	Статистична обробка отриманих даних.	01.12.23–13.12.23	
7.	Написання третього розділу роботи.	14.12. 23–20.12.23	
8.	Написання загальних висновків по роботі та оформлення тексту роботи.	21.12. 23–25.12.23	
9.	Передзахист.	26.12.2023	
10.	Внесення коректив до роботи.	27.12.23–30.12.23	
11.	Оформлення та підписання відповідної документації(висновок керівника, висновок кафедри, рецензія та довідка на предмет наявності порушень академічної доброчесності).	02.01.24–06.01.24	
12.	Підготовка електронної презентації та тексту доповіді.	07.01.24–09.01.24	
13.	Строк подання здобувачем роботи на кафедру.	10.01.24	
14.	Захист.	16–19, 22.01.24	

Здобувач _____ Олеся ПАРХОМЕНКО
(підпис) (ім'я та прізвище)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ Олександр ТИНЬКОВ
(підпис) (ім'я та прізвище)

Реферат

Кваліфікаційна робота: 61 с., 9 табл., 4 рис., 57 джерел.

Ключові слова: МОТИВ, МОТИВАЦІЯ, ПРОФЕСІЯ, ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ.

Об'єкт – професійна мотивація здобувачів вищої освіти. **Предмет** – особливості професійної мотивації здобувачів вищої освіти в професійній підготовці (на прикладі майбутніх психологів). **Мета** – емпірично дослідити та виявити особливості професійної мотивації здобувачів вищої освіти в професійній підготовці (на прикладі майбутніх психологів). **Методи:** теоретичний аналіз дослідження; психодіагностичний; методи математичної статистики. **Висновки:** визначена сутність поняття мотив, мотивація та професійної мотивації; розкрита сутність явища готовності до професійної діяльності та особливостей прояву професійної мотивації здобувачів вищої освіти; емпірично дослідженні особливості прояву професійної мотивації, рівня професійної спрямованості, особливості прояву рівня задоволеності здобувачів вищої освіти обраною професією; описана факторна структура навчальної мотивації здобувачів вищої освіти 1 та 4 курсів навчання.

Abstract

Qualification work: 61 p., 9 tabl., 4 figs., 57 sources.

Keywords: MOTIVE, MOTIVATION, PROFESSION, PROFESSIONAL MOTIVATION, PROFESSIONAL ACTIVITY.

The object of the research is the professional motivation of higher education applicants. **The subject of research is** the peculiarities of professional motivation of higher education students in professional training (on the example of future psychologists). **The purpose of the work is** empirically investigate and reveal the peculiarities of the professional motivation of higher education students in professional training (using the example of future psychologists). **Research methods:** theoretical analysis of the research; psychodiagnostic; methods of mathematical statistics. **Conclusions:** the essence of the concept of motive, motivation and professional motivation is determined; the essence of the phenomenon of readiness for professional

activity and the peculiarities of the manifestation of professional motivation of higher education seekers are revealed; empirically researching the peculiarities of the manifestation of professional motivation, the level of professional orientation, the peculiarities of the manifestation of the level of satisfaction of higher education seekers with their chosen profession; the factor structure of educational motivation of students of higher education in the 1st and 4th courses of study is described.

ЗМІСТ

ВСТУП ……..……..... 3

Розділ 1 ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ... 5

1.1 Психологічна сутність мотиву та мотивації…….…. 5

1.2 Загальна характеристика змісту професійної мотивації…….. 10

1.3 Готовність до професійної діяльності, як складова професійної мотивації…….…. 14

1.4 Особливості прояву професійної мотивації здобувачів вищої освіти……... 17

Висновки до першого розділу…….…….. 24

Розділ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ)…….… 26

2.1 Організація дослідження……... 26

2.2 Опис вибірки та методів дослідження…….. 28

Висновки до другого розділу…….… 29

Розділ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ)…….… 31

3.1 Особливості мотивів вибору професії здобувачами вищої освіти……... 31

3.2 Особливості професійної спрямованості здобувачів вищої освіти…….…... 38

3.3 Особливості прояву задоволеності професією здобувачами вищої освіти…… 41

3.4 Факторна структура професійної мотивації здобувачів вищої освіти…….. 44

3.5 Психолого–педагогічні рекомендації розвитку та підвищення навчальної мотивації здобувачів вищої освіти……..……... 48

Висновки до третього розділу 52

ВИСНОВКИ ……. 54

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ…….……. 57

ВСТУП

Актуальність. На сучасному ринку праці виникає необхідність у новому підході до підготовки фахівців, який базується на тісній взаємодії із системою освіти. Оскільки сучасний спосіб ведення виробництва та бізнесу орієнтований на соціальні цінності, потрібен новий рівень професійної мотивації. Сьогодення передбачає, що відповідальність за результати праці, вміння самостійно здобувати необхідні знання і творчо їх використовувати стають ключовими умовами професійного і кар'єрного зростання молодого спеціаліста. Вища професійна освіта визнається як фундаментальна частина системи безперервної професійної підготовки в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці.

Сьогодні висуваються нові вимоги до вищої освіти в сучасному світі, які пов'язані з еволюцією умов соціалізації. Одним з головних завдань є виховання компетентної особистості фахівця, що включає в себе розвиток таких якостей, як високий професіоналізм, активність, ініціативність, мобільність, відчуття відповідальності, навички роботи в різних умовах, прийняття самостійних рішень, перевагу праці, а також формування постійної потреби в оновленні знань і самовдосконаленні, розвитку культури міжособистісного спілкування та ін. Очевидно, що позитивна мотивація здобувачів вищої освіти до навчання успішно виконує ключову роль у формуванні такої особистості.

Становлення професійної мотивації здобувача вищої освіти є ключовим фактором його конкурентоспроможності. Сучасні умови вступу до закладів вищої освіти часто сприяють несвідомому і несамостійному вибору спеціальності та майбутньої професії. Тому необхідно коригування, керівництво та активізація процесу формування професійної мотивації з боку педагогів, батьків, керівників і суспільства в цілому.

Над проблемою професійної мотивації, втому числі здобувачів вищої освіти, працювали та працюють відомі зарубіжні та вітчизняні вчені: А. Осборн, У. Дж. Гордон, В. Білоус, Л. Горюнова, В. Козаков, О. Коваленко, Л. Орбан– Лембрик, А. Цимбалюк і С. Цимбалюк, Є. Шматков та ін.

Об’єкт – професійна мотивація здобувачів вищої освіти.

Предмет – особливості професійної мотивації здобувачів вищої освіти в професійній підготовці (на прикладі майбутніх психологів).

Мета – емпірично дослідити та виявити особливості професійної мотивації здобувачів вищої освіти в професійній підготовці (на прикладі майбутніх психологів).

Завдання дослідження:

1. Теоретично визначити сутність поняття мотив, мотивація та професійної мотивації;

2. Здійснити теоретичне дослідження явища готовності до професійної діяльності та особливостей прояву професійної мотивації здобувачів вищої освіти;

3. Емпірично дослідити особливості прояву професійної мотивації здобувачів вищої освіти;

4. Емпірично дослідити особливості прояву рівня професійної спрямованості здобувачів вищої освіти;

5. Емпірично дослідити особливості прояву рівня задоволеності здобувачів вищої освіти обраною професією;

6. Описати факторну структуру навчальної мотивації здобувачів вищої освіти 1 та 4 курсів навчання.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація, класифікація теоретичного матеріалу); психодіагностичні (методика «Мотив вибору професії» С. С. Гриншпун, опитувальник «Визначення рівня професійної спрямованості», методика «Дослідження задоволеності професією» В. О. Ядова, шкала «Академічної мотивації»); та методи математичної статистики (критерій Манна– Уітні, факторний аналіз).

Вибірка: 60 здобувачів вищої освіти ЗВО України (м. Харків, м. Запоріжжя, м. Київ). 30 здобувачів вищої освіти 1 курсу спеціальності «Психологія». 30 здобувачів вищої освіти 4 курсу спеціальності «Психологія».

Розділ 1 ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ

1.1 Психологічна сутність мотиву та мотивації

Термін «мотивація» охоплює більше аспектів, ніж слово «мотив». У сучасній психології праці воно використовується в двоякому розумінні:

1. Як система факторів, які запускають поведінку (включаючи потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення);

2. Як ознака процесу, що стимулює і підтримує активність на певному рівні [12; 18].

У цьому контексті термін «мотивація» буде використовуватися, в рамках даного дослідження, переважно в першому сенсі, за винятком моменту, коли вживання його іншого значення є доцільним і відповідним. Таким чином, мотивацію можна описати як сукупність психологічних чинників, які пояснюють виникнення, напрямок і активність робочої поведінки фахівця.

Будь– яку форму поведінки можна пояснити або внутрішніми, або зовнішніми причинами.

У першому випадку психологічні характеристики суб'єкта, такі як мотиви, потреби, цілі, наміри, бажання та інтереси, залишаються висхідним і остаточним поясненням.

У другому випадку причинами є зовнішні фактори, такі як стимули, що мають джерелом виникнення професійну ситуацію.

Іноді всі ці психологічні фактори, джерелом яких є сам працівник, і формують його поведінку. Саме вони, в такому випадку, вважаються особистісними диспозиціями, і в такому контексті говорять про диспозиційну та ситуативну мотивацію як внутрішню та зовнішню детермінацію поведінки.

Диспозиційна та ситуативна мотивація є незалежними. Диспозиції можуть мати вплив в результаті конкретної ситуації, і, навпаки, активація відповідних диспозицій (мотивів, потреб) може змінювати саму ситуацію, а точніше, сприймання самої ситуації суб'єктом. Як результат, розгляд ситуації повинен здійснюватися не лише в її фізичному контексті, але і в психологічному. Оскільки вона передається суб'єкту через його сприйняття та переживання, тобто те, як

працівник її розуміє та оцінює.

Мотивація служить поясненням цілеспрямованості дій, організованості та стійкості цільової діяльності, спрямованої на досягнення конкретної мети. відповідно, мотивація пояснює цілісність та впорядкованість дій.

На відміну від мотивації, мотив представляє собою особистісну властивість, що стає стійкою частиною суб'єкта поведінки і внутрішнім стимулом до виконання відповідних дій. Мотив можна трактувати як поняття, яке узагальнено має багато диспозицій.

У словнику дається таке визначення поняття «мотив»: «Мотив – предметний зміст потреби, для досягнення якого суб'єкта свого активу, спрямованого на діяльність. Спонукання суб'єкта до діяльності пов'язане з його потребно–мотиваційною сферою» [22; 24].

У короткому психологічному словнику пояснюється таке розуміння понять «мотив» і «мотивація»: «мотив» розглядається в наступних аспектах:

1. Як спонукання до діяльності;

2. Як сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що викликають активність суб'єкта і визначають її спрямованість;

3. Як сила, що спонукає до вибору спрямованості діяльності на предмет (матеріальний чи ідеальний), ради якого вона вироблена;

4. Як усвідомлювана причина, що лежить в основі вибору дій і вчинків особистості [1; 3].

І. Борис висловлює невпевненість щодо доцільності обговорення питань про те, що таке «мотив». Замість цього він пропонує зосередитися на більш чіткому позначенні та описі окремих явищ, які вважаються джерелом активності [7].

Інші дослідники припускають, що потрібно звузити зміст поняття «мотив» до конкретної реальності і ввести нові терміни для позначення інших аспектів. Термін «мотив» слід замінити на стійкі утворення мотиваційної сфери у вигляді конкретних потреб, а для позначення конкретного ситуативного утворення, що ініціює конкретну діяльність, слід використовувати термін «спонукання» [7].

У деяких дослідженнях «мотив» розглядається як продукт розумової

активності мозку. Наприклад, Ж. Годфруа визначає мотив як розсудливе рішення, за яким суб'єкт має вчинити певні дії [31].

Інший дослідник, Х. Хекхаузен, ще більш рішуче висловлюється, вважаючи «мотив» лише «конструктом мисленням», тобто теоретичним утворенням, а не реальним явищем. Він стверджує, що насправді немає жодних реальних мотивів, які можна спостерігати реально, тому що вони не є фактами реальності, які піддаються спостереженню. Вчений трактує мотиви як потреби (наприклад, «мотив влади» як потреба владарювання, «мотив досягнення» як потреба досягнення), особистісні властивості (такі як тривожність), чи зовнішні та внутрішні чинники, які приймають певну поведінку (наприклад,надання допомоги або вашої агресії). [31].

Отже, мотив можна визначити як одиницю в структурі діяльності, яка виконує рушійну функцію та призводить до безпосереднього поведінкового акту.

Якщо переходити до розгляду мотивації, то вона представляє собою внутрішню детермінацію поведінки та активності, її вплив також може бути зумовлений зовнішніми факторами та оточуючим середовищем. Важливо відзначити, що, хоча зовнішнє середовище впливає на людину фізично, мотивація є психічним процесом, що трансформує зовнішні стимули на внутрішнє спонукання.

Існують різні трактування мотивації як психічного явища. Деякі розглядають її як сукупність факторів, які направляють поведінку. В іншому трактуванні, мотивація являє собою сукупність мотивів. Треті розглядають її як спонукання, що розвиває активність та змінює її напрямок.

Загалом, мотивація розглядається як процес психічної регуляції конкретної діяльності, механізм виникнення, напрямок і способи здійснення конкретних форм діяльності, що представляють систему процесів, та відносяться до спонукання та активності [23; 25].

Усі визначення мотивації можна розглядати в контексті двох основних підходів. Перший підхід досліджує мотивацією з точки зору структурних аспектів, розглядаючи її як сукупність факторів і мотивів. В даному контексті, мотивація

зумовлена збільшенням потреб та цілями особистості, рівнем амбіцій та ідеалів, умовами діяльності (об'єктивними і суб'єктивними аспектами, такими як знання, уміння, здатність, характер) та світоглядом, переконаннями та орієнтацією особистості. За участю цих факторів здійснюється прийняття рішень та формування намірів [33].

Другий підхід розглядає мотивацію не як статичне явище, а як динамічний процес, механізм.

Теоретичний аналіз показав, що в психологічній теорії є дві великі категорії, через які досліджується мотивація: прямі та опосередковані мотиви.

Прямі мотиви включаються в сам процес діяльності і з урахуванням соціально значущих цілей і цінностей цієї діяльності; тоді як опосередковані мотиви пов'язані із ціннісною сферою особистості. Ці цінності не притаманні самій діяльності, але, принаймні частково, задовольняються через неї. До прямих мотивів відносяться: когнітивні (бажання проведення творчих досліджень, процес вирішення завдань, самоосвіта, прогресування в отриманні нових знань) та мотиви особистісного розвитку (необхідність постійного інтелектуального та духовного зростання, розширення кругозору та ерудиції, підвищення загального культурного рівня).

У структурі опосередкованих мотивів розрізняються: соціальні (розуміння необхідності вищої освіти; престиж вищої освіти; бажання стати повноцінним членом суспільства, виконання обов’язків; соціальна ідентифікація; досягнення певного статусу в групі; схвалення від викладачів) та мотиви досягнення (покращення підготовки до професійної діяльності, отримання високооплачуваної роботи) [28].

Оцінка розвиненості мотиваційної сфери людини може бути здійснена через розгляд таких аспектів, як широта, гнучкість та ієрархізованість. Широта мотиваційної сфери включає в себе різноманітність якісних факторів– диспозицій (мотивів), потреб і цілей на кожному з рівнів. Чим більше у людини різноманітних мотивів, потреб і цілей, тим більше розвиненою є її мотиваційна сфера.

Гнучкість мотиваційної сфери характеризує сам процес мотивації. Чим більш

гнучкою є мотиваційна сфера, тим більше для її задоволення можуть бути використані різноманітні стимули нижчого рівня. Наприклад, більш гнучкішою є мотиваційна сфера працівника, яка може бути задоволена засобами для задоволення різних мотивів, залежно від результату. Наприклад, для задоволення потреби у знаннях, для одного це може бути телебачення, радіо і кіно, для іншого – книги, періодичні видання та спілкування з людьми.

Слід відзначити, що широта і гнучкість мотиваційної сфери працівника мають відмінні аспекти. Широта вказує на різноманітність можливих об'єктів, які можуть задовольняти актуальні потреби людини, тоді як гнучкість описує мобільність зв'язків між високими рівнями ієрархії мотиваційної сфери, такі як відносини між мотивами і потребами, мотивами і цілями, а також потребами і цілями [23; 34].

Ієрархізованість – будова кожного з мотиваційних рівнів. Потреби, мотиви і цілі не представлені як набори мотиваційних диспозицій, розташованих поруч. Деякі диспозиції (мотиви, цілі) проявляються сильніше і частіше, тоді як інші, менш виражені, реалізуються рідше. Різниця в частоті і силі активізації мотиваційних утворень визначає рівень ієрархізованості мотиваційної сфери.

Отже, після аналізу наукових підходів до тлумачення терміну «мотивація», можна зробити висновок, що це поняття найкраще розглянути у двох основних вимірах.

По– перше, у контексті змістовного сенсу мотивація представляє собою складний процес формування внутрішніх сил, які спонукають суб'єкта до дій під впливом зовнішніх стимулів та внутрішніх особливостей свідомості, таких як потреби, інтереси та ціннісні установки. У цьому контексті мотивація є суб'єктивним процесом, що відбувається у свідомості людини та впливає на її поведінку, де зовнішні впливи опосередковуються свідомістю суб'єкта.

По– друге, у функціональному розумінні мотивацію можна трактувати як процес цілеспрямованого впливу на формування мотивів поведінки людей. У цьому контексті мотивація виступає як ключова функція управління, діючи як на рівні суспільства в цілому, так і на рівнях конкретної організації. У соціальному

контексті мотивуючі впливи проявляються через соціальні інститути, що формують «мотиваційне середовище» і впливають на систему цінностей, розвиток потреб та інтересів членів суспільства.

1.2 Загальна характеристика змісту професійної мотивації

Переходячи до аналізу проблеми професійної мотивації, варто наголосити на тому що дане питання, безумовно, є досить актуальним як для психологічної теорії так і психологічної практики.

Професійна мотивація та професійні інтереси, виступаючи складовою загальної структури особистості, завжди впливають на задоволеність від обраної професії і результат успішності діяльності, включаючи процес навчання. Ставлення до обраної професії та мотиви її вибору (які відображають потреби, інтереси, переконання та ідеали) безумовно є досить важливими, а в певних випадках і визначальними факторами для успішності професійного навчання. Позитивне емоційне ставлення до професії стимулює бажання працювати з високою якістю та виступає основним елементом всієї системи діяльності [12; 16].

Систему професійної мотивації можна трактувати, як частину суспільства, завданням якої є формування певного, історично зумовленого ставлення до праці, через взаємодію свідомості суб’єкта та різноманітних зовнішніх впливів (мотиваторів праці). На основі цього трактування можна зробити два висновки.

По– перше, «зовнішнім середовищем» для системи трудової мотивації є суспільство в цілому як «надсистема», і, отже, характер системи трудової мотивації в історичному контексті зумовлені особливостями соціально– економічних відносин.

По– друге, система трудової мотивації складається з двох великих компонентів: особистісної підсистеми, що описує свідомість суб'єкта, і підсистеми стимулів до праці, що змінює комплекс зовнішніх факторів мотивації для суб'єкта. Такий підхід до системи трудової мотивації інтегрує концептуальну мотивацію як у змістовному, так і у функціональному контексті.

До основних рис системи трудової мотивації відносяться:

1. Система трудової мотивації характеризується націленістю на досягнення

конкретних цілей і виконання певних функцій, що обумовлені місцем системи в загальному соціальному середовищі. Однією з основних функцій системи трудової мотивації в суспільстві є формування відповідного ставлення до праці, яке розвивається відповідно до соціально– економічної системи в цілому.

2. Найважливішою характеристикою системи є цілісність, що означає, що властивості та характеристики системи не становлять суму характеристик і властивостей її складових елементів. Ця цільність обумовлена синергетичним ефектом взаємодії, де «ціле більше за суму його частин».

3. Результат функціонування системи трудової мотивації, а саме сформований тип ставлення до праці, не може бути повністю зрозумілим та адекватно інтерпретованим, якщо аналізувати окремі її компоненти або підсистеми. Не можна стверджувати, що тип ставлення до праці зумовлений виключно особистісними властивостями людини та особливостями її свідомості, національним характером, суспільними відносинами або особливостями кадрового менеджменту в організації. Усі компоненти системи мотивації взаємопов'язані, і лише їх системна взаємодія дає можливість забезпечити досягнення конкретного результату.

4. Система трудової мотивації має власну внутрішню організованість, яка додатково взаємодіє з її підсистемою та елементами, а також ієрархічністю. Підсистема стимулів до праці впливає як на інституційному, так і на операційному рівнях, формуючи тип базової і конкретної мотивації, а також тип ставлення до праці, як у конкретних працівників, так і в різних соціальних групах (професійно– кваліфікаційних, демографічних та ін.).

5. Система трудової мотивації здатна до самоорганізації, відновлення та стійкості у випадках «збурюючих впливів» зі сторони зовнішнього середовища. Цю властивість можна розглядати як «інерційність» мотиваційних процесів, що обумовлено специфікою окремих її елементів [27; 30].

В особистісній підсистемі найбільш стійкими елементами є цінності. Засвоєння цінностей відбувається під час соціалізації особистості, і в зрілому віці система цінностей досить важко піддається змінам. У підсистемі стимулів до праці

найбільш стійкими є інституційні стимули. Процеси трансформації системи трудової мотивації нерозривно пов’язані з процесами суспільного розвитку, і відповідність системи мотивації типу соціально– економічних відносин може бути досягнута через кризу, невідповідність і трансформацію системи мотивації, включаючи її структуру, ієрархію та механізми.

С. П. Гончаренко вказує, що мотив – це те, що впливає на причину виконання дії, стимул, який спонукає особу до конкретних форм активності чи поведінки. Ці мотиви можуть включати уявлення й ідеї, а також почуття й емоції, які відображають різноманітні потреби людини [12].

Мотиви, що підштовхують до професійної діяльності, охоплюють широкий спектр, включаючи соціальні, моральні, естетичні, пізнавальні, творчі, матеріальні, престижні, утилітарні та ті, що пов'язані з конкретним характером роботи за певною спеціальністю. Наприклад, соціальні мотиви зумовлюються бажанням особистості зробити внесок не лише у власний розвиток, а й у розвиток суспільства, наприклад, покращити умови життя людей і запобігти несправедливості.

Значущість проблеми професійної мотивації породжує різноманітні теорії мотивації, які використовуються менеджерами на різних підприємствах та організаціях. Тільки добре спроектована модель мотивації, яка враховує знання з психології, менеджменту, теорії управління та інших галузей, може ефективно функціонувати і стимулювати як колектив, так і окрему особу до досягнення корпоративних цілей. В теорії та практиці управління не існує ідеальної багатофакторної та багатоваріантної моделі стимулювання, яка відповідала б усім можливим вимогам. Тим не менш, наявні популярні моделі з різною спрямованістю та ефективністю [24; 33].

Сучасна психологія ще не може представити універсальну та формалізовану структуру ефективного впливу на людину. Однак, навіть відходячи від загальних визначень, розробляються конкретні моделі мотивації працівника. З різноманіття розроблених вченими– керівниками моделей мотивації виділяються ті, які, на нашу думку, є найбільш життєвими і практично підтвердженими. До них відносяться такі широко використовувані моделі, як:

1. «Батога і пряника»;

2. Модель первинних та вторинних потреб;

3. Модель внутрішньої та зовнішньої винагороди;

4. Факторна модель стимулювання;

5. Модель справедливості;

6. Модель очікувань;

1. Модель соціальної справедливості та інші.

Змістовні теорії мотивації спрямовані на визначення внутрішніх стимулів (потреби), які впливають на людську професійну діяльність. Виникнення такої теорії було викликано усвідомленням керівниками певної «нелогічності» у поведінці підлеглих.

Однією з найпопулярніших та визнаних теорій є концепція А. Маслоу. Ключовим аспектом у теорії Маслоу, а також інших вчених у цьому напрямку, є розрізнення між первинними та вторинними потребами в людській системі мотивації. Отже, вони намагалися створити єдину ієрархію мотивів поведінки людини та зрозуміти, чому людина, маючи кілька потреб одночасно, прагне їхнього задоволення в конкретній послідовності [57].

У своїй ієрархії потреб, А. Маслоу розрізняє декілька рівнів, таких як, наприклад, соціальний рівень, пояснюючи, що, на його думку, розвиток особистості не визначається суспільством, але, навпаки, особистість є ключовим фактором, що визначає суспільство. Отже, він вважає, що для трансформації та розвитку суспільства потрібно перевиховувати та змінювати людей. У цьому контексті Маслоу рекомендує широко використовувати психотерапію для боротьби з антигуманними відносинами та жорстокістю капіталістичного суспільства. Він вважає, що зовнішнє середовище лише виступає як поштовх, стимулюючи внутрішні, несвідомі сили [57].

Ієрархічна система потреб Маслоу спрямована на втілення вродженої людської мотиваційної сили. Усі рівні цієї системи фактично служать для підтримки само актуалізації [57].

На нижчому рівні ієрархії наявні фізіологічні потреби, такі як голод і спрага.

Тільки після їх задоволення, коли ці потреби припиняють визначати поведінку людини, виходять на передній план потреби в безпеці та самозбереженні, які є характерними як для дитини, так і для дорослого.

На третьому рівні ієрархії знаходяться потреби в любові і прихильності, які також проявляються після задоволення нижче встановлених потреб.

На наступному рівні розташовані оціночні потреби, виражені в прагненні до самоповаги, досягнення незалежності та компетентності в різних сферах діяльності та взаємодії із суспільством.

На найвищому рівні розташовані потреби у творчості та самоактуалізації, які включають бажання пізнання та естетичного уподобання [57].

Отже, професійна мотивація є різноманітною і залежить від різних психологічних і соціологічних чинників, їх взаємодія утворює систему ціннісних орієнтацій людини. Можна стверджувати, що професійна мотивація є конкретним видом мотивації, що спрямований на регулювання та визначення професійної діяльності людини, її якості, характеру та ставлення до неї.

1.3 Готовність до професійної діяльності, як складова професійної мотивації

При дослідженні професійної діяльності та підготовки здобувачів вищої освіти до неї, в психолого– педагогічній діяльності великий акцент робиться на визначені сутності феномену «готовності» як стійкої характеристики особистості, що має постійний характер та включає позитивне ставлення до діяльності, включаючи професійний риси характеру, здібності, темперамент, мотивацію, знання, вміння та навички, які сприяють виконанню конкретної діяльності.

Другим аспектом є розгляд «готовності» як сукупності факторів, які відображають різні аспекти стану людини, такі як фізичні, нейродинамічні та психологічні. При виконанні конкретних дій може активізуватися одна чи кілька з цих сторін [2; 4; 7].

В контексті «готовності до професійного самовизначення», це поняття можна вважати виведеним з ідеї «готовності до конкретного виду діяльності». С.Д. Максименко розглядає готовність до конкретної діяльності як цілеспрямоване вираження особистості, що включає переконання, погляди, ставлення, мотиви,

відчуття, вольові та інтелектуальні якості, знання, навички, вміння та установки.

На основі аналізу теоретичних джерел, наведемо основні характеристики «готовності»:

1. Інтегральний характер (залежить від багатьох чинників та включена в багато сфер особистості);

2. Наявність комплексу здібностей;

3. Синтез певних особистісних якостей;

4. Стан, обумовлений стійкими особливостями людини [5; 17; 21].

Отже, готовність до професійного самовизначення та успішної трудової діяльності у вибраній сфері розглядається, як активність, яка спрямовує особистість на конкретну майбутню діяльність.

Відповідно до теоретичних концепцій в теоретичній психології виокремлюють різні типи готовності, її компоненти, розрізняють ситуативну і довгострокову, функціональну і особистісну, загальну і спеціальну готовність та інші аспекти.

Мельніченко С. А. визначає готовність до самостійного вибору професії як системне особистісне утворення, що складається з різних компонентів, які взаємодіють, розвиваються і піддаються цілеспрямованому формуванню, сприяючи самостійному вибору професії [39].

Нікітіна І. В. визначає готовність до професійного самовизначення у сфері технічної діяльності як комплексне особистісне утворення, що підвищує стійке бажання працювати в технічній галузі, наявність спеціальних знань, умінь, навичок, а також ряд індивідуально– психологічних, психічних і характерологічних особливостей, які забезпечують успішне функціонування у вибраній галузі [42].

Кочарян О. С. вказує, що перед будь– якою діяльністю існує конкретний стан готовності, який він характеризує як здатність чи нездатність особи до виконання певної роботи [31].

Панок В. Г. розглядаючи готовність до діяльності в контексті смислової регуляції поведінки, вказує на те, що смислова установка є видимим особистісним змістом людини, яка проявляється у вигляді готовності до здійснення певної

спрямованої діяльності [44].

Полюк М. І. вважає «готовність» як основну умову успішного виконання трудової діяльності та розглядає її як інтегровану якість особистості, що включає знання, вміння, навички і виявляється в стійкому інтересі і позитивному ставленні до конкретних дій [47].

Титаренко Т.М. поняття «готовність до професійного самовизначення» формулює як сукупність фізіологічних і психологічних особливостей особистості, які забезпечують успішний перехід від шкільного навчання до професійного чи професійного розвитку. Згідно автором, готовність до професійного самовизначення обумовлена зрілістю організму, зокрема нервової системи, рівнем сформованості особистості, розвитком психічних процесів (сприйняття, уваги, пам’яті, мислення) та іншими факторами.

У формуванні процесу готовності до професійного самовизначення сам здобувач вищої освіти виступає активними суб'єктом, а не лише об'єктом, над яким відбувається перетворення. Досягнення готовності до професійного самовизначення не обмежується лише засвоєнням знань і навичок. Воно включає формування таких психічних властивостей, які є запорукою для успішного вступу в професійну діяльність [14; 27].

Відповідно до Чабанюк Н. І. професійне самовизначення виступає як основний елемент самоутвердження особистості в суспільстві. Таким чином, цей процес є результатом складних психічних процесів, таких як пошук та сприйняття інформації, роздуми, переживання та інше. На професійний вибір впливають такі фактори: особисті та професійні плани щодо професії, здатність, вміння, рівень розвитку як суб’єкта діяльності, нахили до конкретних видів діяльності, адекватність самооцінки, рівень життєвих амбіцій, здатність до вольових зусиль у досягненні професійно орієнтованих цілей, рівня інформованості про світ професії, впливу думок родини чи вчителів [54].

Отже, в результаті аналізу науково– теоретичного досвіду розв’язання даної проблеми ми можемо уточнити визначення терміну «готовність до професійної діяльності». На наш погляд, це комплекс особистих, психологічних і професійних

характеристик, які дозволяють особі ефективно функціонувати у своїй професійній сфері. Це поняття включає в себе різні аспекти, які можуть бути важливими для успішного виконання чи оволодіння професією.

1.4 Особливості прояву професійної мотивації здобувачів вищої освіти

Безумовно, мотиваційний аспект має значний потенціал для досягнення успіху та конкурентоспроможності в професійній сфері. Цей компонент особистості більш динамічний та відрізняється від пізнавального та інтелектуального, і включає як позитивні, так і негативні аспекти. Без ефективного управління цим аспектом може виникнути регрес мотивації, зниження її рівня та втрати ефективності особистості. Зрозуміло, що в період студентства формування мотивації повинно бути об'єктом цілеспрямованої та системної роботи.

Складність цієї проблеми виникає в тому, що у здобувача вищої освіти одночасно присутній комплекс зовнішніх і внутрішніх мотивів, які не тільки доповнюють один одного, але й можуть вступати в суперечності. Мотивація може являти собою, одночасно, стійке особистісне утворення та бути складовим елементом акту діяльності.

Розвиток і формування мотивації відбуваються через належну організацію та зміст діяльності молодої людини. Людина, готуючись до певної діяльності, моделює свою поведінку, намагається передбачити особливості ситуацій, в яких буде діяти, та їхні зміни при певних умовах. При розгляді поведінки конкретної людини ми звертаємо увагу на стиль, манеру та особливості цієї поведінки. Очевидно, що ми можемо спостерігати лише зовнішні елементи внутрішнього процесу.

Одне з ключових місць у цьому непомітному для спостерігача процесі має мотиваційна спрямованість, диспозицій, які формують мотиви дій та проявляються в конкретних моментах. Індивідуальні характеристики здобувача вищої освіти можуть вплинути на успіх чи невдачу в його діяльності, що створює новий рівень мотивації чи, навпаки, може призвести до зниження рівня, який уже сформувався в попередніх видах діяльності.

Професійна мотивація здобувачів вищої освіти стає активною на 3– 4 курсах

під час вивчення професійно– орієнтованих предметів та практичної діяльності. Вона має чотири структурні компоненти:

1. Мотивація ініціації, яка спонукає до активності;

2. Мотивація селекції, що свідчить про вибір конкретної мети;

3. Мотивація реалізації, яка регулює та контролює виконання відповідних дій;

4. Мотивація постреалізації, що завершує виконання дії та стимулює до переходу до іншої [16; 18].

Рівень розвитку мотиваційної сфери здобувача вищої освіти залежить від методів, умов і засобів навчання у вищому навчальному закладі, усвідомлення власного почуття навчання, предметно– рефлексивного ставлення до навчання та суб'єктивної активності.

Якісні особливості розвитку мотиваційної сфери особистості залежать від ідентифікації форми «Я», картини світу, уявлення про майбутню професійну діяльність, самооцінки та рефлексії. Визначення мотиваційної сфери особистості пов'язане з її діяльністю. Щоб діяльність стала складовою розвитку і саморозвитку, важливо не лише глибоко розуміти її зміст, але й постійно вдосконалювати мотиваційну сферу особистості. Глибоке розуміння мотиваційної сфери може забезпечити успіх та направити активність здобувача вищої освіти в потрібне русло для його розвитку [16].

Один із основних стимулів особистісного розвитку є прагнення до досягнення гармонії у власній сутності, у відбудові гармонії «всередині» себе та досягнення гармонії між особистим і суспільним. На різних етапах життя цей мотив отримує новий зміст і значення [19].

Для стимулювання професійного самовизначення та навчальної мотивації здобувача вищої освіти викладач повинен створити систему психолого–педагогічної підтримки цього процесу. Для цього потрібно:

1. Сформувати, у свідомості здобувача вищої освіти, установку на власну активність і самопізнання як основу для визначення професійного шляху;

2. Провести ознайомлення із сучасними професіями, потребами ринку праці

та критеріями успіху у професійній сфері;

3. Розвивати уміння самопізнання та формувати позитивний образ особистості майбутнього професіонала;

4. Сприяти вмінню адаптувати образ власної особистості до вимог професії та ринку праці, розробляти та коригувати професійний план;

5. Розвивати навички аналізу різних видів професійної діяльності, враховуючи їх психологічні характеристики та вимоги до особистості;

6. Створювати умови для випробувань можливостей самореалізації в різних професійних сферах шляхом проведення професійних випробувань;

7. Забезпечувати розвиток ключових професійних якостей особистості;

8. Формувати мотивацію та психологічну готовність до зміни професії та переорієнтації на новий вид діяльності;

9. Виховувати загальнолюдські та професійні цінності, які співвідносяться із суспільними стандартами [3; 8; 16].

Показники сформованого професійного самовизначення включають в себе: оволодіння здобувачем вищої освіти інформацією про структуру економіки, вимоги ринку праці, специфіку та умови праці у вибраній професії; розвинутість професійних інтересів і планів; наявність мотивації до професійного успіху; наявність спеціальних здібностей; практичний досвід у вибраній сфері; відповідність інтересів, здібностей та нахилів вимогам обраної професії; належний стан здоров'я та перевірка медичних протипоказань до обраної сфери діяльності [11; 15].

Основні компоненти цієї мотивації включають мотивацію ініціації (яка виконує функцію спонукання до дії), мотивацію селекції (вибір мети), мотивацію реалізації (контроль і регулювання виконання конкретних завдань) та мотивацію постреалізації (завершення виконання дій та перехід до наступних).

Професійну мотивацію можна узагальнити в трьох основних групах: інтерес, обов'язок та самооцінка професійної придатності.

Перший комплекс, а саме безпосередній інтерес, включає професійно–специфічний інтерес (що полягає в привабливості до змісту та процесів конкретної

діяльності), загально– професійний інтерес (який спостерігається на основі загальної характеристики професії), романтичний інтерес (заснований на уявленнях про незвичайність даної професії) та ситуативний інтерес (формується на основі випадкових та нетипових ознак для даної професії) [11; 15].

Непрямий інтерес (зумовлений організаційними, соціальними та іншими аспектами професії) включає в себе кілька аспектів:

1. Професійно– пізнавальний інтерес (заснований на бажані розуміти різноманітні природні, технічні, гуманітарні та інші процеси та явища);

2. Інтерес до самовиховання (виявляється у бажанні духовного збагачення та формування ціннісних якостей особистості);

3. Престижний інтерес (вибір професії, пов’язаний із перспективами професійного зростання та престижем у суспільстві);

4. Інтерес до супутніх можливостей (відображає прагнення молодої людини задовольняти певні духовні і побутові потреби через обрану професію, таке як бажання спілкуватися з людьми);

5. Невизначений інтерес (ґрунтується на неявній емоційній привабливості до конкретної професії) [11; 15].

Обрання професії з погляду суспільного обов'язку викликає усвідомлення здобувачем вищої освіти реальної користі для суспільства від його участі в конкретній галузі, відчуття особистої відповідальності за успішну працю та готовність долати можливі моральні та фізичні труднощі. Ці мотиви обов'язку можна розділити на чотири основні групи:

1. Відчуття відповідальності за виконання професійних обов'язків і вимог;

2. Бажання досягти досконалості у вибраній справі;

3. Тенденція до новаторства в роботі та організації;

4. Загально– альтруїстичні настанови та прагнення [11; 15].

Процес формування самооцінки професійної придатності є складним і суперечливим. Іноді здобувача вищої освітим важко зв'язати властивості професії зі своїми особливостями (дефіцит самопізнання), або вони відчувають труднощі у виборі професії, яка відповідала б їхнім потребам (дефіцит професійної

інформації). З віком зміст самооцінки поступово збагачується, але ці зміни не відбуваються ускладнено та інтенсивно [6; 12].

Розвиток професійної мотивації здобувачів вищої освіти є ключовим фактором для успішного трудового влаштування. Проблема працевлаштування молоді сьогодні є дуже актуальною.

Інтенсивність розвитку професійної мотивації здобувачів вищої освіти залежить від того, наскільки їхня система цінностей відповідає системі цінностей суспільства, до якого вони належать [1; 9; 11].

Адекватність визначених цінностей формує творчу взаємодію в освітньому процесі, що базується на таких принципах створення конкурентоспроможної системи мотивації здобувачів вищої освіти:

1. Принцип екологічності. Робота зі здобувача вищої освітими має бути екологічною, планування має передбачати уникнення негативних наслідків до реального початку взаємодії.

2. Принцип технологічності. Робота зі здобувача вищої освітими має бути технологічною, ґрунтованою на знаннях та позитивному досвіді здобувачів вищої освіти, їх успіхах та позитивних враженнях.

3. Принцип ресурсності або комфортності роботи. Викладач має акцентувати увагу на підтримці здобувача вищої освіти в комфортному стані, зменшенні дискомфорту за допомогою сучасних психолого– педагогічних технологій.

4. Принцип конгруентності – збереження цільності особистості здобувача вищої освіти, його позитивної самооцінки та сприяння позитивним взаємодіям педагога зі здобувачем вищої освіти.

5. Принцип результативності. Допомога та мотивація повинна надаватися тим, хто цього бажає [22; 25; 29].

Для забезпечення стійкої професійної мотивації здобувачів вищої освіти фахівці використовують наступні соціально– психологічні умови:

1. Розвиток (і підтримка) бажання здобувачів вищої освіти розкрити свій потенціал і досягти успіху через навчально– професійну діяльність. З цією метою можна використовувати: звітне вивчення майбутньої професійної діяльності та її

громадського значення, з огляду на сучасні вимоги, що висуваються до знань, вмінь і якостей фахівця;

2. Формування уявлень про модель особистості успішного професіонала у вибраній галузі, осмислення ближніх і довгострокових цілей професійного навчання;

3. Розвиток позитивної «Я– концепції» та адекватної професійної самооцінки здобувача вищої освіти;

4. Формування ціннісних орієнтацій;

5. Розвиток у здобувачів вищої освіти навичок і бажання самостійно працювати з іншими джерелами інформації, оволодівати інформаційними технологіями та творчо реалізовувати знання на практиці;

6. Створення умов для самопізнання, самовиховання, самовдосконалення;

7. Підтримка допитливості та позитивного психологічного клімату в студентській академічній групі [22; 25; 29].

Завдяки цьому здобувачі вищої освіти будують життєву перспективу, відчувають ідентифікацію з успішною професійною моделлю фахівця та уявлення про себе у майбутньому як ефективного виконавця професійної діяльності [7; 10].

На ефективність формування високої професійної мотивації у здобувачів вищої освіти впливають:

1. Навчання на оптимальному рівні складності, що враховує вимоги навчальної програми та особливості кожного здобувача вищої освіти;

2. Індивідуалізація навчального процесу для можливості кожного здобувача вищої освіти особистого переживання та відчуття власного досвіду;

3. Використання педагогічних і моральних оцінок як об'єктивного показника індивідуальних досягнень здобувача вищої освіти, а не як інструмента заохочення чи покарання;

4. Створення професійно– орієнтованих центрів для роботи майбутніх фахівців, які не відокремлюються від навчання (студентська юридична клініка, бізнес– інкубатори для молодих підприємців, навчально– практичні семінари та тренінги за типом «IBM» для успішних управлінців і т. д.).

Показники сформованого професійного самовизначення включають у себе:

1. Рівень інформованості здобувача вищої освіти про структуру народного господарства, потреби ринку праці, характеристики та умови праці у вибраній професії.

2. Розвиненість професійних інтересів та намірів здобувача вищої освіти.

3. Сформованість мотивації досягнення професійного успіху.

4. Наявність спеціальних здібностей, які сприяють успішній реалізації у обраній сфері діяльності.

5. Отриманий практичний досвід в обраній галузі.

6. Узгодження індивідуальних інтересів, здібностей та уподобань із вимогами обраної професії.

7. Здоров'я на необхідному рівні і відсутність протипоказань для обраної спеціальності.

Важливою умовою формування реального уявлення здобувачів вищої освіти про їхню матню професію є аргументоване пояснення значення загальної дисципліни або конкретної практичної діяльності. Створення позитивного ставлення до обраної професії є фактором підвищення навчальної успішності здобувачів вищої освіти. Проте, саме позитивне ставлення не є достатнім, якщо:

1. Воно не підтримується компетентним уявленням про професію;

2. Відсутнє розуміння ролі окремої дисципліни;

3. Не пов'язане з продуктивними методами вивчення професії.

Відношення здобувачів вищої освіти до обраної професії складається з:

1. Задоволеності обраною професією;

2. Зміни в задоволеності в ході навчання;

3. Впливу відповідних чинників на формування задоволеності (соціальні, психологічні, педагогічні та інші);

4. Професійної мотивації (структура та ієрархія мотивів, що визначає ставлення до обраної професії) [22; 25; 29].

Ці аспекти та відношення до професії в цілому впливають на результативність навчання здобувачів вищої освіти та загальний рівень їх

професійної підготовки. Також важливо враховувати, що налаштування відносин професії піддавались впливу стратегій, технологій та мотивів навчання.

Таким чином, прояв професійної мотивації здобувачів вищої освіти є питанням досить складним. Вона формується та проявляється за наступних умов:

1. Створення та підтримка прагнення здобувачів вищої освіти до виявлення та підтвердження своїх здібностей через навчально– професійну діяльність. Це розвиток до формування у здобувачів вищої освіти життєвої перспективи, самоідентифікації з успішним професіоналом та усвідомлення відповідальності як фахівця.

2. Мінімізація високого рівня тривожності та невпевненості в майбутній професійній діяльності. Це досягається шляхом розвитку професійних якостей та здібностей до саморегуляції.

3. Створення ситуацій успіху для здобувачів вищої освіти, за рахунок реалізації їхніх здібностей, а не шляхом зниження вимог і стандартів. Успішне навчання має сенс, якщо приносить задоволення, стимулювання у здобувачів вищої освіти переживання успіху та усвідомлення особистісного зростання.

4. Підпорядкування процесу формування у здобувачів вищої освіти високої мотивації досягнень визначеним критеріям, таким як успішне навчання на оптимальному рівні складності, індивідуалізація навчання та об’єктивність оцінок як показників особистісних досягнень, а не як засіб заохочення чи покарання.

Висновки до першого розділу

Теоретичне дослідження заявленої проблеми дало змогу зробити наступні висновки:

1. Мотив – це внутрішній чи зовнішній стимул, який викликає, утримує або направляє поведінку людини. Мотиви визначають, чому люди вчиняють певні дії, прикладають зусилля до досягнення певних цілей чи задовольняють свої потреби. Мотиви можуть бути різноманітними і виникати з різних джерел, таких як фізіологічні потреби (голод, спрага), соціальні фактори (бажання приналежності, визнання), амбіції, цінності та інші. Вони можуть бути внутрішніми (особисті прагнення, цілі) або зовнішніми (заохочення, покарання).

Мотивація – це сукупність процесів, які визначають і утримують напрямок, інтенсивність та тривалість поведінки людини з метою досягнення певної мети або задоволення певної потреби. Це психологічний стан, який підштовхує індивіда до вчинків та створює в нього енергію для досягнення певного результату.

2. Професійна мотивація – це сукупність факторів і процесів, які, відображаючись у свідомості, підштовхують особистість до навчання та ефективної реалізації професійної діяльності. Це внутрішній чинник, який спонукає фахівця до професійного розвитку, його продуктивної професійної діяльності.

3. Готовність до професійної діяльності – це комплекс особистих, професійних, психологічних та соціальних характеристик, які дозволяють особі ефективно виконувати свої професійні обов'язки та функції в конкретній сфері або галузі. Готовність до професійної діяльності є динамічним поняттям, оскільки вона може змінюватися відповідно до різних обставин та досвіду особи. Зазвичай це включає в себе поєднання знань, вмінь, характеристик особистості та психосоціальних компетенцій, необхідних для успішного виконання професійних завдань.

4. Професійна мотивація здобувачів вищої освіти має свої власні особливості, оскільки студентська фаза життя відрізняється від професійної діяльності. Сюди можна віднести: наявність освітніх цілей, потребу в самореалізації, бажання здобути престижну або задовільну роботу, бажання отримати визнання від родини, друзів або суспільства, можливість отримання високого рівня зарплати.

Розділ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ)

2.1 Організація дослідження

Вступ до ЗВО, досить часто, а точніше практично завжди, супроводжується внутрішніми конфліктами та зумовленими змінами звичних уявлень про життя. Студентський вік, безумовно, є особливим етапом у житті людини, коли відбувається формування професійної самоідентифікації особистості.

Один із ключових аспектів у підготовці до професійної діяльності полягає у виникненні та формуванні особливого мотиваційного комплексу особистості, що включає мотивацію у навчальній та професійній сферах, прагнення до успіху, а також фактори, які роблять професію привабливою для здобувачів вищої освіти.

Проблема мотивації та мотивів у поведінці, зокрема в професійній сфері, є однією з ключових тем у психології. Ставлення особистості до роботи загалом і до конкретних аспектів професійної діяльності, таких як спеціальність, посада та професійне завдання, успішність цієї діяльності.

Ці ставлення виникають через мотиви діяльності, які представляють собою психологічні причини, які спрямовують дії людини. Психологічними умовами, які визначають цілеспрямований характер дії, є властивості особистості (наприклад, працелюбство, сумління, акуратність, комунікабельність тощо), які виражають цілу систему мотивів. На відміну від властивостей особистості, мотиви характеризують окреме і мінливе ставлення людини до явищ зовнішнього світу.

Вивчення професійної мотивації здобувачів вищої освіти з різних ЗВО України, розуміння мотивів, які підштовхують до праці, дає можливість психологічно обґрунтовано вирішувати завдання щодо підвищення ефективності професійної діяльності, зокрема, правильно проводити відбір, навчання та розподіл кадрів, а також планувати професійну кар’єру.

Важливо враховувати, що різні мотиваційні фактори можуть впливати на здобувачів вищої освіти різних курсів, факультетів та спеціальностей. Проблема професійної мотивації стає особливо актуальною в цей період, оскільки вона

показує ключові аспекти взаємодії між індивідами та суспільством, де освітній процес має першочергове значення.

В рамках нашої роботи, ми визначили:

Предмет – особливості професійної мотивації здобувачів вищої освіти в професійній підготовці (на прикладі майбутніх психологів).

Мета – емпірично дослідити та виявити особливості професійної мотивації здобувачів вищої освіти в професійній підготовці (на прикладі майбутніх психологів).

Завдання дослідження:

1. Сформувати вибірку дослідження та підібрати діагностичний інструментарій;

2. Емпірично дослідити особливості прояву професійної мотивації здобувачів вищої освіти;

3. Емпірично дослідити особливості прояву рівня професійної спрямованості здобувачів вищої освіти;

4. Емпірично дослідити особливості прояву рівня задоволеності здобувачів вищої освіти обраною професією;

Методологія емпіричного дослідження полягала в застосуванні стандартизованих та валідних діагностичних інструментів, спрямованих на діагностику мотиваційної сфери особистості як складного психічного феномени.

Емпіричне дослідження проходило по наступним етапам. Перший етап передбачав формування діагностичної вибірки та підбір діагностичного інструментарію, який описаний нижче.

Наступний, другий етап, включав в себе діагностику особливостей прояву професійної мотивації здобувачів вищої освіти. На цьому етапі була застосована методика «Мотив вибору професії» С.С. Гриншпун та методика «Мотиви вибору професії». Для виявлення відмінностей прояву професійної мотивації між групами був застосований критерій Манна– Уітні.

Третій етап включав в себе діагностику особливостей прояву рівня професійної спрямованості здобувачів вищої освіти. Тут був використаний опитувальник «Визначення рівня професійної спрямованості». Для виявлення

відмінностей прояву рівня професійної спрямованості між групами був застосований критерій Манна– Уітні.

Четвертий етап дослідження був спрямований на вивчення особливостей прояву рівня задоволеності здобувачами вищої освіти обраною професією. На даному етапі була використана методика дослідження задоволеності професією В. О. Ядова. Для виявлення відмінностей прояву тривоги між групами був застосований критерій Манна– Уітні.

П’ятий етап включав в себе математичний аналіз спрямований на виявлення факторної структури професійної мотивації здобувачів вищої освіти. Даний етап був реалізований за допомогою методу факторного аналізу.

2.2 Опис вибірки та методів дослідження

Теоретичний аналіз показав, що професійна мотивація здобувачів вищої освіти може змінюватися в залежності від етапу (курсу) навчання. Відтак, констатуємо, що професійна мотивація є явищем динамічним. В результаті, нами було прийнято рішення сформувати вибірку здобувачів вищої освіти з різних курсів спеціальності «Психологія». Для того, щоб дослідити динаміку професійної мотивації.

Загальний обсяг вибірки склав 60 осіб, які були розділені на дві групи по 30 осіб в кожні. Основним критерієм розподілу був курс навчання та спеціальність. В першу групу увійшло 30 першокурсників ЗВО м. Харкова, м. Запоріжжя та М. Києва, які навчалися за спеціальністю «Психологія». В другу групу увійшло 30 здобувачів вищої освіти 4 курсу навчання, які також навчаються за спеціальністю «Психологія» в цих самих ЗВО. Нами прийнято таке рішення оскільки ми припускаємо, що на першому курсі мотиви професійного навчання будуть відрізнятися від мотивів здобувачів вищої освіти 4 курсу, які вже закінчують навчання та мають більш чітку картину свого професійного майбутнього.

Для діагностики професійної мотивації, нами були обрані наступні методики: методика «Мотив вибору професії» С. С. Гриншпун, опитувальник «Визначення рівня професійної спрямованості», методика дослідження задоволеності професією В. О. Ядова, методика «Мотиви вибору професії».

Методика «Мотив вибору професії» С. С. Гриншпун – основна мета методики – дослідження причин вибору професії респондентами, структури їх мотиваційної сфери. Методика пропонує респондентам 32 твердження, які необхідно оцінити по мірі їхньої значимості, по шкалі від 0 до 4 балів. Питання з 1 по 8 відповідають мотивам престижності професії. Питання з 9 по 16 – мотиви матеріального благополуччя. Питання з 17 по 24 – мотиви ділового характеру. Питання з 25 по 32 – мотиви творчої реалізації в професії.

В результаті, по кожній з чотирьох шкал мотивів, підраховується сума балів. Переважаючим мотивом є той, який, відповідно, набрав більшу суму балів.

Методика дослідження задоволеності професією В. О. Ядова – представлена кількісно у вигляді індексу задоволеності професією. Це індекс, який заданий так, що може змінюватися в межах від – 1 до +1, приймаючи в даних межах будь– які значення. Значення, рівне – 1, свідчить про явну незадоволеності, а +1 – про повну задоволеності. Для визначення коефіцієнта задоволеності використовується декілька пов'язаних між собою питань.

Опитувальник «Визначення рівня професійної спрямованості» – опитувальник включає в себе 20 тверджень та дає можливість виявити на скільки вимушеним чи ініційованим самим здобувачем вищої освіти є навчання за обраною ним професією.

Шкала «Академічної мотивації» – опитувальник, призначений для вимірювання вираженості та типу мотивації до навчальної діяльності. Методика ґрунтується на студентському варіанті шкали Academic Motivation Scale (AMS– C) Р. Валлеранда. Таким чином, на наш погляд, нам вдалося підібрати діагностичний інструмент, який направлений на досягнення поставленої нами мети.

Висновки до другого розділу

В результаті здійснених організаційних заходів вкажемо, що:

1. Сформована вибірка дослідження повністю відповідає поставленій меті та завданням. Вона складається з 60 здобувачів вищої освіти ЗВО країни, які навчаються на 1 та 4 курсах за спеціальністю «Психологія». Кожна група здобувачів вищої освіти включає 30 осіб.

2. Для діагностики мотиваційної сфери здобувачів вищої освіти обох груп був підібраний валідний та стандартизований діагностичний інструментарій, який включав в себе батарею з 4 методик та опитувальників. Для перевірки достовірності результатів дослідження були застосовані методи математичної статистики: критерій Манна– Уітні, та факторний аналіз, які дали змогу, виявити відмінність прояву професійної мотивації здобувачів вищої освіти та її структуру (факторний аналіз).

Розділ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ)

3.1 Особливості мотивів вибору професії здобувачами вищої освіти

Як було описано вище, перший крок збору емпіричних даних був спрямований на виявлення особливостей мотивів вибору професії здобувачами вищої освіти.

З цією метою, нами були запропоновані для проходження дві методики: методика «Мотив вибору професії» С. С. Гриншпун та шкала «Академічної мотивації».

Першою, здобувачам вищої освіти була запропонована методика «Мотив вибору професії». Узагальнені результати наведені нами в Табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Результати діагностики майбутніх психологів за методикою «Мотиви вибору професії»

Мотив	Здобувачі вищої освіти 1 курсу N=30	Здобувачі вищої освіти 4 курсу N=30
Престижність професії	5	0
Матеріальне благополуччя	5	13
Мотиви ділового характеру	8	14
Творча реалізація в професії	12	3

Для більшої наглядності, дані зафіксовані в таблиці, були зображені на гістограмі (див. Рис. 3.1).

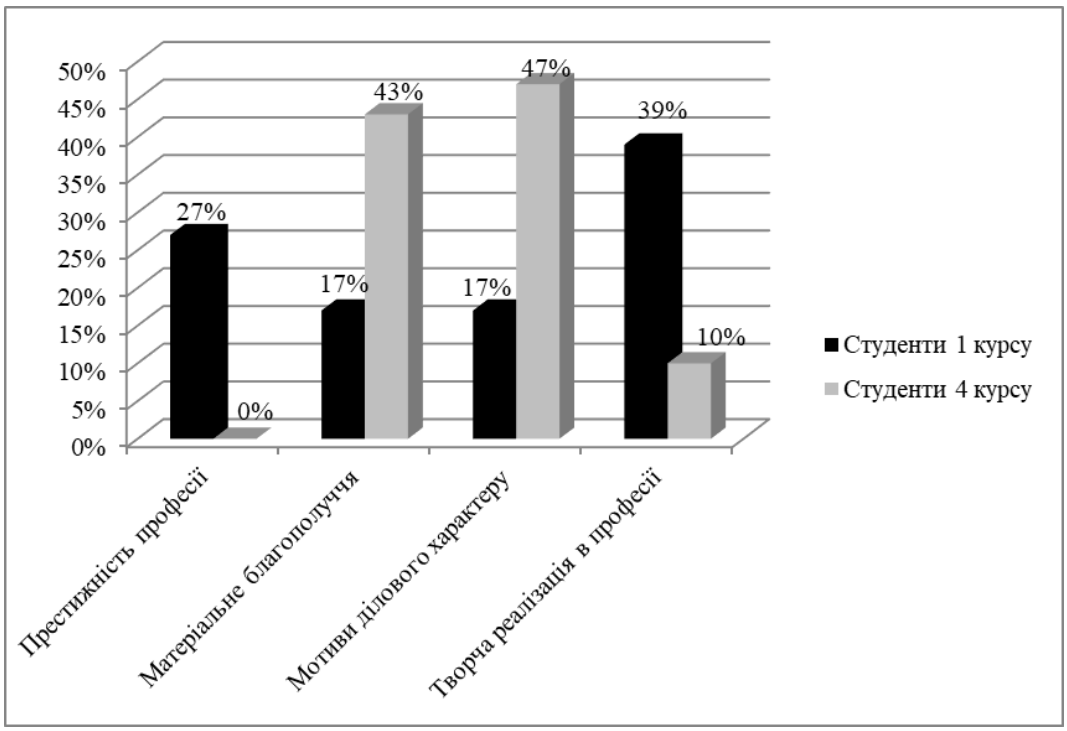

Рис. 3.1 Мотиви вибору професії майбутніми психологами

Отже, як ми можемо бачити з даних наведених в таблиці та на гістограмі, між психологами першого та 4 курсів наявні кількісні відмінності прояву мотивації до навчання. Зокрема, для першокурсників, провідним мотивом вибору професії, за якою вони навчаються став мотив творчої самореалізації, який виражений у 39% опитаних першої групи. Тоді як у старшокурсників, даний мотив виражений лише у 10% здобувачів вищої освіти з групи.

Мотив творчої самореалізації вказує на те, що такі здобувачі вищої освіти йдуть в професію для того, що реалізувати в ній своє унікальне бачення конкретної професійної діяльності або свої унікальні чи видатні вміння.

На відміну від першокурсників, для здобувачів вищої освіти 4 курсу домінуючими виявилися більш прагматичні мотиви, а саме: мотиви ділового характеру (47%) та мотиви матеріального благополуччя (43%). Як ми бачимо, наприкінці навчання, здобувачі вищої освіти мотивують себе тим, що обрана ними професія, з однієї сторони допоможе їм у встановлені та налагодженні необхідних ділових зв’язків, або дасть їм «перепустку» в бажані структури чи організації. Також, в даному типі мотивації можуть бути покладені прагнення лідерства та визнання.

Дещо менше, проте досить значимо виражена мотивація матеріального благополуччя. Будучи більш досвідченішими, старшокурсники усвідомлюють, що обрана ними професія є нічим іншим як джерелом або способом матеріального забезпечення.

Визначивши наявність кількісних відмінностей прояву мотивації вибору професії, нами був здійснений математичний аналіз отриманих результатів, з метою перевірки закономірності отриманих показників. Для цього був застосований стандартний метод математичної статистики критерій Манна– Уітні. Даний метод дає можливість виявити на скільки закономірними (не випадковими) є відмінності прояву певної ознаки між двома групами. Результати даної процедури наведені в Табл. 3.2.

Результати, зафіксовані в таблиці 3.1. дають підстави стверджувати, що мотивації вибору професії майбутніх психологів 1 та 4 курсів значимо відрізняється. Значимі відмінності були виявлені по усім дослідженим мотивам: «Престижність професії» Uкр=202,5, «Матеріального благополуччя» Uкр=288,5, «Ділового характеру» Uкр=247, «Творчої самореалізації» Uкр=254,5.

Отже, результати діагностики та їх математичний аналіз дають підстави констатувати, що:

1. Для психологів 1 курсу характерна наявність більш ідеалістичних мотивів, таких як творча самореалізація та престижність професії;

2. Для психологів– старшокурсників основними мотивами професійного навчання виступають більш прагматичні мотиви: мотиви ділового характеру та матеріального благополуччя;

3. Підтверджується динамічний характер мотивації до вибору професії та оволодіння професією протягом навчання у ЗВО. А саме, припускається наявність переходу від ідеальних («романтичних» мотивів) до матеріальних («прагматичних»).

Таблиця 3.2

Показники мотивів вибору професії у майбутніх психологів (U)

Мотиви вибору професії	Здобувачі вищої освіти 1 курсу N=30	Здобувачі вищої освіти 4 курсу N=30	U	p
Престижність професії	1162.5	667.5	202,5	0,001
Матеріальне благополуччя	753.5	1076.5	288,5	0,021
Мотиви ділового характеру	712	1118	247	0,001
Творча реалізація в професії	1110.5	719.5	254,5	0,003

Наступний крок збору емпіричних даних передбачав виявлення академічної мотивації здобувачів вищої освіти обох груп. Варто вказати, що використаний діагностичний інструментарій є більш деталізованим і дав можливість виявити більш глибинні мотиви вибору професії майбутніми психологами. Узагальнені результати діагностики наведені в Табл. 3.3 та на Рис. 3.2.

Як ми можемо бачити, по деяким показникам академічної мотивації опитаних спостерігається наявність деяких відмінностей. А саме:

1. Для першокурсників основною академічною мотивацією є інтернальна мотивація (53%), яка вказує на те, що оволодінню обраною професією їх спонукає почуття обов’язку перед собою або значимими близькими. Для здобувачів вищої освіти 1 курсу, досить типовими є випадки коли вони обирають професію по наполегливій «рекомендації» батьків або по прикладу членів референтної групи. Що, в результаті, призводить до своєрідного почуття морального «боргу» перед цими людьми;

Таблиця 3.3

Результати діагностики академічної мотивації майбутніх психологів

Мотивація	Здобувачі вищої освіти 1 курсу N=30	Здобувачі вищої освіти 4 курсу N=30
Пізнавальна	4	11

Закінчення Табл. 3.3

Мотивація	Здобувачі вищої освіти 1 курсу N=30	Здобувачі вищої освіти 4 курсу N=30
Досягнення	12	4
Саморозвитку	5	14
Самоповаги	2	13
Інтернальна	16	3
Ексетрнальна	6	5
Амотивація	3	1

2. На другому місці по представленості у групі психологів– першокурсників мотив «досягнення» (40%), який відображає прагнення здобувача вищої освіти досягати високих результатів у навчанні. При цьому, досить часто, на перший план виходять лише оцінки, академічна успішність, а не фактичне оволодіння знаннями та отримання практичних навичок.

Припускаємо, що на даному етапі навчання, ще зберігається так званий «шкільний» підхід до навчання, який полягає в отриманні високих оцінок, а не орієнтації на майбутній професійний розвиток, через усвідомлення та оволодіння системою професійно важливих знань;

3. Менше вираженими академічними мотивами першокурсників виявилися: «пізнавальний» (13%), «саморозвитку» (17%), «самоповаги» (7%), «екстернальна мотивація» (20%) та «амотивація» (3%).

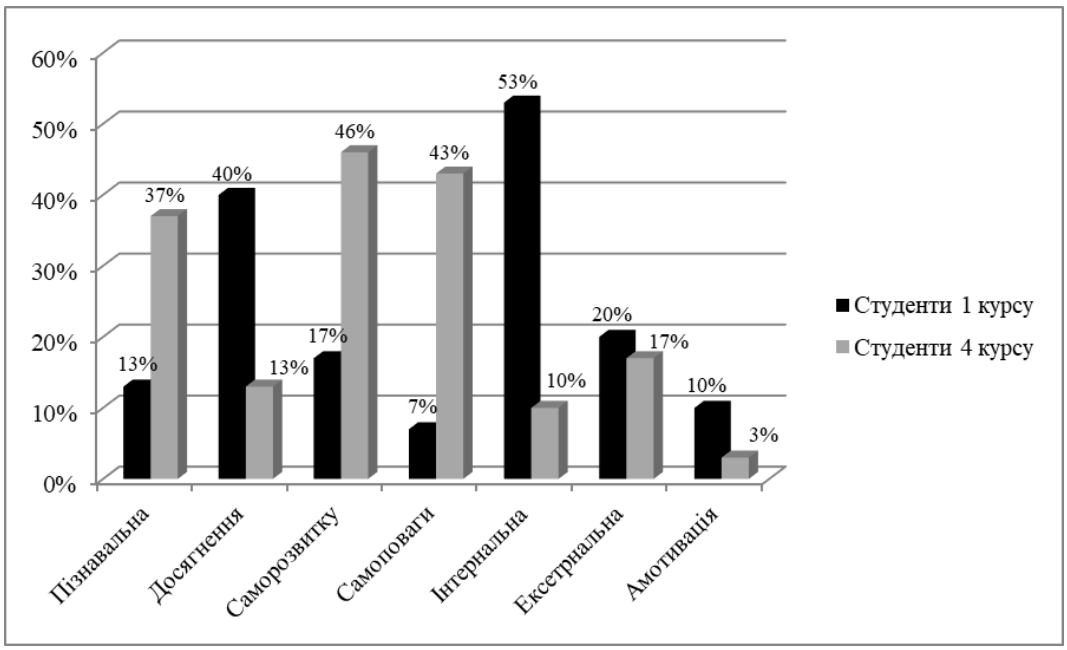

Рис. 3.2 Академічна мотивація майбутніх психологів

На відміну від психологів– першокурсників, академічна мотивація здобувачів вищої освіти 4 курсу більш різноманітніша та орієнтована саме на внутрішні основи саморозвитку особистості. Зокрема:

1. Для психологів– старшокурсників основним академічним мотивом є мотив «саморозвитку» (46%), при якому, оволодіння професією стимулюється прагненням здобувача вищої освіти досягти як особистісних так і професійних вершин та стати професіоналом обраної сфери. В цьому випадку, діяльність з оволодіння професійними знаннями здобувача вищої освіти зосереджується на розвитку особистісних якостей та професійних ЗУНів (знання, уміння, навички);

2. Дещо менше, проте значимо виражений мотив «самоповаги» (43%), при якому навчальна діяльність стимулюється та визначається високою самооцінкою здобувача вищої освіти та його потребою в самоповазі;

3. На третьому місці, по значимості, знаходиться мотив «пізнання» (37%), який полягає в прагненні здобувача вищої освіти оволодіти конкретними знаннями з певного предмету. В даному випадку, навчальна діяльність визначається бажанням здобувача вищої освіти пізнати щось нове та отримати задоволення від самого процесу навчання;

4. Найменш вираженими виявилися такі академічні мотиви як: «досягнення» (13%), «інтернальні мотиви» (10%), «екстернальні» мотиви (17%) та «амотивація» (3%).

Таким чином, проведена діагностика показала наявність відмінностей в прояві академічної мотивації у майбутніх психологів 1 та 4 курсів навчання. Для того, щоб переконатися в закономірності виявлених відмінностей, був застосований математичний аналіз, результати якого наведені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Показники академічної мотивації у майбутніх психологів (U)

Академічна мотивація	Здобувачі вищої освіти 1 курсу N=30	Здобувачі вищої освіти 4 курсу N=30	U	p
Пізнавальна	742,5	1087,5	277,5*	0,002
Досягнення	1073	757	292*	0,012
Саморозвитку	750	1080	285*	0,001
Самоповаги	710	1120	245*	0,022
Інтернальна	1153,5	676,5	211,5*	0,011
Ексетрнальна	1003	827	362	0,410
Амотивація	896,5	933,5	431,5	0,521

Отримані показники, наведені в Табл. 3.4 дають підстави стверджувати, що академічна мотивація майбутніх психологів 1 та 4 курсу дійсно відрізняється та полягає в наступних відмінностях:

1. Основними типами академічної мотивації психологів– першокурсників є: інтернальна мотивація Uкр=211,5 та мотивація досягнення Uкр=292 – припускаємо, що її наявність психологічно зумовлена не достатньою особистісною зрілістю першокурсників, оскільки в основі обох типів мотивації лежить бажання або задовольнити потреби інших людей або відповідати їхнім вимогам та уявленням. З іншої сторони, перевага таких типів мотивації є досить закономірною для даного віку, оскільки, в реальному житті освітній процес в школах, випускає з

поля зору, питання професійної орієнтації старшокласників. А педагогічна компетентність сучасних батьків більше орієнтована на уявлення, того, що головне «це диплом про вищу освіту». Не зменшує свого впливу і загальне зниження навчальної мотивації як старших школярів так і першокурсників, що може бути зумовлено як об'єктивними причинами (тривале дистанційне навчання, війна в країні, виключеність старшокласника та здобувача вищої освіти з живого процесу навчання та ін.), так і суб'єктивними: переорієнтація школярів та здобувачів вищої освіти на оволодіння «популярними», затребуваними навичками, орієнтація не на освіту а на забезпечення матеріального благополуччя та загальне зниження цінності вищої освіти.

2. Основними типами академічної мотивації психологів– старшокурсників є: прагнення саморозвитку Uкр=285, потреба в самоповазі Uкр=245 та пізнання нового Uкр=277,5. Припускаємо, що зміни академічної мотивації відбувається в процесі того, як здобувачу вищої освіти вдається застосовувати академічні знання на практиці, а ще більше мотивація зростає, якщо старшокурсникам вдається за допомогою цих знань забезпечувати власне матеріальне благополуччя. В якості прикладу можна навести психологів– старшокурсників, які закінчуючи навчання, досить часто організовують власну психологічну практику, чому сприяють як розвиток інформаційних технологій (соціальні мережі, можливість підвищити професійну майстерність та кваліфікацію на дистанційних курсах, вебінарах) так і загальна суспільна тенденція (легкість та доступність інструментів самореклами та само маркетингу).

Таким чином, перший етап діагностики особливостей прояву мотивації навчання показав наявність її динаміки протягом навчання у ЗВО.

3.2 Особливості професійної спрямованості здобувачів вищої освіти

Наступний етап нашого дослідження передбачав виявлення особливостей прояву професійної спрямованості майбутніх психологів. На даному етапі здобувачам вищої освіти був запропонований опитувальник «Визначення рівня професійної спрямованості». В результаті аналізу даних була встановлена наявність певних відмінностей (див. Рис. 3.3).

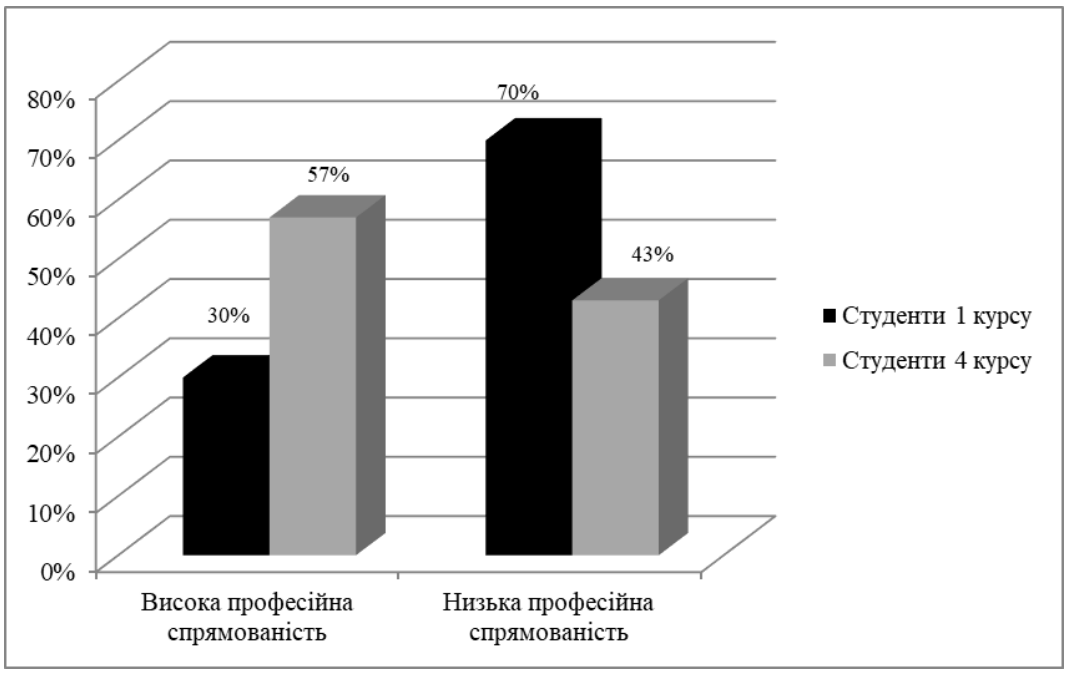

Рис. 3.3 Професійна спрямованість майбутніх психологів

Отримані дані вказують на те, що серед психологів– старшокурсників більша кількість професійно спрямованих здобувачів вищої освіти (57%) тоді як серед першокурсників, частка таких опитаних складає 30%. Такі здобувачі вищої освіти демонструють високу зацікавленість у глибокому освоєні обраною професією та відчувають симпатію до обраного фаху. У них виражене бажання подальшого працевлаштування за обраною професією, постійного удосконалення майстерності та пряме прагнення до професійного розвитку.

Показовим виявилося те, що серед першокурсників переважає низька професійна спрямованість (70%). Такі показники вказують на те, що здобувач вищої освіти навчається по обраній спеціальності не з власної ініціативи, а скоріше через зовнішній тиск або інші потреби. Вибір вступу до навчального закладу не обумовлений зацікавленням у майбутній професії або бажанням працювати у вибраній галузі. Такий здобувач вищої освіти не бачить себе в майбутній професії і демонструєте байдужість до її освоєння.

Нижче, в Таблиці 3.5 наведені розрахунки, за критерієм Манна– Уітні, які довели закономірність виявлених відмінностей професійної спрямованості здобувачів вищої освіти.

Виявлений показник, Uкр=269 вказує на те, що низька професійна спрямованість психологів– першокурсників є явищем не випадковим. Отже, отриманий результат підтвердив динаміку професійної мотивації майбутніх психологів. Зі стажем навчання, вона змінюється, під дією як об'єктивних так і суб'єктивних чинників. Низька мотивація, або її відсутність, призводять до відсутності професійної орієнтованості та спрямованості здобувача вищої освіти в навчанні. В свою чергу, це може бути зумовлене як відсутністю професійної мети, коли здобувачі вищої освіти не мають чіткого уявлення про те, чого вони хочуть досягти у своїй професії. Відсутність конкретних цілей можна призвести до відсутності мотивації.

Таблиця 3.5

Розрахунок за критерієм Манна– Уітні

№	Здобувачі вищої освіти 1 курсу	Ранг 1	Здобувачі вищої освіти 4 курсу	Ранг 2
1	12	44	11	38.5
2	12	44	19	60
3	5	2.5	10	34
4	7	14.5	17	56
5	12	44	9	27.5
6	9	27.5	12	44
7	5	2.5	9	27.5
8	16	53	14	50.5
9	9	27.5	10	34
10	7	14.5	5	2.5
11	8	22.5	11	38.5
12	9	27.5	14	50.5
13	10	34	18	58.5
14	10	34	10	34
15	6	6.5	17	56
16	13	49	7	14.5
17	5	2.5	7	14.5
18	10	34	6	6.5
19	6	6.5	12	44
20	7	14.5	12	44
21	8	22.5	17	56
22	8	22.5	18	58.5

Завершення Табл. 3.5

№	Здобувачі вищої освіти 1 курсу	Ранг 1	Здобувачі вищої освіти 4 курсу	Ранг 2
23	12	44	12	44
24	16	53	9	27.5
25	7	14.5	16	53
26	6	6.5	10	34
27	7	14.5	12	44
28	7	14.5	7	14.5
29	7	14.5	7	14.5
30	8	22.5	7	14.5
Суми		734		1096

В свою чергу, наявність чіткої мети або зацікавленості в предметі чи професії, призводить до формування та прояву вираженої професійної спрямованості здобувача вищої освіти, що демонструють показники психологів–старшокурсників.

3.3 Особливості прояву задоволеності професією здобувачами вищої освіти

Останній етап збору даних передбачав виявлення особливостей прояву задоволеності професією майбутніми психологами. Як вказувалося вище, при вирішенні даного питання, нами була застосована методика дослідження задоволеності професією В. О. Ядова.

Згідно з теорією, яка лежить в основі цієї методики, задоволеність професією є комплексним показником, який показує особливість ставлення суб'єкта до обраної ним професії. Низький рівень задоволеності професією може бути спричинений негативними економічними чинниками та факторами. З іншого боку, висока задоволеність професією впливає на позитивне психічне здоров'я, та вказує на високий рівень професіоналізму.

В результаті діагностики задоволеністю обраною професією, ми отримали результати, які були систематизовані та зображені в Таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Результати діагностики задоволеності здобувачів вищої освіти обраною професією

Рівень задоволеності	Кількісний показник	Здобувачі вищої освіти 1 курсу N=30	Здобувачі вищої освіти 4 курсу N=30
Високий	від 0,6 до 1	3	10
Середній	від 0,1 до 0,5	13	15
Низький	від – 0,6 до 0	9	4
Дуже низький	від – 1 до – 0,5	5	1

Відповідно до ключа методики. Задоволеність професією може виражатися показником від – 1 до + 1. В рамках нашої роботи, діапазон від – 1 до +1, нами, умовно, був розділений на рівні: високий, середній, низький та дуже низький (повна незадоволеність професією).

Результати наведені в Табл. 3.6 наглядно демонструють нам, що серед психологів– старшокурсників спостерігається перевага задоволеності обраною професією на середньому та високому рівнях. Тоді як серед психологів– першокурсників домінуючими рівнями виявилися середній та низький.

Як вказувалося вище, на задоволеність професією впливає чимала кількість факторів. До даного, фактично безкінечного переліку, можна віднести фактори, які, умовно, можна поділити на зовнішні та внутрішні. До внутрішніх можна віднести особливості особистості суб’єкта (характер, темперамент, волю, цінності, установки, психічні відхилення, психопатології, силу збудження та гальмування нервових процесів).

Для більшої наглядності, дані зображені в Рис. 3.4, були зафіксовані на рисунку у вигляді шкали рівнів.

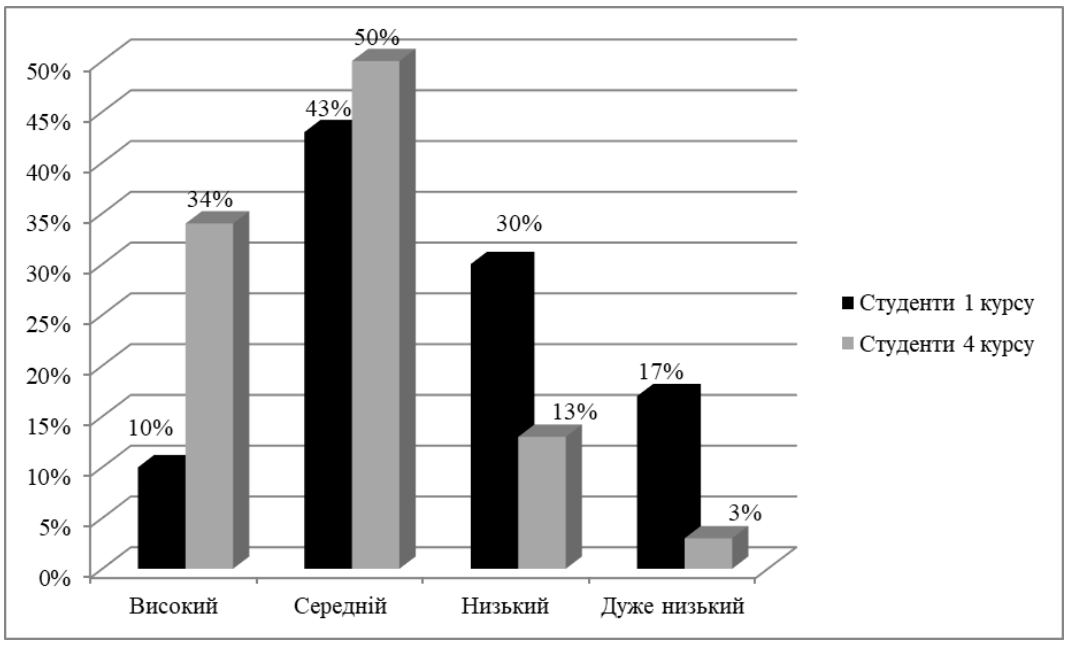

Рис. 3.4 Задоволеність професією майбутніх психологів

Заключним етапом, був розрахунок за критерієм Манна– Уітні. Його результати наведені в Табл. 3.7. В ході розрахунків був виявлений показник, Uкр=283, який вказує на те, що відмінність у прояві задоволеністю обраною професією серед майбутніх психологів першого та четвертого курсів – не випадкова. Тобто, на основі розрахунків можемо припустити, що задоволеність від обраної професії, як і трудова мотивація змінюються протягом навчання. Також, ця задоволеність може бути пов’язана з мотиваційними компонентом.

Таблиця 3.7

Розрахунок за критерієм Манна– Уітні

№	Здобувачі вищої освіти 1 курсу	Ранг 1	Здобувачі вищої освіти 4 курсу	Ранг 2
1	0.2	24.5	0.9	59
2	0.7	55	0.6	51
3	0.4	38	0.9	59
4	0.4	38	0.5	46.5
5	0.9	59	0.4	38
6	0.8	57	0.4	38
7	0.4	38	0.4	38
8	0.4	38	0.6	51
9	– 0.2	18.5	0.6	51
10	– 0.2	18.5	0.2	24.5

Закінчення Табл. 3.7

№	Здобувачі вищої освіти 1 курсу	Ранг 1	Здобувачі вищої освіти 4 курсу	Ранг 2
11	– 0.2	18.5	0.5	46.5
12	– 0.5	12	0.6	51
13	– 0.7	6.5	0.5	46.5
14	– 0.8	3	– 0.3	14.5
15	0.4	38	0.6	51
16	– 0.3	14.5	0.4	38
17	0.3	29	0.4	38
18	0.5	46.5	– 0.2	18.5
19	– 0.6	10	– 0.2	18.5
20	0.3	29	0.3	29
21	0.3	29	0.4	38
22	– 0.4	13	– 0.7	6.5
23	– 0.8	3	– 0.8	3
24	– 0.7	6.5	– 0.9	1
25	0.4	38	0.7	55
26	– 0.2	18.5	0.2	24.5
27	0.1	22	0.7	55
28	– 0.6	10	0.4	38
29	– 0.6	10	0.3	29
30	– 0.7	6.5	0.2	24.5
Суми		748		1082

Припускаємо, що захопленість обраною спеціальністю може бути першим джерелом трудової мотивації. Якщо здобувач вищої освіти справді цікавиться тим, що він вивчає, це може підвищити рівень задоволення та бажання працювати в майбутньому.

Можливість особистого та професійного розвитку також може вплинути на трудову мотивацію. Здобувачі вищої освіти, які бачать можливості для зростання та вдосконалення своїх навичок, частіше мають більший інтерес до роботи.

3.4 Факторна структура професійної мотивації здобувачів вищої освіти

Останній етап математичного аналізу та обробки даних передбачав виявлення структури навчальної мотивації в обох групах. Для цього був застосований метод Факторного аналізу результати якого наведені в Табл. 3.8 та Табл. 3.9.

Таблиця 3.8 містить результати факторного аналізу вибірки психологів 1 курсу, який вказує, що структура навчальної мотивації цих опитаних включає в себе 5 факторів.

Перший фактор є монополярним та включає наступні параметри: мотиви ділового характеру (0,482), мотивацію досягнення (0,749), інтернальна мотивація (0,796), амотивація (0,656).

Зміст даного фактору вказує на те, що в навчальній мотивацій психологів–першокурсників найбільше виражені бажання та прагнення здобувати обрану професію з метою встановлення ділових зв'язків, або через прагнення потрапити в певне, бажане ділове середовище. Також, важливим виявилося бажання реалізувати власну потребу в досягненнях, тобто до отримання та оволодіння певною професією психологів– першокурсників спонукає внутрішнє бажання чогось досягти в своєму житті, в даному випадку, саме оволодіння професією (отримання диплому) може виступати кінцевою метою. Виявилися значимою для першокурсників і «амотивація», яка вказує на те, що все таки, в структурі діяльності, спрямованої на оволодіння професією, важливе місце займає цілковита відсутність мотивації та усвідомленої необхідності та бажання цією професією оволодівати.

Таблиця 3.8

Факторна структура навчальної мотивації психологів 1 курсу

Досліджені параметри	Групи факторів				
	1	2	3	4	5
Престижність професії					0,814
Матеріальне благополуччя				0,847	
Мотиви ділового характеру	0,482				
Творча реалізація в професії		0,758			
Пізнавальна мотивація			0,838		
Мотивація досягнення	0,749				
Мотивація саморозвитку		0,756			
Мотивація самоповаги					0,750
Інтернальна мотивація	0,796				
Ексетрнальна мотивція				0,706	

Закінчення Табл. 3.8

Досліджені параметри	Групи факторів				
	1	2	3	4	5
Амотивація	0,656				
Професійна спрямвованість			0,773		
Задоволеність професією		0,712			

Другий фактор також є монополярним і включає такі параметри як: творчу самореалізацію (0,758), мотивацію саморозвитку (0,756), задоволеність професією (0,712). Зміст даного фактору вказує на те, що в структурі навчальної мотивації психологів– першокурсників, на другому місці перебувають прагнення творчої самореалізації саморозвитку та загальна зацікавленість (задоволеність) обраною професією. Іншими словами, однією з груп чинників (факторів) які стимулюють здобувачів вищої освіти першого курсу оволодівати спеціальністю, яку вони обрали це їхнє бажання в цій спеціальності реалізувати власний творчій потенціал, творче бачення цієї професії, або їхнє прагнення проявити, удосконалити власні особистісні якості та риси.

Третій фактор також є монополярним і включає такі параметри як: пізнавальну мотивацію (0,838), професійну спрямованість (0,773). Менше, проте важливе значення в структурі навчальної мотивації першокурсників займає їхнє прагнення пізнання, бажання дізнаватися щось нове та загальна зацікавленість в обраній професії (професійна спрямованість).

Четвертий фактор включає такі параметри як: матеріальне благополуччя (0,847), екстернальні мотивацію (0,706). Одне з найменших значень в структурі навчальної мотивації першокурсників займає їхнє бажання забезпечити собі матеріальне благополуччя в результаті оволодіння обраною професією та їхнє бажання відповідати вимогам суспільства.

П’ятий фактор включає такі параметри як: престижність професії (0,814), мотивацію самоповаги (0,750). Найменшу рушійну силу в структурі навчальної мотивації здобувачів вищої освіти першого курсу займає прагнення оволодіти

престижною (на думку здобувачів вищої освіти) професією та прагнення задовольнити потребу самоповаги.

Дещо інша структура навчальної мотивації спостерігається у психологів 4 курсу, що наглядно продемонстровано в Табл. 3.9.

Перший фактор є біполярним та включає наступні параметри: мотив матеріального благополуччя (0,622), екстернальні мотивацію (– 0,739), амотивацію (– 0,707) та задоволеність професією (0,788).

Зміст даного фактору вказує на те, що рушійною силою оволодіння обраною професією для психологів– старшокурсників є прагнення забезпечити собі матеріальне благополуччя за рахунок оволодіння нею, а також загальна зацікавленість в ній та задоволеність нею. Негативне, зворотне значення займає амотивація та екстернальні мотивація, що вказує на те, що чим більше психологи 4 курсу взагалі не вмотивовані на навчання або чим більше вони керуються зовнішніми обставинами і чинниками у виборі професії тим меншою буде їхня загальна задоволеність нею і тим менше буде орієнтованість на забезпечення собі матеріального благополуччя за рахунок обраної професії.

Таблиця 3.9

Факторна структура навчальної мотивації здобувачів вищої освіти 4 курсу

Досліджені параметри	Групи факторів				
	1	2	3	4	5
Престижність професії				0,803	
Матеріальне благополуччя	0,622				
Мотиви ділового характеру			– 0,611		
Творча реалізація в професії					0,720
Пізнавальна мотивація				0,559	
Мотивація досягнення			0,714		
Мотивація саморозвитку			0,727		
Мотивація самоповаги					0,855
Інтернальна мотивація		0,781			
Ексетрнальна мотивація	– 0,739				
Амотивація	– 0,707				

Закінчення Табл. 3.9

Досліджені параметри	Групи факторів				
	1	2	3	4	5
Професійна спрямвованість		0,866			
Задоволеність професією	0,788				

Другий фактор є монополярним і включає такі параметри як: інфернальну мотивацію (0,781), професійну спрямованість (0,866). Зміст даного фактору вказує на те, що навчальна мотивація психологів– старшокурсників визначається загальною зацікавленістю в обрані професії та прагненням виправдати сподівання значимих інших або власні очікування від себе (відповідальність перед собою).

Третій фактор також є біполярним і включає такі параметри як: мотиви ділового характеру (– 0,611), мотивація досягнення (0,714) та мотивація саморозвитку (0,727). Менше, проте важливе значення в структурі навчальної мотивації психологів– старшокурсників займає їхнє прагнення саморозвитку в професії та мати визначні досягнення в ній. Зворотній, негативний вплив має їхня орієнтація на встановлення ділових зв'язків. Тобто, якщо основною рушійною силою старшокурсника є бажання налагодити вигідні та корисні зв'язки через оволодіння обраною професією, то прагнення досягнень та саморозвитку будуть фрустровані.

Четвертий фактор включає такі параметри як: престижність професії (0,803), пізнавальну мотивацію (0,559). Одне з найменших значень в структурі навчальної мотивації старшокурсників займає їхнє прагнення оволодіти престижною (на думку здобувачів вищої освіти) професією та прагнення задовольнити потребу пізнання нового.

П'ятий фактор включає такі параметри як: творчу самореалізацію (0,720), мотивацію самоповаги (0,855). Найменшу рушійну силу в структурі навчальної мотивації здобувачів вищої освіти четвертого курсу займає прагнення реалізувати власний творчій потенціал та прагнення задовольнити потребу самоповаги.

3.5 Психолого–педагогічні рекомендації розвитку та підвищення навчальної мотивації здобувачів вищої освіти

Студентський вік є тим періодом, коли відбувається особливо активний фізичний та розумовий розвиток особистості. У цей період зростає працездатність, активна діяльність та продуктивність. Також, у студентському віці все більше розвивається вербальний інтелект, спостережливість, культура спостереження, максималізм, прагнення та багато інших якостей.

Протягом двох– трьох років навчання здобувачі вищої освіти можуть відчувати розчарування або втратити інтерес до навчання, що призведе до зниження навчальної мотивації. Здобувачі вищої освіти випускники повинні визначати подальший професійний шлях, виходячи з бажаного та досягнутого у своєму розвитку.

Проведене дослідження дало змогу зрозуміти, що проблема розвитку та вдосконалення з боку психологічної допомоги може вирішуватись у кількох напрямках. Завдяки реалізації системи психологічного супроводу у здобувачів вищої освіти відбувається швидка адаптація до нових умов навчальної діяльності, що в свою чергу призводить до успішного та професійного навчання.

Одним із важливих напрямів професійної підготовки здобувачів вищої освіти у вищому навчальному закладі є, на наш погляд, їх підготовка до здійснення майбутньої професійної кар'єри.

Ми пропонуємо такі етапи розвитку навчальної мотивації, а разом з тим і кар'єрних орієнтацій майбутніх здобувачів вищої освіти:

1. Глибоке вивчення власної особистості шляхом зосередження на професійному «Я» (рефлексія професійного «Я»);

2. Здійснення професійного цілепокладання;

3. Етап розвитку механізму саморегуляції поведінки у навчально–професійній діяльності;

Також, ми склали психолого– педагогічні рекомендації для педагогічних працівників ЗВО, дотримання яких може допомогти в розвитку та підтримці навчальної мотивації здобувачів вищої освіти протягом усього періоду їхнього навчання:

1. Цілі та плани – необхідно допомагати та направляти здобувачів вищої освіти в постановці конкретних, вимірюваних, досяжних, реалістичних та визначених в часі цілей, як професійних так і особистісних (метод SMART).

2. Доцільним буде заохочувати здобувачів вищої освіти до складання як короткострокових так і довгострокові планів професійного розвитку та навчання.

3. Обов’язкова наявність зворотного зв’язку – необхідно надавати регулярний, конструктивний зворотний зв'язок щодо успіхів та можливостей здобувачів вищої освіти для їхнього професійного вдосконалення.

4. Необхідно розширювати позитивний досвід та успіхи здобувачів вищої освіти, підкреслюючи їх досягнення.

5. Цікавість навчального процесу – безумовно, навчальна мотивація буде зростати за умови, що викладач вміє організувати навіть самий не цікавий матеріал, цікавим способом. Як варіант, можуть бути використані інтерактивні та методи навчання, які стимулюють інтерес здобувачів вищої освіти.

6. Співпраця зі здобувачами вищої освіти – повинна бути наявна співпраця зі здобувачами вищої освіти при виборі тем для досліджень чи проектів, які відповідають як їхнім інтересам так і інтересам викладача.

7. Практичне застосування – мотивація здобувачів вищої освіти буде зростати, якщо викладачі будуть пояснювати, як майбутнім фахівцям можна застосовувати отримані знання на практиці та в реальному житті. Як приклад, можна надавати приклади життєвих та професійних ситуацій, де такі знання та навички можуть бути корисними.

8. Взаємодія та співпраця – обов’язковою умовою та рекомендаціє для підвищення та розвитку навчальної мотивації є організація спільної взаємодії та співпраці зі здобувачами вищої освіти. Це можна реалізовувати як в спільній роботі на науковими проектами так і у вигляді залучення до вирішення професійних та виробничих задач.

9. Заохочення колективного навчання та обміну ідеями – потрібно створювати можливості для співпраці та взаємодії з одногрупниками та викладачами.

10. Здоров'я та баланс – в навчанні необхідно дотримуватися принципу здорового способу життя та відпочинку для більшої його ефективності. Доцільно буде допомагати здобувачам вищої освіти знаходити баланс між навчанням та особистим життям.

11. Зв'язок з реальним світом професії – значний позитивний ефект для навчальної мотивації матиме залучення лекторів, провідних фахівців з практики для викладання конкретних аспектів предмета. Значний ефект матимуть екскурсії, стажування та інші форми прямого спілкування із реальним світом обраної професії.

12. Різноманітність методів навчання – навчальна мотивація буде зростати у разі, коли викладач застосовує різноманітні методи навчання, такі як групові вправи, дискусії, практичні завдання та використання технологій.

На цьому, рекомендації не закінчуються, проте, на основі вище вказаного можна констатувати, що ключовим фактором підвищення якості навчальної діяльності здобувачів вищої освіти є формування позитивної мотивації до майбутньої професії. Це проявляється у розвитку інтересу до обраної професійної діяльності та переважанні позитивного ставлення до праці у вибраній галузі.

Для студентського віку характерні різноманітні мотиви навчальної діяльності, такі як широкі соціальні мотиви, пізнавальні мотиви, що випливають із самої навчальної діяльності, комунікативні мотиви та бажання брати участь у навчальному процесі. Також важливі мотиви соціальної ідентифікації з референтними групами (батьками, ровесниками, викладачами), особистісного розвитку, досягнення успіху та уникнення неприємностей.

Зрозуміло, що формування у здобувачів вищої освіти внутрішньої мотивації є необхідною складовою адаптації до професійного навчання у вищих навчальних закладах і має прямий вплив на подальший професійний розвиток майбутніх фахівців. Внутрішні мотиви пов'язані із бажанням особистості задовольнити свою самооцінку та потребою в самореалізації. Це забезпечує систематичне формування тих особистісних якостей, які є необхідними для успішного виконання майбутніх

професійних завдань. Це дозволить майбутнім фахівцям розкрити свій особистісний потенціал та досягти професійного та творчого зростання.

Отже, можна дійти до висновку, що академічна діяльність здобувачів вищої освіти є складним явищем, і її успішність залежить від різноманітних чинників та мотивів. У той же час цей процес супроводжується проблемами і перешкодами, вплив яких може бути зменшений за допомогою організації психологічного супроводу професійної підготовки майбутніх фахівців.

В сучасному світі важливо не тільки передавати молоді знання, вміння та навички, але й сприяти розвитку їх особистості як активного учасника громадського життя, відповідного за своїх та оточуючих, сприяючи загальному розвитку суспільства. Таким чином, результатом освітнього процесу є формування особистості, що ґрунтується на розвитку системи її потреб та мотивацій.

Висновки до третього розділу

Результати емпіричного дослідження та математичного аналізу дали змогу зробити наступні висновки:

1. Здобувачі вищої освіти 1 та 4 курсів спеціальності «Психологія» мають відмінності в прояві мотивів вибору професії, які полягають в тому, що у виборі професії психологи– першокурсники частіше орієнтуються її престижністю та можливістю творчої самореалізації. Тоді як у психологів– старшокурсників, мотивація змінюється та рушійною силою у них виступає можливість забезпечити власне матеріальне благополуччя та встановити корисні ділові зв’язки.

2. Академічна мотивація майбутніх психологів має відмінності та динаміку прояву в частині того, що для першокурсників основною академічною мотивацією є інтернальна мотивація (рушійною силою виступає почуття обов’язку перед собою або значимими близькими) та мотивація «досягнення» (рушійною силою виступає прагнення здобувача вищої освіти досягати високих результатів у навчанні). Натомість для старшокурсників основними рушійними силами в навчанні виступають такі типи мотивації як: саморозвитку, самоповаги та пізнання.

3. Динаміка навчально– професійно мотивації змінюється з курсом навчання, що проявляється у високій професійній спрямованості психологів–

старшокурсників, порівняно з психологами– першокурсниками. З тривалістю навчання збільшується інтерес до обраної професії, зацікавленість в ній, формуються більш чіткі та усвідомлені цілі та плани на професійне майбутнє.

4. Динаміка задоволеності від обраної професії також змінюється з курсом навчання. У психологів– старшокурсників частіше спостерігається висока та середня задоволеність обраною професією, тоді як для психологів– першокурсників типовим є середній та низький рівні.

5. Факторна структура навчальної мотивації майбутніх психологів має відмінності в частині домінуючих мотивів. Так, для психологів– першокурсників найбільше значення в навчальній мотивації мають мотиви ділового характеру, мотиви досягнення, інтегральна мотивація та амотивація. Найменшу силу мають мотиви престижності професії та мотивація самоповаги.

Натомість, у психологів– старшокурсників висока навчальна мотивація зумовлена наявністю мотивів матеріального благополуччя та відсутністю екстернальних мотивів та амотивації та наявності загальної задоволеність професією. Найменше значення в структурі навчальної мотивації мають мотиви творчої самореалізації та мотивація самоповаги.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дало змогу зробити наступні висновки:

1. Мотив – це внутрішній чи зовнішній стимул, який викликає, утримує або направляє поведінку людини. Мотиви визначають, чому люди вчиняють певні дії, прикладають зусилля до досягнення певних цілей чи задовольняють свої потреби.

Розглядати мотивацію, найбільш доцільно в двох основних аспектах. По– перше, у вихідному контексті мотивація являє собою складний процес, при якому у суб'єкта формуються внутрішні рушійні сили для вчинення дії під впливом зовнішніх стимулів та внутрішніх характеристик свідомості (таких як потреби, інтереси, цінності). В даному контексті мотивація є суб'єктивним процесом, що розгортається у свідомості людини і впливає на її поведінку. В процесуальному аспекті, розгортання мотивації відбувається через зовнішні впливи, які опосередковуються свідомістю суб'єкта.

По– друге, у функціональному плані, мотивацію можна розглядати як процес умисного впливу на формування мотивів у людей. У цьому розумінні мотивація є ключовою функцією управління, яка проявляється як на рівні суспільства в цілому, так і на рівнях конкретної організації. На рівні суспільства мотиваційні впливи реалізуються (будь– то прямо чи опосередковано) через систему ключових соціальних інститутів, які формують «мотиваційне середовище» та впливають на створення системи цінностей, розвиток потреб та інтересів учасників суспільства.

Мотивація у сфері професійної діяльності (професійна мотивація) є неоднорідною, і вона відрізняється від різних психологічних і соціологічних чинників, які включають і систему ціннісних орієнтацій молодої людини. Можна стверджувати, що професійна мотивація є конкретним видом мотивації, який спрямований на формування та визначення професійної активності людини, впливаючи на її якість, характер та ставлення до даної діяльності.

2. Готовність до професійної діяльності – це комплекс особистих, професійних, психологічних та соціальних характеристик, які дозволяють особі ефективно виконувати свої професійні обов'язки та функції в конкретній сфері або галузі. Готовність до професійної діяльності є динамічним поняттям, оскільки вона

може змінюватися відповідно до різних обставин та досвіду особи. Зазвичай це включає в себе поєднання знань, вмінь, характеристик особистості та психосоціальних компетенцій, необхідних для успішного виконання професійних завдань.

Особливості професійної мотивації здобувачів вищої освіти визначаються факторами, які впливають на їх вибір професійного шляху та ставлення до навчання. Сюди можна віднести:

1. Цілеспрямованість – студентська мотивація часто пов'язана з досягненням конкретних цілей у майбутній професійній кар'єрі.

2. Інтереси – якщо здобувач вищої освіти обирає професійний шлях, який відповідає його захопленням, ймовірність того, що він буде мотивований досягти успіху в цій галузі, зростає.

3. Самоствердження – бажання досягти успіху і довести власну здатність у вибраній галузі може бути сильним стимулом для вивчення і покращення навичок.

4.Соціальні аспекти – взаємодія з оточуючим середовищем, включаючи викладачів, одногрупників і наставників, може вплинути на професійну мотивацію. Підтримка та зворотній зв’язок оточення можуть вплинути на ставлення здобувача вищої освіти до вибраної професії.

5. Перспективи кар'єри – усвідомлення можливості розвитку та перспективи кар'єрного зростання в обраній галузі можуть суттєво вплинути на навчальну мотивацію здобувача вищої освіти.

3. Наявні відмінності у мотиваційних аспектах вибору професій між психологами 1– го та 4– го курсів. Першокурсники частіше керуються престижністю та можливістю творчої самореалізації при обранні професії, у той час як у старшокурсників рушійною силою стає бажання забезпечити власне матеріальне благополуччя та встановити корисні ділові зв'язки.

Академічна мотивація здобувачів вищої освіти на першому та четвертому курсах спеціальності «Психологія» проявляється з різною інтенсивністю та зазнає певних змін. У психологів– першокурсників виявлено, що головним академічними мотиватором є внутрішня мотивація (зумовлена почуттям обов'язку перед собою

чи значущими особами) та мотив «досягнення» (здобувач бажає досягти високих результатів у навчанні). У той час як для здобувачів вищої освіти четвертого курсу основними мотиваційними факторами у навчанні є саморозвиток, самоповага та прагнення до пізнання.

4. За період навчання в ЗВО у здобувачів вищої освіти змінюється навчально–професійна мотивація, що проявляється у вираженій професійній спрямованості здобувачів вищої освіти старших курсів у порівнянні з першокурсниками. Зі зростанням тривалості навчання збільшується інтерес до обраної професії, збільшується зацікавленість в ній, а також формуються більш чіткі та усвідомлені цілі та планів на майбутнє у професійному відношенні.

5. Відчуття задоволеності обраною професією також зазнає змін з часом навчання в ЗВО. У здобувачів вищої освіти старших курсів спостерігається високий та середній рівні задоволеності обраною професією, у той час як серед першокурсників більш характерні середні та низькі показники задоволеності.

6. Факторна структура навчальної мотивації майбутніх психологів на першому та четвертому курсах має відмінності у пріоритетних мотивах. Для першокурсників найбільш вираженими є мотиви ділового характеру, мотиви досягнень, інтернальна мотивація та амотивація, тоді як мотиви престижу професії та самоповаги мають менший вплив. У старшокурсників висока активність у навчальній мотивації зумовлена бажанням забезпечення матеріального благополуччя та відсутністю зовнішніх мотивів та амотивації. Менший вплив у структурі навчальної мотивації мають мотиви творчої самореалізації та мотивація самоповаги.

Відтак, проведене дослідження, на нашу думку, підтвердило динамічний характер мотивації до вибору професії та оволодіння професією протягом навчання здобувачів вищої освіти в ЗВО.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Альохіна, Н. В. Дослідження мотивації навчання у вищому навчальному закладі / Н. В. Альохіна. – Київ: Тріум, 2020. – С. 7–14.

2. Антонова, Н. О. Особливості професійної мотивації здобувачів вищої освіти психологічного факультету / Н. О. Антонова. – Житомир: Вид– во ЖДУ ім. І. Франка, 2020. – С. 22–33.

3. Баклицький, І. О. Психологічні особливості навчальної мотивації здобувачів вищої освіти / І. О. Баклицький. – Львів: РОВВ, 2018. – С. 16– 27.

4. Балл, Г. О. Формування готовності до професійної праці у контексті гуманізації освіти / Г. О. Балла. – Київ– Рівне, 2019. – С. 8– 17.

5. Безмодна, В. П. Мотивації навчання як основна складова оволодіння іноземною мовою здобувачів вищої освіти немовних спеціальностей / В. П. Безмодна. – Умань: ФОП Жовтий О.О., 2019. – С. 32– 37.

6. Бондаренко, О. Ф. Психологічні особливості сучасної студентської молоді та проблеми професійної підготовки психологів практиків / О. Ф. Бондаренко. – Львів:ДОЛЛ: Практична психологія та соціальна робота, 2020. – С. 8– 11.

7. Борис, І. Мотиваційна сфера як проблемний чинник поведінки / І. Борис. – Тернопіль: Інститут експериментальних систем освіти, 2017. – С. 48– 57.

8. Волчок, В. Особливості потребово– мотиваційної сфери здобувачів вищої освіти в умовах віддаленого режиму навчання / В. Волчок. – Луцьк: ПП Іванюк В. П, 2022. – С. 12– 15.

9. Волянюк, А. Мотивація як фактор підвищення навчальної успішності молодших школярів / А. Волянюк. –Львів: ГРіЛ, 2020. – 245 с.

10. Гилюн, О. В. Освітні мотивації студентської молоді / О. В. Гилюн. – Дніпро: Грані, 2017. – 104 с.

11. Головська, І. Г. Психологічні особливості розвитку мотивації навчання здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання / І. Г. Головська. – Одеса, 2021. – С. 226– 233.

12. Гончаренко, С. П. Український педагогічний словник / С. П. Гончарнко. – Київ: Либідь, 2017. – 311 с.

13. Гордієнко, В. І. Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості / В. І. Гордієнко. – Хмельницький: ТУП, 2021. – С. 48–67.

14. Губа, Н. Особливості ціннісно– мотиваційної сфери сучасної студентської молоді / Н. Губа. – Тернопіль: Психологічні перспективи, 2019. – С. 93– 99.

15. Гура, О. І. Педагогіка вищої школи: вступ до спеціальності / О. І. Гура. – К.: Центр навчальної літератури, 2015. – 224 с.

16. Діденко, Ю. Мотивація як важливий чинник успішного професійного становлення здобувачів вищої освіти– психологів / Ю. Діденко. – К.: НАУ, 2019. – С.304– 306.

17. Діденко, Ю. Професійна мотивація як внутрішній чинник розвитку професіоналізму майбутнього психолога / Ю. Діденко. – Київ: ДЗВО «УМО», 2023. – 241 с.

18. Дьяконов, Г. В. Психологічні особливості професійної мотивації майбутніх психологів / Г. В. Дьяконов. – Кіровоград: КДПУ ім. В. Винниченка, 2017. – С. 39– 48.

19. Занюк, С. С. Мотиваційний тренінг. Формування мотивації навчальної діяльності у здобувачів вищої освіти та старшокласників / С. С. Занюк. –Львів:ТТГ, 2017. – С. 31– 4.

20. Занюк, С. С. Психологія мотивації / С. С. Занюк. – К.: Либідь, 2018. – 110 с.

21. Казанжи, М. Психологічна ресурсність студентської молоді в умовах карантинних обмежень / М. Казанжи. – Київ: Наука і освіта, 2021. – С. 27– 34.

22. Канюк, С. С. Психологія мотивації / С. С. Канюк. – Київ : Либідь, 2021. – С. 238–248.

23. Карпенко, З. С. Аксіологічна психологія особистості / З. С. Карпенко. – Івано– Франківськ : Лілея– НВ, 2019. – 512 с.

24. Кислюк, О. Співвідношення понять «мотив», «стимул», «потреба» та інтерес до навчання / О. Кислюк. –Львів: Соціальна психологія, 2021. – С 109– 118.

25. Климчук, В. О. Дослідження особливостей розвитку внутрішньої

мотивації здобувачів вищої освіти у навчальній діяльності / В. О. Климчук. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2018. – С. 222– 232.

26. Климчук, В. О. Експериментальне дослідження явища мотиваційного зараження / В. О. Климчук. –Тернопіль: Соціальна психологія, 2019. – С. 59 – 71.

27. Климчук, В. О. Психологічні детермінанти розвитку внутрішньої мотивації здобувачів вищої освіти у навчальній діяльності / В. О. Климчук. – Тернопіль, 2019. – 120 с.

28. Ковальчук, Г. О. Активізація навчання в економічній освіті / Г. О. Кавальчук. – К. : КНЕУ, 2019. – 128 с.

29. Комінко, С. Б. Кращі методи психодіагностики / С. Б. Комінко. – Тернопіль: Карт– бланш, 2020. – 406 с.

30. Корень, Т. О. Професійний розвиток особистості: категоріальне визначення / Т. О. Корень. – Миколаїв: ТОВ «Фірма «Ілон», 2018. – С.86– 89.

31. Кочарян, О. С. Структура мотивації навчальної діяльності здобувачів вищої освіти / О. С. Кочарян. – Х. : Нац. аерокосм. ун– т ім. М. Є. Жуковського «Харк. авіац. ін.– т, 2011. 40 с.

32. Кривокулінська, В. М. Мотивація досягнення як фактор розвитку особистості / В. М. Кривокулінська. – Київ, 2017. – С. 96– 97.

33. Кудріна, Т. С. Діяльність, поведінка особистості / Т. С. Кудріна. – К. : Либідь, 2021. – С. 384–406.

34. Кузікова, С. Б. Технології оптимізації становлення суб’єкта саморозвитку в системі фахової підготовки студенті– психологів / С. Б. Кузікова. – Київ: Либіль, 2018. – С. 164–171.

35. Купчак, М. Я. Професійна мотивація як внутрішній рушійний чинник розвитку професіоналізму майбутнього менеджера / М. Я. Купчак. – Львів: ОГЕуК, 2020. – С. 107– 112.

36. Ліфанова, Н. В. Психологія особистості / Н. В. Ліфанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2018. – 308 с.

37. Макаревич, О. Мотивація як підґрунтя дій особистості / О. Макаревич. – Львів: Соціальна психологія, 2016. – С. 134– 141.

38. Максименко, С. Д. Особливості мотивації в процесі професійної підготовки майбутніх біологів / С. Д. Максименко. – Київ: НаУКМА, 2019. – С. 40–43.

39. Мельніченко, С. А. Проблема вивчення мотивації у сучасній психологічній теорії / С. А. Мельніченко. – Київ: ГРооМГ, 2019. – С. 174–184

40. Моргун, Я. І. Ціннісні орієнтації в структурі професійно– кар'єрного самовизначення юнаків та юнок / Я. І. Моргун. – Київ: Зоря, 2019. – С. 233–240.

41. Нікітіна, І. В. Суб'єктне самовизначення молодої людини в період повноліття / І. В. Нікітіна. – К. : КНТ, 2018. – 192 с.

42. Нікітіна, І. В. Розвиток мотивації здобувачів вищої освіти / І. В. Нікітіна. – К. : НУХТ, 2017. – 326 с.

43. Киричук, О. В. Основи психології / О. В. Киричук, В. А. Ромен. – К. : Либідь, 2016. – 632 с.

44. Панок, В. Г. Практична психологія : теоретико– методологічні засади розвитку / В. Г. Панок. – Чернівці : Технодрук, 2020. – 486 с.

45. Подшивайлов, Ф. М. Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога / Ф. М. Подшивайлов. – Київ, 2015. – 235 с.

46. Подшивайлов, Ф. М. Динаміка рівня мотивації уникнення невдач здобувача вищої освітими– психологами упродовж навчання / Ф. М. Подшивайлов. – Глухів: РВВ ГНПУ ім. О. Довженка, 2018. – С.109–112.

47. Полюк, М. І. Теоретичні підходи до мотивації персоналу у підприємництві / М. І. Полюк. – Тернопіль, 2018. – 325 с.

48. Прядко, Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості / Н. О. Прядко. – Тернопіль, 2015. – С. 177–180.

49. Горностай, П. П. Психологія особистості / П. П. Горностай, Т. М. Титаренко. – К. : Рута, 2021. – 320 с.

50. Скиба, М. С. Теорія і практика професійно– орієнтаційної роботи з молоддю / М. С. Скиба. – Хмельницький: ХНУ, 2017. – 322 с.

51. Тимофієва, М. Мотивація до навчання під час війни для викладачів та здобувачів вищої освіти / М. Тимофієва. – Львів: НГГ, 2021. – 254 с.

52. Тимошенко, В. М. Психолого– педагогічні умови формування мотивації досягнення / В. М. Тимошенко. – К.: Київський Університет ім. Т.Г.Шевченка, 2018. – С. 118–119.

53. Султанова, Л. Ю. Формування готовності здобувачів вищої освіти психолого– педагогічних факультетів до науково– дослідної діяльності / Л. Ю. Султанова. – К.: ІПООД, 2018. – 230 с.

54. Чабанюк, Н. І. Основні детермінанти розвитку мотивації / Н. І. Чабанюк. – К., 2020. – С. 376–384.

55. Deci, E. L. The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self–determination of behavior / E. L. Deci. – Psychological Inquiry, 2020. – P. 227– 268.

56. Frankl, V. Man’s Search For Meaning: The classic tribute to hope from the Holocaust / V. Frankl. – London. Sydney. Auckland. Johannesburg: Rider, 2021. – 160 P.

57. Maslow, A. A. Theory of Human Motivation / A. A. Maslow. – London. Sydney, 2015. – P. 370–396.