

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ

Кафедра психології

На правах рукопису

МІРОШНІЧЕНКО БОГДАН МИКОЛАЙОВИЧ


ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ У
СТУДЕНТІВ СТАРШИХ КУРСІВ

Спеціальність: 053 Психологія

Освітня програма Психологія

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра

Науковий керівник:



Пріснякова Людмила Макарівна,
кандидат психологічних наук, доцент

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ


Протокол засідання кафедри психології

№ 15 від 6 червня 2024 року

Завідувач кафедри психології

 Людмила ПРИСНЯКОВА


Нормоконтроль

 Наталія СЕРПІЄНКО

Дніпро, 2024

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ**

Кафедра психології
Освітній ступінь бакалавр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри психології
 Людмила ПРІСНЯКОВА
«16» червня 2024 року


**ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
МІРОШНИЧЕНКА БОГДАНА МИКОЛАЙОВИЧА**

1. Тема роботи: «ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ У СТУДЕНТІВ СТАРШИХ КУРСІВ»
2. Науковий керівник роботи: Пріснякова Людмила Макарівна, доцент, кандидат психологічних наук
Затверджені наказом вищого навчального закладу від «16 » червня 2024 року № 15
3. Термін подання роботи на кафедру: 7 червня 2024 року
4. Мета кваліфікаційної роботи: дослідити ситуацію успіху як умову активізації мотивації досягнення у здобувачів вищої освіти.
5. Завдання кваліфікаційної роботи:
 1. Дослідити поняття мотивації в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених
 2. Конкретизувати основні характеристики мотивації та описати їх.
 3. Проаналізувати структуру мотивації в учбовій діяльності студентів.

4. Підібрати методики для емпіричного дослідження які адекватні меті, гіпотезі та предмету дослідження.
5. Провести емпіричне дослідження, отримати результати, проаналізувати та зробити висновок щодо формування мотивації досягнення у ЗВО
6. Зробити висновки та рекомендації щодо отриманих результатів.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

| № з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Термін виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|-------------------------------------|--------------------------------|----------|
| 1. | Вступ | січень 2024 року | виконано |
| 2. | I Розділ | березень 2024 року | виконано |
| 3. | II Розділ | квітень 2024 року | виконано |
| 4. | Робота в цілому | травень 2024 року | виконано |

Науковий керівник _____  Людмила ПРІСНЯКОВА

Здобувач вищої освіти _____  Богдан МІРОШНІЧЕНКО

Дата видачі завдання 09. 2023 р.

АНОТАЦІЯ

Мірошниченко Б. М. Психологічні особливості мотивації у студентів старших курсів: теорія, діагностика (на прикладі ЗВО)/Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» за спеціальністю 053 Психологія (освітньо-професійна програма «Психологія» ВНПЗ ДГУ, Дніпро, 2024.

У кваліфікаційній роботі розглянуто проблему мотивації ЗВО(на прикладі студентів). Проаналізовані основні погляди на тему мотивації різними науковцями, та напрямки її діагностики.

Були застосовані загальнонаукові та спеціальні дослідницькі методи: аналіз, синтез та узагальнення інформації, систематизація та порівняння отриманих даних. В емпіричній частині дослідження використовувались метод тестування, кількісний аналіз результатів. У дослідженні взяли участь 60 студентів (серед яких 30 осіб студенти 1 курсу та 30 осіб студенти 4).

Ми отримали кількісні та якісні дані щодо ситуації успіху як умови активізації мотивації досягнення у ЗВО.

Практична значущість роботи. Отримані результати дослідження можна використати в процесі професійної підготовки студентів-психологів та для активізації процесу навчання у закладах вищої освіти.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягають у ретельному аналізі і поглибленому дослідженні психологічних аспектів мотивації у студентів старших курсів що дозволяє виявити нові тенденції у формуванні мотиваційних факторів. Сучасні студенти виявляють особливий інтерес до власної самореалізації, врахування індивідуальних цінностей, потреб та цілей, що відрізняє їхню мотивацію від попередніх поколінь.

Ключові слова: СТУДЕНТСЬКИЙ ВІК, ЗВО, МОТИВАЦІЯ, УСПІХ, ОСОБЛИВОСТІ, ДІАГНОСТИКА.

Список публікацій здобувача:

1. «Особистісний потенціал суб'єкта учбової діяльності», м. Миколаїв, Україна, 2023.

ABSTRACTS

Miroshnychenko B.M. Psychological features of motivation in senior students: theory, diagnostics (on the example of higher education institutions) / Qualification work for the degree of "Bachelor" in specialty 053 Psychology (educational and professional program "Psychology"), Dnipro, 2024.

The bachelor's thesis deals with the problem of motivation of higher education institutions (on the example of students). The main views on the topic of motivation by different scientists and directions of its diagnostics are analyzed.

General scientific and special research methods were used: analysis, synthesis and generalization of information, systematization and comparison of the data obtained. In the empirical part of the study, the testing method and quantitative analysis of the results were used. The study involved 60 students (including 30 1st year students and 30 4th year students).

We have obtained quantitative and qualitative data on the situation of success as a condition for activating the motivation to achieve in higher education.

Practical significance of the work. The obtained results of the study can be used in the process of professional training of psychology students and to intensify the learning process in higher education institutions.

The scientific novelty and theoretical significance of the study lies in a thorough analysis and in-depth study of the psychological aspects of motivation in senior students, which allows us to identify new trends in the formation of motivational factors. Modern students show a special interest in their own self-realization, taking into account individual values, needs and goals, which distinguishes their motivation from previous generations.

Keywords: STUDENT AGE, SES, MOTIVATION, SUCCESS, FEATURES, DIAGNOSTICS.

List of publications of the applicant:

1. "Personal potential of the subject of educational activity", Mykolaiv, Ukraine, 2023

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ВСТУП | 4 |
| РОЗДІЛ 1 | 8 |
| ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ | 8 |
| В ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ | 8 |
| 1.1. Мотивація як психологічний феномен | 8 |
| 1.2 Мотивація досягнення як предмет дослідження | 22 |
| 1.3. Структура мотивації в учбовій діяльності ЗВО | 29 |
| 1.4. Психологічні механізми розвитку мотивації досягнення | 32 |
| 1.5. Вікова обумовленість мотивації студентів | 47 |
| Висновки до розділу 1 | 50 |
| РОЗДІЛ 2 | 52 |
| ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ УЧБОВОЇ МОТИВАЦІЇ У СТУДЕНТІВ | 52 |
| 2.1. Ціль та завдання емпіричного дослідження | 52 |
| 2.2. Методи та методики дослідження | 52 |
| 2.3. Характеристика досліджуваних | 54 |
| 2.4. Аналіз кількісних та якісних показників дослідження | 58 |
| Висновки до розділу 2 | 72 |
| ВИСНОВКИ | 74 |
| ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ | 76 |
| ДОДАТКИ | |

ВСТУП

Психологічна мотивація є ключом навчальної поведінки та успішності. ЗВО, особливо на старших курсах вищих навчальних закладів, стикаються з багатьма завданнями і проблемами, які вимагають високого рівня самодисципліни, концентрації та наполегливості. Мотивація відіграє велику роль в розвитку студентів.

Мета нашої роботи це дослідити психологічні особливості мотивації у ЗВО навчальних закладів. Основоположним нашим завданням є аналіз та спробувати зрозуміти фактори, що впливають на мотивацію цих студентів, а також оцінити вплив мотивації на їхню успішність та загальний розвиток. Воно включає аналіз теоретичних підходів до розуміння мотивації, обговорення факторів, що впливають на формування мотивації у студентів та результати психологічного дослідження, спрямованого на визначення особливостей мотивації у студентів.

Дослідження даної проблематики є актуальним, оскільки розуміння психологічних аспектів мотивації студентів може покращити навчальний процес та сприяти розвитку високоосвіченої та вмотивованої молоді. Дослідження психологічних особливостей мотивації студентів також є корисним для викладачів та психологів, які працюють зі студентами у вищих навчальних закладах і прагнуть створити сприятливе середовище для навчання та розвитку студентів.

Психологічна мотивація є одним з найважливіших чинників академічної успішності, і особливо яскраво виражена у ЗВО. У різні періоди студенти стикаються з більшими викликами та відповідальністю, такими як підготовка до випускного дипломного проекту та перехід до наступного етапу свого життя. Тому вивчення психологічних особливостей мотивації у студентів є актуальним питанням для науки і практики психологічного консультування.

Мотивація як психологічний феномен має безпосередній вплив на діяльність студентів, їх внутрішню готовність до навчання та досягнення

цілей, які вони ставлять перед собою в освітньому процесі. У ЗВО мотивація проявляється в різних формах і має різні деталізовані аспекти, залежно від їхніх індивідуальних потреб, цілей та очікувань. Тому вивчення психологічних особливостей мотивації потребує систематичного та детального аналізу з метою виявлення різних аспектів цього явища та розуміння їх впливу на академічну успішність та загальне благополуччя студентів.

У даній роботі зроблено спробу дослідити, проаналізувати психологічні особливості мотивації у студентів з урахуванням різних факторів, що впливають на цей процес. Будуть розглянуті теоретичні підходи до розуміння мотивації, зроблено огляд попередніх досліджень у цій галузі та запропоновано практичні рекомендації щодо мотивації студентів старших курсів у навчальному процесі.

Актуальність дослідження. Сучасне середовище вищої освіти є динамічним і складним. Студенти старших курсів стикаються зі значними викликами, які вимагають не лише знань і навичок, а й внутрішньої мотивації до успіху. Тому тема "Психологічні особливості мотивації у студентів" є надзвичайно актуальною та важливою в сучасному освітньому контексті з таких причин: 1. Зміна академічного навантаження: студенти зазвичай стикаються зі збільшенням академічного навантаження, включно зі складнішими курсами, більшим обсягом самостійної та проєктної діяльності. Розуміння і поліпшення мотивації цих студентів може мати позитивний вплив на їхню академічну успішність. 2. Підвищена автономія: старші студенти зазвичай мають більше свободи вибору своєї освіти та кар'єри. Тому їм слід підтримувати мотивацію до реалізації своїх особистих інтересів і цілей. 3. Психологічні труднощі: старші учні можуть відчувати стрес, апатію та втрату мотивації через такі чинники, як вибір кар'єри, тривога перед закінченням школи та переходом у дорослий світ.

Дослідження мотиваційних якостей може допомогти вирішити ці труднощі. 4. Підготовка до майбутньої кар'єри: Мотивація відіграє важливу

роль у виборі кар'єрного шляху та реалізації професійних амбіцій. Вивчення мотивації студентів може допомогти виявити важливі психологічні чинники, що впливають на цей процес. 5. Соціальний контекст: студенти також стикаються зі змінами у своєму соціальному середовищі, такими як підготовка до виходу на ринок праці, стосунки та сімейні проблеми. Усі ці чинники можуть впливати на мотивацію та академічну успішність. Тому вивчення психологічних особливостей мотивації у студентів старших курсів є важливим для розвитку освіти, психології та підготовки молодих спеціалістів, а також корисним для викладачів, психологів, батьків і самих студентів, допомагаючи їм досягти особистих та академічних цілей у цей період їхнього життя.

Об'єкт : мотиваційна сфера особистості

Предмет – мотивація досягнення в навчальній діяльності ЗВО як фактор активізації розвитку в цілому

Мета дослідження: дослідити ситуацію успіху як умову активізації мотивації досягнення у здобувачів вищої освіти

Гіпотеза: ми припускаємо що використання ситуацій успіху навчальної діяльності позитивно впливає на активізацію мотивації досягнення ЗВО

Завдання:

1. Дослідити поняття мотивації в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених
2. Конкретизувати основні характеристики мотивації та описати їх .
3. Проаналізувати структуру мотивації в учбовій діяльності студентів.
4. Підібрати методики для емпіричного дослідження які адекватні меті, гіпотезі та предмету дослідження.
5. Провести емпіричне дослідження, отримати результати, проаналізувати та зробити висновок щодо формування мотивації досягнення у ЗВО
6. Зробити висновки та рекомендації щодо отриманих результатів.

Методи та методики: в кваліфікаційній роботі для перевірки гіпотези використано 3 групи методів:

Теоретичні (аналіз, синтез та узагальнення літературних джерел з метою пошуку впливу успіху на формування мотивації досягнення у ЗВО)

Емпіричні (спостереження бесіда, психодіагностика за допомогою наступних методик:

Математико-статистичні (мат очікування, дисперсія кореляційний аналіз)

Методики використані: Методика вивчення мотивації у вузі, Тест ієрархії потреб, Тест мотиваційної структури Герцберга, Мотивація, азартність, соціальний престиж, Методика визначення когнітивної орієнтації

Теоретична значущість роботи. Полягає в отриманні кількісних та якісних даних щодо ситуації успіху як умови активізації мотивації досягнення у ЗВО

Практична значущість роботи. Отримані результати дослідження можна використати в процесі професійної підготовки студентів-психологів та для активізації процесу навчання у закладах вищої освіти.

Полігон дослідження: дослідження проводилося в ДГУ на кафедрі психології. В емпіричному дослідженні взяли участь здобувачі вищої освіти 1-4 курсів денної форми навчання

Робота складається зі вступу, 2 розділів теоретичного та емпіричного, висновків, рекомендацій, переліку використаних джерел та додатків

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ В ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Мотивація як психологічний феномен

Проблема мотивації та спонукання до поведінки і діяльності є однією з найважливіших у психології; Б. Ф. Ромов зазначає, що проблеми мотивації та ціле покладання відіграють головну роль у психологічних дослідженнях діяльності. "Складність тут полягає в тому, що мотивація і цілі є найяскравішими проявами системного характеру психіки". Розробка цих питань має вирішальне значення не тільки для розвитку психологічної теорії, а й для вирішення багатьох практичних завдань.

Не дивно, що мотивації та спонуканню присвячено чимало досліджень учених: В. Г. Асєєв, В. К. Вілнас, В. І. Ковальов, А. Н. Леонтєв, М. С. Магомед-Емінов, В. С. Мерлін, П. В. Симонов, Д. Н. Укадзе, А. А. Файзлаєв, П. М. Якобсон, а серед зарубіжних авторів – Д. Аткінсон, Г. Холл, К. Мадсен, А. Маслоу, Х. Хекхаузен.

Велика кількість літератури з питання мотивації і спонукання, що супроводжується різними поглядами на її природу, призвела деяких психологів до надмірного песимізму і розмов про практичну нерозв'язність проблеми.

Розглядаючи мотивацію людини як психологічний феномен, вчені зіткнулися з багатьма труднощами. Перш за все, це неоднозначність термінології. Терміни "мотивація" і "спонукання" використовуються як взаємозамінні і навіть як синоніми. Це пов'язано з тим, що якщо під "мотивацією" розуміти процес детермінації діяльності людини і тварин та формування мотивів до дії (А. Б. Орлов), то під цим поняттям можна розуміти все, що завгодно.

У вітчизняній психології мотивація розглядається як складний багаторівневий регулятор життєдіяльності людини – її поведінки, діяльності. Асєєв В.Г. відзначає, що мотиваційна система людини має набагато більш складну побудову, аніж ряд заданих мотиваційних констант. Вона описується винятково широкою сферою, що включає в себе й автоматично здійснювані установки, і поточні актуальні прагнення, і область ідеального, котра в даний момент не є актуально діючою, але виконує важливу для людини функцію, даючи йому сенс перспективи подальшого розвитку його спонукань, без якого поточні турботи повсякденності втрачають своє значення. [8, 125] Усе це з однієї сторони дозволяє визначати мотивацію як складну, багаторівневу неоднорідну систему складників, що включає в себе потреби, мотиви, інтереси, ідеали, прагнення, установки, емоції, норми, цінності і т.д., а з іншої говорити про полімотивованість діяльності, поведінки людини і про домінуючий мотив в їхній структурі. “Ієрархічна структура мотиваційної сфери визначає спрямованість особистості людини, що має різний характер у залежності від того, які саме мотиви по своєму змісту і побудові стали домінуючими”[9, 52].

Мотивація в широкому змісті слова з цього погляду розуміється як стрижень особистості, до якого “стягаються” такі її властивості, як спрямованість, ціннісні орієнтації, установки, соціальні очікування, домагання, емоції, вольові якості й інші соціально-психологічні характеристики. У загально психологічному контексті мотивація являє собою складне об'єднання, “сплав” рушійних сил поведінки, що відкривається суб'єкту у погляді потреб, інтересів, потягів, цілей, ідеалів, що безпосередньо детермінують людську діяльність[7, 217-221].

У такий спосіб можна затверджувати, що незважаючи на розмаїтість підходів, мотивація розуміється більшістю авторів як сукупність, система психологічно різнорідних факторів, що детермінують поведінку і діяльність людини; це всі мотиви, споживи, стимули, ситуативні чинники, які спонукають поведінку людини

Термін "мотивація" вперше використав Шопенгауер у своїй статті "Чотири принципи необхідних причин". Згодом цей термін увійшов до загальної психологічної термінології, що описує чинники поведінки людини і тварин.

Сьогодні виникнення та психологічні прояви мотивації трактуються по-різному. У *першому випадку* - як комплекс підтримуючих і спрямовуючих умов, що характеризують поведінку (К. Мадсен); у *другому* - як комплекс; у *третьому* - як прагнення, що ініціює динамізм організму і характеризує його спрямованість. Крім того, мотивація розглядається як процес психологічної регуляції завдання, як процес аргументативного впливу, як система, що встановлює виникнення, процеси і спосіб виконання певної конфігурації завдань (А. Джидар'ян), а також як загальне поняття бажання і відповідальності за завдання поведінки (Вілюнас) [14].

З цієї точки зору, визначення мотивації можна розділити на два без винятку напрямки. Перший - це той, в якому мотивація оцінюється зі скелетної точки зору, а також як сукупність умов або тем. Наприклад, за схемою В. Шадрікова, мотивація визначається потребами і цілями людини, ступенем вимог і стандартів, критеріями роботи (об'єктивними, зовнішніми, а також особистими, внутрішніми - знаннями, вміннями, навичками, здібностями, особистісними якостями), її світоглядом, поглядами і схильностями. З урахуванням цих умов приймаються рішення і складаються плани. Другий напрямок оцінює мотивацію як динамічне утворення, як перебіг, як систему, а також як незмінну [14]/

Однак, і в тому, і в іншому випадку мотивація у випадку з творцями репрезентується і повторюється відповідно до її зв'язку з темами формування і прояву. Перш за все, у другому випадку мотивація є також методом або системою реалізації вже існуючої теми. Виникає ситуація, в якій наявний мотив може бути реалізований, і в цьому випадку мотивація також існує як процес регуляції роботи разом з підтримкою аргументу. Наприклад, В.А. Іванков вважає, що мотивація виникає разом з реалізацією аргументів.

Трактування такої мотивації визначається тим, що мотиви маються на увазі також, як об'єкти задоволення бажань (А. Леонт'єв). Вона не обов'язково має бути сформована в будь-якій формі, але повинна легко усвідомлюватися (виникати у свідомості людини) [2].

Однак у цьому сценарії залишається незрозумілим, по-перше, що провокує провокацію - ситуація чи привід, а по-друге, якщо привід передує мотиву, то чому він проявляється. Зауваження авторів щодо балансу між аргументом і мотивом не вносять ясності в це питання: А. Пілоян повідомляє, що мотив і причина є взаємозалежними, взаємодіючими психологічними групами, і що впливові аргументи висуваються на основі конкретних мотивів. Це також пов'язано з тим, що дехто стверджує, що розвиток однієї теми може вплинути на всю мотивацію (раніше мотивація залежала від того, яка тема буде головною). Крім того, без будь-яких пояснень вважається, що претензії можна віднести до поведінки і мотивації до праці [5].

У книзі А. Зідалян важко розпізнати відповідність між мотивацією та аргументацією. Вона повідомляє, що, на відміну від мотивації, причина має лише найобмеженіше значення. У ній безпосередньо фіксується ментальна сутність, і це безпосередньо стає тим внутрішнім середовищем, в якому повністю розгортається мотиваційний хід дії.

Розум сам заряджає енергією і спрямовує вплив людини в даний момент часу. Виникає питання: якщо на підтримку аргументу робиться все без винятку, то яке значення в цей час має мотивація? У такому випадку поняття "мотивація" стає зайвим.

Психологи (а також біологи та фізіологи) вважають, що мотивація - це те, що визначає поведінку, і саме тому вони зосереджуються на зовнішній та внутрішній мотивації [1, с. 27].

Таким чином, уявленнях про природу мотивації, її значення в регуляції поведінки, а також про співвідношення мотивації та аргументації немає єдності.

Причина цього криється в бажанні впливати. Годфруа також визначає причину як "судження, яке змушує людину діяти".

Х. Хекхаузен, визначаючи причину, вказує на напрям впливу як на "динамічний" період. "Він спрямований на певний цільовий капітал, який, незалежно від його специфіки, завжди містить динамічний елемент, якого людина прагне досягти, незалежно від того, які різні ресурси або методи можуть привести до нього". Іншими словами, мотив розуміється також, як "бажана цільова позиція у відносинах між людиною та її оточенням". Якщо, проаналізувавши індивіда, аналітик пропонує вирішення проблеми, чому хтось функціонує або не працює певним чином, то в даному випадку, розглядаючи тему "чому?" надається відповідь на питання "Чому?".

Відповідно до поглядів генетичного рівня, повніші, а також повніші відгалуження тем вважаються продуктивними для цілей людської праці. На відміну від повніших, аргумент важливості не усвідомлюється типом свідомо. Формування людської праці призводить до роздвоєння математичних функцій. Діяльність людини ґрунтується не на окремих властивостях, а на їхній сукупності. Якщо це так, можна розрізнити внутрішні та зовнішні теми. Внутрішні теми ґрунтуються на потребах, почуттях та інтересах людини. Відношеннями, що визначають мотиваційну сферу людини, є відношення в ієрархії тем [4, с. 29].

Претензія людини. Основною умовою, що встановлює мотивацію людини, є когнітивний динамізм суб'єкта, особливо в завершальний період його становлення, відповідно до повнішого писання розуміння буття. Раніше сформовані імпульси також розбиваються та призупиняються типом, озброєним активним духом майстерності, який має здатність оцінити наслідки імпульсів, чи не стає в результаті одиниця виконання, чи не спричиняє одиниця виконання збитків, чи веде вона до втрат... Цьому суб'єкт, як правило, підлягає ментальному контролю. Основний потік активності суб'єкта зі спрямуванням мотиваційного самовизначення – інтеграція, узгодженість усередині мотиваційної сфери, усунення суперечностей

усередині неї, а також контроль здібностей і потреби у формуванні життєвих цінностей, що формуються повніше, ніж ті, хто щойно пройшов через те саме.

Аргументи, організовані за таким типом автоматизму, не отримують мотиваційної переваги на інших елементах мотивації. Значна частина найпотужнішої активності безпосередньо формується зусиллями, спрямованими на зміну балансу сил у мотиваційній сфері на користь організованої мотивації, забезпечення її переваги над конкуруючими та відволікаючими мотивами [30].

Деякі особливості цієї теми можна пояснити її особливим походженням. Сформовані потреби вказують різноманітні запити, об'єкти та місії цієї частини "світогляду", включно з концепцією перспективи, і створюють особливе мотиваційне поле реальних можливостей з їхніми привабливими й незручними акцентами, цінностями, бар'єрами та протиріччями. Так само, як дії в даний момент часу визначаються взаємодією складових мотиваційного поля у вигляді його щоденного зрізу, так само й людські проекти в майбутньому визначаються взаємодією аналогічних компонентів у сфері реальних можливостей, Звісно, відповідно до всіх аспектів можливості без винятку.

Він формується за конструктивної участі суб'єкта, який намагається все передбачати, продумувати і враховувати. Людина, проект, місія певного роду, яку суб'єкт вважає такою, що задовольняє його власні потреби і яку він дає змогу вписати в ці відносини, є тематичним поняттям людини. Цікавий сюжет трансформації намірів за рахунок ухвалення спеціального статусного рішення, пов'язаного з формуванням "системи концентрації" в мотиваційній сфері, що передбачає себе, можна пояснити переходом до свого роду его-мотивації [18, с. 54].

Певних аргументів набувають ознаки мотиваційної концепції внаслідок діяльності активного суб'єкта щодо "когнітивного опрацювання" (Nutten) стосовно узагальнення проекту його завершення, ситуації, стадії наступних

етапів майбутньої роботи. Проблема полягає в тому, що в результаті психологічного перемикання важливіші чинники проєкту набувають відносно незалежної мотиваційної цінності, що означає, що причини починають повністю виражатися як набір взаємозалежних мотиваційних відносин. Звісно, є й той факт, що реальні мотиваційні концепції, які регулюють роботу, змінюються залежно від обмежень роботи. Таким чином, люди починають гостро і нерозумно боятися повторення помилок, які одного разу призвели до припинення їхніх важливих проєктів. Такі побоювання можуть стати найбільш очевидними, коли вони є частиною структури мотиваційних концепцій, ставлячи роботу разом із цілями досягнутого впливу.

Прийнятність окремих тем може набувати відносної форми, поєднуючи життєву місію з конкретними факторами, які наразі незрозумілі (наприклад, чи буде можливо заспокоїти співробітників, заручитися їхньою підтримкою тощо). Такий відносний аргумент є частиною можливої мотивації і найважливішою характеристикою мотиваційної сфери, що характеризує шляхи людського існування в мінливих обставинах. У ширшому сенсі практично без винятку як можливу мотивацію можна розглядати практично всі компоненти мотиваційної сфери. Це пов'язано з тим, що за особливого збігу чинників з'являється будь-яка можливість спонукати або вплинути на поведінку людини [31, с. 38].

Виокремлюючи елементи формування мотивації, афективна феноменологія вступає в найширший зв'язок, також висвічується проблема особистого збудження, його розподіл функцій, як головного, узагальнюючого формування мотиваційної психології. Є всі підстави сказати, що майже всі незавершені проблеми психології, не тільки ця серія, а й основні, безпосередньо пов'язані з явищем особистого збудження. Однак, на жаль, не можна очікувати жодних позитивних змін у викладенні цього парадокса. Це пов'язано з тим, що сучасна психологія під впливом позитивізму ігнорує

індивідуальну реальність, що, мабуть, є найбезглуздішою академічною помилкою ХХ століття [19, с. 30].

З огляду на вищевикладене, можна спробувати дати більш докладне визначення мотивації. Мотивація - це комплекс внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людей працювати, розширювати межі та цінності своєї діяльності, орієнтувати свою роботу на конкретні поведінкові результати. Мотиваційний вплив на поведінку людини залежить від низки умов і значною мірою персоналізується під впливом діаметрально протилежних людських стосунків з її робочим середовищем [22, с. 12].

З цієї причини всебічне роз'яснення концепції мотивації потребує аналізу трьох нюансів цієї поведінки:

- 1) Що в роботі людини щодо мотиваційного впливу?
- 2) Яким є взаємозв'язок між внутрішньою та зовнішньою мотивацією;
- 3) як мотивація пов'язана з результатами роботи людини.

У цьому разі необхідність - це щось, що походить від людини і перебуває всередині неї, щось абсолютно єдине для цілей різних людей, але що в даному випадку має конкретне особисте вираження в кожній конкретній людині. Зрештою, те, що дається в даному випадку, те, що людина намагається усунути, є, таким чином, потребою, а також потребою, що є усвідомленою і "вимагає" її фактичного усунення. Суспільство може спробувати усунути, задовольнити або придушити потреби, або воно може не намагатися задовольнити їх якимось чином. Потреби можуть виникати свідомо чи несвідомо. Якщо це так, то всі потреби без винятку будуть реалізовані і свідомо задоволені. Навіть якщо потреба не усунена, це не означає, що вона зникла назавжди. Більшість потреб час від часу оновлюються, незважаючи на те, що їхній склад може змінюватися, і незважаючи на те, що рівень їхньої стабільності та впливу на людину змінюється [15, с. 24].

У цьому випадку причини - це те, що породжує той чи інший вплив на людину. Причини "всередині" людини, мають "особистий" характер і залежать від низки зовнішніх і внутрішніх умов, які залежать від стосунків з людиною, а також від впливу інших людей, які формуються паралельно. Причини не тільки спонукають людину до дій, а й визначають, що саме має бути зроблено і які дії мають бути здійснені. Зокрема, якщо причини спричиняють поведінку відповідно до руйнування необхідності, то така поведінка, імовірно, буде дуже різною у різних людей, навіть якщо вони відчують одне й те саме почуття неминучості. Аргументи на користь цього зрозумілі. Люди можуть впливати на свої власні аргументи, можуть зменшити або, особливо, усунути свій вплив, а також можуть впливати на свій власний набір мотивів [6, с. 31].

Людська поведінка зазвичай визначається не одним аргументом, а їхньою сукупністю, в якій аргументи мають усі можливості чітко взаємодіяти один з одним, залежно від рівня їхнього впливу на поведінку людини. Саме тому мотиваційна структура людини може розглядатися як основа для реалізації. Мотивація – це процес підняття певної теми в людині, який спонукає її поводитися певним чином. Мотивація є основою та підґрунтям управління. Ефективність управління багато в чому залежить від того, наскільки добре реалізується мотивація і який курс вона бере.

У цьому відношенні те, що перешкоджає мотивації і які рішення ухвалюють у майбутньому, можна розділити на два важливих типи. Перший тип – коли зовнішня лінія впливу на людину стимулюється певним аргументом, який спонукає її здійснити певний вплив, що, своєю чергою, призводить до бажаного результату для об'єкта впливу. Якщо існує первинний тип мотивації, то необхідно краще зрозуміти, які аргументи, найімовірніше, підштовхнуть людину до бажаної поведінки та, в цьому випадку, як генерувати ці аргументи. Цей тип мотивації дуже схожий на угоду: "Я даю вам те, що ви хочете, і ваше обслуговування приносить нам те,

що ми хочемо". Якщо немає точки взаємодії з обох сторін, процес мотивації не відбуватиметься [10, с. 35].

Основним завданням другого типу мотивації є формування специфічної мотиваційної структури людини. У цьому випадку основна турбота спрямована таким чином, щоб сформувати і посилити бажання до об'єктів мотивації аргументів людської праці і, навпаки, зменшити ті аргументи, які перешкоджають ефективному управлінню. Цей тип мотивації має аспект освітньої діяльності, часто не пов'язаний із конкретними діями чи результатами, які планується отримати від людини при перетворенні результатів її праці; другий тип мотивації вимагає більше зусиль, знання та здатність до виконання. Однак його результати набагато вищі, ніж перший тип мотивації. Компанії, які опановують і використовують його у своїй практиці, мають можливість орієнтувати своїх членів набагато ефективніше та дієвіше [27, с. 50] конкретних стратегій.

Оскільки немає потреби порівнювати перший і другий тип мотивації, поступово керовані підприємства намагаються комбінувати обидва типи мотивації, що є сучасною управлінською практикою.

Стимули є важливими важелями впливу на носіїв "стимулів", які впливають на певну тему. Як стимул можна уявити практично все: окремий об'єкт, вплив іншої особи, зобов'язання, носій обов'язків і компетенції, пропоновані здібності, а також те, що може бути запропоновано іншим в обмін на їхній вплив, або що хтось хоче отримати в результаті певної угоди. Люди не завжди усвідомлено реагують на майже всі подразники. Реакція на деякі стимули, зокрема, не може бути предметом свідомого контролю [13, с. 12].

Реакція на певні стимули в різних людей різна. З цієї причини сам по собі стимул не має важливого значення або значення, якщо суспільство не реагує на нього певним чином. Наприклад, у ситуації, коли грошова концепція завалилася і практично нічого не можна купити грошима, заробітна плата і банкноти повністю втратили своє значення як стимули і

можуть бути використані лише вельми обмеженою мірою в управлінні людьми [12, с. 29].

Використання різних стимулів для мотивації людей називається стимулюванням. Стимули можуть набувати різних форм. В управлінській практиці однією з найвідоміших конфігурацій є матеріальне стимулювання. Значення цієї динаміки величезне. Водночас дуже важливо зважати на умови, в яких здійснюється матеріальне заохочення, та проявляти обережність під час переоцінки своїх можливостей, а також на той факт, що людина має дуже складні та конкретні уявлення про потреби, інтереси та цінності.

Заохочення явно відрізняється від мотивації. Суть цієї відмінності в тому, що заохочення, разом з його підтримкою, є єдиним видом грошей, які можуть бути використані для реалізації мотивації. Що вищий ступінь вибудовування стосунків у компанії, то менше стимулюючих грошей використовується як функція грошей для управління людьми. Це пов'язано з тим, що розвиток навчання як єдиного способу мотивувати людей призводить до того, що члени компанії самі демонструють свою участь у процесах компанії, виконуючи необхідні дії, без необхідності чекати або отримувати відповідні стимули.

Коли ми дивимося на те, що мотивує людей у їхній роботі, ми бачимо, що це залежить від таких характеристик - діяльності:

Зусилля: Рівень зусиль, які людина готова докласти до роботи.

Наполегливість: Прагнення до досягнення ваших цілей, незважаючи на труднощі.

Фокус: Фокус на конкретних завданнях.

Відповідальність: готовність нести відповідальність за свої дії та результати.

Ініціатива: Прояв активності та незалежності в роботі.

І навіть у цьому завданні, ступінь зусиль варіюється від людини до людини. Деякі можуть працювати з повною віддачею, інші з половиною. Інші можуть брати на себе легші завдання, в той час як інші можуть брати на

себе дедалі складніші завдання, знаходити простіші рішення і реалізовувати ці складніші рішення. Це відображає, без винятку, рівень зусиль, яких людина готова докласти. А також залежить від того, наскільки людина готова витратити багато зусиль на реалізацію своєї діяльності [17, с. 35].

Індивідууми можуть по-різному прагнути до усвідомлення свого сенсу існування в компанії: один може бути байдужим до характеру своєї роботи, інший може намагатися робити все якнайкраще, функціонувати з абсолютною ефективністю, не уникати роботи, удосконалювати свої навички, збільшити свій власний функціональний потенціал та спробувати взаємодіяти з адаптаційним середовищем [11, с. 28].

Третя оцінка роботи, на яку впливає мотивація, полягає в наполегливості в продовженні та вдосконаленні. Навіть якщо людина має здебільшого дуже хороші результати роботи, втрата інтересу або відсутність наполегливості може зменшити її зусилля або зменшити мотивацію. Відсутність терпіння також негативно позначається на завершенні цього процесу. У співробітника може бути чудова ідея, але він нічого не робить для її реалізації, і це буде сприйматися компанією як недооцінена компетентність.

Деякі люди мають чудову кваліфікацію і знання, талановиті та творчо і добре виконують свої обов'язки. Але водночас є й ті, хто байдужий до своїх обов'язків і якось їх виконує. Це також може зменшити всі без винятку позитивні результати роботи. Відповідальність керівництва компанії полягає в тому, щоб добре себе уявити, створити схожу концепцію мотивації та прагнути покращити цю характеристику своєї поведінки.

Одним із найменш вивчених нюансів концепції мотивації є проблема балансу між "внутрішньою мотивацією" та "зовнішньою мотивацією." Суть цієї складності полягає в тому, що на роботу людини впливає як те, що відбувається в закритих сприятливих умовах людини, так і завдання, а також те, що відбувається у відкритих сприятливих умовах людини і завдання.

У першому випадку мотивація може бути описана як відносно "внутрішня". Прикладами таких мотивацій є бажання досягти, бажання завершити діяльність, бажання зрозуміти, бажання боротися, страх тощо.

У другому випадку аргументи на користь роботи над розв'язанням проблеми стимулюються впливом зовнішнього об'єкта. Тому мотивацію можна охарактеризувати як "зовнішню". Наприклад, нагороди, правила, принципи поведінки [20, с. 18].

Фактично неможливо провести чітку відмінність між "внутрішньою" та "зовнішньою" мотивацією. Деякі дії можуть породжуватися "внутрішньою" мотивацією в один час і "зовнішньою" мотивацією в інший. Однак для цілей управління дуже важливо розуміти існування цих двох видів мотивації, для того щоб регулювання могло ґрунтуватися тільки на "зовнішньому" типі мотивації, проявляти зацікавленість за наявності такого типу мотивації, та спробувати передбачити появу певної "внутрішньої" мотивації. можна [9, с. 15].

Не краще обстоїть справа з поняттям "мотив". Під ним мають на увазі різні психологічні феномени: представлення й ідеї, почуття і переживання [3, 55], потреби і потяги, спонукання і схильності [4,87], бажання, звички, думки і почуття обов'язку (П. А. Рудик), психічні процеси, стани і властивості особистості (К. К. Платонов), предмети зовнішнього світу [5, 125], установки (А. Маслоу) і навіть умови існування [6, 33].

В деяких роботах "мотив" розглядається тільки як інтелектуальний продукт мозкової діяльності. Так, Ж. Годфруа пише, що "мотив — це розуміння, згідно з яким суб'єкт повинен діяти"[4, 28]. Ще більш різко говорить Х. Хекхаузен: "це лише конструкт мислення", — пише він, тобто теоретична побудова, а не реально існуючий психологічний феномен [6]/ Він пише, що в дійсності ніяких мотивів не існує, вони не спостерігаються безпосередньо і тому не можуть бути представлені як факти дійсності. Вони лише умовне, полегшуюче розуміння допоміжні конструкти нашого мислення, що вставляються в схему пояснення дії між вихідними

обставинами, що спостерігаються, і наступними актами поведінки [6, 124]. Не дивно, що в його двотомній монографії за “мотив” приймається або потреба (потреба у володарюванні, названа їм мотивом влади; потреба в досягненні – мотив досягнення), або особистісні диспозиції (тривожність і інші), або зовнішні і внутрішні причини того чи іншого поведінки (надання допомоги, прояв агресії).

Мотиви є відносно стійкими рисами (проявами, атрибутами) особистості. Коли ми стверджуємо, що певній людині притаманний пізнавальний мотив, то мається на увазі, що в багатьох ситуаціях вона виявляє інтерес до змісту і процесу діяльності, або пізнавальну мотивацію. Однак мотивація – це не лише мотиви, а й ситуативні фактори (вплив різних людей, специфіка діяльності й ситуації тощо). Ситуативні фактори є досить динамічними, мінливими, що створює значні можливості впливу на них і на активність в цілому. Інтенсивність актуальної (що діє “тут і тепер”) мотивації залежить від сили мотиву й інтенсивності ситуативних детермінант мотивації (вимог та впливу інших людей, складності завдань тощо) [10, 235].

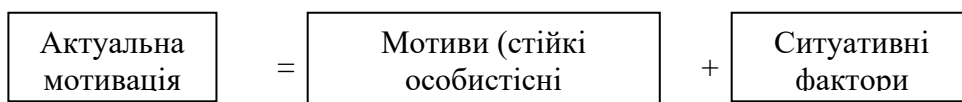


Рисунок 1.1 – Актуальна мотивація

Так мотивація діяльності й активність учня зумовлені не тільки інтенсивністю мотивів (стійких особистісних утворень, які проявляються за різних обставин), а й вимогами, настановами вчителя та іншими ситуативними факторами.

Певним мотивом (або навіть сукупністю мотивів) мотивація діяльності не вичерпується. Необхідно враховувати вплив факторів конкретної ситуації. Надмірна складність діяльності, несприятлива конкретна життєва ситуація призводять до зниження не лише мотивації, а й ефективності діяльності.

Таким чином, проблема мотивації і мотивів залишається гостродискусійною і, на жаль, такою, що важко вивчається експериментально. В той же час, як відзначає П. М. Якобсон, росте інтерес до психології особистості (а мотиваційна сфера, без сумніву, є її ядром), до складних динамічних змін у її діяльності і вчинках робить вивчення мотивації поведінки людини важливою задачею психологічної науки.

Термін "мотивація" охоплює ширшу концепцію, ніж термін "мотив". І як концепція, що стосується умов, які визначають поведінку (це охоплює, серед іншого, потреби, вимоги, місії, плани, бажання і майже все інше), і як оцінка діяльності, що стимулює та підтримує певний ступінь динамізму в поведінці.

1.2 Мотивація досягнення як предмет дослідження

Під мотивацією досягнення розуміється прагнення людини виконати справу гарно, якісно, поліпшити результати своєї діяльності. Люди з високим рівнем мотивації досягнення звичайно реалістично оцінюють свої можливості при постановці цілей і задач, прагнуть до подолання труднощів, домагаються великих результатів у діяльності [4, т. 2, 28-50]. Інакше говорячи, мотивація досягнення – це прагнення людини досягати значних результатів, успіхів у діяльності.

Для когось особистісні досягнення успіхів з у діяльності є дуже значущими, для інших – менш важливими. Тоді говорять про більш чи менш сильний мотив досягнення. Мотив досягнення — це загальна, відносно стійка риса особистості, яка виявляється у прагненні до успіху, бажанні досягти високих результатів і відчувати задоволення при цьому [10, 88]. Цей мотив диференціює людей за їхнім загальним прагненням до успіху. Люди з високим показником мотиву досягнення прагнуть досягти високих результатів, успіхів у діяльності. Натомість індивіди з низьким показником сили мотиву досягнення байдужі до успіхів, не бажають напружуватися і

досягати високих результатів. Про суб'єкта з сильним мотивом досягнення кажуть, що він:

- 1) наполегливий у досягненні мети;
- 2) не задовольняється отриманим результатом;
- 3) що б не робив, намагається це виконати краще, ніж раніше;
- 4) для нього головне в житті – це переживання радості успіху внаслідок досягнення високих результатів
- 5) схильний ставити віддалені цілі;
- 6) не задовольняється нескладним завданням і легко досяжними цілями;
- 7) захоплюється роботою, досягаючи дедалі нових і нових цілей (відчуваючи радість успіху).

Мотив досягнення актуалізується у взаємодії з ситуативними факторами – такими як цінність і ймовірність (шанси) досягнення успіху в певній сфері діяльності [4, 33] І тоді ми вже говоримо про мотивацію досягнення, тобто прагнення досягти успіху в певному виді діяльності, що охоплює не лише мотиви досягнення (стійкі атрибути особистості), а й ситуативні чинники (цінність, ймовірність досягнення успіху, складність завдання тощо).

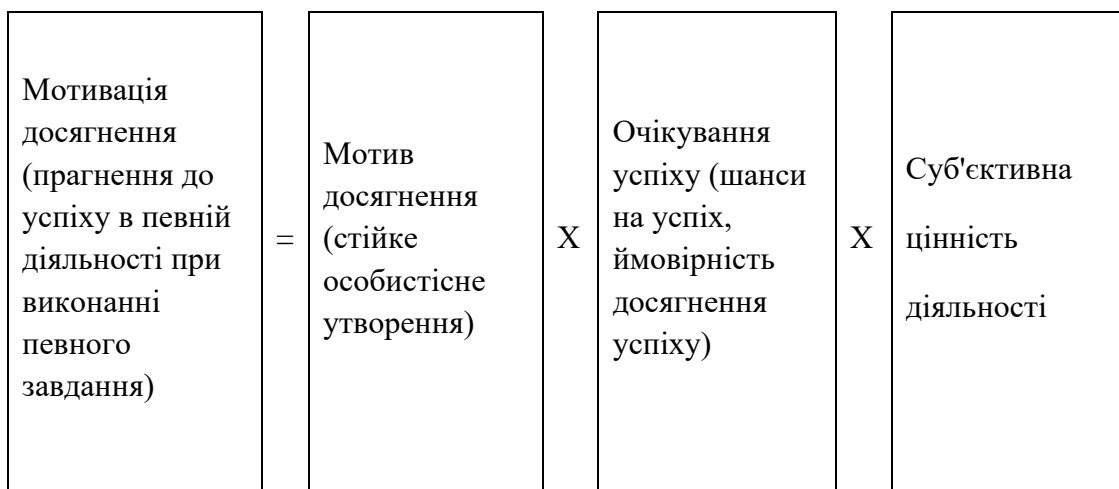


Рисунок 1.2 – Мотивація досягнення

Отже, **мотив досягнення** є лише одним із складників мотивації досягнення. Може виявитися, що в суб'єкта з сильним мотивом досягнення в певній ситуації мотивація досягнення буде невисокою, оскільки ця діяльність не має для нього цінності. А може статися, що людина з високим показником сили мотиву досягнення в певній конкретній ситуації не прагнучиме досягати успіху, оскільки завдання є надто складним, а шанси (ймовірність) досягнення успіху – незначні. Натомість індивід з низьким мотивом досягнення за певних обставин (посильність завдання, великі шанси досягти успіху, привабливість діяльності) буде демонструвати високий рівень мотивації досягнення.

Таким чином, мотивація досягнення визначається як стійкими атрибутами особистості (мотивом досягнення), так і ситуативними факторами (шанси на успіх, цінність діяльності тощо).

Очікування успіху – це ступінь суб'єктивної впевненості в тому, що діяльність (дія) матиме успіх. Від того, наскільки людина впевнена в успіху, залежить мотивація її діяльності. Чим більше людина сподівається на успіх, тим більше зусиль вона схильна докладати, тим сильнішою буде її мотивація досягнення. Наприклад, я навряд чи візьмуся за справу, якщо вважаю, що є незначний шанс (імовірність) досягти тут успіху. І навпаки, коли я впевнений у можливості досягти успіху (коли суб'єктивна ймовірність досягнення успіху перевищує 50 %), то я інтенсивніше працюватиму (рівень мотивації досягнення буде вищим).

Відомо, що ті люди, які розраховують на успіх у виконанні діяльності, справді справляються з нею краще. Очікування високого (позитивного) результату сприяє формуванню в людини “почуття ефективності”, яке спонукає її працювати краще. Віра у свої здібності, у власну спроможність подолати труднощі стимулює до наполегливої роботи. А коли людина не впевнена у своїх силах, коли не сподівається на успіх, то це її знемотивовує, “відбиває” бажання працювати.

Віра у власний успіх залежить від успішності в попередніх спробах (діяльності), від відповідного налаштування на успіх. Коли людина часто досягала успіху в минулому, це позитивно впливає на формування в неї надії на успіх (вона вірить у себе й у свою спроможність досягти успіху). Поразки, невдачі в минулому, звісно, негативно впливають на віру в успіх. Після серії невдач людина втрачає впевненість у собі, очікує поразки і в наступних спробах. Ось чому важливим є досягнення невеликих проміжних результатів у діяльності.

Суб'єктивна цінність та привабливість успіху в певній діяльності – ще один важливий фактор, який визначає мотивацію досягнення (прагнення до успіху).

У найзагальнішому сенсі, мотивацію праці людини можна розуміти як набір рушійних сил, які спонукають людину до певних дій. Ці сили існують як зовні, так і всередині людини і змушують її свідомо чи несвідомо вчиняти певні дії. Цей зв'язок між індивідуальними силами та поведінкою опосередкований дуже складною концепцією взаємодії. Іншими словами, різні суспільства мають усі можливості по-різному реагувати на такі впливи з боку аналогічних сил. Ба більше, поведінка людини і той вплив, який вона чинить, має всі можливості впливати на реакцію цієї людини на вплив, що може варіювати не тільки напрямок поведінки, спричиненої впливом, а й рівень впливу самого впливу.

Почуття мети, яке виражається в тому, що оцінка роботи заглиблюється в те, що досягається конкретними діями. Людина може робити свою роботу, тому що вона приносить їй відчутне задоволення (моральне або матеріальне), а людина може робити свою роботу, тому що компанія намагається допомогти їй досягти більш повної реалізації. Для цілей управління дуже важливо розуміти орієнтацію людини на роботу, але не менш важливо спрямувати цей вплив на конкретний перебіг подій, поряд із мотиваційною підтримкою, за необхідності [8, с. 37].

З вищенаведеного можна визначити поняття мотивації як набір сил, що спонукають людину витратити певне зусилля, певну міру сумління та певну міру наполегливості під час виконання завдання під час здійснення певного загального зусилля.

Безсумнівно, мотивація має значний вплив на діяльність людей і виконання ними виробничих обов'язків. Однак немає жодного особливого зв'язку між мотивацією та кінцевим результатом роботи. Особи, які найвищою мірою зацікавлені у здійсненні своєї діяльності, можуть мати гірші результати, ніж особи, які є менш вмотивованими або навіть недостатньо вмотивованими. Немає особливого зв'язку між мотивацією та кінцевим результатом роботи, оскільки результат роботи залежить від багатьох інших умов, як-от високі якості та здібності працівника, правильне розуміння розв'язуваної проблеми, вплив суспільства на перебіг діяльності та її успіх.

Невідповідність між мотивацією та результативністю роботи ставить перед керівництвом важливі питання щодо того, як оцінювати та винагороджувати результати роботи окремих співробітників. Якщо винагорода ґрунтується винятково на результатах роботи, то працівники, які домоглися лише низьких результатів, але водночас багато працювали і виконували великий обсяг роботи, можуть бути розжалувані. З іншого боку, винагорода працівників відповідно до їхньої мотивації без урахування реальних результатів їхньої роботи може призвести до ускладнень у роботі менш вмотивованих, але корисних співробітників. Передбачається, що розв'язання цих проблем залежить від конкретної ситуації [23, с. 19].

Мотивація, яку також можна розглядати як вправу, теоретично може бути представлена такими п'ятьма подіями. Звісно, такий аналіз руху цілком відносний, і немає жодної ізольованої мотиваційної поведінки, та й немає такого точного поділу подій у втіленні. Водночас для уточнення курсу мотивації, її моделей, а також її труднощів може бути застосовна і навіть корисна ще одна скорочена форма.

Етап 1: Виникнення потреби. Потреба виражається в цій версії, коли людина починає відчувати, що вона щось упускає. Вона виражається протягом певного періоду часу, а також починає "вимагати" від особи проведення будь-якої операції з її усунення, для того щоб у неї з'явилася можливість. Потреби дуже різноманітні, їх можна розділити на три категорії:

Фізіологічна

Психологічна

Соціальний

Другий етап – вибір лінії, яка усуває необхідність. Щойно з'являється потреба, яка заважає досягненню цілей, людина починає шукати способи її усунення: догоджати, заспокоювати, ігнорувати. Є бажання щось зробити, чогось досягти.

Етап 3: Встановлення цілей (тенденцій) діяльності. Людина вирішує, що потрібно зробити, досягти чи придбати, щоб усунути потребу. А також протягом цього періоду узгоджені чотири елементи:

Те, що ми маємо придбати, щоб усунути потребу.

У цьому випадку, що я маю зробити, щоб отримати те, що я хочу;

У цьому випадку, наскільки я можу досягти бажаного;

Що стосується того, що ми можемо придбати, у цьому випадку усуває необхідність у цьому.

Четвертий етап – це реалізація ефекту. Протягом цього періоду людина повинна докласти зусиль для досягнення цього і в кінцевому підсумку реалізувати стратегію, яка дасть їй змогу отримати те, що дасть змогу усунути потребу. Таким чином, оскільки перебіг діяльності чинить протилежний вплив на мотивацію, у цьому разі виправлення може бути більш повно здійснене протягом цього періоду [29, с. 38].

П'ятим етапом є отримання винагороди шляхом впровадження впливу. Після виконання певного завдання, людина набуває щось безпосередньо, у цьому випадку щось, що хтось інший може використати, щоб усунути потребу, або в цьому випадку щось, що хтось інший може перетворити на

щось необхідне для своїх власних цілей. Саме в цей момент часу визначається, наскільки угода принесла бажаний результат. У цьому зв'язку стимули для впливу або зменшуються, або зберігаються, або збільшуються.

Етап 6 – усунення необхідності. Залежно від рівня відмови від зусиль, спричиненої потребою, і залежно від того, чи призводить відмова від необхідності до зменшення або підвищення мотивації до праці, людина або завершує завдання до виникнення нової потреби, або продовжує знаходити можливості впливати відповідно до руйнування потреби.

Розуміння логіки мотиваційного процесу не дає значних переваг в управлінні цим процесом. Існує низка умов, які ускладнюють і приховують реальний розвиток мотивації. Найважливішою умовою є нечіткість теми.

Другою найважливішою умовою є різноманітність мотиваційних впливів. Тип мотиваційного впливу визначається потребами, які його стимулюють. Однак самі по собі потреби існують у межах складної та динамічної взаємодії, яка часто суперечить одна одній або, навпаки, посилює вплив індивідуальних потреб. Компоненти цієї взаємодії можуть змінюватися з плином часу, змінюючи спрямованість теми і тип впливу. З цієї причини можуть виникати непередбачувані реакції, особливо коли найглибше розуміється мотиваційна структура людини, а також різкі зміни в поведінці людини та ексцеси у видимому впливі [32, с. 4].

Ще однією умовою, яка робить мотиваційний процес конкретної людини унікальним і не на 100% передбачуваним, є відмінності у складі мотивації індивідів, відмінності у ступені впливу схожих тем на різних людей, а також відмінності у ступені зв'язку впливу однієї теми з іншими темами. Для одних людей бажання домогтися результату може бути дуже сильним, а для інших - відносно слабким. У цьому випадку ця причина впливатиме на поведінку людей по-різному. Можна розглянути й іншу ситуацію: коли дві людини мають однаково вагомі причини для досягнення результату. Однак у випадку першої особи ця причина переважає над усіма іншими причинами, і хтось домагається результату всіма можливими

способами. У випадку другої особи ця причина, поряд з аргументами на користь участі в колективних діях, має рівний вплив. У цьому випадку люди поведуться інакше.

1.3. Структура мотивації в учбовій діяльності ЗВО

Порівняльне дослідження структури освітньої мотивації молоді та структури освітньої мотивації студентів вищих навчальних закладів дало змогу виявити деякі особливості. Так, у низці досліджень було показано, що на зміну освітніх завдань студентів впливають тип університету, стать, вік, розумові та особистісні характеристики студентів, а також ступінь і рівень ознайомлення студентів з освітнім завданням.

По-перше, сучасні державні стандарти психолого - психологічної освіти передбачають значну кількість загальнокультурних та професійних компетенцій майбутнього фахівця у системі освіти. Серед них важливе місце посідають такі як: створення психологічно комфортного та безпечного освітнього середовища; використання здоров'я зберігаючих технологій та забезпечення здоров'я здобувачів вищої освіти; здатність формувати навички здорового способу життя та забезпечення особистісного зростання та розвитку учасників освітнього процесу; вміння розробляти та реалізовувати програми психолого-психологічного супроводу здобувачів вищої освіти та забезпечувати участь їх у соціально значущій діяльності у цьому напрямі тощо.

По-друге, аналіз документів та стандартів освіти показує, що переважне значення надається формуванню у майбутніх фахівців професійної підготовленості та виробленню практичних професійних умінь і навичок, і значно меншою мірою підкреслюється значення особистісного, особистісно-морального, морального становлення та розвитку.

По-третє, студентський вік, на матеріалі якого виконується дане дослідження, – час професійної підготовки, час інтенсивного становлення

ціннісно-сміслової сфери, зміцнення процесу особистісного та професійного самовизначення, пошуку власної значущості, шляхів самореалізації та визначення свого місця у житті та обраній професії. Формування особистості майбутнього спеціаліста та системи його особистісно-професійних та моральних якостей є складним та багатостороннім процесом розвитку та реалізації особистісних потенціалів здобувачів вищої освіти у процесі навчання у закладі вищої освіти. При цьому є значна кількість підходів та концепцій такої підготовки.

Аналіз цих концепцій виявляє, що у вирішенні завдань професійної підготовки фахівців, особливо у професіях, пов'язаних з роботою з людьми, явно недостатня увага приділяється моральним факторам як інтегральній характеристиці особистості, що визначає особистісне зростання людини, що пояснює здоров'я та стійкість, розвиток та деградацію, силу та слабкість людської натури. Саме в моральній сфері містяться ресурси, що дозволяють людині вижити в складних умовах, знайти і зберегти свою гідність, свободу, відповідальність за себе та інших, знайти сенс та значущість своєї особистості, своєї професії, свого життя загалом. Саме тому моральним аспектам особистості має надаватися найбільше значення.

По-четверте, при великому різноманітті підходів та концепцій особистісного розвитку та професійно-морального становлення майбутнього фахівця психолога у закладі вищої освіти у сучасній психологічній психології вищої школи фактично відсутня цілісна модель особистісного зростання та розвитку фахівця як громадянина та професіонала і, відповідно, не створена цілісна інтегральна система психологічного супроводу цього процесу як із центральних компонентів професійної підготовки фахівців.

По-п'яте, існуючі та діючі сьогодні традиційні програми та технології навчально-виховної роботи зі здобувачам вищої освіти часто не призводять до необхідних результатів у вигляді особистісно-професійної підготовленості та готовності спеціаліста, у тому числі з причин їх односторонньої спрямованості. Разом з тим, в освітньому просторі не затребувані і не

використовуються унікальні нетрадиційні системи та технології, що мають високу практичну ефективність.

Зокрема, порівняння тем тренінгів для студентів з органів місцевого самоврядування та неурядових організацій виявило особливості структури мотивації студентів до навчання. Результати показали, що серед студентів недержавних навчальних закладів домінують аргументи соціального вибору (вибір елітної професії, отримання "визнаного" диплома).

Інші дослідження показали, що студенти промислових інститутів більш мотивовані до навчання, ніж студенти гуманітарних інститутів.

Дослідження мотивації викладачів і студентів військових академій має особливе значення в дослідженнях, присвячених темі виховної роботи студентів. Відмінною рисою цих різних закладів є те, що робота кадетів вважається не лише виховною.

Це безпосередньо пов'язано з офіційними обов'язками кадета (викладання, контроль), а також вважається, що кадети і студенти знайомляться з основами обраної спеціалізації з першого року навчання, що є вкрай евристичним для реальної ситуації після випуску. Попри це, було встановлено, що для багатьох курсантів інтерес до обраної спеціальності та до навчання у військовій академії швидкоплинний і нестабільний, а мотивація стати єдиним і унікальним військовим професіоналом послаблює 56% курсантів 1-4 курсів під час навчання.

Слід зазначити, що склад мотивації курсантів до виконання навчально-тренувальних завдань в організаціях бойової підготовки не може вважатися статичною одиницею і змінюється протягом навчального періоду. Було також встановлено, що динаміка структури кадетів "мотивація до навчання" відрізняється від інформації, отриманої в цивільному інституційному контексті. По-перше, поляризація внутрішніх мотиваційних орієнтацій (внаслідок освітнього процесу), а по-друге, неухильне підвищення насиченості мотиваційної орієнтації для уникнення проблем.

На думку інших дослідників, розроблені форми мотивації для викладання студентів вищів мають такі характеристики:

Динамізм: здатність змінювати предмет з урахуванням зовнішніх і внутрішніх обставин. **Цілеспрямованість:** чітко визначена мета, до якої вони прагнуть. **Послідовність:** наявність чіткої структури, що складається з таких компонентів, як місія, завдання, керівництво, фінансування, склад ініціаторів та учасників. **Структурність:** чіткий поділ на взаємозалежні частини.

Види діяльності: здатність відстежувати зміни, що відбуваються на різних етапах роботи. **Стійкість:** здатність довго підтримувати мотивацію.

За підсумками абстрактного обговорення труднощів мотивації академічної роботи на вищому рівні освіти в системі вищої освіти було зроблено такі висновки: Мотивація до навчання у виші - складне загальне психологічне явище. Його координація в межах навчальних курсів потребує водночас рамкової структури та динамізму.

Освітня мотивація характеризується складною структурою, однією зі складових якої є склад внутрішньої мотивації (у процесі та результаті) і зовнішньої мотивації (винагорода, ухилення).

Умови, що впливають на мотиваційну структуру навчання, вважаються досить неоднозначними та багатограними (наприклад, вік студента, особисті та когнітивні характеристики, тип навчання).

1.4. Психологічні механізми розвитку мотивації досягнення

Вілюнас В. К. вивчав закономірності розвитку мотивації людини, де він виділяє основні механізми такого розвитку. До них він відносить: мотиваційне переключення, мотиваційне зумовлення, мотиваційна фіксація.

Мотиваційне переключення – психологічний механізм формування мотивації до об'єкта або діяльності шляхом перенесення енергії, позитивної мотивації з чогось важливого і привабливого на об'єкт чи діяльність, до якого (якої) ми прагнемо сформуванню мотивацію.

Виховний вплив казок, байок, оповідань полягає у застосуванні мотиваційного переключення: до добрих справ заохочують можливістю здобути царство, довге життя або дружину-красуню. Емоції, інтерес переключають із того, що є важливим і привабливим для людини (довге життя, багатство тощо), на те, до чого прагнуть сформувати інтерес і позитивну мотивацію.

Об'єктом, на який переключається позитивна мотивація, може бути будь-який предмет. Наприклад, коли батько розповідає синові про людей, які досягли успіху завдяки наполегливості або науковим пошукам, то таким чином він намагається сформувати в дитини інтерес до певної діяльності.

Механізм дії мотиваційного переключення можна подати таким чином. Уявімо, що певна діяльність або певний предмет асоціюється у людини з чимось приємним, викликає позитивні емоції, подобається їй. Це дає змогу перенести позитивну енергію з цього об'єкта на інший, новий предмет, до якого ми прагнемо сформувати мотивацію. Виховний вплив на людину при використанні мотиваційного переключення передбачає актуалізацію вже наявних мотиваційних відношень (позитивного ставлення, інтересу, любові до чогось), які спрямовуються на новий предмет або зміст [6, 66].

У практиці виховання і мотиваційних тренінгів постійно мають справу з мотиваційним переключенням, тобто формуванням нового мотиваційного відношення (позитивного ставлення, інтересу) до певного явища шляхом спроб пов'язати це явище з іншими явищами та предметами, які таке ставлення (інтерес) уже викликають [6, 78].

Мотиваційне зумовлення – це надання емоційного (мотиваційного) значення новому змісту (предмету), тобто поширення (переключення) емоційного переживання на новий зміст (предмет) шляхом установлення його зв'язку з відповідною емоцією (позитивною або негативною).

Спрощено феномен мотиваційного зумовлення можна подати як переключення і фіксацію емоцій на новому змісті (предметі). Позитивна або негативна емоція, “прив'язуючись” до певного предмету (змісту), надає йому

відповідного емоційного забарвлення і робить більш привабливим (або непривабливим) для нас. Після кількох поєднань емоції з предметом ми починаємо емоційно ставитись до нього.

Внаслідок мотиваційного зумовлення нейтральні подразники (предмети, зміст), котрі передують появі емоційних подразників або їх супроводжують, самі набувають здатності викликати емоції.

Практика виховання наочно демонструє значення механізму мотиваційного зумовлення: щоразу, коли дорослий б'є дитину по руках за гру з недозволеними предметами, його дії розраховані саме на ефект зумовлення. А якщо батьки хвалять або цілують дитину за гарний вчинок, вони таким чином теж підкріплюють певні дії (поведінку). Позитивні емоції, які дитина переживає завдяки похвалі за добре виконане завдання під час уроку поєднуються, асоціюються з певними діями (намагатися добре виконати завдання), котрі внаслідок цього стають більш привабливими для неї.

Мотиваційне зумовлення може бути ефективним за таких умов:

1) емоція і предмет повинні накладатися одне на одне одночасно. Коли емоція (наприклад, задоволення, відстрочене в часі) переживається з певним запізненням від дії предмета, то мотиваційного впливу така емоція може й не мати (і відповідного ставлення до предмета не сформується).

2) достатня кількість поєднань у часі. Для того щоб предмет набув мотиваційного значення, необхідне не одне, а кілька поєднань у часі (емоції, переживання) і (предмета, дії).

3) достатня сила емоції. Сильне задоволення (позитивна емоція) матиме більший ефект, ніж слабке.

Мотиваційна (емоційна) фіксація – механізм розвитку мотивації, який полягає у швидкому (миттєвому) набутті й збереженні об'єктами мотиваційного (емоційного) значення, якого вони раніше не мали. Мотиваційна фіксація – це механізм розвитку мотивації (прихильності,

інтересу, любові) шляхом закріплення емоціогенної події в пам'яті (як правило, з першого разу).

Наше позитивне ставлення до чогось – це відтворення (згадування) відчуття нами колись сильної емоції. Емоції залишають у людській пам'яті сліди, які згодом перетворюються на певне ставлення до чогось або стійке почуття. Таким чином, фіксація в досвіді слідів мотиваційних впливів тісно пов'язана з процесами пам'яті та навчання.

Мотиваційна фіксація (стійка прихильність) формується переважно протягом певного, досить обмеженого сензитивного (критичного) періоду онтогенетичного розвитку людини. Саме в сензитивний період можливе формування стійких емоційних (мотиваційних) фіксацій. Однак слід зазначити, що емоційні фіксації можуть із часом згасати. Такі зміни можуть відбуватися як спонтанно, так і під впливом особливих умов (наприклад, у разі зникнення об'єкта симпатії або відсутності підкріплення).

Мотиваційне зміщення – механізм розвитку мотивації, добре описаний в роботах О. М. Леонтьєва. “Надзвичайно важливим у контексті проблеми розвитку нових потреб і мотивів, – пише він, – є той факт, що способи задоволення потреби самі можуть перетворитися на потреби” [23, 21]. Дія, котра раніше була лише засобом задоволення інших потреб, насичується позитивними емоціями і набуває автономного спонукального характеру (тобто стає потребою або мотивом, який здатний уже сам по собі спонукати до діяльності, а не реалізовувати інші мотиви і потреби). Внаслідок зв'язку з іншими потребами і мотивами раніше функціонально залежна від них дія набуває мотиваційної автономності, перетворюючись у новий мотив

Раніше уміння виступало як умова реалізації якогось іншого мотиву (наприклад, мотиву схвалення або мотиву уникнення покарання), з часом воно набуває автономного (незалежного) спонукального значення. Внаслідок таких мотиваційних зміщень студент згодом може читати підручник тому, що йому подобається дана тема і він дістає задоволення від процесу і змісту

роботи (а не тому, що він прагне уникнути покарання чи задовольнити прохання або чийсь вимоги, як це було раніше).

Процес мотиваційного зміщення і формування нового мотиву можна подати ще таким чином: дана дія (і ціль, яка їй відповідає), спонукаючись певним мотивом у процесі її виконання і забезпечення якоїсь діяльності, пов'язується з іншими потребами й отримує від них мотиваційний заряд. Внаслідок серії позитивних емоцій, якими супроводжувалося виконання певної дії, вона набуває автономного мотиваційного значення і вже сама по собі здатна спонукати до активності, набуваючи, таким чином, функцій мотиву. На цьому принципі базується такий широко відомий педагогічний прийом як підкріплення. Задоволення внаслідок позитивного підкріплення пов'язується з діяльністю, встановлюється зв'язок “діяльність – задоволення”.

Позитивне підкріплення – це певні приємні наслідки виконання суб'єктом діяльності (щось позитивне, приємне, що отримує він у результаті виконання ним деяких, дій, як-от похвала, оцінка), що спонукає його до виконання цієї діяльності в майбутньому [10, 88].

Якщо процес діяльності або її результат не підкріплюється (тобто коли ні схвалення, ні винагороди і, відповідно, задоволення не було), то в такому разі менш імовірно, що в майбутньому людина виконуватиме цю діяльність за власним бажанням. Отже, за відсутності зв'язку “діяльність – задоволення” суб'єкт не прагнучиме до її виконання.

Позитивні переживання, які пов'язуються з певною діяльністю, виконують роль емоційного підкріплення того, що мало місце до або під час переживання. Внаслідок цього людина прагнучиме виконувати те, що викликало задоволення, або те, що дало змогу уникнути незадоволення (Ю. Орлов). Якщо якась дія поєднувалася з приємним переживанням, то поєднання позитивних емоцій з діяльністю підсилює мотивацію (інтерес) до цієї діяльності.

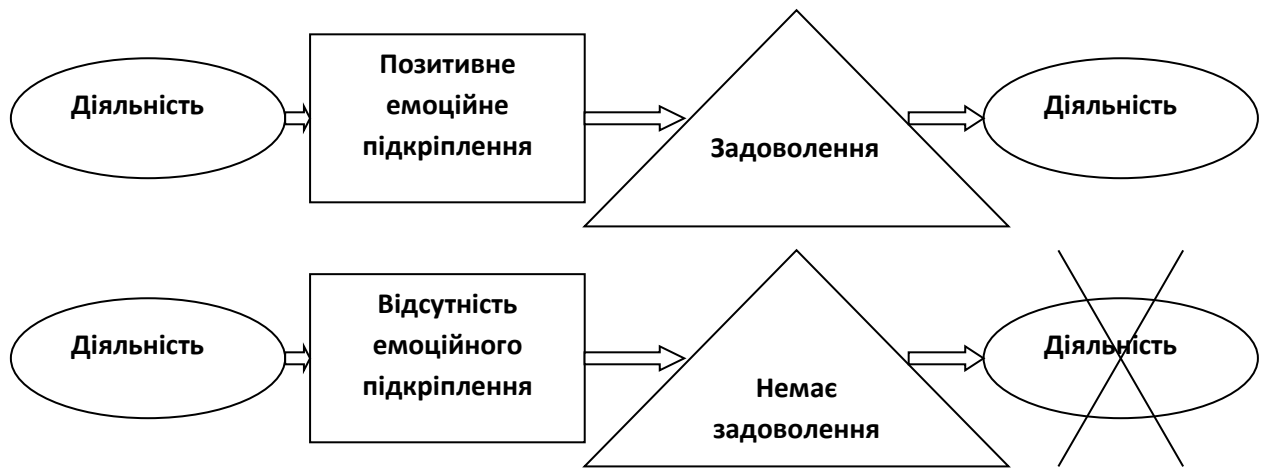


Рисунок 1.3 Діяльність та емоційне підкріплення

Певні форми поведінки закріплюються (і повторюються в майбутньому) тоді, коли вони приводять до позитивних наслідків (винагороди, схвалення, можливості самоствердитись, позитивних емоцій). Імовірність їх повторення, як правило, зменшується, якщо ці дії не пов'язуються з приємними емоціями або супроводжуються чимось негативним (покаранням, несхваленням тощо).

Головне у підкріпленні – це наявність позитивних емоцій, що з ними ми поєднуємо певну діяльність, до якої прагнемо сформувати інтерес (внутрішню мотивацію). Для підкріплення певною мірою не є важливим, де міститься джерело позитивних емоцій: чи у схваленні, чи в символічному винагородженні, чи в матеріальних стимулах. Найголовніше – поєднання задоволення з певною діяльністю. Якщо навчитися викликати задоволення від виконання діяльності, то таким чином можна сформувати інтерес (або внутрішню мотивацію) до цієї діяльності. Чим сильнішим є задоволення, яке дістала людина від підкріплення або самопідкріплення певної форми поведінки, тим краще така поведінка чи діяльність закріплюватиметься (і тим

більшою мірою людина буде схильною до повторення цієї діяльності в майбутньому).

Таким чином, сила задоволення (інтенсивність позитивних емоцій) є важливим чинником у формуванні інтересу (внутрішньої мотивації) до діяльності.

Підкріплення має значний ефект, якщо воно поєднується зі швидким і адекватним зворотним зв'язком щодо успіхів або невдач (фіксується і вказується результат діяльності). Це дає людині змогу стежити за ефективністю своєї діяльності. Наприклад, школяр отримує оцінки, але йому рідко кажуть, що він зробив правильно, а в чому помилився. І тому зі своїх помилок він суттєвих уроків не дістає

Підкріплення має найбільший вплив тоді, коли його поєднують з поетапною програмою виконання серії систематичних робочих кроків. У такому разі бажані форми поведінки підкріплюються поступово. Необхідно виділити в поведінці невеликі фрагменти (елементи) і створити такі умови, які дали б змогу досягти максимуму успіху за мінімуму невдач. Кожен елемент (крок) має бути невеликим і нескладним для успішного виконання. Людина переходить до виконання наступного завдання (до засвоєння наступного елемента) лише тоді, коли успішно виконає попереднє. Завершення певного етапу супроводжується позитивними емоціями, задоволенням (унаслідок успішного завершення завдання, набраної необхідної кількості балів, словесного і символічного схвалення, матеріального винагородження).

Отже, нами виявлені умови, що впливають на активізацію мотивації досягнення.

В розглянутих нами механізмах розвитку мотивації головною умовою виступають переживання позитивних емоцій, які пов'язуються з певною діяльністю, виконують роль емоційного підкріплення того, що мало місце до або під час переживання. Стосовно мотивації досягнення позитивне

переживання успіху від досягнутих результатів, – то є суттєва умова щодо її активізації.

Говорячи про успіх, ми маємо на увазі не стільки вдачу, щасливий випадок (наприклад, найлегший квиток на іспиті), скільки гарну результативність у досягненні запланованого, а також зв'язане з цим індивідуальне усвідомлення і суспільне визнання, отримане людиною чи групою людей, результату. Тут не мається на увазі успіх, який виявляється несподіваним, і тоді, як правило, говорять про везіння, щасливу зірку чи сорочку, у якій народилася людина, – це успіх як везіння. Ми говоримо про успіх, який являє собою цілком закономірний підсумок, явище кропітких зусиль у професійному, творчому, інтелектуальному й іншому видах діяльності. Тут ми бачимо успіх як досягнення [24, 33].

Успіх у будь-якій діяльності залежить не лише від здібностей і знань, а й від мотивації (тобто від прагнення самоствердитись, досягати високих результатів, наслідувати кумирів тощо). Чим вищий рівень мотивації, чим більше чинників (мотивів) спонукають людину до діяльності, тим більше зусиль вона схильна докладати.

Високо мотивовані індивіди більше працюють і, як правило, досягають кращих результатів у діяльності. Часто трапляється так, що менш здібний, але більш мотивований ЗВО досягає вищих успіхів у діяльності, ніж його обдарований товариш (колега). Це й не дивно, оскільки людина з високим рівнем мотивації багато працює і досягає кращих результатів.



Рисунок 1.4 – Мотивація і успішність діяльності

Отже, мотивація – це один із найважливіших факторів (поряд зі здібностями, знаннями, навичками), який забезпечує успіх в діяльності.

Почуття компетентності

Оцінка своїх здібностей і своєї компетентності, віра у свої можливості успішно виконати певне завдання — важливий мотиваційний чинник у багатьох видах діяльності. Упевненість у своїх здібностях (почуття компетентності) – це установка стосовно своїх можливостей (здібностей) виконати конкретне завдання [10, 264].

Впевнені у своїх інтелектуальних можливостях студенти частіше поверталися до проблем, були наполегливішими у своїй діяльності. Фактично самооцінка (сприйняття) своїх здібностей більшою мірою визначала позитивне ставлення, аніж рівень наявних здібностей. Це підтвердило, що власне не рівень розвитку здібностей, а саме суб'єктивна оцінка своїх можливостей і впевненість в ефективності діяльності є істотним мотиваційним фактором.

Як вказав А. Бандура, люди можуть досягти низьких результатів з двох причин: 1)у них відсутні здібності; 2)вони мають достатні здібності, але їм бракує впевненості в собі [10, 77].

Студенти з вищим рівнем “відчуття” власної ефективності ставлять перед собою вищі цілі і докладають більше зусиль щодо їх досягнення.

Виділяють три чинники, які впливають на почуття компетентності:

- 1) успішність виконання попередніх завдань (досвід успіху й невдач);
- 2) вікаріальне навчання (спостереження за іншими);
- 3) вербальне переконання.

Як зазначає А. Бандура, вплив мають слова як позитивного, так і негативного характеру. Однак негативний відгук іншої людини щодо можливостей (здібностей) суб'єкта справляє навіть більший вплив на зниження його відчуття ефективності, ніж позитивне переконання - на підвищення віри у власні можливості. Слід розуміти, що необачний вислів негативного характеру стосовно здібностей студента чи підлеглого може його демотивувати.

Якщо студенти отримують позитивну оцінку, схвальний аналіз успіхів (позитивну інформацію стосовно успішного просування діяльності), то їхня впевненість у своїх здібностях виконати завдання зростає. Надаючи ЗВО інформацію, що саме їхні зусилля є “відповідальними” за успіх у діяльності, ми в такий спосіб заохочуємо їх до подальших наполегливих дій. Вони й надалі будуть схильні докладати зусиль, багато працювати задля досягнення успіху. Керівник може надати своєму підлеглому інформацію щодо успіхів останнього в різних формах:

1) у формі оцінки (п’ятибальної, десятибальної, дванадцятибальної тощо);

2) у формі змістовної інформації щодо того, які навички у нього розвинулися в процесі діяльності.

Було проведено дослідження, котре засвідчило, який саме зворотний зв’язок є важливим для формування почуття власної ефективності (віри у власні можливості). Студентам давалася оцінка їхньої діяльності (виконання ними письмових завдань), але їм не надавалася інформація стосовно їхніх навичок і здібностей. У кінці курсу проводилося оцінювання і аналіз їхніх успіхів. З’ясувалося, що хоча студенти вдосконалилися у написанні письмових завдань (їхні навички зросли), однак їхні судження стосовно власних здібностей і навичок (почуття компетентності) істотно не змінилися, тобто студенти не відчували себе більш упевненими у власних можливостях.

Коли фіксується зростання певних навичок (і повідомляють це студентам), то останні відчуватимуть себе більш компетентними в цій діяльності, аніж у тому разі, коли повідомляється виключно результат діяльності. Таким чином, лише інформація стосовно успішного (чи неуспішного) виконання завдання є недостатньою для зростання почуття власної компетентності. Важливим є повідомлення, які саме навички розвинулися і як це допоможе їм у майбутньому.

Почуття безпорадності

Експеримент М. Селігмена довів, що можна за допомогою певних

впливів викликати у тварин і людей безпорадність і пасивність. Дослідник висунув припущення, що тварини і люди, які не могли уникнути покарання (які не могли контролювати ситуацію), “навчаються” безпомічності, тобто в них розвивається хронічна безпорадність. Це є наслідком того, що вони стикаються з неможливістю впливати на ситуацію: що б вони не робили, все було безрезультатним [10, 102].

Таким чином, люди, котрим попередньо давали надто складні завдання, формуючи в них почуття безпорадності, були після такого “досвіду невдач” менш активними, менше прагнули знайти вихід зі складної ситуації (хоча без такого попереднього “тренування” (навчання) вони досить легко долали труднощі). Неможливість контролювати ситуацію (непідконтрольність подій волі людини) призводить до зниження її активності.

Фактори виникнення почуття безпорадності, таких факторів три:

1. Вже названий вплив минулого досвіду невдач і неможливості контролювати ситуацію.

2. Установка на залежність успіху від випадку.

Коли піддослідним нав’язувалась установка, що все залежить від випадку, їхня активність і ефективність діяльності була нижчою, ніж за отримання інструкції іншого змісту (коли їм навіювали, що все залежить від їхніх здібностей).

3. Індивідуальні відмінності за шкалою внутрішнього – зовнішнього локусу контролю: у досліджуваних із зовнішнім локусом контролю (котрі вважали, що все залежить від зовнішніх обставин, випадку тощо) безпорадність формувалася швидше, ніж у тих людей, які вважали, що все залежить від них самих (із внутрішнім локусом контролю).

| | | |
|--|--|---|
| Непідконтрольність ситуації в минулому | Нав’язана установка на залежність успіху | Зовнішній локус контролю як особистісна |
|--|--|---|

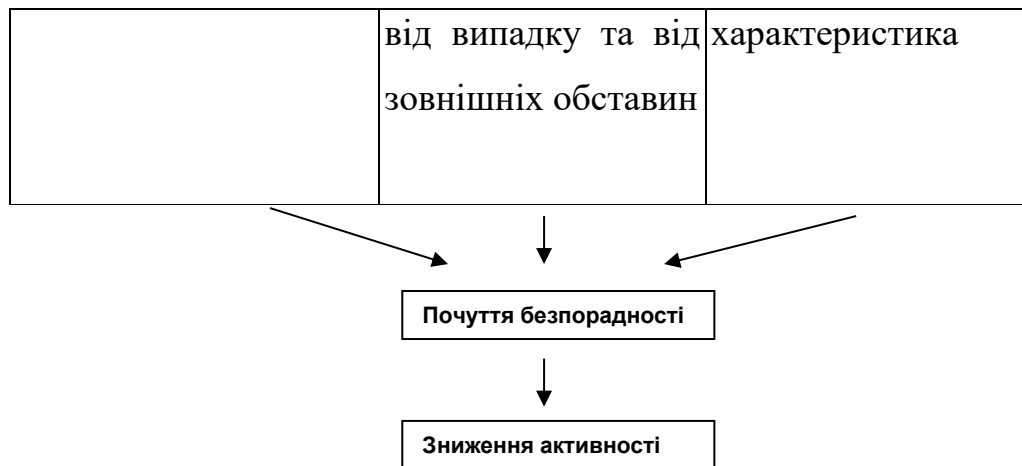


Рисунок 1.5 – Ситуація та активність

Усі три фактори – невідконтрольність ситуації в попередньому досвіді, установка на залежність ефективності дій від випадку і зовнішній локус контролю як особистісна характеристика – разом формували почуття безпорадності і знижували активність.

Д. Хірто, дослідивши умови формування почуття безпорадності, виділив три види ставлення людини до складного або загалом непосильного завдання [10, 65]:

1) якщо людина остаточно не переконалася в неможливості впоратися з завданням (тобто ще не зовсім втратила віру в себе), то вона збільшує зусилля у вирішенні проблеми. Це трапляється тоді, коли негативний досвід її роботи є незначним;

2) якщо суб'єкт діяльності переконається в тому, що завдання принципово не має розв'язку і вважатиме всі доступні йому варіанти поведінки неефективними, то почуття безпорадності також не виникає. Відповідальність за результати дій суб'єкт покладатиме на зовнішні фактори (відсутність розв'язку, підступність експериментатора тощо). На самооцінку такі результати аж ніяк не впливатимуть;

3) коли завдання видається індивідууму настільки складним, що він починає сумніватись у своїй здатності знайти правильне рішення (і

переживає кожен результат як невідконтрольний), то спостерігається «навчена» безпорадність.

Набування «навченої» безпорадності залежить від таких факторів:

3) переконання у своїй неспроможності вплинути на ситуацію (розв'язати проблему);

4) очікувань, які сформувались у досвіді людини.

Досить багато визначається тим, чи вважає людина, що завдання взагалі не має розв'язку, чи (згідно з її міркуваннями) воно не під силу тільки їй. Набута безпорадність розвивається тільки в останньому випадку. Суб'єкт може навіть визнати, що завдання має рішення, але що його спроможні розв'язати тільки люди, котрі мають спеціальну підготовку, на яку він не претендує. Такої внутрішньої позиції достатньо, щоб невдача в цьому конкретному випадку не вплинула на поведінку і діяльність взагалі.

Типовою є картина, коли часто повторювані негативні оцінки не тільки знеохочують людину до інтенсивних занять, а й остаточно підривають її віру в себе, у свої можливості. Таке ставлення має наслідком зниження ефективності діяльності й результатів, що призводить до подальшого зниження самооцінки. Тому досить швидко розвивається почуття безпорадності і власного безсилля. Особливої шкоди завдає порівняння низьких успіхів суб'єкта зі значно вищими результатами інших людей, ставлення до студента як до аутсайдера.

Якщо навіть керівник і не декларує такого ставлення, то воно може виявлятися у стосунках із підлеглим, у самому стилі спілкування, невербальних його засобах (у міміці, жестах, інтонації тощо). Для людини надто багато важить думка оточуючих про неї (особливо думка тих, кого вона поважає). А негативне або несхвальне ставлення з боку інших людей призводить до втрати віри в себе.

Пояснення причин невдачі

Як відомо, люди по-різному сприймають і пояснюють причини своїх дій, вчинків, своєї поведінки в цілому. Особливості психологічної причинності

(пояснення причин власних дій) суттєво впливають на мотивацію і на різні характеристики поведінки людини (26, с. 132-136). Припустімо, за результатами контрольної роботи студент отримав низьку оцінку. При цьому внутрішнє сприйняття і пояснення результату ним може бути різним. Свій неуспіх він може віднести на рахунок:

- 1) відсутності здібностей;
- 2) недостатності зусиль;
- 3) складності завдання;
- 4) невезіння (коли пояснює причину неуспіху тим, що йому “не поталанило, удача відвернулася від нього”).

Очевидно, що можуть використовуватися й інші причинні схеми (втома, хвороба тощо). Однак саме чотири наведені вище причини – здібності, зусилля, складність завдання та удача – найтипівіші пояснення людиною успішності або неуспішності своїх дій.

Типові схеми сприймання і пояснення людьми причин і наслідків своєї поведінки безпосередньо впливають на мотивацію діяльності або викликають у них апатію, безініціативність, байдужість. ЗВО з високою мотивацією досягнення, як правило, пояснюють свій успіх в навчанні внутрішніми факторами (здібностями і зусиллями), а неуспіх – відсутністю необхідних зусиль. Студенти з низькою мотивацією досягнення вбачають причини свого неуспіху у відсутності в них здібностей. Можна стверджувати, що чим вища мотивація досягнення, тим більше вони схильні сприймати і пояснювати результати своєї поведінки дією внутрішніх факторів, які піддаються довільному контролю. Таким чином, існує пряма залежність між характером причинних схем і мотивацією досягнення [2, 56].

Виявилося також, що характер причинних схем істотно залежить від статі. Так, дівчинки набагато частіше, ніж хлопчики, пояснюють свої успіхи (неуспіхи) у навчанні везінням (невдачею). Вони також більш схильні думати, що їхні неуспіхи пояснюються відсутністю в них здібностей, тоді як

хлопчики, навпроти, частіше думають, що причини їхніх неуспіхів у відсутності інтересу і необхідної старанності.

Однією з крайніх і найбільш неадекватних форм сприйняття причин поведінки є так звана “навчена” (набута) безпорадність. Таку назву дістала причинна схема, носії якої впевнені, що ймовірність тих чи інших наслідків їхніх дій і поведінки в цілому не залежить від того, що вони роблять. Це своєрідний фаталізм – віра у щасливий або ж у нещасливий випадок як основний фактор і успішних, і неуспішних результатів. Дія такої причинної схеми, як правило, супроводжується негативними переживаннями власного безсилля і безпорадності, а також відмовою продовжувати спроби досягнути якоїсь мети. Люди, для яких характерна така причинна схема, впевнені, що від них нічого не залежить, що зовнішні обставини та випадок визначають результат (успішність) їхніх дій.

“Навченою” така безпорадність називається тому, що вона може бути сформована шляхом відповідного причинного пояснення ситуацій неуспіху, які неодноразово повторюються. Треба уникати покликань на зовнішні й нестабільні фактори (причини) для пояснення успіхів і неуспіхів.

Причинні схеми – це не тільки судження та оцінки. Вони завжди пов’язані емоційними переживаннями тих чи інших результатів діяльності. Успіх, який пояснюється зовнішніми факторами (легкість завдання, удача), викликає, як правило, значно менше почуття задоволення і гордості досягнутим, ніж успіх, котрий приписується дії внутрішніх факторів (здібностям і зусиллям). У разі пояснення неуспіху зовнішніми факторами емоційні переживання сорому і каяття менші, а коли неуспіх пояснюється внутрішніми причинами – навпаки, сильніші. Емоційні переживання, якими завжди супроводжується дія причинних схем, є досить істотними проміжними факторами, що впливають на мотивацію поведінки.

Результати досліджень свідчать, що зміна причинних схем викликає зміну провідних переживань. Коли ми застосовуємо ту чи іншу причинну схему, вона ніби спонукає нас до тих чи інших переживань, а ці

переживання, своєю чергою, спонукають нас до відповідних дій. Дослідження ролі емоційних переживань, що виникають під впливом різних причинних схем, відкриває нові перспективи цілеспрямованого формування мотивації.

Сприйняття людиною причин тієї чи іншої події (наприклад, власного успіху або неуспіху) є важливою детермінантою її подальших дій, і будь-яка зміна причинних схем особистості обов'язково зумовить зміну її поведінки. Висока мотивація діяльності пов'язана з пояснюванням причин успіху і неуспіху внутрішніми факторами (здібностями і зусиллями).

Дослідження підтверджують позитивний вплив на мотивацію поведінки такої причинної схеми: неуспіх завжди має пояснюватися передусім недостатніми зусиллями. В одному з досліджень студенти з низькою успішністю, котрі вбачали причину неуспіхів в учінні у своїх низьких здібностях, а не у відсутності сумління, були залучені до тренінгових програм.

1.5. Вікова обумовленість мотивації студентів

Формування професійно орієнтованої мотивації студентів визначається динамікою розвитку їхньої роботи – теоретичної, напівпрофесійної, педагогічної та професійної.

Ю. Пораленков, вивчивши основні етапи та етапи розвитку профорієнтації в навчанні, дійшов висновку, що соціальне середовище формування високого класу є важливим засобом професіоналізації. Виходячи з цього, автор визначає два періоди навчання студентів в освітніх закладах. Перший період називається академічним (1-3 роки), а другий – освітнім і професійним (4-5 років). Ці віхи дуже різні для різних студентів, а також створюють нестабільне та різке формування руху професіоналізації студентів. Перший період включає адаптацію до умов змісту навчання в навчальному закладі, засвоєння студентом новітнього соціального значення

та розвиток технічних процесів у стосунках із викладачами та студентами. Високий ступінь формування часового та особистого самовизначення вказує на те, що цей період є успішним. У цей період студенти університету адаптуються до нових ситуацій теоретичної роботи, і в цьому відношенні переважають претензії на особистісне формування.

Загалом теперішнє ставлення студентів до дисциплін, за якими вони здобудуть майбутню спеціалізацію, змінюється. Науковці помітили, що під час навчання студенти часто страждають від розчарування в отриманій спеціалізації. Вони незадоволені деякими дисциплінами та сумніваються в точності ідеального вибору для вищої освіти. Студенти втрачають інтерес до навчання. Таким чином, спостерігається зниження так званого добору студентів високого класу, який на максимальному рівні проявляється на початкових і завершених курсах навчання в системі вищої освіти [30].

Дослідження, проведені в різних навчальних закладах щодо мотивації студентів до змісту навчання, ясно показують, що лише 8-38% студентів демонструють когнітивні та вузькоспеціалізовані мотиви щодо характеру основної теми своєї освітньої роботи. Різниця залежить від виду навчання та філософії організації навчання. Немає жодних підстав вважати, що кількість мотивованих студентів значно збільшується з 1-го по 4-й рік навчання. Деякі дослідження свідчать про зниження частки студентів з високою мотивацією, тоді як інші свідчать про її незмінність або навіть збільшення.

Сфера мотивації студентів, без сумніву, змінюється під час навчання: з'являються нові вимоги, змінюються наявні вимоги, переглядається значення певних тем, змінюється структура теми відповідно до цілей студента. У той час як теми, яким надають перевагу студенти четвертого курсу, є високоякісними, що означає, що випускники є висококваліфікованими фахівцями, які. Студенти четвертого курсу безпосередньо розуміють важливість знань у суспільстві, що також розглядається як спосіб спілкування в команді.

Порівнюючи дані двох груп респондентів, ми можемо дійти висновку, що для абсолютно всіх студентів, і не тільки в першій і четвертій сферах, навички є засобом досягнення більшого, засобом особистого успіху, а також проєктом, що приносить користь іншим, а відтак засобом кар'єрного зростання і матеріальної підтримки. Ми можемо зробити висновок про те, що вони не менш важливі. При цьому останній розділ - це обговорення пафосу та профілактики, яке показує, що студенти не хочуть конкурувати з однолітками, а також є соціально незалежними. Це свідчить про серйозне ставлення до вибору якісної роботи та бажання набути навичок, що ґрунтуються на особистих вподобаннях і смаках [5, с. 18].

Випускники надають більшого значення, ніж новачки, використанню набутих навичок, щоб виділитися у спілкуванні з новими знайомими та привабливими людьми. Водночас, минуле, тобто, в цю пору року, ще не розсіяло підприємницький дух запровадження останніх тенденцій у викладанні, і тому для першокурсників набагато важливіше ідентифікувати себе по-новому.

Дані опитування показали, що освітні та когнітивні аргументи менш важливі для 4-ї орієнтації студентів. Це, ймовірно, пояснюється тим, що респонденти не користуються найдинамічнішим навчанням та отриманням нових знань, а також не вважають себе академічними посадовцями. Випускники найбільше зосереджені на своїй безпосередній роботі [30].

З вищесказаного ми можемо вказати на різницю у значеннях при визначенні ознак. Таким чином, студенти першого напряму більше орієнтуються на творчі ініціативи, а також на академічну роботу.

Про це можна судити з того, що до дослідження долучилися студенти, які навчалися заочно. Майже всі без винятку навчалися за спеціальністю "Трудові відносини", і їхній вибір спеціалізації був свідомим, тому було цікавіше вивчити їхню мотивацію до якісної роботи [5, с. 18].

Існують також відмінності в типі зовнішньої мотивації. Тут ми бачимо, що нові випускники вкрай неохоче ставляться до санкцій і проблем,

остерігаючись негативних оцінок і відгуків про свою роботу. Потенційні випускники зацікавлені в позитивних умовах, а також у розумінні важливості соціального статусу, престижу, заробітної плати та просування по службі. Зрозуміло, що першокурсники не завжди готові зберігати почуття власного "Я" під час психологічної та педагогічної роботи, і це головна причина, через яку вони не завжди можуть підвищити ефективність своєї діяльності [3, с. 76].

У процесі якісного навчання, в результаті розвитку якісної компетентності, бездоганних і важливих характеристик, настає перехідний період у мотиваційній основі виховної роботи студента-педагога-психолога. Цей період дає йому змогу побудувати особистий, стабільний і прийнятний мотиваційний комплекс якісної праці та стати працівником, який саморозвивається і є конкурентоспроможним.

Висновки до розділу 1

У ході дослідження психологічних особливостей мотивації студентів було виявлено, що це питання є дуже актуальним і має велике значення для освітнього процесу та психологічного розвитку молоді. Ми визначили основні фактори, що впливають на мотивацію студентів старших курсів, серед яких особистісні характеристики, навчальні цілі, соціальне середовище та зовнішні стимули. Виявлено, що мотивація студентів старших курсів є складною та багатогранною. Було виявлено, що студенти старших курсів можуть мати цілу низку мотиваційних факторів, які впливають на їхню замученість до навчання та досягнення поставлених цілей.

Одним із ключових висновків стало те, що успішна мотивація студентів вимагає індивідуального підходу до студентів та розуміння їхніх потреб і цілей. Психологічна підтримка та поради можуть відігравати важливу роль у підвищенні мотивації старшокласників. Тому в цьому підкреслюється необхідність розробки освітніх програм, які сприяють розвитку внутрішньої

мотивації учнів, допомагають їм прояснити свої особисті цілі та сприяють розвитку самодисципліни і саморегуляції.

Мотивація має значний вплив на академічну успішність та загальну успішність учнів. Розуміння психологічних особливостей мотивації старшокласників може допомогти вдосконалити методи викладання та підтримки, а також сприяти академічному та особистісному розвитку учнів.

Таким чином, результати цього дослідження підтверджують важливість вивчення та розуміння психологічних особливостей мотивації старшокласників. Вони також підтверджують, що такі ключові фактори, як особистісні характеристики, навчальні цілі, соціальне середовище та зовнішні стимули є важливими складовими мотивації. Незаперечним є той факт, що індивідуальний підхід до кожного студента розуміння його потреб і цілей є важливою складовою успішної мотивації. Важливим висновком є необхідність розробки освітніх програм, спрямованих на внутрішню мотивацію студентів, допомогу у формулюванні особистих цілей та розвиток самодисципліни і саморегуляції. Такі програми можуть суттєво підвищити якість освіти за рахунок покращення розуміння студентами власних мотиваційних чинників та підвищення рівня академічної успішності.

Отже, розуміння психологічних особливостей мотивації студентів є ключовим для вдосконалення методів викладання та підтримки.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ УЧБОВОЇ МОТИВАЦІЇ У СТУДЕНТІВ

2.1. Ціль та завдання емпіричного дослідження

Мета дослідження: дослідити ситуацію успіху як умову активізації мотивації досягнення у здобувачів вищої освіти

Гіпотеза: ми припускаємо що використання ситуацій успіху навчальної діяльності позитивно впливає на активізацію мотивації досягнення ЗВО **Завдання:**

1. Дослідити поняття мотивації в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених
2. Конкретизувати основні характеристики мотивації та описати їх .
3. Проаналізувати структуру мотивації в учбовій діяльності студентів.
4. Підібрати методики для емпіричного дослідження які адекватні меті, гіпотезі та предмету дослідження.
5. Провести емпіричне дослідження, отримати результати, проаналізувати та зробити висновок щодо формування мотивації досягнення у ЗВО
6. Зробити висновки та рекомендації щодо отриманих результатів.

2.2. Методи та методики дослідження

Методи та методики: в кваліфікаційній роботі для перевірки гіпотези використано 3 групи методів:

Теоретичні (аналіз, синтез та узагальнення літературних джерел з метою пошуку впливу успіху на формування мотивації досягнення у ЗВО)

Емпіричні (спостереження бесіда, психодіагностика за допомогою наступних методик:

Математико-статистичні (мат очікування, дисперсія кореляційний аналіз).

Згідно із завданнями та метою даної курсової роботи, згідно гіпотезі дослідження, згідно об'єкту та предмету дослідження нами проведено емпіричне дослідження. Відібрано 6 методик які допоможуть нам зробити правильні висновки.

Паспорт методика вивчення мотивації навчання у вузі Т. І. Ільїної

1. Автор: Т. І. Ільїна
2. Повна назва: Методика вивчення мотивації у вузі
3. Рік написання: -
4. Призначення: для дослідження та розуміння мотивації студентів у вузі
5. Вік: для студентів будь якого віку
6. Опис: студенту треба відповісти на питання

Паспорт тесту ієрархія потреб

1. Автор: Абрахам Маслоу
2. Повна назва: Тест ієрархії потреб
3. Рік написання: -
4. Призначення: виявлення рівня потреб найбільш важливих і задоволених
5. Вік: починаючи з підліткового віку
6. Опис: тест полягає в оцінці питань щоб визначити які потреби переважають

Паспорт тесту мотиваційної структури Герцберга

1. Автор: Ф. Герцберг
2. Повна назва: Тест мотиваційної структури Герцберга
3. Рік написання: 1959
4. Призначення: виявлення ключових факторів що впливають на мотивацію
5. Вік: 16
6. Опис: тест включає запитання на визначення аспектів мотивації

Паспорт методики М. Кубишкіної «МАС»

1. Автор: Марія Кубишкіна

2. Повна назва: «Мотивація, азартність, соціальний престиж»
3. Рік написання: 1997
4. Призначення: вимірювання компонентів мотивації
5. Вік: для різного віку
6. Опис: методика містить твердження які потрібно оцінити

Паспорт методики Дж. Роттера «Когнітивна орієнтація (локус контролю)»

1. Автор: Джуліан Роттер
2. Повна назва: Методика визначення когнітивної орієнтації
3. Рік написання: 1966
4. Призначення: вимірювання ступеня до якого людина вірить контролювати події
5. Вік: для всіх дорослих
6. Опис: анкета з питаннями

2.3. Характеристика досліджуваних

Таблиця 1. Характеристика ЗВО

| № | Статус | Вік | Стать |
|----|---------|-----|----------|
| 1 | Студент | 21 | Чоловіча |
| 2 | Студент | 20 | Чоловіча |
| 3 | Студент | 20 | Чоловіча |
| 4 | Студент | 22 | Чоловіча |
| 5 | Студент | 20 | Чоловіча |
| 6 | Студент | 20 | Чоловіча |
| 7 | Студент | 20 | Чоловіча |
| 8 | Студент | 22 | Чоловіча |
| 9 | Студент | 23 | Чоловіча |
| 10 | Студент | 21 | Чоловіча |
| 11 | Студент | 21 | Чоловіча |

| | | | |
|----|---------|----|----------|
| 12 | Студент | 20 | Чоловіча |
| 13 | Студент | 20 | Чоловіча |
| 14 | Студент | 20 | Чоловіча |
| 15 | Студент | 21 | Чоловіча |
| 16 | Студент | 17 | Чоловіча |
| 17 | Студент | 18 | Чоловіча |
| 18 | Студент | 18 | Чоловіча |
| 19 | Студент | 18 | Чоловіча |
| 20 | Студент | 19 | Чоловіча |
| 21 | Студент | 19 | Чоловіча |
| 22 | Студент | 18 | Чоловіча |
| 23 | Студент | 18 | Чоловіча |
| 24 | Студент | 18 | Чоловіча |
| 25 | Студент | 17 | Чоловіча |
| 26 | Студент | 17 | Чоловіча |
| 27 | Студент | 18 | Чоловіча |
| 28 | Студент | 18 | Чоловіча |
| 29 | Студент | 18 | Чоловіча |
| 30 | Студент | 18 | Чоловіча |
| 31 | Студент | 22 | Жіноча |
| 32 | Студент | 21 | Жіноча |
| 33 | Студент | 22 | Жіноча |
| 34 | Студент | 22 | Жіноча |
| 35 | Студент | 21 | Жіноча |
| 36 | Студент | 20 | Жіноча |
| 37 | Студент | 20 | Жіноча |
| 38 | Студент | 22 | Жіноча |
| 39 | Студент | 23 | Жіноча |
| 40 | Студент | 22 | Жіноча |

| | | | |
|----|---------|----|--------|
| 41 | Студент | 20 | Жіноча |
| 42 | Студент | 21 | Жіноча |
| 43 | Студент | 20 | Жіноча |
| 44 | Студент | 21 | Жіноча |
| 45 | Студент | 21 | Жіноча |
| 46 | Студент | 17 | Жіноча |
| 47 | Студент | 19 | Жіноча |
| 48 | Студент | 18 | Жіноча |
| 49 | Студент | 17 | Жіноча |
| 50 | Студент | 19 | Жіноча |
| 51 | Студент | 18 | Жіноча |
| 52 | Студент | 18 | Жіноча |
| 53 | Студент | 17 | Жіноча |
| 54 | Студент | 17 | Жіноча |
| 55 | Студент | 17 | Жіноча |
| 56 | Студент | 18 | Жіноча |
| 57 | Студент | 18 | Жіноча |
| 58 | Студент | 18 | Жіноча |
| 59 | Студент | 17 | Жіноча |
| 60 | Студент | 18 | Жіноча |

Таким чином в досліді взяло участь 30 ЗВО жіночої та 30 чоловічої. Аналіз вікової періодизації виявив що в дослідженні взяло участь 26 осіб 17-18 річних, 16 осіб 19-20 річних, 16 осіб 21-22 річних і 2 особи віком 23 роки.

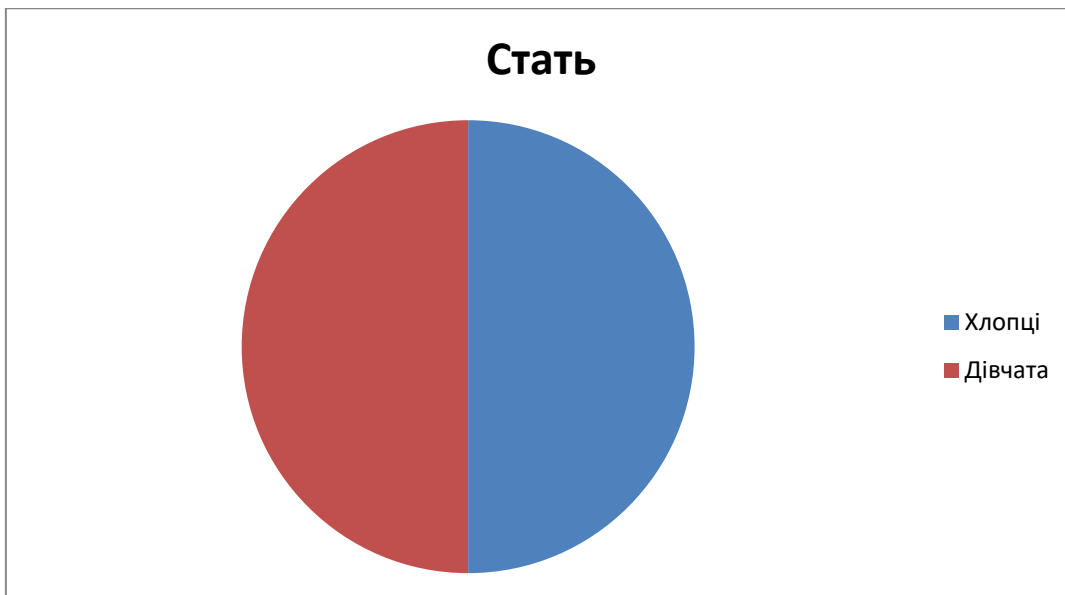


Рисунок 2.1 – Стать

Тобто участь в експерименті взяло 50% дівчат і 50% хлопців.



Рисунок 2.2 – Вік учасників

В досліді беруть участь 60 людей загалом. 26 осіб 17-18 річних це 43%, 16 осіб 19-20 річних це 27%, 16 осіб 21-22 річних це також 27 і 2 особи віком 23 роки це 3%.

2.4. Аналіз кількісних та якісних показників дослідження.

2.4.1 Аналіз результатів діагностики по методиці Методика вивчення мотивації навчання у вузі Т. І. Ільїної

Особливої уваги заслуговує мотивація навчальної діяльності, тому що саме мотиви безпосередньо впливають на якість професійної підготовки та формування особистості професіонала. Мотивація – це сукупність внутрішніх та зовнішніх рушійних сил, які пробуджують людину до дій та вказують їй напрямок, орієнтований на досягнення конкретних цілей. Разом з тим, необхідно відмітити, що у сучасних студентів часто виникають проблеми з навчальною мотивацією в цілому, а саме відсутність бажання вчитись, прикладати зусилля для серйозного вивчення будь-якої дисципліни.

Таблиця 2.1

Результати діагностики (середні значення) по ЗВО молодших та старших курсів

| | Здобуток знань | Опанування професії | Отримання диплому |
|---------------|----------------|---------------------|-------------------|
| Старші курси | 36% | 36% | 28% |
| Молодші курси | 37% | 27% | 36% |
| Δ | -1 | 9 | -8 |

- 1) По здобутку знань обидва курси близькі. Це може вказувати на те, що студенти більше цінують практичний досвід ніж загальні знання.
- 2) Опанування професії трішки важливіше старшокурсникам. Це може означати що старшокурсники більш зосереджені на конкретній професії та навичок.
- 3) Отримання диплому важливіше для першокурсників. Це свідчить що молодь більш зосереджена на отриманні документа, що підтверджує знання.



Рисунок 2.3 – Відсоткові значення старших курсів

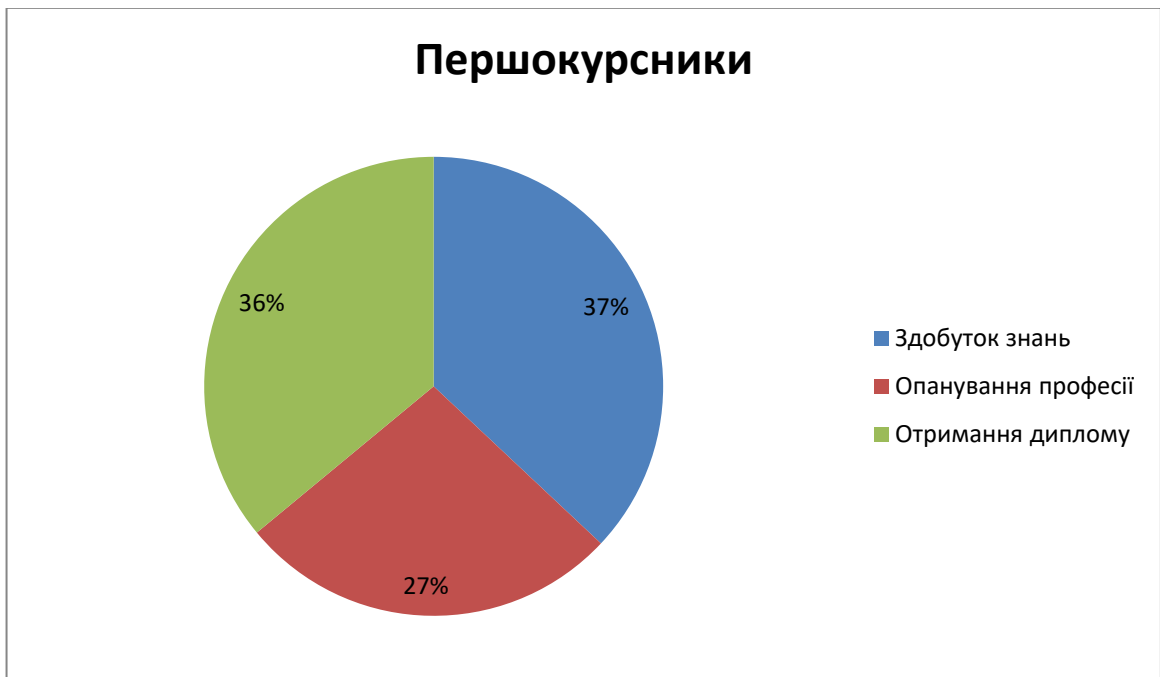


Рисунок 2.4 Відсоткові значення молодших курсів

Таким чином, за результатами діагностики середніх значень по ЗВО молодших та старших курсів свідчить про певні відмінності в пріоритетах студентів на різних етапах навчання. По здобутку знань обидва курси

демонструють близькі результати (36% для старших курсів та 37% для молодших курсів), що може вказувати на те, що студенти однаково цінують отримання теоретичних знань, незалежно від стадії навчання. Однак, старшокурсники більш зосереджені на опануванні професії (36% проти 27% у молодших курсів), що свідчить про їхнє бажання набути конкретні професійні навички та знання, необхідні для майбутньої кар'єри. У той же час, отримання диплому важливіше для молодших курсів (36% порівняно з 28% у старших курсів), що підкреслює значення формального підтвердження освіти для студентів на початкових етапах їхнього навчання. Це може вказувати на те, що молодші курси більше цінують диплом як символ досягнень, тоді як старшокурсники більше орієнтовані на практичну підготовку до професійної діяльності.

2.4.2 Аналіз тесту ієрархія потреб

Методика вимірювання рівня актуальності основних потреб, або Піраміда потреб, призначена для виявлення актуальності п'яти рівнів потреб відповідно до ієрархії мотивів, запропонованих А. Маслоу: матеріальних потреб, потреб у безпеці, у соціальних контактах, у визнанні та в самоактуалізації.

Таблиця 3

Результати діагностики (середні значення) по ЗВО молодших та старших курсів

| | Потреба в безпеці | Соціальна потреба | Потреба в самостверженні | Потреба в самоактуалізації |
|--------|-------------------|-------------------|--------------------------|----------------------------|
| 4 курс | 16% | 20% | 16% | 48% |
| 1 курс | 23% | 17% | 14% | 38% |
| Δ | -7 | 3 | 2 | 10 |

- 1) У студентів 4 курсу потреба в безпеці становить 16%, тоді як у студентів 1 курсу вона вища і складає 23%. Різниця в 7% свідчить про те, що молодші студенти більше орієнтовані на пошук стабільності та захищеності на початку свого навчання. Це може бути пов'язано з адаптацією до нового середовища та необхідністю впевненості в своїх силах.
- 2) Соціальна потреба у старшокурсників становить 20%, а у першокурсників – 17%. Різниця в 3% вказує на те, що старшокурсники більше цінують соціальні зв'язки та взаємодію з оточуючими. Це може бути результатом більшого досвіду навчання та активнішого залучення до соціального життя університету.
- 3) Потреба в самоствердженні у студентів 4 курсу трохи вища (16%) порівняно з першокурсниками (14%). Різниця в 2% показує, що старшокурсники мають дещо більшу потребу в досягненні визнання та поваги, що може бути обумовлено прагненням підтвердити свої професійні навички та компетентності перед закінченням навчання.
- 4) Потреба в самоактуалізації значно вища у студентів 4 курсу (48%) у порівнянні з першокурсниками (38%). Різниця в 10% свідчить про те, що старшокурсники більше орієнтовані на реалізацію свого потенціалу та досягнення особистих цілей. Це може бути пов'язано з наближенням до завершення навчання та необхідністю знайти своє місце в професійному житті.



Рисунок 2.5 – Відсоткові значення старшокурсників

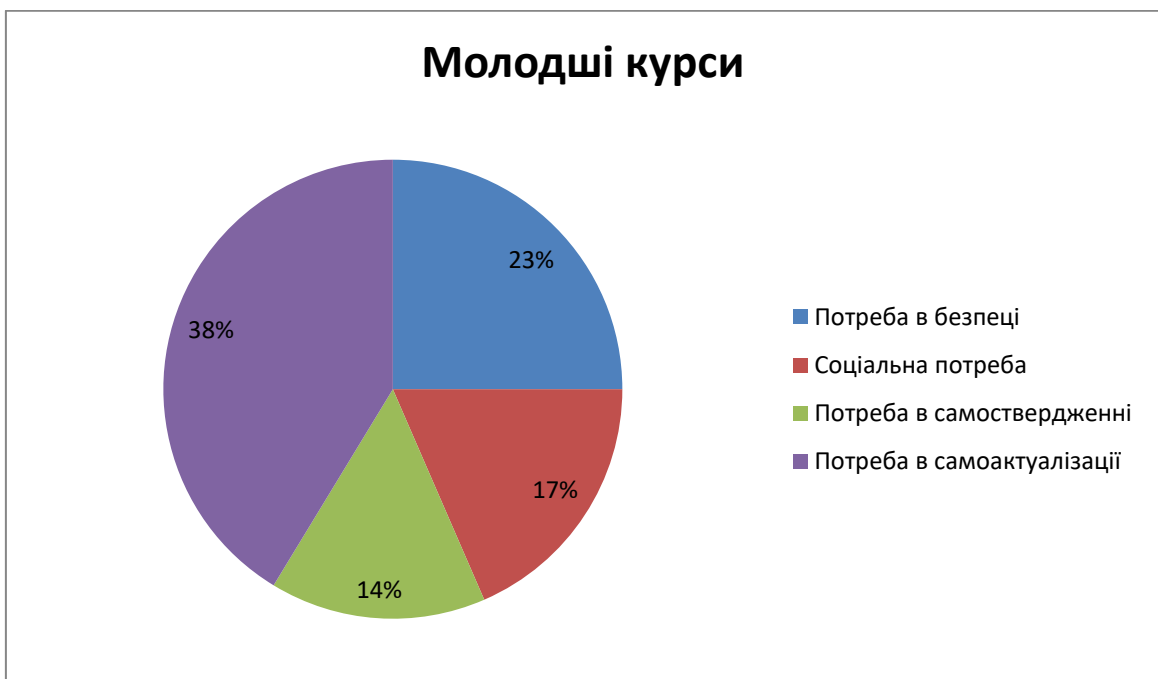


Рисунок 2.6 – Відсоткові значення першокурсників

Таким чином, можна зробити висновок, що в процесі навчання в університеті студенти поступово знижують свою потребу в безпеці, одночасно збільшуючи соціальні зв'язки, самоствердження та прагнення до самоактуалізації, що відображає їхню підготовку до професійної діяльності та особистісного розвитку.

2.4.3 Загальні результати за тестом мотиваційної структури Герцберга

Таблиця 4

Результати діагностики (середні значення) по ЗВО молодших та старших курсів

| | Гігієнічні фактори | Мотиваційні фактори |
|----------|--------------------|---------------------|
| 4 курс | 63% | 37% |
| 1 курс | 57% | 43% |
| Δ | 6 | -6 |

1) У студентів 4 курсу гігієнічні фактори становлять 63%, тоді як у студентів 1 курсу цей показник нижчий і складає 57%. Різниця в 6% вказує на те, що старшокурсники більше орієнтовані на умови навчання та інші базові потреби, такі як матеріально-технічне забезпечення, організація навчального процесу та комфортні умови навчання. Це може бути пов'язано з тим, що старші студенти краще розуміють значення цих факторів для успішного завершення свого навчання.

2) Мотиваційні фактори у студентів 1 курсу становлять 43%, тоді як у студентів 4 курсу вони нижчі і складають 37%. Різниця в 6% свідчить про те, що молодші студенти більше орієнтовані на внутрішні мотиваційні чинники, такі як визнання, особистий розвиток, досягнення та кар'єрні перспективи. Це може бути пов'язано з початковим ентузіазмом та високими очікуваннями від навчання в університеті.



Рисунок 2.7 – Відсоткові значення старших курсів

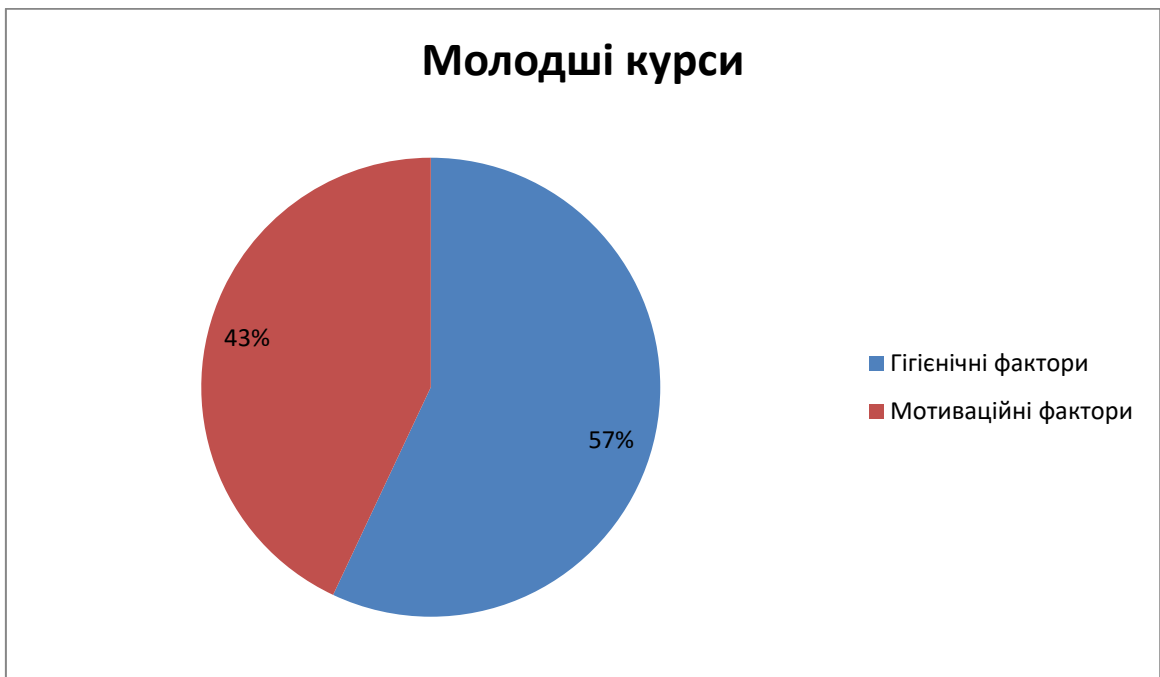


Рисунок 2.8 – Відсоткові значення молодших курсів

Таким чином, можна зробити висновок, що молодші курси більш мотивовані внутрішніми факторами та амбіціями, тоді як старшокурсники більше зосереджуються на зовнішніх умовах навчання, які є необхідними для досягнення успішного завершення їхньої освітньої програми. Це відображає поступову зміну акценту з внутрішніх мотиваторів на зовнішні потреби, що

може бути обумовлено прагматичним підходом до завершення навчання та переходу до професійного життя.

2.4.4 Результати за тестом МАС

Таблиця 5

Результати діагностики (середні значення) по ЗВО молодших та старших курсів

| | Прагнення до соціального престижу | Прагнення до досягнення мети | Прагнення до суперництва |
|----------------|-----------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Старшокурсники | 40% | 38% | 22% |
| Першокурсники | 27% | 35% | 38% |
| Δ | 13 | 3 | -16 |

- 1) Студенти 4 мають більше прагнення до соціального престижу це говорить про те з віком студенти стають більш свідомими про свій соц. Статус.
- 2) В прагненні до досягнення мети в студентів схожі. Це свідчить що дві групи мають амбіції і мету.
- 3) Першокурсники значно більше прагнуть до суперництва. Це може бути пов'язано з бажанням показати себе та зайняти лідируюче положення

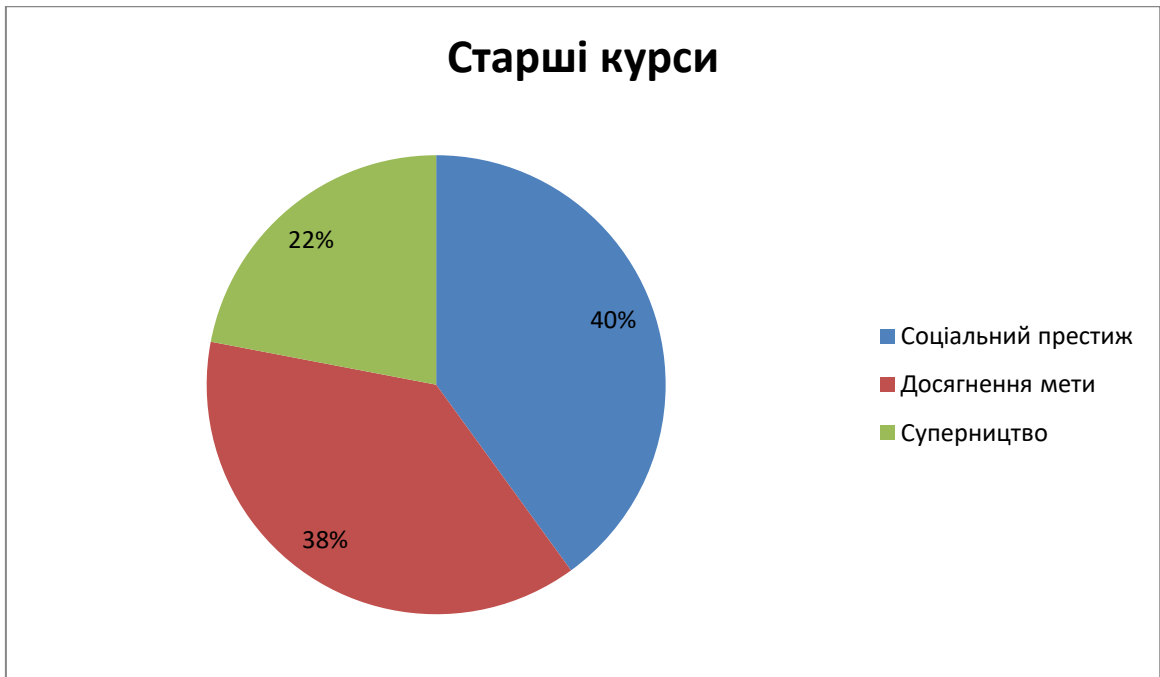


Рисунок 2.9 – Відсоткові значення старших курсів

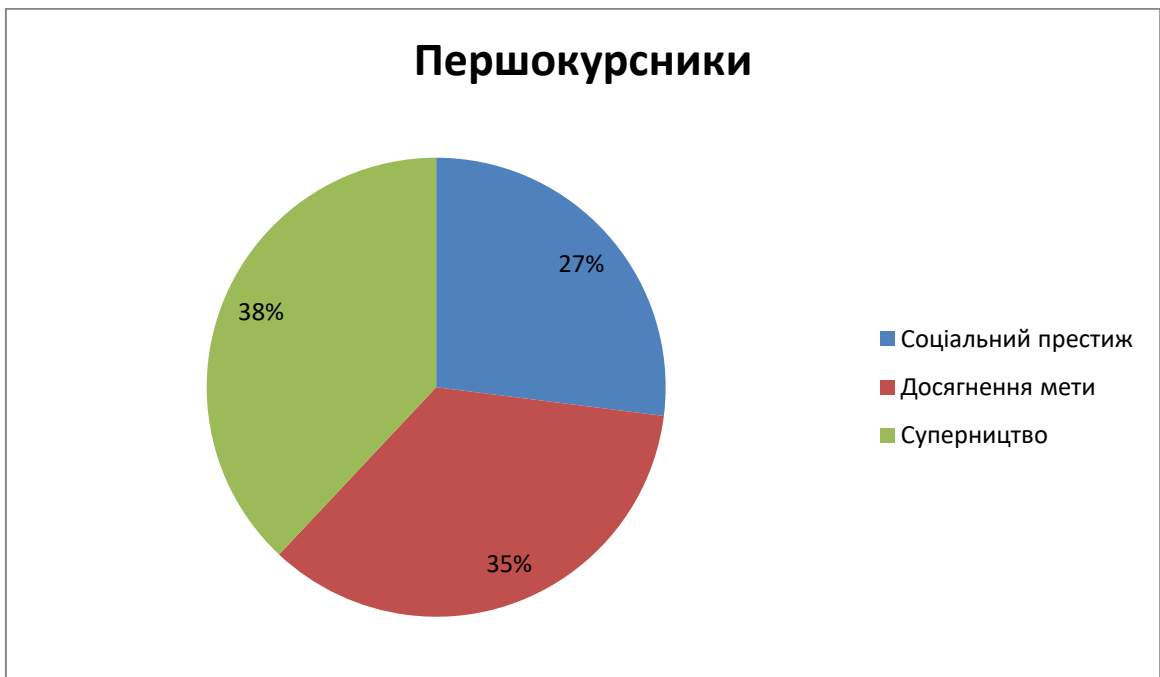
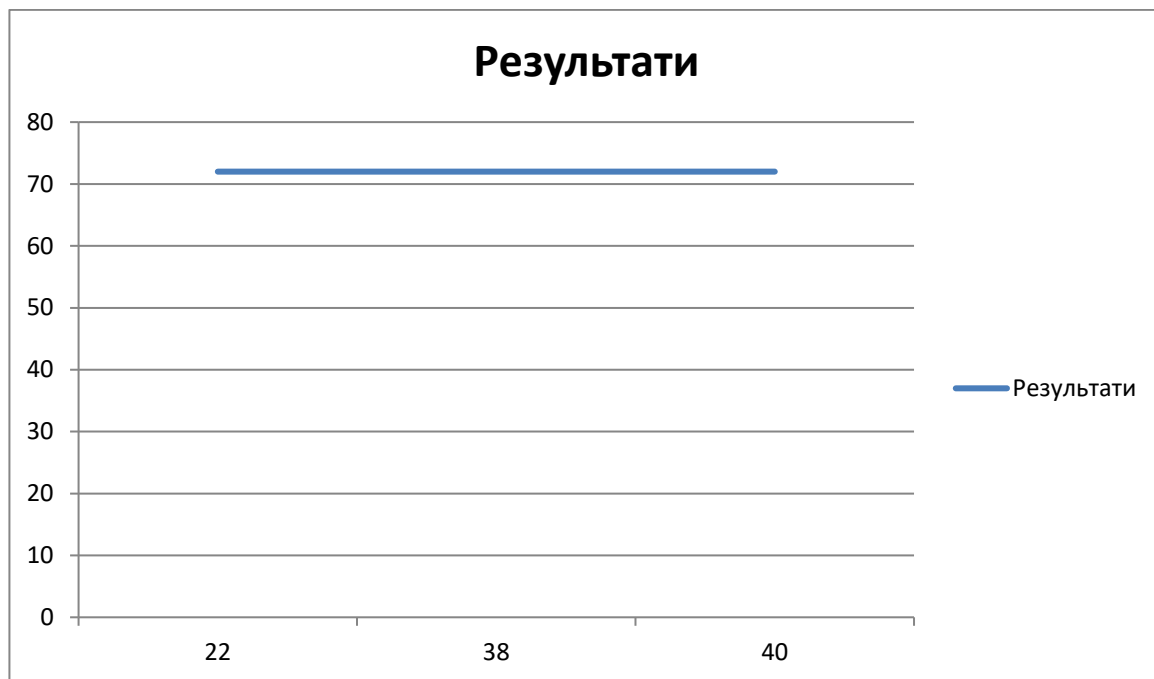


Рисунок 2.10 – Відсоткові значення молодших курсів

Таким чином студенти старших курсів більше орієнтовані на соціальний престиж і мають подібні амбіції щодо досягнення мети, як і молодші курси. Водночас, молодші студенти значно більше схильні до суперництва, що вказує на їхнє прагнення затвердитися у новому середовищі та досягти лідируючого положення. Це відображає еволюцію пріоритетів

студентів у процесі їхнього навчання: від початкового бажання конкурувати до усвідомлення важливості соціального статусу та професійних досягнень.

Графік 2.1 Порівняння старших курсів за методикою Ільїної та МАС



Інтерпретація графіку

1) Ось X (горизонтальна вісь):

Позначає шкали "Прагнення до суперництва" (22%), "Прагнення до досягнення мети" (38%) та "Прагнення до соціального престижу" (40%) за методикою Мас.

2) Ось Y (вертикальна вісь):

Позначає результати за методикою Ільїної, які відображають суму здобутку знань та опанування професії 72%

Висновки

1. Стабільність результатів за методикою Ільїної:

Результати за методикою Ільїної залишаються стабільними на рівні 72% незалежно від варіацій у шкалах прагнень за методикою MAS. Це вказує на

те, що рівень здобутку знань та опанування професії не змінюється при зміні прагнень до суперництва, досягнення мети або соціального престижу.

2. Значення шкал прагнень:

Прагнення до соціального престижу (40%) та досягнення мети (38%) мають близькі значення, що може вказувати на їхню подібність або близький рівень значимості для студентів.

Значна різниця між прагненням до досягнення мети (38%) та суперництва (22%) може вказувати на те, що ці аспекти мають різну вагу або значимість для студентів.

3. Вплив шкал прагнень на знання та професійні навички:

Оскільки рівень здобутку знань та опанування професії (за методикою Ільїної) не залежить від змін у шкалах прагнень за методикою MAS, це може свідчити про те, що інші фактори, такі як навчальна програма, методи викладання чи індивідуальні особливості студентів, більш впливають на знання та професійні навички.

2.4.5 Результати за методикою дослідження локусу контролю

Таблиця 6

Результати діагностики (середні значення) по ЗВО молодших та старших курсів

| | Екстернали | Інтерналі |
|----------|------------|------------|
| 4 курс | 66% | 34% |
| 1 курс | 54% | 46% |
| Δ | 12 | -12 |

1) У студентів 4 курсу екстернальні показники становлять 66%, тоді як у студентів 1 курсу цей показник нижчий і складає 54%. Різниця в 12% вказує на те, що старшокурсники більше схильні приписувати свої успіхи та невдачі зовнішнім факторам, таким як обставини, випадковості або дії інших людей. Це може бути пов'язано з накопиченим досвідом навчання, який змушує їх звертати більше уваги на зовнішні умови та фактори, що впливають на їхній освітній процес.

2) Інтернальні показники у студентів 1 курсу становлять 46%, тоді як у студентів 4 курсу вони нижчі і складають 34%. Різниця в 12% свідчить про те, що молодші студенти більше схильні приписувати свої успіхи та невдачі внутрішнім факторам, таким як власні зусилля, здібності та особисті рішення. Це може бути пов'язано з початковим ентузіазмом та вірою у власні сили, характерною для нових студентів, які ще не стикнулися з усіма труднощами навчання в університеті.

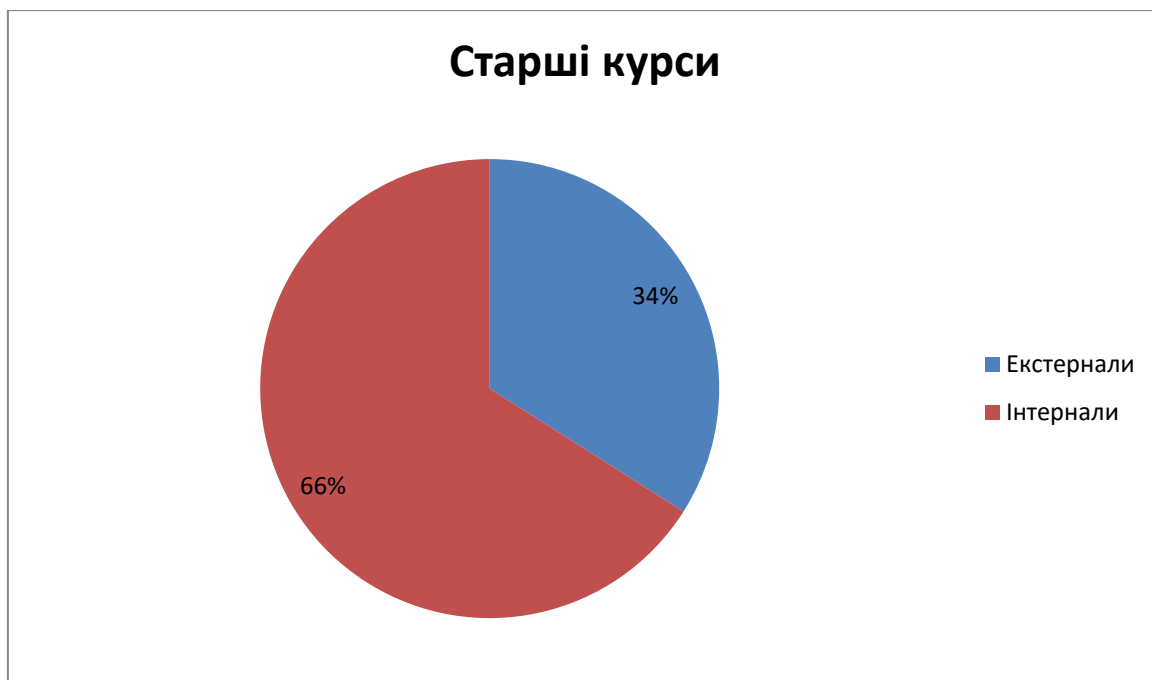


Рисунок 2.11 – Відсоткові значення старших курсів

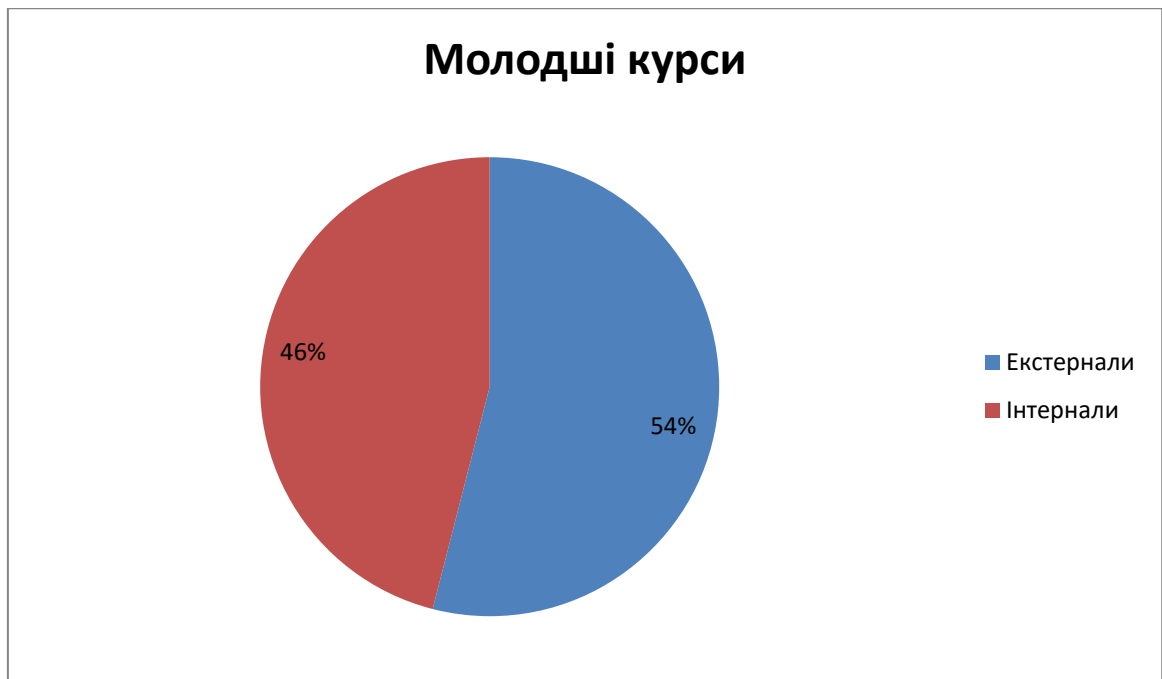
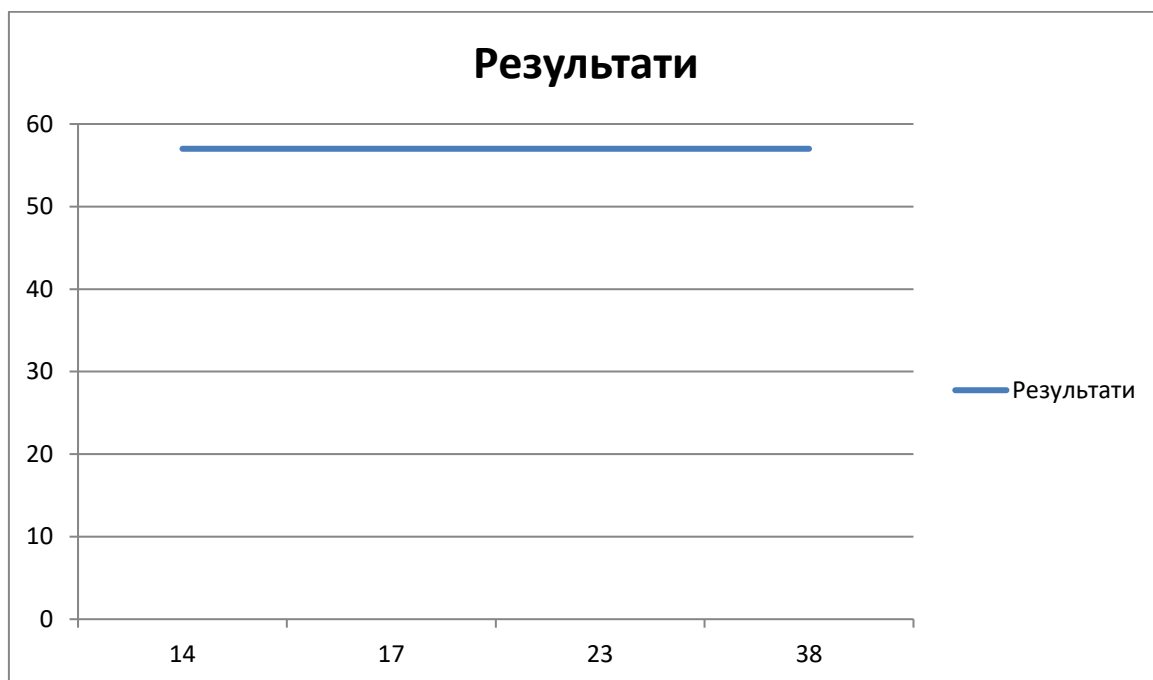


Рисунок 2.12 – Відсоткові значення молодших курсів

Таким чином, студенти старших курсів більше схильні до екстернальної орієнтації, що вказує на їхню зосередженість на зовнішніх факторах, які впливають на їхнє навчання та життя. Водночас молодші курси демонструють більшу інтернальну орієнтацію, що відображає їхню віру у власний контроль над подіями та результатами. Це може свідчити про поступову зміну сприйняття студентами своєї відповідальності та впливу на життєві обставини у процесі їхнього навчання та зростання у вищому навчальному закладі.

Графік 2.2 Порівняння старших курсів за методикою Герцберга та аналіз ієрархії потреб



Інтерпретація графіку

1) Ось X (горизонтальна вісь):

Позначає шкали Потреба в безпеці 23%, Соціальна потреба 17%, Потреба в самоствердженні 14%, Потреба в самоактуалізації 38%

2) Ось Y (вертикальна вісь):

Позначає результати за методикою Герцберга 57%

Висновки:

Згідно з ієрархією потреб Маслоу, потреба в безпеці та соціальна потреба є базовими потребами, які повинні бути задоволені, перш ніж люди зможуть прагнути до більш високих потреб, таких як потреба в самоствердженні та самоактуалізації.

Дані свідчать про те, що гігієнічні фактори є більш важливими для студентів молодших курсів, ніж мотиваційні фактори. Це може бути пов'язано з тим, що студенти молодших курсів все ще намагаються задовольнити свої базові потреби, такі як безпека та соціальна приналежність. Як тільки ці потреби будуть задоволені, студенти можуть почати прагнути до більш високих потреб, таких як потреба в самоствердженні та самоактуалізації.

Потреба в самоактуалізації є найважливішою мотиваційною потребою для студентів молодших курсів. Це свідчить про те, що студенти молодших курсів мотивовані бажанням досягти успіху та реалізувати свій потенціал.

Потреба в самоствердженні є другою за важливістю мотиваційною потребою для студентів молодших курсів. Це свідчить про те, що студенти молодших курсів мотивовані бажанням поважатися та визнаватися іншими.

Соціальна потреба є третьою за важливістю мотиваційною потребою для студентів молодших курсів. Це свідчить про те, що студенти молодших курсів мотивовані бажанням мати відчуття приналежності та спілкування з іншими.

Висновки до розділу 2

У другому розділі роботи розглядалися психологічні особливості мотивації студентів. Вона заснована на емпіричному дослідженні, спрямованому на вивчення психологічних особливостей мотивації студентів.

Грунтуючись на цих даних з вивчення психологічних особливостей мотивації студентів, можна зробити кілька важливих висновків. За результатами діагностики середніх значень по ЗВО молодших та старших курсів свідчить про певні відмінності в пріоритетах студентів на різних етапах навчання. По здобутку знань обидва курси демонструють близькі результати (36% для старших курсів та 37% для молодших курсів), що може вказувати на те, що студенти однаково цінують отримання теоретичних знань, незалежно від стадії навчання. Однак, старшокурсники більш зосереджені на опануванні професії (36% проти 27% у молодших курсів), що свідчить про їхнє бажання набути конкретні професійні навички та знання, необхідні для майбутньої кар'єри. У той же час, отримання диплому важливіше для молодших курсів (36% порівняно з 28% у старших курсів), що підкреслює значення формального підтвердження освіти для студентів на початкових етапах їхнього навчання. Це може вказувати на те, що молодші

курси більше цінують диплом як символ досягнень, тоді як старшокурсники більше орієнтовані на практичну підготовку до професійної діяльності. Ще можна зробити висновок, що в процесі навчання в університеті студенти поступово знижують свою потребу в безпеці, одночасно збільшуючи соціальні зв'язки, самоствердження та прагнення до самоактуалізації, що відображає їхню підготовку до професійної діяльності та особистісного розвитку. Молодші курси більш мотивовані внутрішніми факторами та амбіціями, тоді як старшокурсники більше зосереджуються на зовнішніх умовах навчання, які є необхідними для досягнення успішного завершення їхньої освітньої програми. Це відображає поступову зміну акценту з внутрішніх мотиваторів на зовнішні потреби, що може бути обумовлено прагматичним підходом до завершення навчання та переходу до професійного життя. Студенти старших курсів більше орієнтовані на соціальний престиж і мають подібні амбіції щодо досягнення мети, як і молодші курси. Водночас, молодші студенти значно більше схильні до суперництва, що вказує на їхнє прагнення затвердитися у новому середовищі та досягти лідируючого положення. Це відображає еволюцію пріоритетів студентів у процесі їхнього навчання: від початкового бажання конкурувати до усвідомлення важливості соціального статусу та професійних досягнень. Ще студенти старших курсів більше схильні до екстернальної орієнтації, що вказує на їхню зосередженість на зовнішніх факторах, які впливають на їхнє навчання та життя. Водночас молодші курси демонструють більшу інтернальну орієнтацію, що відображає їхню віру у власний контроль над подіями та результатами. Це може свідчити про поступову зміну сприйняття студентами своєї відповідальності та впливу на життєві обставини у процесі їхнього навчання та зростання у вищому навчальному закладі.

Таким чином, отримані дані свідчать про різні психологічні особливості мотивації, які можуть бути важливі для оптимізації навчального процесу і допомогти студентам досягти своїх освітніх і професійних цілей.

ВИСНОВКИ

У даній кваліфікаційній роботі було проведено комплексне дослідження мотивації з акцентом на навчальну діяльність студентів. Нижче наведені основні висновки за кожним із поставлених завдань:

Аналіз праць вітчизняних і зарубіжних вчених показав, що мотивація є складним і багатограним феноменом, який охоплює різні аспекти психологічної активності особистості. У вітчизняній літературі, зокрема, важливим є підхід Леонтьєва, який розглядає мотивацію через призму діяльності, в той час як зарубіжні вчені, такі як Маслоу, Десі та Райан, акцентують увагу на потребах і внутрішніх процесах самовизначення.

Основні характеристики мотивації включають цілісність, динамічність, індивідуальність та направленість. Цілісність передбачає взаємозв'язок різних мотивів, динамічність відображає змінюваність мотиваційних процесів залежно від обставин, індивідуальність вказує на унікальність мотиваційного профілю кожної людини, а направленість визначає орієнтацію на конкретні цілі та результати. Структура мотивації в учбовій діяльності студентів включає внутрішню та зовнішню мотивацію. Внутрішня мотивація пов'язана із задоволенням від самого процесу навчання, пізнавальної діяльності та саморозвитку. Зовнішня мотивація обумовлена зовнішніми факторами, такими як оцінки, соціальний статус, майбутні професійні перспективи та ін.

Для емпіричного дослідження мотивації студентів були обрані наступні методики: Методика вивчення мотивації у вузі, Тест ієрархії потреб, Тест мотиваційної структури Герцберга, Мотивація, азартність, соціальний престиж, Методика визначення когнітивної орієнтації. Ці методики були обрані з урахуванням мети, гіпотези та предмету дослідження. Емпіричне дослідження виявило, що на мотивацію впливають вікові особливості. На мотивацію впливає професійна сформованість та особистісні цінності ЗВО.

На основі отриманих даних можна сформулювати наступні тенденції:

- Мотивація залежить від віку

- Мотивація залежить від професійної сформованості
- Мотивація залежить від особистісних цінностей

Дослідження мотивації в навчальній діяльності студентів дозволяє краще зрозуміти чинники, що сприяють успішному навчанню, та розробити ефективні стратегії підвищення мотивації, що в кінцевому підсумку підвищує якість освіти.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Борисенко В. Г. Мотивація студентів до навчальної діяльності в сучасних умовах. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. (6) С. 123-127. 2012.
2. Бойко О. В. Мотивація навчання студентів у вищих навчальних закладах. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Педагогіка. Соціальна робота. (1). С. 55-58. 2015.
3. Гавриленко О. В. Психолого-педагогічні аспекти мотивації навчання студентів вищих навчальних закладів. Педагогіка та психологія. (1). С. 27-31. 2017.
4. Гладкова І. М. Особливості формування мотивації до навчання у студентів. Педагогіка та психологія професійної освіти. (1). С. 34-39. 2013.
5. Гончарова О. В. Психолого-педагогічні умови мотивації навчання студентів. Освіта і розвиток обдарованої особистості. (7). С. 76-80. 2014.
6. Гуцуляк О. Ю. & Соловйова Л. В. Мотиваційна сфера особистості студентів як предмет психологічного дослідження. Вісник Чернівецького університету. Педагогіка. Психологія. (698). С. 3-7. 2015.
7. Давидова А. В. Психологічні аспекти мотивації студентів вищих навчальних закладів. Проблеми сучасної психології. (25). С. 51-56. 2015.

8. Данилюк О. О. & Бараш І. Я. Психолого-педагогічні аспекти мотивації студентів до здоров'язберезувальних технологій. Педагогіка та психологія. (1). С. 44-50. 2012.
9. Демиденко Л. С. Формування мотивації навчальної діяльності студентів. Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Педагогіка. (271). С. 58-62. 2016.
10. Дроздова Н. І. Мотиваційні аспекти успішного навчання студентів. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія. (64). С. 99-104. 2017.
11. Єршова Н. А. & Власова Т. В. Особливості мотивації навчальної діяльності студентів вищих навчальних закладів. Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. (11). С. 82-86. 2018.
12. Єрмакова Т. Ю. Вплив мотивації на академічні успіхи студентів. Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки. (3). С. 83-87. 2018.
13. Жукова І. П. Формування мотиваційної сфери студентів у процесі навчання. Освіта та суспільство. (2). С. 45-49. 2013.
14. Захарченко О. В. Мотивація до навчання у студентів педагогічних спеціальностей. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. (8). С. 121-126. 2019.
15. Іванова Н. Г. Психолого-педагогічні засади формування мотивації до навчання. Проблеми освіти. (83). С. 56-60. 2014.
16. Ільченко В. О. Мотивація навчання у студентів різних спеціальностей. Вісник Криворізького державного педагогічного університету. Педагогіка. (45). С. 103-107. 2015.
17. Калашник Т. В. Мотиваційні особливості студентів фахових вищих навчальних закладів. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Психологія. (23). С. 30-34. 2017.

- 18.Кашуба Л. С. Особливості мотиваційної сфери студентів вищих навчальних закладів. Психологія: реальність і перспективи. (10). С. 47-51. 2016.
- 19.Клименко В. М. Мотивація навчання у студентів інженерних спеціальностей. Вісник Одеського національного університету. Психологія. (24)., С. 78-82. 2019.
- 20.Коломієць В. В. Вплив мотивації на навчальну діяльність студентів. Вісник Київського національного університету культури і мистецтв. Серія: Педагогіка. (2). С. 64-68. 2012.
- 21.Коваль С. О. & Роганова Л. П. Мотивація студентів до навчальної діяльності. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки. (58). С. 95-100. 2011.
- 22.Кравченко О. П. Психологічні особливості мотивації до навчання у студентів-економістів. Психологічні перспективи. (22). С. 39-43. 2013.
- 23.Кузменко Н. В. Психологічні особливості мотивації студентів у вищих навчальних закладах. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Педагогіка. (1). С. 19-23. 2019.
- 24.Кузнєцова І. В. Мотиваційні аспекти педагогічної діяльності у вищих навчальних закладах. Педагогіка вищої школи. (5). С. 112-116. 2016.
- 25.Литвиненко Т. А. Формування мотиваційного компоненту навчальної діяльності студентів. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 15. Наукові основи освіти. (17). С. 53-58. 2017.
- 26.Малахова О. Г. Психологічні чинники мотивації студентів до навчання. Освіта та розвиток обдарованої особистості. (12). С. 91-95. 2018.
- 27.Мазуркевич І. О. Мотивація як фактор успішності студентів. Педагогіка і психологія. (3). С. 48-54. 2013.
- 28.Марченко Л. В. Мотивація до навчання як важливий фактор успішності студентів. Педагогіка і психологія професійної освіти. (3). С. 76-80. 2014.

- 29.Мацюк О. В. Мотивація навчальної діяльності у студентів технічних спеціальностей. Наукові праці Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогіка. (58). С. 84-88. 2015.
- 30.Мельничук О. І. Мотивація студентів як педагогічна проблема. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школі. 23. С. 89-95. 2014.
- 31.Миронова Е. В. Стратегии и тенденции современного образования. Стратегии и тенденции современного образования. (2). С. 18-20. 2015.
- 32.Ніколаєва О. І. Психолого-педагогічні аспекти мотивації навчання студентів. Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 46. С. 149-154. 2017.
- 33.Паньків В. М. & Коростильова Т. В. Мотиваційно-потребовий підхід до педагогічного впливу на студентів. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 16. Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики. (26). С. 3-8. 2017.
- 34.Петрова І. І. Формування мотивації до навчання у студентів вищих навчальних закладів. Освіта та розвиток обдарованої особистості. (8). С. 77-81. 2016.
- 35.Прокопчук О. В. Мотивація навчання у студентів педагогічних спеціальностей. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. (118). С. 45-49. 2018.
- 36.Романенко В. М. Особливості мотиваційної сфери студентів-майбутніх педагогів. Психологія і педагогіка: наукові дослідження та освіта. (1). С. 56-60. 2015.
- 37.Ryan R. & Deci E. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. Ann. Rev. Psychol. 52. P. 141-166. 2001.
- 38.Савенков А. І. Мотиваційні чинники успішності студентів. Психологія та педагогіка. (1). С. 35-41. 2012.

39. Савченко О. В. Психолого-педагогічні аспекти мотивації до навчання у студентів-майбутніх психологів. Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія: Психологія. (4). С. 98-102. 2017.
40. Сидоренко Л. А. Психолого-педагогічні основи мотивації студентів до навчання вищих навчальних закладів. Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 44. С. 194-199. 2016.
41. Синявська Л. М. Мотивація навчальної діяльності у студентів економічних спеціальностей. Економічна та соціальна географія. (6). С. 34-38. 2012.
42. Тараненко О. Ю. Мотивація навчання студентів як фактор успішної адаптації у вищій школі. Вісник Прикарпатського університету. Педагогіка. (35). С. 66-70. 2019.
43. Ткаченко О. В. Мотивація навчальної діяльності студентів у вищих навчальних закладах. Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 41. С. 152-158. 2014.
44. Токар О. В. Мотивація навчання студентів вищого навчального закладу: психолого-педагогічний аспект. Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 38. С. 173-180. 2013.
45. Устименко В. О. Формування мотивації навчальної діяльності студентів в умовах інтеграції освіти. Педагогіка і психологія. (4). С. 59-63. 2016.
46. Федорчук Н. О. Мотивація студентів у навчальній діяльності. Педагогіка та психологія. (4). С. 61-65. 2011.
47. Філіпова С. В. Психолого-педагогічні основи мотивації навчальної діяльності студентів. Педагогічний процес: теорія і практика. (19). С. 112-116. 2013.
48. Хорошковська О. О. Мотиваційно-потребовий підхід до регулювання активності студентів у навчальній діяльності. Наукові записки

- Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 37. С. 63-72. 2011.
49. Черненко О. С. Особливості мотивації студентів вищих навчальних закладів. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Психологія. (25). С. 33-36. 2017.
50. Шаповал О. М. Мотиваційно-потребовий підхід до формування мотивації студентів до навчання. Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки. (5). С. 28-32. 2015.
51. Шевченко Н. С. Особливості мотивації студентів до навчання в умовах кредитно-модульної системи. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Педагогіка. (22). С. 41-45. 2015.
52. Щербакова О. Л. Психолого-педагогічні аспекти формування мотивації до навчання у студентів. Проблеми сучасної освіти. (32). С. 87-91. 2014.
53. Юрченко А. С. Мотиваційні аспекти успішного навчання студентів у контексті соціально-психологічної адаптації. Науковий вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: Педагогічні науки. (15). С. 112-116. 2017

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Характеристика двофакторної теорії мотивації

Відповідно до розробленої Герцбергом теорії мотивація співробітником ґрунтується на групах факторів:

Гігієнічними синонімами є: зовнішні фактори, фактори здоров'я. Тобто це ті мінімальні зручності, якими компанія повинна забезпечувати співробітника. До таких факторів відносять:

Економічні (зарплата, премії, відпустка, соціальні та пенсійні пільги, оплата компанією навчання та підвищення кваліфікації);

Фізичні (умови праці, розташування робочого місця, його оформлення, температура, освітлення, чистота, розпорядження);

Соціальні (відносини у колективі, відпочинок на свята);

Статус (престижність роботи, титули та привілеї, оцінка праці);

Орієнтація (звіти та різні збори, бесіди);

Безпека (як фізична, і соціальна).

За виконання мінімуму чинників гігієни досягається нейтральне ставлення співробітників до своєї роботи. Якщо чинників недостатньо, то формується негативне ставлення до роботи.

Мотиваційні Це внутрішні чинники, відсутність яких не викликає незадоволення, але й не підвищить працездатність. Їх наявність викликає позитивне сприйняття роботи та задоволення нею. До них належать:

Премії за досягнення; Надання свободи дій; Доступ до інформації; Кар'єрний ріст; Певна відповідальність; Планування; використання накопиченого досвіду; Суть самої роботи; Визнання; Співпраця

"Ієрархія потреб" (ін.назви "Піраміда потреб", Методика актуальності основних потреб, "Парні порівняння")

Методика призначена для виявлення актуальності базових потреб: матеріальних, потреби в безпеці, у самовираженні (самоактуалізації). За допомогою цієї методики можна

виявити найважливіші потреби-мотиватори співробітників. Знання таких потреб дає змогу керівнику ефективно будувати систему мотивації в робочій групі.

Методика допускає індивідуальне та групове використання. У разі групового обстеження кількість учасників не має перевищувати 15 осіб. Кожному обстежуваному має бути надано окреме місце для виконання завдання. Тривалість заповнення не більше 20-25 хвилин. Якщо в процесі роботи в обстежуваного виникнуть запитання, психолог має дати роз'яснення.

Інструкція: Вам даються 15 тверджень. Порівняйте ці твердження попарно між собою. Починайте порівнювати перше твердження з другим, потім перше твердження з третім тощо. Результати вписуйте в колонку 1 стовпчика. Так, якщо під час порівняння першого твердження з другим кращим для себе Ви вважатимете друге, то в початкову клітинку вписуйте цифру 2. Якщо ж кращим виявиться перше твердження, то вписуйте цифру 1. І так робіть під час кожного порівняння. Далі проробляйте аналогічні операції з другим твердженням: порівняйте його спочатку з третім, потім із четвертим тощо. Так само працюйте з іншими твердженнями, поступово заповнюючи весь бланк. Кожне порівняння пар робіть після промовляння "Я хочу..."

"Я хочу..."

Домогтися визнання та поваги

Мати теплі стосунки з людьми

Забезпечити собі майбутнє

Заробляти на життя

Мати хороших співрозмовників

Зміцнити своє становище

Розвивати свої сили та здібності

Забезпечити собі матеріальний комфорт

Підвищувати рівень майстерності та компетентності

Уникати неприємностей

Прагнути до нового і незвіданого

Забезпечити собі становище впливу

Купувати хороші речі

Займатися справою, що вимагає повної віддачі

Бути зрозумілим іншими.

Опрацювання та інтерпретація результатів

Коли заповните весь бланк, підрахуйте, скільки разів у бланку зустрічається кожне твердження. Отримані суми впишіть у клітинки, виділені іншим кольором. Ці операції дають Вам можливість визначити перевагу за всіма твердженнями. Далі підрахуйте суми балів за п'ятьма шкалами:

I шкала Матеріальне становище Підраховується сума за позиціями 4, 8, 13

II шкала Потреба в безпеці Підраховується сума за позиціями 3, 6, 10

III шкала Потреба в міжособистісних зв'язках Підраховується сума за позиціями 2, 5, 15

IV шкала Потреби в повазі з боку Підраховується сума за позиціями 1, 9, 12

V шкала Потреба в самореалізації Підраховується сума за позиціями 7, 11, 14

Завершальною процедурою буде побудова власного профілю задоволеності потреб за п'ятьма шкалами. Необхідно отримані вище суми відкласти на кожній шкалі. На графіку зазначено три зони:

Повна задоволеність - 0-13 балів

Часткова задоволеність - 13-26 балів

Повна незадоволеність - 26-39 балів

Методика вивчення мотивації навчання в вузі Т.І. Ільїної

Інструкція: Позначте вашу згоду знаком "+" або незгоду знаком "-" з такими твердженнями.

Найкраща атмосфера занять - атмосфера вільних висловлювань.

Зазвичай я працюю з великим напруженням.

У мене рідко бувають головні болі після пережитих хвилювань і неприємностей.

Я самостійно вивчаю низку предметів, на мою думку, необхідних для моєї майбутньої професії.

Яку з притаманних вам якостей ви найбільше цінуєте? Напишіть відповідь поруч.

Я вважаю, що життя потрібно присвятити обраній професії.

Я відчуваю задоволення від розгляду на занятті важких проблем.

Я не бачу сенсу в більшості робіт, які ми робимо у виші.

Велике задоволення мені дає розповідь знайомим про мою майбутню професію.

Я вельми середній студент, ніколи не буду цілком хорошим, а тому немає сенсу докладати зусиль, щоб стати кращим.

Я вважаю, що в наш час не обов'язково мати вищу освіту

Я твердо впевнений у правильності вибору професії.

Яких із притаманних вам якостей ви б хотіли позбутися? Напишіть відповідь поруч.

За зручної нагоди я використовую на іспитах підсобні матеріали (конспекти, шпаргалки).

Найчудовіший час життя - студентські роки.

У мене надзвичайно неспокійний і переривчастий сон.

Я вважаю, що для повного оволодіння професією всі навчальні дисципліни потрібно вивчати однаково глибоко.

За можливості я вступив би до іншого вишу.

Я зазвичай спочатку беруся за легші завдання, а важчі залишаю на потім.

Для мене було важко під час вибору професії зупинитися на одній із них.

Я можу спокійно спати після будь-яких неприємностей.

Я твердо впевнений, що моя професія дає мені моральне задоволення і матеріальний достаток у житті.

Мені здається, що мої друзі здатні вчитися краще, ніж я.

Для мене дуже важливо мати диплом про вищу освіту.

З якихось практичних міркувань для мене це найзручніший виш.

У мене достатньо сили волі, щоб вчитися без нагадування адміністрації.

Життя для мене майже завжди пов'язане з надзвичайною напругою.

Іспити потрібно складати, витрачаючи мінімум зусиль.

Є багато вишів, у яких я міг би вчитися з не меншим інтересом.

Яка з притаманних вам якостей найбільше заважає вчитися? Напиши відповідь поруч.

Я дуже захоплива людина, але всі мої захоплення так чи інакше пов'язані з майбутньою професією.

Занепокоєння про іспит або роботу, яка не виконана вчасно, часто заважає мені спати.

Висока зарплата після закінчення вишу для мене не головне.

Мені потрібно бути в гарному настрої, щоб підтримати спільне рішення групи.

Я змушений був вступити до вишу, щоб зайняти бажане становище в суспільстві, уникнути служби в армії.

Я вчу матеріал, щоб стати професіоналом, а не для іспиту.

Мої батьки хороші професіонали, і я хочу бути на них схожим.

Для просування по службі мені необхідно мати вищу освіту.

Яка з ваших якостей допомагає вам вчитися? Напишіть відповідь поруч.

Мені дуже важко змусити себе вивчати як слід дисципліни, які прямо не стосуються моєї майбутньої спеціальності.

Мене дуже тривожать можливі невдачі.

Найкраще я займаюся, коли мене періодично стимулюють, підстобують.

Мій вибір цього вишу остаточний.

Мої друзі мають вищу освіту, і я не хочу відставати від них.

Щоб переконати в чомусь групу, мені доводиться самому працювати дуже інтенсивно.

У мене зазвичай рівний і гарний настрій.

Мене приваблює зручність, чистота, легкість майбутньої професії.

До вступу до вишу я давно цікавився цією професією, багато читав про неї.

Професія, яку я здобуваю, найважливіша і найперспективніша.

Мої знання про цю професію були достатніми для впевненого вибору.

Обробка та інтерпретація результатів

КЛЮЧ до опитувальника

Шкала "Набуття знань"

- за згоду ("+") із твердженням за п. 4 проставляється 3,6 бала; за п. 17 - 3,6 бала; за п. 26 - 2,4 бала;

- за незгоду ("-") із твердженням за п. 28 - 1,2 бала; за п. 42 - 1,8 бала.

Максимум - 12,6 бала.

Шкала "Оволодіння професією"

- за згоду за п. 9 - 1 бал; за п.31 - 2 бали; за п.33 - 2 бали; за п.43 - 3 бали; за п.48 - 1 бал і за п. 49 - 1 бал.

Максимум - 10 балів.

Шкала "Отримання диплома"

- за незгоду за п. 11 - 3,5 бала;

- за згоду за п. 24 - 2,5 бала; за п. 35 - 1,5 бала; за п. 38 - 1,5 бала і за п. 44 - 1 бал.

Максимум - 10 балів.

Запитання за пп. 5, 13, 30, 39 є нейтральними до цілей опитувальника і в обробку не включаються.

Переважання мотивів за першими двома шкалами свідчить про адекватний вибір студентом професії та задоволеність нею

Методика МАС.

Інструкція. Прочитайте уважно кожна наведену нижче пропозицію і закресліть відповідну цифру праворуч, якщо ви згодні із цим висловлюванням. Намагайтесь відповідати щиро і точно.

Ключ до постановки діагнозу

Шкала «прагнення до соціального престижу»: враховують бали зі знаком «+» при позитивних відповідях за позиціями 1, 4, 7, 10, 13, 16, 22, 28, 31, 34 і зі знаком «-» при позитивних відповідях за позиціями 19 і 25.

Текст опитувальника

| № п/п | Твердження | Ніколи | Часто | Дуже часто |
|-------|---|--------|-------|------------|
| 1 | Мені подобається перебувати в центрі уваги | 1 | 2 | 3 |
| 2 | Коли я працюю, це виглядає так, наче я все ставлю на карту | 1 | 2 | 3 |
| 3 | Мені важливо, щоб мої результати були найкращими | 1 | 2 | 3 |
| 4 | Я прагну належати до обраного середовища | 1 | 2 | 3 |
| 5 | До себе я більш строгий, ніж до інших | 1 | 2 | 3 |
| 6 | Я порівнюю свої результати й успіхи з результатами інших людей | 1 | 2 | 3 |
| 7 | Я дорожу визнанням оточуючих | 1 | 2 | 3 |
| 8 | Невдачі стимулюють мене сильніше, ніж успіхи | 1 | 2 | 3 |
| 9 | Азарт змагання мені невластивий | 1 | 2 | 3 |
| 10 | Мені подобається виступати перед великою аудиторією | 1 | 2 | 3 |
| 11 | Я витрачаю більше часу на читання спеціальної літератури, ніж художньої | 1 | 2 | 3 |
| 12 | Я готовий працювати на межі своїх сил, щоб випередити конкурентів | 1 | 2 | 3 |
| 13 | Моє честолюбство допомагає моїм досягненням | 1 | 2 | 3 |
| 14 | Я не роблю вчасно те, що необхідно було зробити | 1 | 2 | 3 |
| 15 | Я люблю оглядати спортивні змагання і брати в них участь | 1 | 2 | 3 |
| 16 | Похвала і визнання оточуючих окриляють мене | 1 | 2 | 3 |
| 17 | Труднощі і перешкоди змушують мене діяти | 1 | 2 | 3 |
| 18 | Я задоволений, коли мені вдається продемонструвати іншим свої сильні якості або вийти переможцем із важкої ситуації | 1 | 2 | 3 |
| 19 | Я задоволений тією посадою, що обіймаю, і не прагну більшого | 1 | 2 | 3 |
| 20 | Мене радує можливість багато й інтенсивно працювати | 1 | 2 | 3 |
| 21 | Мені подобаються складні задачі (ситуації), коли необхідно максимально мобілізуватися | 1 | 2 | 3 |
| 22 | Для мене важливо «вибитися в люди» | 1 | 2 | 3 |
| 23 | Коли у мене немає справ, відчуваю себе некомфортно | 1 | 2 | 3 |
| 24 | Я зроблю все, щоб інші не могли мене випередити | 1 | 2 | 3 |
| 25 | Я не маю бажання мати високий соціальний статус | 1 | 2 | 3 |
| 26 | Мої друзі вважають мене ледачим | 1 | 2 | 3 |
| 27 | Мене дивують люди, які витрачають усі сили і час на те, щоб обійти конкурентів | 1 | 2 | 3 |
| 28 | Траплялося, що я заздрив успіху або популярності інших людей | 1 | 2 | 3 |
| 29 | Я не звертаю уваги на свої досягнення | 1 | 2 | 3 |
| 30 | В атмосфері боротьби і конкуренції почуваюся добре | 1 | 2 | 3 |
| 31 | Мені хотілося б бути відомою людиною | 1 | 2 | 3 |
| 32 | Інколи я не доводжу справу до кінця | 1 | 2 | 3 |
| 33 | Я завжди прагну випередити інших, досягти кращих результатів | 1 | 2 | 3 |
| 34 | Я зроблю все, щоб домогтися поваги авторитетних для мене людей | 1 | 2 | 3 |
| 35 | Я заздрю людям, які не завантажені роботою | 1 | 2 | 3 |
| 36 | Успіх інших мене активізує і змушує діяти краще і швидше | 1 | 2 | 3 |

Опитувальник Роттера

Інструкція: Вам буде запропоновано 44 твердження, що стосуються різних сторін життя і ставлення до них. Оцініть, будь ласка, ступінь своєї згоди або незгоди з наведеними твердженнями за 6-бальною шкалою: -3-2 -1 +1 +2 +3, від повного заперечення (-3) до повної згоди (+3).

Іншими словами, поставте проти кожного твердження бал від одиниці до трійки з відповідним знаком «+» (згода) або «-» (незгода).

1. Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей і зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається тому, що люди не захотіли пристосуватися одне до одного.
3. Хвороба - справа випадку; якщо вже судилося захворіти, то нічого не поробиш.
4. Люди виявляються самотніми через те, що самі не виявляють інтересу і дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння.
6. Марно докладати зусилля для того, щоб завоювати симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини-батьки і добробут впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли керівник повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.
10. Мої оцінки в школі, в інституті часто залежали від випадкових обставин (наприклад, настрою викладача) більше, ніж від моїх власних зусиль.
11. Коли я будую плани, то, загалом, вірю, що зможу здійснити їх.
12. Те, що багатьом людям здається удачею чи везінням, насправді є результатом довгих цілеспрямованих зусиль.
13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі і ліки.
14. Якщо люди не підходять один одному, то, як би вони не старалися, налагодити сімейне життя все одно не зможуть.
15. Те хороше, що я роблю, зазвичай буває гідно оцінений іншими.
16. Люди виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Думаю, що випадок чи доля не грають важливої ролі в моєму житті.
18. Я не намагаюся планувати далеко вперед, оскільки багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі найбільше залежали від моїх зусиль і рівня підготовленості.
20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю відповідальність за собою, ніж за протилежною стороною.

21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин
22. Я волю таке керівництво, при якому можна самостійно визначати, що і як робити.
23. Думаю, що мій спосіб життя жодною мірою не є причиною моїх хвороб.
24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям добитися успіху в своїх справах.
25. В кінці кінців, за погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в сформованих обставинах.
27. Якщо я дуже захочу, то зможу повернути до себе майже кожного.
28. На підростаюче покоління впливає так багато обставин, що зусилля батьків по його вихованню часто виявляються марними.
29. Те, що зі мною трапляється, це справа моїх власних рук.
30. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять саме так, а не інакше.
31. Чоловік, який не зміг добитися успіху у своїй роботі, швидше за все, не проявив достатньо зусиль.
32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, що хочу.
33. У неприємностях і невдачах, які були в моєму житті, частіше були винні інші люди, ніж я сам.
34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за ним стежити і правильно одягати.
35. У складних обставинах я вважаю за краще почекати, поки проблеми не вирішаться самі собою.
36. Успіх є результатом наполегливої праці і мало залежить від випадку або везіння.
37. Я відчуваю, що від мене більше, ніж від кого б то не було, залежить щастя моєї сім'ї.
38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я подобаюся одним людям і не подобаюсь іншим.
39. Я завжди віддаю перевагу приймати рішення і діяти самостійно, а не сподіватися на допомогу інших людей чи на долю.
40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі його старання.
41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити навіть при самому сильному бажанні.
42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати свої можливості, мають звинувачувати в цьому тільки самих себе

43. Багато мої успіхи були можливі тільки завдяки допомозі інших людей.

44. Більшість моїх невдач сталося від невміння, незнання чи ліні і мало залежало від везіння чи невезіння.

