

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускової кафедри

_____ Ельвіра ЛУЗІК

« ____ » _____ 20__ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «БАКАЛАВР»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Практична психологія»

**Тема: “Мотивація як чинник досягнення професійного успіху в діяльності
майбутніх практичних психологів»**

Виконавець: здобувача ПП-426 групи Діденко Юлія Сергіївна

Керівник: доктор філософії з психології Тягур Любомира Миронівна

Нормоконтролер: _____ Тамара МИХЕСЬВА

(підпис)

Київ 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій
Кафедра педагогіки та психології професійної освіти
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 «Психологія»
ОПП «Практична психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____ Е. Лузік
« » _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Діденко Юлії Сергіївни

1. Тема кваліфікаційної роботи «Мотивація як чинник досягнення професійного успіху в діяльності майбутніх практичних психологів» затверджена наказом ректора від 14.12.2017 р. № 594/ст.

2. Термін виконання роботи: з 07.02.2023 до 25.06.2023.

3. Вихідні дані до роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до першого та другого розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків загальним обсягом 72 сторінки, з них обсяг основного тексту 55 сторінок, список використаних джерел нараховує 60 позицій.

4. Зміст пояснювальної записки: Вступ; Розділ 1. Теоретико-методологічні засади мотивації особистості в процесі професійної підготовки; Розділ 2. Емпіричне дослідження мотивації як чинника досягнення професійного успіху в діяльності; Висновки; Список використаних джерел та літератури; Додатки.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного матеріалу): 2 таблиці, 8 рисунків та 27 таблиць в додатках.

6. Календарний план-графік

з/п	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Опрацювання та реферування літератури з теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження	07.02.2023	26.12.2022
2.	Формулювання теми, мети, завдань досліджень. Написання вступу. Складання попереднього плану роботи. Узгодження з керівником	22.02.2023	16.01.2023
3.	Написання першого розділу. Подання керівникові на перевірку	29.03.2023	01.03.2023
4.	Написання першого розділу. Подання керівникові на перевірку	28.04.2023	12.03.2023
5.	Оформлення роботи. Подання керівникові на перевірку	12.05.2022	9.05.2023
6.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	29.05 – 01.06.2023	31.05.2023
7.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	02.06.2023	01.06.2023
8.	Подання остаточного варіанта роботи на кафедру для перевірки на академічну доброчесність	05.06.2023	7.06.2023
9.	Подання кваліфікаційної роботи на рецензування	12.06.2023	
10.	Захист роботи	19– 22.06.2023	

7. Дата видачі завдання: 07 лютого 2023 р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Любомира ТЯГУР
(підпис керівника)

Завдання прийняв до виконання _____ Юлія ДІДЕНКО
(підпис випускника)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Мотивація як чинник досягнення професійного успіху в діяльності майбутніх практичних психологів»: 72 сторінки, 60 використаних джерел та літератури, 9 додатків.

Об'єкт дослідження – мотивація майбутніх практичних психологів.

Предмет – психологічні особливості мотивації в процесі досягнення професійного успіху в діяльності майбутніх практичних психологів

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні особливостей – вивчити та дослідити мотивацію майбутніх психологів як потенційного чинника досягнення успіху в професійній діяльності.

У кваліфікаційній роботі розкрито теоретико-методологічні засади мотивації особистості в процесі професійної підготовки, зокрема феномен поняття мотивація, професійна мотивація як чинник розвитку професіоналізму майбутнього психолога, психологічні особливості розвитку мотивації студентів-психологів в умовах війни. Описано дослідження мотивації як чинника досягнення професійного успіху в діяльності, а саме домінуючу мотивацію, мотивацію до успіху та мотивацію уникнення невдач у студентів-психологів та розроблено практичні рекомендації щодо розвитку мотивації як досягнення внутрішнього чинника професійного успіху в діяльності майбутнього психолога

Практичне значення роботи полягає в тому, що результати дослідження можуть бути використані викладачами ЗВО, практичними психологами в роботі зі студентами, які проходять професійну підготовку в воєнний та післявоєнний період у напрямку формування професійної мотивації а також в процесі психодіагностичної роботи і при наданні психологічної допомоги.

**МОТИВАЦІЯ, ДОМІНУЮЧА МОТИВАЦІЯ, МОТИВАЦІЯ ДО УСПІХУ,
МОТИВАЦІЯ УНИКНЕННЯ НЕВДАЧ, МАЙБУТНІ ПРАКТИЧНІ ПСИХОЛОГИ,
ПРОФЕСІЙНИЙ УСПІХ**

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ	10
1.1. Феномен поняття мотивація в працях сучасних дослідників	10
1.2. Професійна мотивація як внутрішній чинник розвитку професіоналізму майбутнього психолога	20
1.3. Психологічні особливості розвитку мотивації студентів-психологів в умовах війни.....	28
Висновки до першого розділу.....	31
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ЯК ЧИННИКА ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В ДІЯЛЬНОСТІ.....	33
2.1. Методика та організація дослідження мотивації майбутнього психолога	33
2.2. Аналіз результатів дослідження мотивації як внутрішнього чинника досягнення успіху в діяльності майбутнього психолога	37
2.3. Практичні рекомендації щодо розвитку мотивації як внутрішнього чинника досягнення професійного успіху в діяльності майбутнього психолога	46
Висновки до другого розділу.....	48
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ	56
ДОДАТКИ.....	63

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах війни життя кожного громадянина України є досить складним і непередбачуваним. Війна впливає і на наш спокій, і на здоров'я, викликає зміни в планах на майбутнє. Негативний вплив на психологічний стан людини чинить страх та тривога, які, відповідно, спричинюють зміни настрою, негативні думки. На ті справи, які в мирний час були буденними, з легкістю виконувались, тепер, в період воєнного стану, досить важко налаштуватися, досягнути позитивного результату. Саме для того щоб бути продуктивними і знаходити сили незважаючи на війну, блекаут, зміни в організації навчання на допомогу нам приходять мотивація.

В численних дослідженнях мотивацію розглядають як силу, що спонукає людину спрямовувати свою діяльність на досягнення певної мети. Тобто, якщо ми маємо мотивацію на виконання якоїсь дії, то вона буде нас спонукати її реалізувати, якщо ж у нас мотивація відсутня, то ми і не будемо нічого робити, або та дія не буде приносити нам задоволення.

Бути мотивованим означає спонукати себе до дії. Тут мотив розуміється як внутрішня схильність, яка штовхає людину до бажаного кінцевого стану, коли мотив задовольняється, а мета визначається як когнітивне представлення бажаного результату, якого особистість намагається досягти.

У той час як мета керує поведінкою, яка призводить до її досягнення, стимул — це передбачувана особливість середовища, яка спонукає людину до мети або від неї. Стимули зазвичай посилюють мотивацію до досягнення мети. Емоції також діють як мотиви. Вони мотивують індивіда узгодженим способом за допомогою багатьох каналів впливу, фізіології та поведінки адаптуватися до значних змін навколишнього середовища.

Саме тому формування мотивації до професійної діяльності в майбутнього психолога є одним із найважливіших завдань вищої освіти, адже вмотивований фахівець-психолог може ефективно вирішувати поставлені професійні завдання та прагнути до професійної самореалізації та самоактуалізації.

Мотивація впливає на формування світогляду майбутнього психолога, його ціннісних орієнтацій, розвиток емоційного інтелекту, який має вплив не лише на уявлення про навколишній світ, а й на формування власного «Я», як особистісного так і професійного.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання мотивації та спонукання до поведінки і діяльності є одним з центральних у психології. Закономірно, що ця проблема вже давно стала предметом значної кількості досліджень науковців, серед яких, зокрема, вітчизняні вчені: Н. Батрин, С. Занюк, Ж. Кушева, В. Моляко, Л. Пермінова, З. Ржевська-Штефан, О. Савченко, О. Скрипченко; і зарубіжні: Д. Аткинсон, М. Вертгеймер, К. Гольдштейн, У. Джеймс, Ф. Герцберг, А. Маслоу, Дж. Дьюї, К. Олдерфер, В. Райха, З. Фройд, Е. Фромм, Х. Хекхаузен, К. Хорні.

Огляд психологічних наукових праць з питання мотивації майбутніх психологів під час професійної підготовки показало недостатню кількість розробок в ситуації воєнних дій. Зазначені вище аспекти зумовили вибір теми дослідження: «Мотивація як чинник досягнення професійного успіху в діяльності майбутніх практичних психологів».

Мета дослідження – вивчити та дослідити мотивацію майбутніх психологів як потенційного чинника досягнення успіху в професійній діяльності.

Завдання:

1. За результатами теоретичного аналізу літератури визначити цілі та суть мотивації, описати її види, розкрити значення професійної мотивації як внутрішнього чинника розвитку професіоналізму майбутнього психолога в звичних умовах та під час війни.

2. Емпірично дослідити домінуючу мотивацію, мотивацію до успіху та мотивацію уникнення невдач у студентів-психологів.

3. На основі результатів констатувального етапу експерименту розробити практичні рекомендації щодо розвитку мотивації як досягнення внутрішнього чинника професійного успіху в діяльності майбутнього психолога

Об'єкт роботи – мотивація майбутніх практичних психологів

Предмет роботи – психологічні особливості мотивації в процесі досягнення професійного успіху в діяльності майбутніх практичних психологів

Відповідно до мети та завдань дослідження обрано й використано комплекс **методів**: *теоретичні* – аналіз, порівняння, систематизація та узагальнення наукової літератури з проблем мотивації; *емпіричні* – експеримент (констатувальний), анкетування, тестування, опитування, що використовувалися як комплекс методик для дослідження мотивації: «Тест гумористичних фраз» (О.Г.Шмельов, В.С.Бабіна), опитувальник для оцінки мотивації досягнення успіхів (А. Мехраб'ян в модифікації М.Ш.Магомед-Емінової), Методика «Мотивація до успіху та уникнення невдач» (Елерс); *методи статистичної обробки даних*: кластерний та дисперсійний аналіз. Обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою комп'ютерної програми SPSS версія 23.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що:

– *поглиблено та розширено уявлення* про мотивацію майбутніх практичних психологів

– *розроблено* практичні рекомендації щодо розвитку мотивації як чинника досягнення професійного успіху в діяльності майбутніх практичних психологів

Публікації з теми дослідження:

1. Діденко Ю. Мотивація як важливий чинник успішного професійного становлення студентів-психологів. ПОЛІТ. Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки: тези доповідей XXIII Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених:[у 2-х т.]. Т. 1. Національний авіаційний університет. Київ: НАУ, С.304-306

2. Діденко Ю. Професійна мотивація як внутрішній чинник розвитку професіоналізму майбутнього психолога. Матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції (19 травня 2023 р., м. Київ). Київ: ДЗВО «УМО», 2023.

Практичне значення отриманих результатів. Результати дослідження можуть бути використані викладачами ЗВО, практичними психологами в роботі зі студентами, які проходять професійну підготовку в военний та післявоєнний

період у напрямку формування професійної мотивації а також в процесі психодіагностичної роботи і при наданні психологічної допомоги.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 60 найменувань, додатків на 9 сторінках. Основний зміст роботи викладений на 55 сторінках і містить 29 таблиць, 8 рисунків. Загальний обсяг роботи – 72 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

1.1. Феномен поняття мотивація в працях сучасних дослідників

Організовану систему можна привести в дію для досягнення бажаних результатів лише через постійний вплив керівного органу або особи. Потрібні певні інструменти, щоб впливати на елементи системи і змусити її працювати. Одним з таких інструментів є мотивація. Щоб ефективно рухатися до своїх цілей, менеджери повинні не тільки планувати та організовувати роботу, але й змушувати людей виконувати її відповідно до своїх планів [16].

Мотиви – це те, заради чого виконується діяльність. У психології поняття мотивації вживається у двох значеннях: 1) система чинників, що обумовлює поведінку (цілі, інтереси, потреби, мотиви, наміри); 2) характеристика процесу, що підтримує поведінкову активність [10].

Ще древні філософи, такі як Аристотель, Платон та Сократ, звертали увагу на поняття мотивації та мотивів. Вони перші досліджували питання спонукальних сил, що впливають на поведінку людини, а також на внутрішні та зовнішні мотиви життєдіяльності людей. Перші спроби законодавчо регулювати систему мотивації працівників були зроблені близько 2 тис. років до н.е. царем Вавилону Хаммурапі, який встановив мінімальний рівень заробітної плати для різних працівників [17].

В. Вундт, розглядаючи в питання мотивів, обґрунтував, що мотиваційна частина вольового акту складається із уявлень та почуттів, уявлення спонукають нас до діяльності, а почуття відволікають від неї, виступають руйнуючою силою [46].

Мотивація – це стан душі, наповнений енергією і ентузіазмом, який спонукає людину працювати певним чином для досягнення бажаних цілей. Мотивація – це сила, яка штовхає людей працювати з високим рівнем прихильності та зосередженості, навіть якщо справи йдуть проти них. Мотивація виливається в

певний вид поведінки людини. Одним словом, мотивація є рушійною силою людських вчинків [21].

Існує багато різних сил, які керують і спрямовують наші мотиви. Важливо переконатися, що кожен член команди в організації мотивований і відповідає найкращому курсу управління проектами. Різні психологи вивчали поведінку людей і формалізували свої висновки у вигляді різних мотиваційних теорій. Ці мотиваційні теорії дають уявлення про те, як люди поведуться і що їх мотивує.

Теорія мотивації – це спосіб поглянути на мотивацію людини і на те, як це впливає на її поведінку, будь то з особистих або професійних причин. Це важливо для кожного аспекту суспільства, але особливо стосується бізнесу та управління. Мотивація – запорука більш прибуткових співробітників, так як мотивований співробітник більш продуктивний [11].

У науковій соціально-психологічній літературі зустрічаються конкуруючі і водночас взаємодоповнюючі теорії мотивації. Їх загальний зміст полягає в кінцевому підсумку в тому, що досягнення результату праці залежить від знання суб'єктами управління чи праці особливостей мотивації людей, які створюють результат праці чи навчання. Тому предметом пильної уваги керівника та психолога, викладача коледжу та ін. [58].

На даний час усі теорії мотивації поділяють на три групи:

1)первинні, в основу яких покладено історичний досвід поведінки людини в процесі трудової діяльності;

2)змістовні, які віддзеркалюють зміст потреб людини в процесі життєдіяльності;

3)процесуальні, які базуються на самому процесі винагородження працівників за результати трудової діяльності.

Первинні теорії мотивації передбачають, що людину спонукають до праці певні мотиви, потреби в процесі діяльності, що склались на певному історичному етапі. Ці теорії були сформульовані у ХХ ст. Серед основних первинних теорій виділяють:

- теорія «батого та пряника»;

- теорії «X», «Y», «Z».

Теорія «батога та пряника» має за основу мотивацію персоналу шляхом покарання та винагороди. Тобто коли працівник правильно виконав завдання, то він заохочується певними винагородами, а якщо працівник не виконав на належному рівні поставлене завдання, то до нього застосовується покарання. [17].

Теорії «X», «Y», «Z» – це різні, не пов'язані між собою теорії мотивації персоналу. Теорія X і теорія Y вперше були пояснені Д.Мак-Грегором у його книзі «Людська сторона підприємства», і вони відносяться до двох стилів управління – авторитарного (теорія X) і партисипативного (теорія Y). [10]. Теорія «Z» набагато пізніше була запропонована В.Оучі.

Теорія «X»: Люди, які приймають цю теорію, спрямовані на задоволення біологічних потреб, намагаються уникати роботи, а якщо і виконують поставлені завдання, то лише через примус, займають позицію підпорядкування і не хочуть брати на себе відповідальність; не бажають виходити із «зони комфорту» і володіють невисокими амбіціями. Через необхідність постійного контролю, якість роботи низька. За словами Макгрегора, такий підхід є дуже «практичним» і зазвичай передбачає мікромеджмент роботи людей, щоб забезпечити її належне виконання

Теорія «Y»: Люди, які приймають цю теорію, мають переважно соціальні потреби та бажання добре працювати і хочуть досягти більшого, готові працювати без нагляду, можуть пишатися своєю роботою або, навпаки, сприймати свою роботу як покарання залежно від умов праці, розглядати її як виклик, вони можуть спрямувати власні зусилля, взяти на себе відповідальність за свою роботу і ефективно виконувати її самостійно, залежно від винагороди за трудову діяльність; з ентузіазмом використовують свій досвід, і є внутрішньо вмотивованими [10].

Теорія «Z». Люди, які приймають цю теорію, поєднують у своїх мотивах соціальні і біологічні потреби, вони прагнуть працювати в групі і спрямовані до колективного прийняття рішень, але при цьому прагнуть індивідуальної відповідальності за результати праці, краще сприймають неформальний контроль за результатами трудової діяльності; постійна зміна кадрів, самоосвіта, поступова

повільна службова кар'єра є позитивними чинниками розвитку персоналу. Основою будь-якого колективу є працівник, особистість, і саме вона забезпечує успіх підприємства.

До другої групи теорій мотивації відносяться змістовні теорії, які охоплюють підходи, що передбачають чітку класифікацію потреб, які мотивують людину до трудової діяльності (теорія Г.Маррей, теорія А.Маслоу, теорія Д.Мак Клееланда та теорія Ф.Герцберга).

У своїй теорії Г.Маррей виділив дві групи мотиваційних чинників: первинні (органічні), тобто фізіологічні потреби людини; та вторинні (психогенні), тобто потреби в навчанні, вихованні, соціалізації, повазі, захисті [17].

Абрахам Маслоу постулював, що людина буде мотивованою, коли всі її потреби будуть виконані. Люди не працюють за безпеку чи гроші, але вони працюють, щоб зробити свій внесок і використовувати свої навички. Він продемонстрував це, створивши піраміду, щоб показати, як люди мотивовані, і зазначив, що не можна піднятися на наступний рівень, якщо не будуть виконані потреби нижчого рівня. Потреби найнижчого рівня в піраміді є базовими потребами, і якщо ці потреби нижчого рівня не задовольняються, люди не спрямовуються на задоволення потреб верхнього рівня.

Ієрархія потреб А. Маслоу:

- Фізіологічні потреби: це основні потреби для виживання, такі як повітря, сон, їжа, вода, одяг, секс та притулок.
- Потреби в безпеці: захист від загроз, позбавлення та інших небезпек (наприклад, здоров'я, безпечної зайнятості та власності).
- Соціальні (приналежність і любов) потреби: потреба в асоціації, приналежності, дружбі і так далі.
- Самооцінка потребує потребу в повазі і визнанні.
- Потреби самоактуалізації: можливість особистого розвитку, навчання та веселої, творчої, складної роботи. Самоактуалізація – це потреба найвищого рівня, до якої людина може прагнути. [47]

Згідно теорії потреб Д.Мак Клеланд стверджує, що у всіх нас є три мотивуючих драйвера, які не залежать від нашої статі або віку. Один з цих потягів буде домінуючим у нашій поведінці. Домінуючий потяг залежить від нашого життєвого досвіду.

Три мотиватори:

- **Досягнення:** необхідність виконати і продемонструвати власну компетентність. Люди з високою потребою в досягненнях віддають перевагу завданням, які передбачають особисту відповідальність і результат, заснований на власних зусиллях. Вони також вважають за краще швидке визнання свого прогресу.

- **Приналежність:** потреба в любові, приналежності та соціальному прийнятті. Люди з високою потребою в приналежності мотивуються тим, що їх люблять і приймають інші. Вони, як правило, беруть участь у соціальних зібраннях і можуть бути незручними під час конфліктів.

- **Влада:** потреба в контролі над власною роботою або роботою інших. Люди з високою потребою у владі бажають ситуацій, в яких вони здійснюють владу і вплив на інших. Вони прагнуть на посади зі статусом і авторитетом і, як правило, більше стурбовані рівнем свого впливу, ніж ефективним виконанням роботи [4].

Також заслуговує на увагу двофакторна теорія Герцберга. Герцберг класифікував потреби на дві великі категорії; а саме гігієнічні чинники та мотивуючі чинники: погані гігієнічні чинники можуть зруйнувати мотивацію, але їх поліпшення за більшості обставин не покращить мотивацію команди; гігієнічних чинників недостатньо лише для мотивації людей, але також потрібні чинники-мотиватори

Третя група теорій мотивації – це процесуальні теорії, які підходи, що базуються не лише потребах людини, але й на її поведінці та очікуваннях і ступені задоволеності в процесі винагороди. До процесуальних теорій належать: теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості С. Адамса і комплексна теорія Л. Портера і Е. Лоулера.

Теорія мотивації Врума говорить про те, що на мотивацію індивіда впливають його очікування щодо майбутнього. На його думку, на мотивацію індивіда впливає очікувана тривалість: а саме це переконання, що збільшення зусиль призведе до підвищення продуктивності, тобто, якщо я буду працювати більше, то це буде обов'язково краще. На це впливають такі речі, як 1) наявність відповідних ресурсів (наприклад, сировини, часу), наявність відповідних управлінських навичок для виконання роботи; наявність необхідної підтримки для виконання роботи (наприклад, підтримка керівника або правильна інформація про роботу); 2) інструментальність: як переконання в тому, що якщо ви добре виступите, то результат буде для мене цінним. тобто, якщо я зроблю хорошу роботу, в ній є щось для мене. На це впливають такі речі, як: чітке розуміння взаємозв'язку між результативністю та результатами – наприклад, правила «гри» винагороди, довіра до людей, які будуть приймати рішення про те, хто який результат отримає, прозорість процесу вирішує, хто який результат отримає; 3) валентність: це те, яке значення людина надає очікуваному результату. Наприклад, якщо когось мотивують гроші, він або вона може не цінувати пропозиції про додаткові відгули.

Теорія справедливості С. Адамса [19], базується на вихідних положеннях теорії очікувань, тобто людина є вмотивованою лише тоді, коли результати її праці оцінюють адекватно до результатів праці інших працівників.

Комплексна теорія Л. Портера і Е. Лоулера включає в себе основні постулати обох попередніх процесуальних теорій: теорії очікувань та теорії справедливості. Відповідно до даної теорії мотивація персоналу залежить від трьох основних факторів: затрачених зусиль в процесі праці, здібностей і характеру працівника, а також від усвідомлення людиною своєї ролі в процесі праці й винагороди. За таким підходом: результативна праця людини дає очікувану винагороду, це в свою чергу, забезпечує задоволення, і водночас мотивує до високо результативної праці. Тобто певною мірою утворюється циклічне коло, але лише при дотриманні зазначених умов, бо за відсутності одного з елементів у працівника зникає мотивація до ефективної праці.

К. П. Олдерфер, американський психолог, розвинув ієрархію потреб Маслоу в власну теорію, згідно якої, що існує три групи основних потреб: існування (E), спорідненість (R) і зростання (G). Ці групи узгоджуються з рівнями фізіологічних потреб, соціальних потреб і потреб самоактуалізації Маслоу відповідно.

Потреби в існуванні стосуються наших основних матеріальних вимог до життя, які включають те, що Маслоу класифікував як фізіологічні потреби, такі як повітря, сон, їжа, вода, одяг, секс і притулок, а також потреби, пов'язані з безпекою, такі як здоров'я, безпечна зайнятість та власність.

Потреби спорідненості пов'язані з важливістю підтримки міжособистісних відносин. Ці потреби засновані на соціальній взаємодії з іншими і узгоджуються з рівнями любові/приналежності Маслоу, такими як дружба, сім'я та сексуальна близькість та потреби, пов'язані з повагою, такі як завоювання поваги інших.

Потреби зростання описують наше внутрішнє прагнення до особистого розвитку. Ці потреби узгоджуються з іншою частиною потреб, пов'язаних з повагою Маслоу, такими як самооцінка, впевненість у собі та досягнення, а також потреби самоактуалізації, такі як мораль, творчість, вирішення проблем та відкриття [4].

Олдерфер дотримується думки, що коли певна категорія потреб не задовольняється, люди подвоїть свої зусилля для задоволення потреб нижчої категорії.

Теорія Маслоу дуже жорстка, і вона передбачає, що потреби слідує конкретній і впорядкованій ієрархії, і якщо потреба нижчого рівня не буде задоволена, індивід не може перейти до потреби вищого рівня, тобто індивід залишається на певному рівні потреб, поки ця потреба не буде задоволена [4]. Тоді як, згідно з теорією Олдерфера, якщо потреба вищого рівня загострюється, індивід може повернутися до збільшення задоволення потреби нижчого рівня. Це називається фрустраційно-регресійним аспектом теорії ЕРГ. Теорія ЕРГ дуже гнучка, оскільки Олдерфер сприймав потреби як діапазон/різноманітність замість того, щоб сприймати їх як ієрархію, тобто індивід може працювати над потребами

зростання, навіть якщо його потреби в існуванні або спорідненості залишаються незадоволеними.

Наприклад, коли потреби в зростанні загострюються, тоді людина може бути мотивована на задоволення потреби у спорідненості, і якщо є проблеми у досягненні потреб у пов'язаності, то вона може бути мотивована потребами в існуванні. Отже, таким чином, розчарування або загострення може призвести до регресу до потреби нижчого рівня. Іншим прикладом може бути, якщо чиясь самооцінка страждає, він або вона вкладе більше зусиль у категорію пов'язаності потреб.

Наслідки теорії ЕРГ. Всі керівники повинні розуміти, що у співробітника є різні потреби, які необхідно задовольняти одночасно. Відповідно до теорії ЕРГ, якщо керівник орієнтується виключно на одну потребу за раз, то це не буде ефективно мотивувати співробітника. Фрустраційно-регресійний аспект теорії ERG має додатковий вплив на мотивацію на робочому місці. Наприклад, якщо працівнику не надаються можливості для зростання та просування в організації, він або вона може повернутися до пов'язаних потреб, таких як потреби в спілкуванні.

Щоб задовольнити ці потреби в спілкуванні, якщо навколишнє середовище або обставини цього не дозволяють, він може повернутися до потреби в грошах для задоволення цих соціальних потреб. До того часу, коли менеджер зрозуміє і виявить це, він зробить більш негайні кроки для задоволення тих потреб, які розчаровані до того часу, поки працівник знову не зможе прагнути до зростання.

Крім того, в літературі виділяють два типи факторів, що впливають на мотивацію:

- Внутрішні – самогенеровані фактори (відповідальність, свобода дій, сфера використання та розвитку навичок та вмінь, цікава та складна робота, можливості для просування) – вони мають більш глибокий та довгостроковий ефект
- Зовнішні – те, що робиться для того, щоб люди їх мотивували (нагороди, підвищення, покарання) – вони мають негайний і потужний ефект, але не обов'язково триватимуть довго.

Іншими словами: Внутрішня мотивація виходить з внутрішнього бажання людини щось зробити. Причини можуть полягати в тому, що та чи інша діяльність приносить йому задоволення, допомагає розвинути ту чи іншу навичку, здається, правильну справу в морально-етичному плані. Зовнішня мотивація породжується зовнішніми факторами, які менш пов'язані з конкретним завданням [2].

Попри те, що існують різні погляди на вивчення мотивації, існує універсальний підхід до її розуміння та структури, але до мотивів ми не можемо це віднести так, як мотиви є суто індивідуальними. [3, 19]

Мотиви – це те, заради чого виконується діяльність У психології поняття мотивації вживається у двох значеннях: 1) система чинників, що обумовлює поведінку (цілі, інтереси, потреби, мотиви, наміри); 2) характеристика процесу, що підтримує поведінкову активність [10].

Сьогодні відповідальність за результати своєї роботи, вміння самостійно здобувати необхідні знання та творчо їх застосовувати на практиці є важливими умовами професійного та кар'єрного розвитку молодих людей. Вища професійна освіта є фундаментальною складовою інтегрованої системи безперервної професійної освіти на сучасному ринку праці з високою конкуренцією [2].

Воно приходить до людини у вигляді відчутного досвіду з позитивними емоціями, через досягнення мети або реалізацію ідеї. Однак мотивація може бути реалізована лише тоді, коли вона узгоджена з ідеалами та культурними цінностями часу, людини та суспільства.

Мотиви мають кілька характеристик: 1) забезпечує джерело енергії для діяльності; 2) спрямовує дії на досягнення мети; 3) визначає вибірковість уваги; 4) передбачає типовий сценарій реагування.

Крім того, мотивація завжди передбачає діяльність, спрямовану на досягнення мети. Мотивація – це не тільки те, наскільки сильно людина хоче досягти мети, але й те, скільки зусиль вона готова докласти для її досягнення.

Мотивація є універсальним інструментом для розвитку людини і використовується в усіх сферах. Розвинена мотивація приносить людям багато

переваг. Люди починають усвідомлювати, куди вони йдуть, і починають діяти для досягнення своїх цілей.

Наполегливість. Кожна перешкода визнається як тимчасова складність. Енергійні люди керуються інтересом і очікуванням хорошого результату. Потреба досягти результату, незважаючи на труднощі, стоїть на першому плані.

Яскравість – високомотивовані люди відчують справжню радість від своїх дій у житті та від досягнення своїх цілей.

Впевненість – мотивовані люди усвідомлюють свої слабкі сторони, намагаються їх усунути та мінімізувати їх прояви, зосереджуються на розвитку своїх сильних сторін і, як наслідок, мають впевненість у досягненні поставлених цілей.

У психології людей поділяють відповідно до їхньої мотивації до успіху чи невдачі, що визначається за допомогою розроблених тестів. Однак люди, які дуже мотивовані на успіх, шукають способи відчуті провини, якщо вони зазнають невдачі. Люди, які намагаються уникати невдач, навпаки, бачать причину невдач у собі і постійно шукають резерви для покращення своєї діяльності.

Мотивація від одного виду діяльності підтримує іншу. Похвала, вдячність і зворотній зв'язок від клієнтів підвищують професіоналізм і компетентність, а також сприяють внутрішній мотивації. Потім вони хочуть покращити свою компетентність, підвищити ефективність і розвиватися як особистості, щоб отримати зовнішнє визнання. Вони закохуються у свою роботу і надихаються.

Взаємозв'язок між внутрішнім і зовнішнім ілюструють типи мотивацій, які виражають прагнення до успіху, популярності, визнання значущості, подолання і самовдосконалення та покликання. Ці типи представлені як сходинки саморозвитку людини. Вони ілюструють, як зосередженість на зовнішньому успіху може призвести до того, що люди будуть задоволені своєю роботою.

Люди хочуть зціпити зуби і героїчно зустріти будь-який виклик. Принаймні, це ідеал. Скарги та бурчання багато хто вважає неприйнятною поведінкою. Мотивація і саморозвиток – це сфера сильних людей, які можуть пережити біль і страх.

Отже, на сьогоднішній час мотивація як психічний феномен трактується по-різному: 1) сукупність чинників, що визначають поведінку (підтримують і спрямовують); 2) сукупність мотивів; 3) спонукання, яке викликає активність організму та визначає його спрямованість; 4) психічна регуляція конкретної діяльності; 5) дія мотиву та дія механізму, що визначає виникнення, спрямованість і способи здійснення конкретних форм та видів діяльності; 6) сукупна система процесів, що відповідають за мотивацію діяльності.

1.2. Професійна мотивація як внутрішній чинник розвитку професіоналізму майбутнього психолога

Теоретичне вивчення професійного та особистісного самовизначення студентів-психологів показує, що початковий етап професіоналізації передбачає вибір сфери діяльності, пошук свого місця у професійному співтоваристві, соціальну адаптацію і самореалізацію як ефективно працюючого члена суспільства [9].

С. Максименко у своїх дослідженнях доводить, що мотиваційно-потребова сфера – складне психологічне явище, в якому домінують мотиви визначають спрямованість особистості. Мотиваційно-особистісний аспект пов'язаний із формуванням навчальних мотивів і особистих якостей майбутнього спеціаліста, ділових цілей, оскільки мотиви й цілі є важливими детермінантами діяльності [16].

Успіх у діяльності залежить не тільки від здібностей і знань, а й від мотивації, прагнення самостверджуватись, досягати високих результатів. Мотивація визначає потенційні можливості особистості, активність або пасивність суб'єкта в професійній діяльності, визначає професійний розвиток спеціаліста [18].

Професійна мотивація як властивість особистості є системою цілей, потреб, що спонукають студента до активного засвоєння знань, оволодіння вміннями і навичками, свідомого ставлення до професії. Професійна мотивація відіграє роль компенсаторного чинника: в умовах недостатньо розвинених здібностей студент, за наявності професійної мотивації, може досягти більших успіхів, ніж здібний

студент, у якого не сформована професійна мотивація. Тому цілеспрямоване формування у студентів професійної мотивації є одним із першочергових завдань вищої школи [11].

Успішність професійного становлення студента, залежить від особистої активності студента, від наявності відповідних мотивів. У дослідженні Дьяконов Г. В. доводить, що важливими чинниками професійного спрямування психологів є мотиви вибору професії. Основними мотивами абітурієнтів-психологів є бажання допомагати людям, потреба у саморозвитку, інтерес до психології як до нової області знань, прагнення отримати престижну професію «психолога-практика» (психотерапевта, консультанта). Ці бажання багато в чому залежать від особливостей юнацького віку і пов'язані з прагненням «пізнати себе» та отримати психологічну консультацію. Додаткову роль при цьому відіграє незрозумілість загального уявлення про характер та зміст професійної діяльності психолога та міфічні уявлення про психологію і психологів [9].

Сучасний ринок праці вимагає нової концепції професійної освіти, заснованої на тісній взаємодії з ринком освітніх послуг. Це пов'язано з тим, що соціально орієнтовані способи ведення бізнесу та виробництва передбачають якісно новий рівень професійної мотивації індивідів. Сьогодні відповідальність за результати своєї роботи, вміння самостійно здобувати необхідні знання та творчо їх застосовувати на практиці є важливими умовами професійного та кар'єрного розвитку молодих людей.

Вища професійна освіта є фундаментальною складовою інтегрованої системи безперервної професійної освіти на сучасному ринку праці з високою конкуренцією. Формування професійної мотивації студентів є важливою детермінантою їхньої конкурентоспроможності. Актуальність цього питання зростає в умовах системної суспільної кризи. Соціальна незахищеність та економічна нестабільність можуть руйнувати особистості та призводити до таких негативних явищ, як алкоголізм, наркоманія та ігроманія. Крім того, нинішні вимоги до вступу до університетів іноді призводять до того, що молоді люди роблять ненавмисний і несанкціонований вибір професії. Тому процес формування

професійної мотивації потребує модифікації, управління та посилення з боку вчителів, батьків, керівників навчальних закладів та суспільства в цілому [15].

Важливим елементом професіоналізму є мотив роботи. Існує кілька різних можливих мотивів; деякі з них хороші і правильні, а інші ні. Наявність неправильного мотиву – як правило, егоцентричного – може легко призвести до поганої професійної роботи і навіть іноді до роботи, яка є шкідливою для клієнта/пацієнта/замовника. Ці погані мотиви також можуть призвести до того, що люди діятимуть неетично в рамках своєї професійної роботи. З іншого боку, хороший мотив, як правило, призводить не тільки до добре виконаної роботи та реального служіння іншим, але також має тенденцію бути більш особисто виконаною для професіонала. Тому важливо замислитися над своїм мотивом у роботі [13].

Основним мотивом професійної праці має бути служіння іншим. Цей мотив насправді притаманний професійній роботі, «вбудованій», можна сказати. Кожен професіонал має певний досвід, який він застосовує для інших. Лікарі, юристи, інженери, вчителі присвячують свій час і енергію допомозі іншим людям. Їхня робота – це хороша робота, коли вона надає хороший сервіс для тих, хто звернувся до них за допомогою. Ця послуга має бути основним мотивом своєї роботи. Цілком правильно, що професіонал має інші цілі, крім обслуговування (ніхто не очікує, що він буде працювати безкоштовно), але це буде недоліком для професіонала, щоб не хотіти справжнього блага клієнта (включаючи пацієнтів, клієнтів, студентів тощо).

Особисте задоволення відноситься до більш егоцентричного мотиву: почуття досягнення, яке людина отримує від того, щоб зробити або зробити щось хороше і вартісне. Нормально і здорово отримувати задоволення або задоволення, знаючи свої таланти і сили на роботі, відчуваючи себе агентом. І це почуття досягнення стає більш інтенсивним, коли доводиться відповідати на виклик, долати перешкоди та труднощі, коли людина робить те, що не було зроблено раніше (інновації), або робить їх краще, ніж це було зроблено раніше. Отже, це нормально, що люди шукають роботу, яку вони вважають цікавою та складною, роботу, яка дозволяє їм

розвивати свої таланти, і роботу, яка дозволяє впроваджувати інновації та зростання [10].

Велику роль у формуванні професійного спрямування майбутніх психологів відіграє навчальний процес, що у сучасних умовах має фундаментальний і проблемний характер, оскільки студентам не задають «єдино вірну» картину людини і світу, а пропонують виробляти власне бачення професійних і життєвих проблем через глибоке і всебічне вивчення матеріалу та проведення самостійних досліджень. Враховуючи творчий характер подальшої професійної діяльності психолога, неможливо сподіватися на готові рецепти постановки задач або прийомів вирішення. Пошук місця роботи по закінченні навчання, успішне працевлаштування та професійне самовизначення також залежать від можливостей особистості та зусиль молодого спеціаліста. Важливим завданням вищої освіти окрім передачі знань та вмінь є формування особистості професіонала, сприяння її самоідентифікації з професією [11].

Мотивація відрізняється залежно від об'єкта зусиль. Мотивація – це те, що спонукає людей до певної поведінки. Точніше, мотивація підвищує ефективність будь-якої сфери діяльності. Методи впливу залежать від сфери застосування.

Обираючи майбутню професію, як часто ми замислюємося над тим, наскільки цей вибір відповідає нашим психологічним і фізіологічним особливостям? Чи є дійсно конструктивні фактори, які вас мотивують, і чи не пошкодуєте ви згодом про свій вибір? Наскільки це вплине на нашу подальшу професійну діяльність, якщо ми мотивуємо себе неправильно? [10]. Ми, мабуть, не замислюємося над цим, і це дуже прикро. Багато психологів вивчали питання професійної мотивації, і всі вони сходяться на думці, що вона є важливою складовою успішної діяльності та самореалізації, як у професійному, так і в особистісному розвитку [1]. Тому майбутнім психологам, а також усім, хто планує побудувати успішну професійну кар'єру, необхідно знати про ключові аспекти професійної мотивації. Мотивація професійної діяльності, або професійна мотивація, - це дія специфічних стимулів, що визначають вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією, або сукупність внутрішніх і

зовнішніх сил, які спонукають людину до праці і надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення конкретних цілей.

Як правило, мотивація до професійної діяльності розвивається щонайменше в кілька етапів, кожен з яких характеризується своєю особливою структурою професійної мотивації [10]:

1. Етап вибору професії або спеціальності;
2. Етап вибору місця роботи;
3. Етап безпосередньої реалізації професійної діяльності.

Реалізація трудової діяльності людини визначається в тій чи іншій мірі всією сукупністю мотивів, що впливають на неї протягом кожного з перелічених етапів. Мотиви трудової діяльності призводять до формування у людини мотивів вибору професії, а останні ведуть до мотивів вибору місця роботи.

Згідно з класифікацією мотивів вибору професії Е. С. Чугунова, виділяє наступні типи професійної мотивації:

1. Домінантний тип професійної мотивації – передбачає стійкий інтерес до професії.

Інтерес суб'єктивно виражається «в позитивному емоційному тоні, якого набуває процес пізнання, в бажанні знати, дізнатися більше про предмет, який набув значущості, зрозуміти його».

2. Ситуативна мотивація формується під впливом життєвих обставин, які не обов'язково збігаються з інтересами людини. Ситуативна мотивація може ґрунтуватися на економічному сімейному середовищі, що характеризується терміновістю.

3. Конформістські (сугестивні) типи професійної мотивації, що ґрунтуються на впливі соціального оточення (наприклад, батьків, друзів, знайомих)

К. Замфір виділяє три елементи структури мотивації праці [13]:

1. Внутрішня мотивація (ВМ) - мотивація, яка виникає з потреб людини і безпосередньо пов'язана з процесами та результатами роботи, виконується без тиску і з задоволенням

2. Зовнішня позитивна мотивація - включає мотивацію, яка лише опосередковано пов'язана з робочими процесами та результатами. «матеріальні стимули, кар'єрне зростання, визнання колег або колективу, престиж, заохочення, заради яких, на думку людини, вона повинна працювати більше».

3. Зовнішня негативна мотивація – включає ті ж самі мотиви, які безпосередньо не пов'язані з процесом або результатом роботи, але мають негативне емоційне забарвлення уникнення: покарання, критика, звинувачення, штрафи тощо. Хоча існує багато поглядів на питання професійної мотивації, якщо звести їх до спільного знаменника, то можна підкреслити, що майже всі погляди включають поняття зовнішньої мотивації та внутрішньої потреби.

Відсутність мотиваторів, а вони пов'язані з характером і суттю самої роботи, не веде до незадоволення людей роботою, проте їх присутність в належній мірі викликає задоволення і мотивує працівників до потрібних дій і підвищенню ефективності. Імовірно, що спад мотивуючих факторів може бути пов'язаним, знову ж таки, з недостатністю (порівняно з очною формою навчання) годин навчального навантаження, в межах яких студент має можливість для самовираження та особистісного зростання [18].

Формування мотивації навчання студентів на сучасному етапі є об'єктивною необхідністю, зумовленою складними процесами, що відбуваються в суспільстві, відповідальністю суб'єктів навчально-виховного процесу за якість підготовки фахівців. Діяльність спрямовується безліччю мотивів, їх сукупність і сам внутрішній процес спонукання називають мотивацією. Мотивація – це процес психічної регуляції, що впливає на напрям діяльності і кількість енергії, яка мобілізується для її виконання. Вона є початковим етапом психічної і фізичної активності.

В основі самомотивації лежить зовнішнє та внутрішнє спонукання до пізнавальної діяльності. Людина стає активною лише тоді, коли напрямок діяльності збігається з вектором розвитку особистості.

Робота не надихає, бо – нудна, рутинна, набридла. Робота, як діяльність, у разі не є самоціллю. Результат – це матеріальне заохочення.

Потрібно згадати, що робота дає можливість для чогось більше служити фінансовим джерелом. Що потрібно? Знайти діяльність, яка дає енергію для дії та виконання рутинних обов'язків. Використовувати негативне спонукання, зокрема. Шукати себе в інших сферах, де результат діяльності співпадатиме з внутрішнім мотивом [11].

Професійна мотивація як властивість особистості – це система цілей і потреб, які спонукають студентів до активного засвоєння знань, набуття вмінь і навичок та свідомого ставлення до своєї професії. Професійна мотивація відіграє роль компенсаторного фактору: в умовах недостатньої компетентності професійно мотивовані студенти можуть досягти більшого успіху, ніж компетентні студенти, які не мають професійної мотивації. Тому цілеспрямований розвиток професійної мотивації студентів є одним з головних завдань вищої освіти.

Досвід сучасних викладачів показує, що професійна мотивація студентів активно формується на третьому-четвертому курсі, коли вони поглиблено вивчають професійно-орієнтовані дисципліни та проходять практику.

Професійну мотивацію можна звести до трьох основних комплексів: інтерес, обов'язок і самооцінка професійної компетентності. До безпосередніх інтересів (що виникають на основі привабливості змісту і процесів конкретної діяльності) належать професійно-специфічні інтереси (інтерес до об'єкта, трудових процесів, що характеризують його основні функції, та результатів, виражених у створюваній продукції, наданих послугах тощо), загальнопрофесійні інтереси (що виникають на основі привабливості найбільш загальних характеристик професії), інтереси, пов'язані із задоволенням потреб у романтичний інтерес (заснований на уявленні про незвичайність певної професії) та ситуативний інтерес (сформований на основі випадкових і нетипових занять) [16].

До опосередкованих інтересів (зумовлених організаційними, соціальними або іншими особливостями професії) належать професійно-пізнавальні інтереси (засновані на прагненні до пізнання конкретних природничих, технічних, гуманітарних або інших процесів чи явищ), інтереси до самоосвіти (проявляються у прагненні до особистого духовного збагачення та формування суб'єктивних

ціннісних якостей), інтереси престижу («престижні»), інтереси вибір професії через перспективи професійного зростання та престиж професії в суспільстві), та інтерес до відповідних можливостей (відображає сформованість професійних цінностей).

Мотив суспільного обов'язку при виборі професії – це усвідомлення учнем реальної суспільної користі від участі в тій чи іншій сфері діяльності, почуття особистої відповідальності за успішну роботу і готовність до подолання можливих моральних і фізичних труднощів. Існує чотири основні групи професійних мотивацій, які можна розділити на а) відповідальність за виконання рутинних професійних обов'язків і вимог, б) бажання вдосконалити навички в обраній сфері, в) інновації в роботі або організації та г) загальні альтруїстичні прагнення (С).

Процес формування самооцінки професійної придатності є суперечливим [16]. Учні можуть бути не в змозі співвіднести свої якості з характеристиками професії, яку вони знають (брак самосвідомості), або мати труднощі у виборі професії, яка відповідає їхнім потребам (брак інформації про професії). З віком зміст самооцінки поступово стає багатшим, але ця зміна не є процесом послідовного та інтенсивного розвитку [52].

Як показують дослідження, очікування студента по закінченні вишу пов'язані в основному зі змістом та умовами професійної діяльності, можливостями професійного зростання та задоволенням матеріальних потреб. Крім того, ним притаманні очікування соціального характеру, що виражають їхню установку на реалізацію певних життєвих планів та прагнень. Цими очікуваннями майбутніх працівників не слід нехтувати; навпаки, їх потрібно враховувати, оскільки це дозволяє послабити основні труднощі та оптимізувати процес професійної адаптації. Досвід практичної роботи показує, що труднощі професійної адаптації можуть бути викликані індивідуальними особливостями особистості молодих працівників. Багато труднощів особистого характеру виникають через невірноваженість, невпевненість у своїх силах, відсутність витримки [15].

1.3. Психологічні особливості розвитку мотивації навчання студентів-психологів під час війни

В умовах сьогодення, коли людство, в тому числі і студентська молодь, ще не встигло оговтатися від викликів пов'язаних із пандемією COVID-19, українці зіткнулися з новим викликом – з війною, яку розв'язали російські війська на території України. Та попри критичний стан, кожен із нас намагається на своєму місці виконувати все, що може, щоб наблизити той час, коли ми зможемо із впевненістю дивитися в майбутнє під мирним небом над головою. Одне із провідних завдань студентської молоді – це навчання. Бо тільки освічене покоління зможе відбудувати українську державу та зробити її одним із лідерів у світовому співтоваристві розвинутих країн світу [3].

За час воєнних та карантинних обмежень інформаційна поведінка стала основою реалізації багатьох видів діяльності та головним способом доступу до сфери послуг, навчання та інформації загалом. Особливих форм вона набула у студентів, адже без цифрового інформаційного середовища здобуття освіти, живе спілкування з викладачами та одногрупниками стало неможливим [11].

При наявності професійної мотивації пізнавальна діяльність студента має включений і наполегливий характер. Студенту цікаво навчатись, це викликає в нього позитивні емоції, бажання працювати. Мотивація досягнення успіху визначає любов і захоплення своєю роботою, процесом навчання. Студенти виявляють ініціативу, створюють навколо себе творчу пізнавальну атмосферу. Вони демонструють готовність до успішної, результативної навчально-професійної діяльності. Допомогає успішному навчанню студентів мотивація самоствердження, бажання продемонструвати свої реальні й можливі досягнення.

Довгоочікуваний вступ на навчання улюбленої професії, новий «дорослий» статус студента та студентське життя – надихають до навчання. Але, не так все райдужно, враховуючи теперішню ситуацію повномасштабної війни в Україні. Насправді мотивація до навчання кульгала і в мирні часи, а зараз ситуація лише ускладнилася. Частина студентів взагалі не розуміє, як вчитися офлайн і навіщо

вчитися та виконувати завдання, коли тривають обстріли міст, скрізь руйнування, смерть, страх, а майбутнє ще більш невизначене. бездіяльність і низька включеність виправдовується високим психологічним напруженням та нездатністю працювати через переживання.

Дистанційна форма навчання, це тимчасовий захід, як форма здобуття знань, це нові можливості самонавчання та відповідальності, це робота в різних програмах і платформах.

Апатичність студентів цілком може бути пов'язана з тим, що всі ми замкнені у кордонах подій, що відбуваються просто зараз. Але варто пам'ятати, що всі війни рано чи пізно завершуються, тож ми маємо намагатися заглядати в майбутнє, за межі темного місця, в якому Україна тимчасово опинилася. Тому варто спрямовувати погляд студентів у майбутнє. Вчити їх прогнозувати, передбачати, будувати плани. Не варто сприймати воєнний стан як довгі канікули або час, коли певні справи (наприклад, домашні завдання) можна закинути.

Дистанційне навчання і мотивація студентів в цей період – це справжня больова точка сучасного суспільства. І студенти і їх наставники не звикли до такої форми навчання і тому лише починають пристосовуватися до таких незвичних умов. На їхньому шляху зустрічається безліч проблем, і тому на шляху їх вирішення студенти та викладачі втрачають всю мотивацію яка в них була. Саме з цього приводу вивчення цього питання дуже важливе, ми повинні намагатися допомагати та мотивувати студентів в цей складний період. Взагалі, мотивація студентів до навчання – це дуже складне поняття, адже вона залежить від безлічі факторів. Це і характер студента, і його вікові особливості, його інтереси, здібності, темперамент, талант та безліч всього іншого. Звичайно, не останню роль тут відіграє і сам навчальний заклад, як він заохочує своїх студентів, яку умови навчання надає, а також які є перспективи після закінчення цього навчального закладу [2].

Результати дослідження Головської І.Г., Черневої Т.М. показали, що значна більшість студентів має комунікативні мотиви у навчанні. Вони свідчать, що під час навчання дуже важливим для них є спілкування з викладачами та

одногопунктирами. А також, для опитаних студентів значну роль відіграє якісне опанування своєю професією. Не менш значущим є те, що найголовнішим у виборі професії в більшості студентів стали індивідуально значущі мотиви. Це говорить про те, що студентам дуже важливо щоб майбутня професія приносила їм не лише фінансову стабільність, а й задоволення [5].

Найчастішою проблемою студентів є концентрація уваги – часто через сирени та вибухи, але також і в порівняній безпеці.

Мотивація до навчання у великій мірі залежить від викладачів. Саме зараз завдання викладачів – допомогти студентам створити простір безпеки.

Одним із найбільших викликів для викладачів, стало те, що з початком війни активність студентів у навчальному процесі помітно знизилась. Таким чином, доводиться посилювати мотивацію студентів до навчання, оскільки психологічний стан учасників процесу, а також фізична можливість продовжувати навчання не завжди є позитивною.

Наразі багато учасників освітнього процесу є залученими до волонтерства, працюють або перебувають у лавах Територіальної оборони чи Збройних Сил України. Студенти доєднуються до навчання і, що певною мірою захоплює, показують досить непоганий результат. Варто виділяти час викладачам для індивідуальної роботи з такими студентами.

Найцінніше для здобувачів вищої освіти, особливо перших курсів, під час війни – це розуміюча взаємодія, спілкування. Вони постійно прагнуть, аби їх почули та побачили. Тому для стимулювання розумової діяльності обов'язково потрібно давати змогу виговоритись. Важливо викладачу пам'ятати, що мотивація в мозку виникає від двох стимулів: нагороди та небезпеки. Нагорода – це те, що викликає в нас позитивні емоції. А небезпека – те, що викликає страх. Під впливом страху можливо запам'ятати, що треба дивитися в обидва боки перед пішохідним переходом, але неможливо вивчити англійську мову. Натомість нагорода мотивує людину до вивчення складних речей та навичок. Тому варто придумати систему нагород за активність [19].

Висновки до першого розділу

Отже, на підставі вивчених джерел під мотивацією розуміємо сукупність психологічних процесів, які керують поведінкою людини, це сила, яка штовхає людей працювати з високим рівнем прихильності та зосередженості, навіть якщо справи йдуть проти них. Мотивація виливається в певний вид поведінки людини.

Теорія мотивації – це спосіб поглянути на мотивацію людини і на те, як це впливає на її поведінку, будь то з особистих або професійних причин. Усі теорії мотивації можна поділити на три групи: 1)первинні, в основу яких покладено історичний досвід поведінки людини в процесі трудової діяльності (теорія «батога та пряника»; теорії «Х», «Y», «Z»); 2)змістовні, які відзеркалюють зміст потреб людини в процесі життєдіяльності (теорія Г.Маррей, теорія А.Маслоу, теорія Д.Мак Клееланда та теорія Ф.Герцберга); 3)процесуальні, які базуються на самому процесі винагородження працівників за результати трудової діяльності (теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості С. Адамса і комплексна теорія Л. Портера і Е. Лоулера).

Отже, на сьогоднішній час мотивація як психічний феномен трактується по-різному:1) сукупність чинників, що визначають поведінку (підтримують і спрямовують);2) сукупність мотивів; 3) спонукання, яке викликає активність організму та визначає його спрямованість; 4) психічна регуляція конкретної діяльності;5) дія мотиву та дія механізму, що визначає виникнення, спрямованість і способи здійснення конкретних форм та видів діяльності; 6) сукупна система процесів, що відповідають за мотивацію діяльності.

Мотиваційно-особистісний аспект пов'язаний із формуванням навчальних мотивів і особистих якостей майбутнього спеціаліста, ділових цілей, оскільки мотиви й цілі є важливими детермінантами діяльності. Основним мотивом професійної праці має бути служіння іншим. Особисте задоволення відноситься до більш егоцентричного мотиву: почуття досягнення, яке людина отримує від того, щоб зробити або зробити щось хороше і вартісне.

Як правило, мотивація до професійної діяльності розвивається щонайменше в кілька етапів, кожен з яких характеризується своєю особливою структурою професійної мотивації.: 1. Етап вибору професії або спеціальності; 2. Етап вибору місця роботи; 3. Етап безпосередньої реалізації професійної діяльності.

За час воєнних та карантинних обмежень інформаційна поведінка стала основою реалізації багатьох видів діяльності та головним способом доступу до сфери послуг, навчання та інформації загалом. Особливих форм вона набула у студентів, адже без цифрового інформаційного середовища здобуття освіти, живе спілкування з викладачами та одногрупниками стало неможливим. При наявності професійної мотивації пізнавальна діяльність студента має включений і наполегливий характер. Студенту цікаво навчатись, це викликає в нього позитивні емоції, бажання працювати. Мотивація досягнення успіху визначає любов і захоплення своєю роботою, процесом навчання. Студенти виявляють ініціативу, створюють навколо себе творчу пізнавальну атмосферу. Вони демонструють готовність до успішної, результативної навчально-професійної діяльності. Допомогає успішному навчанню студентів мотивація самоствердження, бажання продемонструвати свої реальні й можливі досягнення.

Значна більшість студентів має комунікативні мотиви у навчанні. Вони свідчать, що під час навчання дуже важливим для них є спілкування з викладачами та одногрупниками. А також, для опитаних студентів значну роль відіграє якісне опанування своєю професією. Не менш значущим є те, що найголовнішим у виборі професії в більшості студентів стали індивідуально значущі мотиви. Це говорить про те, що студентам дуже важливо щоб майбутня професія приносила їм не лише фінансову стабільність, а й задоволення.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ЯК ЧИННИКА ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ В ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Методика та організація дослідження мотивації майбутнього психолога

Мотивація посідає важливе місце в структурі особистості і є одним з основних понять, що використовуються для пояснення рушійних сил поведінки та діяльності. Однак процес осмислення феномену мотивації з теоретичної точки зору ще далекий від завершення. Про це свідчить постійне збільшення кількості публікацій на цю тему та неоднозначність у трактуванні базових понять у цій галузі, таких як мотивація та потреба. Так, у вітчизняних працях мотивація розуміється як усвідомлена потреба і як об'єкт потреби, а також ототожнюється з бажанням.

Вибірку склали студенти – психологи Національного авіаційного університету та інших ВНЗ України у кількості 31 осіб, з них 23(74,2%) дівчат, 8 (25,8%) хлопців. Середній вік досліджуваних – 22 роки. Форма навчання: денна – 22 (71%) студентів, заочна – 9 (29%) студентів. Рік навчання у ЗВО: перший – 3 (9,7%), другий – 4 (12,9%), третій – 5 (16,1%), четвертий – 11 (35,5%), п'ятий – 8 (25,8%) студентів (Додаток А). Участь у дослідженні була добровільна.

В даному емпіричному дослідженні застосовувались такі методи: кластерний аналіз, дисперсійний аналіз.

Здійснивши теоретичний аналіз літератури на тему мотивації як чинника досягнення професійного успіху в діяльності ми виділили такі показники для дослідження (таблиця 2.1.1.)

Показники дослідження мотивації як чинника досягнення професійного успіху в діяльності майбутніх практичних психологів

Методика	Показники
«Тест гумористичних фраз» (О.Г.Шмельов, В.С.Бабіна)	Визначення домінуючої мотивації особистості
Опитувальник для оцінки мотивації досягнення успіхів (А. Мехрабіан в модифікації М.Ш.Магомед-Емінової)	Мотивація до успіху та уникнення невдач
Методика Елерса «Мотивація до успіху та уникнення невдач»	

До першого блоку діагностичних методик увійшла «Методика оцінки особистих якостей, пов'язаних з розумінням гумору», розроблена А. Г. Шмельов і В. С. Болдиревої в 1982 р

В якості стимульного матеріалу використовуються 100 гумористичних фраз або афоризмів, з яких половина однозначно відноситься до однієї з десяти тем, а решта фрази багатозначні. Завдання випробовуваних: виходячи з власної апперцепції, углядіти в них одну з десяти основних тем. Відповідність фраз основних тем визначено за допомогою нормативних експериментів.

У методиці відображені такі основні діагностичні теми: садизм, секс, згубні пристрасті, гроші, мода, кар'єра, сімейні негаразди, соціальні негаразди, бездарність в мистецтві і людська дурість.

Проективний потенціал методики полягає в тому, що суб'єкт відносить до одного класу як однозначні, так і багатозначні стимули. Автори методики вважають, що чим більша кількість багатозначних стимулів об'єднує навколо себе однозначний стимул, тим вище мотиваційна значущість відповідної теми. Поява надвеликих класу є поданням надзначущими або домінуючої мотивації, предмет якої відповідає змісту даної теми.

Можливе проведення складного змістовного аналізу семантичних відносин між фразами-поняттями, включеними випробуванним в значимі теми. Показники «напруженості» мотиваційної теми можуть відображати не тільки силу мотиву, а й «силу перешкоди», або фрустратора потреби.

Процедура проведення тесту: тест проводився у гуглформі. Випробуваному пропонується класифікувати набір фразами таким чином, щоб в одній групі знаходилися фрази на одну тему. Йому дається така інструкція: «Розкладіть, будь ласка, на вашу думку дана фраза відповідає якій темі». Так, якщо в виділену групу карток потрапляють три фрази і більше, однозначно відносяться до основної теми, то до цієї ж теми відноситься і вся група.

Обробка результатів. Психологу необхідно підрахувати кількість фраз у відповідній групі, щоб приписати певний бал мотиваційній сфері. Десять отриманих показників можуть бути візуалізовані у вигляді профілю. На відміну від стандартизованих тестів показники ТЮФ порівнюються всередині індивідуального мотиваційного профілю людини, тобто виявляється порядкова структура мотиваційних тенденцій: які теми домінують, які другорядні і тощо.

Підрахунок тестових балів, що відображають вираженість окремих мотиваційних тим, зводиться до підрахунку відповідей у відповідних їм групах. Показники мотиваційних балів можуть представлятися у вигляді графічного профілю, що відображає загальний обсяг мотивації і силу прояву певних мотивів.

В ході інтерпретації результатів можуть також порівнюватися показники елементів структури індивідуального профілю мотиваційних тим, їх домінування або співвідношення. Таким чином можуть аналізуватися не тільки ізольовані теми, але і їх комбінації.

До другого блоку діагностичних методик увійшли методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерса); методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач (Т. Елерса); методика «Вимірювання мотивації досягнення» (А. Мехрабіан).

З усіх методик діагностики мотивації ці дві методики Т. Елерса є самими популярними.

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса дозволяє виміряти рівень прояву мотивації досягнення успіху і є опитувальником, що складається з 41 питання, на кожне з яких вимагалось дати відповідь «так» чи «ні». Для обробки результатів наданий ключ. Методика виявляє рівень прояву мотивації досягнення успіху (низький, середній, високий та дуже високий).

Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса дозволяє виміряти рівень прояву мотивації уникнення невдач і є списком, що складається з 30 рядків, по 3 слова в кожному. Випробовуваним пропонувалося в кожному рядку вибрати тільки одне з трьох слів, яке найточніше їх характеризує. Для підрахунку результатів також надається ключ. Чим більше кількість балів, тим вище рівень мотивації до уникнення невдач, до захисту. Розподіл на рівні прояву такий саме, як в попередній методиці.

Але за допомогою цих методик неможливо визначити, яка мотивація (мотивація досягнення успіху або мотивація досягнення невдач) є провідною. Часто за результатами цих методик виходить, що мотивація досягнення успіху та мотивація уникнення невдач виражені приблизно на однаковому рівні. Це не дає нам змоги дослідити мотивацію досягнень з тієї позиції, що мотивація досягнення успіху та мотивація уникнення невдач є полярними проявами цього виду мотивації. Але результати за цими методиками дозволяють дослідити мотивацію досягнення успіху та мотивацію уникнення невдач окремо і в динаміці.

З метою діагностики схильності до мотивації досягнення успіху або мотивації уникнення невдач, ми скористалися тестом А. Мехрабіана. Модифікація тесту-опитувальника А. Мехрабіана для вимірювання мотивації досягнення (ТМД) призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. При цьому оцінюється, який з цих двох мотивів у випробовуваного домінує. Методика застосовується для дослідницьких цілей при діагностиці мотивації. При цьому оцінюється, який з цих двох мотивів у випробовуваного домінує. Методика застосовується для дослідницьких цілей при діагностиці мотивації досягнення у старших школярів і студентів. Тест є опитувальником, що має дві форми - чоловічу (форма А) і жіночу

(форма Б). Досліджуваному пропонується оцінити твердження за мірою згоди (+3, +2, +1, 0, -1, -2, -3).

При обробці результатів робиться підрахунок балів по певній системі переведення оцінок випробовуваного в бали (від 1 до 7 балів). На основі підрахунку сумарного балу визначаються, яка мотиваційна тенденція домінує у випробовуваного. Бали всієї вибірки випробовуваних, що беруть участь в експерименті, ранжують і виділяють дві контрастні групи: верхні 27% вибірки характеризуються мотивом прагнення до успіху, а нижні 27% – мотивом уникнути невдачі.

2.2. Аналіз результатів дослідження професійної мотивації як внутрішнього чинника досягнення успіху в діяльності майбутнього психолога

Визначення домінуючої мотивації за методикою «оцінки особистих якостей, пов'язаних з розумінням гумору», розроблена А. Г. Шмельов і В. С. Болдиревої показало (Додаток Б, табл. 2.2.1), що найбільший показник у 8 діагностичній темі «соціальні негаразди»– дев'ять (29,03%) студентів, що означає мотив який ними керує – соціальний добробут; перешкода – асоціальність, «несвідомість» оточуючих, які порушують норми соціальної справедливості і громадянськості – що може бути пов'язане з війною, утисками з нею пов'язаними, небезпечними обставинами, та прагнення до перемоги над агресором та повернення до звичного мирного життя в Україні.

Троє студентів (9,68%) надали пріоритет діагностичній темі «агресія-самозахист», що пов'язане з мотивом– самобереження, вони не зовсім є задоволеними своєю роллю в цьому житті, своїм прожитим життям, водночас ці студенти займають активну життєву позицію; перешкода – різноманітні «агресивні» чинники, які загрожують фізичною цілісності індивіда; що ми також вважаємо найбільше пов'язаним з війною, розчаруванням у певній нації, зміною пріоритетів, бажанням захистити не лише себе, а і своїх рідних та інших громадян України.

Шість студентів (19,35%) надали перевагу 2 діагностичній темі «взаємини між статтями»– їх мотив це вступ в інтимно-сексуальні відносини, розрядка напруги від сексуальної незадоволеності; перешкода – внутрішні труднощі (недостатня привабливість, скромність) і інтеріоризовані суб'єктом соціальні заборони на прояв сексуальності поза соціальних ситуацій подружньої інтимності.

Чотири студенти (12,9%) обрали 3 діагностичну тему «шкідливі звички»: це показує, що в них переважаючий мотив– зняття напруги з допомогою наркологічних засобів; перешкода – інтеріоризовані суб'єктом соціальні заборони, які проявляються в почутті провини, сорому; зовнішні труднощі (адміністративні переслідування, дорожнеча засобів тощо);

Також чотири студентів (12,9%) обрали 6 діагностичну тему «кар'єра», що говорить про їх провідний мотив – досягнення високого становища в суспільстві, отримання широкого визнання за рахунок професійного і соціального просування по службовій драбині; перешкода – конкуренція, необхідність компромісів, принижень, маскуванню тощо.

І ще чотири здобувачів вищої освіти (12,9%) обрали 10 діагностичну тему «людська дурість», що відповідно, говорить про їх панівний мотив – пізнання, прагнення до істини як самостійної цінності, самоствердження у володінні істинним знанням; у них майже немає бар'єрів і умовностей у спілкуванні. Вони позитивно ставляться до роботи з людьми, водночас їм не завадить підвищити інтерес як до власного внутрішнього світу, так і до нюансів переживань інших людей. Перешкода – нецтво, обмеженість оточуючих.

Один студент (3,2%) обрав 4 діагностичну тему «гроші», цим здобувачем освіти рухає прагнення компенсувати матеріальним благополуччям внутрішню неповноту. Він намагається пов'язувати оцінку самого себе як людини з рівнем доходів. Перешкода – нестача грошей, високі ціни, низький рівень життя.

Не обрав жоден з досліджуваних такі сфери, як 1) «мода» з мотивом– самоподача, престиж, самоствердження за рахунок володіння зовнішніми атрибутами соціального успіху; перешкода – скачки моди, висока ціна престижних товарів; 2) «сімейні негаразди»: з мотивом– сімейне благополуччя; перешкода – не

відповідають очікуванням суб'єкта вчинки членів сім'ї (дружина, дітей) або об'єктивні труднощі (низький сімейний дохід, недолік житлоплощі); 3) «бездарність в мистецтві» з мотивом – пошук краси, гармонії, естетична сенситивність; перепона – естетична безпринципність так званих «людей мистецтва», велика кількість бездарних робіт.

Таблиця 2.2.1.

Результати дослідження домінуючої мотивації за «методикою оцінки особистих якостей, пов'язаних з розумінням гумору», розроблена А. Г. Шмельов і В. С. Болдиревої

Обрана діагностична тема	Кількість студентів у відсотках
«соціальні негаразди»	29,03
«взаємини між статтями»	19,35
«шкідливі звички»	12,9
«кар'єра»	12,9
«людська дурість»	12,9
«агресія – самозахист»	9,68
«гроші»	3,2
«мода»	0
«сімейні негаразди»	0
«бездарність в мистецтві»	0

У результаті кластерного аналізу результатів дослідження мотивації за тестом-опитувальником мотивації досягнення А. Меграбяна нами було виділено три групи досліджуваних: до першого кластеру увійшли досліджувані (6,5%), що характеризуються мотивом уникнення невдач, до другого кластеру – без переважання мотивації уникнення невдач та прагнення до успіху, до третього кластеру увійшли досліджувані (35,5%) – мотивом прагнення до успіху (рис.2.2.1, Додаток В)

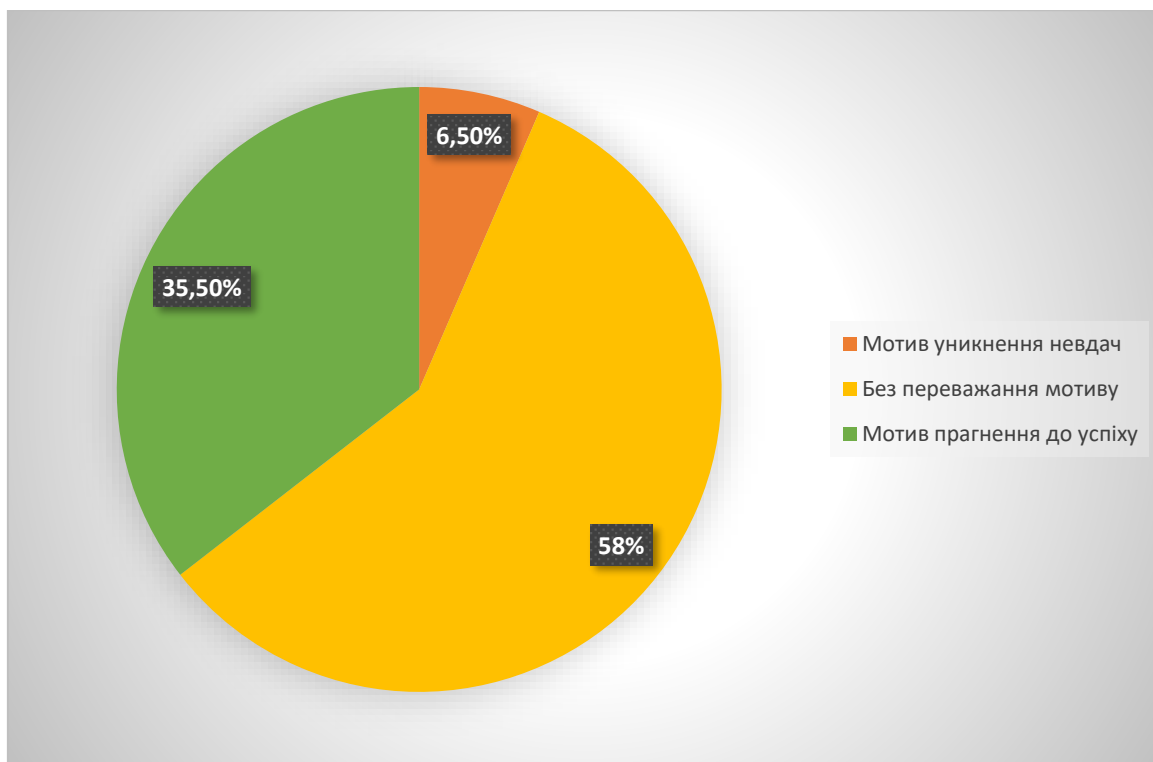


Рис. 2.2.1. Результати тесту-опитувальника мотивації досягнення А. Меграбяна

У результаті аналізу методики діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерса) ми прийшли до висновку, що низької мотивації до успіху серед досліджуваних здобувачів вищої освіти не виявилось, 41,9% студентів показали середню мотивацію до успіху, 51,6% досліджуваних виявили помірно високу мотивацію та 6,5% – занадто високу мотивацію до успіху (рис.2.2.2, додаток Д).

Під час аналізу результатів методики діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач (Т. Елерса) були виявлені наступні показники (рис.2.2.3, додаток Ж): у кожного шостого студента (16,1%) низька мотивація уникнення невдач, у трьох з п'яти здобувачів освіти (64,5%) середня мотивація уникнення невдач, у кожного шостого досліджуваного (16,1%) помірно висока мотивація уникнення невдач, та занадто високу мотивацію до невдач показали лише 3,2% студентів.

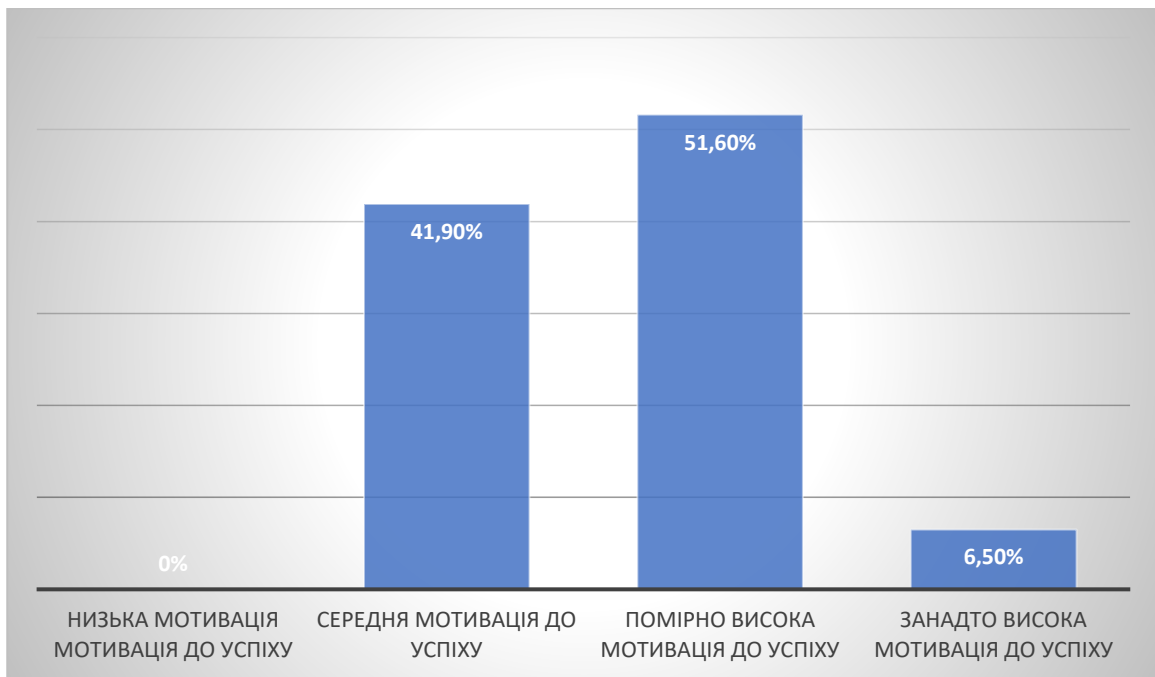


Рис. 2.2.2. Результати мотивації до успіху за тестом-опитувальником мотивації до успіху Т.Елерса

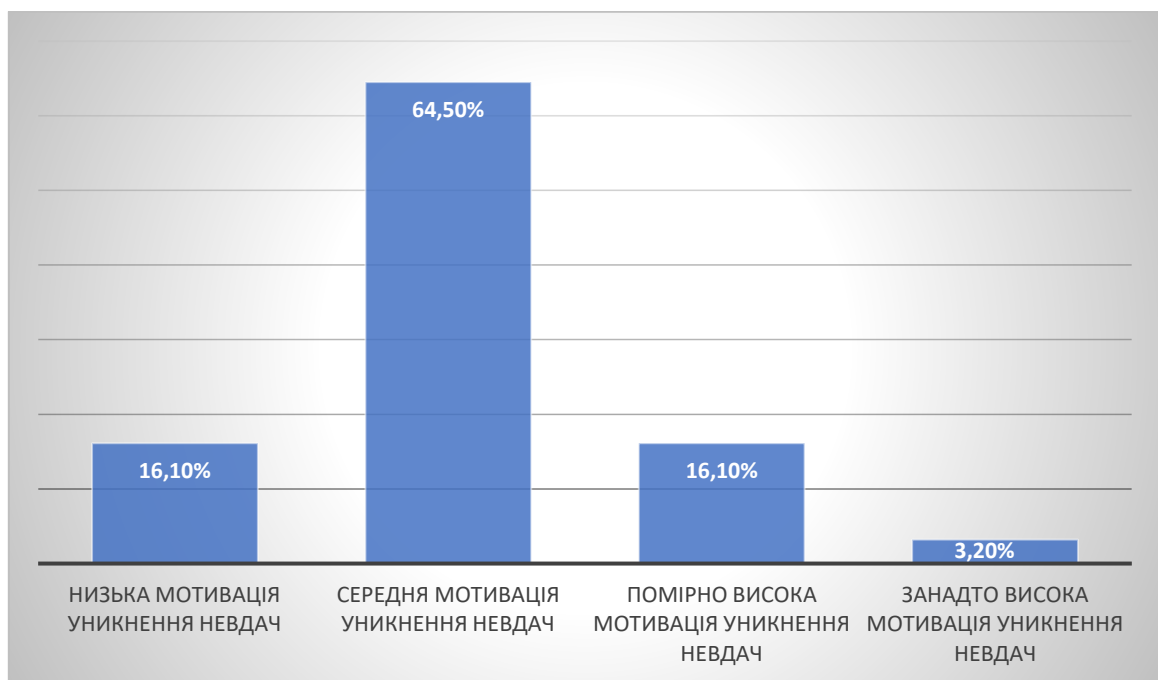


Рис. 2.2.3. Результати тесту-опитувальника мотивації до уникнення невдач Т.Елерса

Результат дисперсійного аналізу показав, що існує залежність мотивації до успіху від форми навчання та року навчання ($p=0,00$) (рис.2.2.4., додаток К): у студентів заочної форми навчання на першому курсі мотивація до успіху є на високому рівні, що пов'язане із задоволенням вступу на обрану спеціальність,

досягненнями від навчання, але мотивація різко знижується до третього курсу, це може бути спричинене рутинністю, перевантаженістю на роботі, воєнними діями в країні, тривожністю, розчаруванням в оволодінні навичками роботи психолога, але дуже позитивно, що мотивація до успіху знову підвищується на четвертому році навчання, адже саме в цей рік здобувач освіти набуває основних компетенцій, які необхідні йому для майбутньої діяльності психолога, чимало студентів вже роблять перші кроки в обраній діяльності та ще можуть надолужити недостатні знання на наступний рік, на п'ятому році навчання у студентів заочної форми навчання мотивація до успіху знову знижується, що може бути зв'язане з страхом майбутньої трудової діяльності,

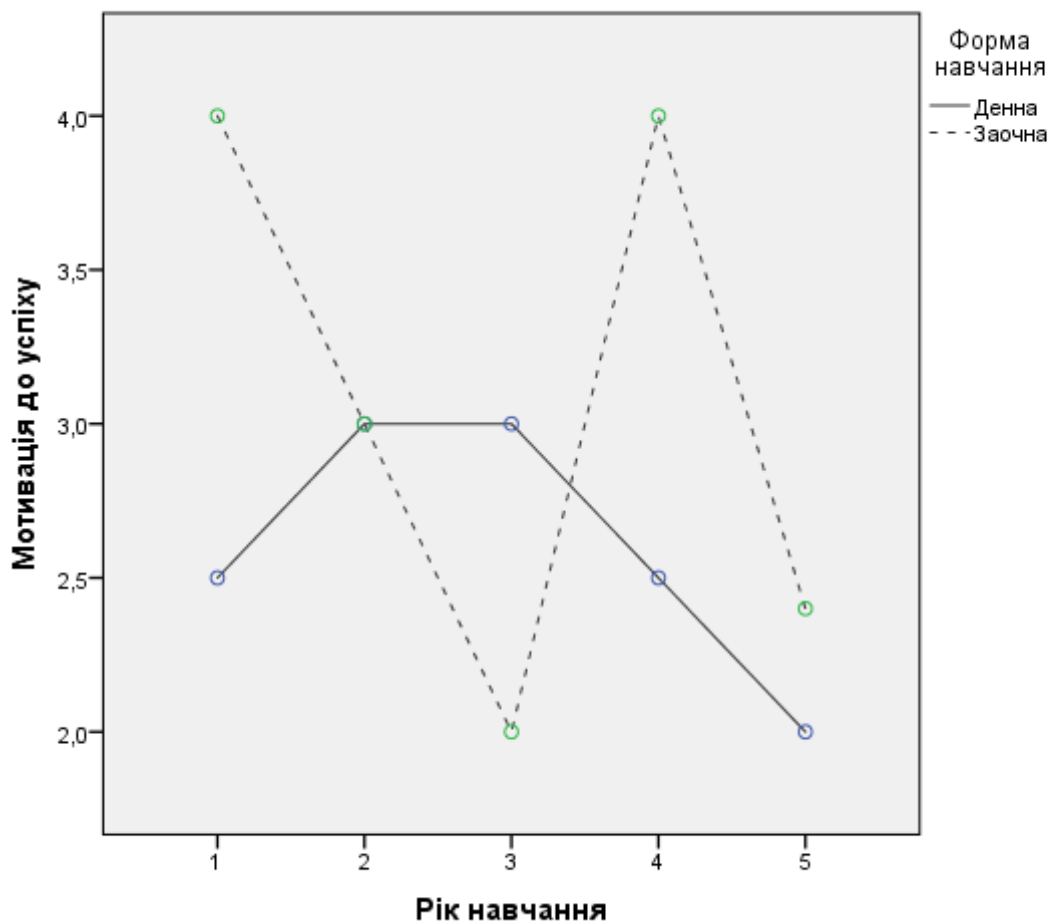


Рис.2.2.4. Мотивація до успіху залежно від форми навчання та року навчання у ЗВО

та браком знань в її реалізації; дещо нижчі рівні мотивації до успіху спостерігаються у студентів денної форми навчання: на першому курсі мотивація є низькою, що може бути пов'язане з адаптаційними процесами студентів, зміни звичного способу життя, переходом на дистанційну форму навчання, значним навчальним навантаженням. На другому та третьому курсі мотивація до успіху підвищується у зв'язку із завершенням адаптаційного періоду, задоволенням від процесу навчання. Потім мотивація до успіху на четвертому курсі починає знижуватися досягаючи свого мінімуму на п'ятому курсі, що може бути пов'язане із страхом майбутньої діяльності, невпевненістю в своїх професійних навичках, переходом на дистанційну форму навчання.

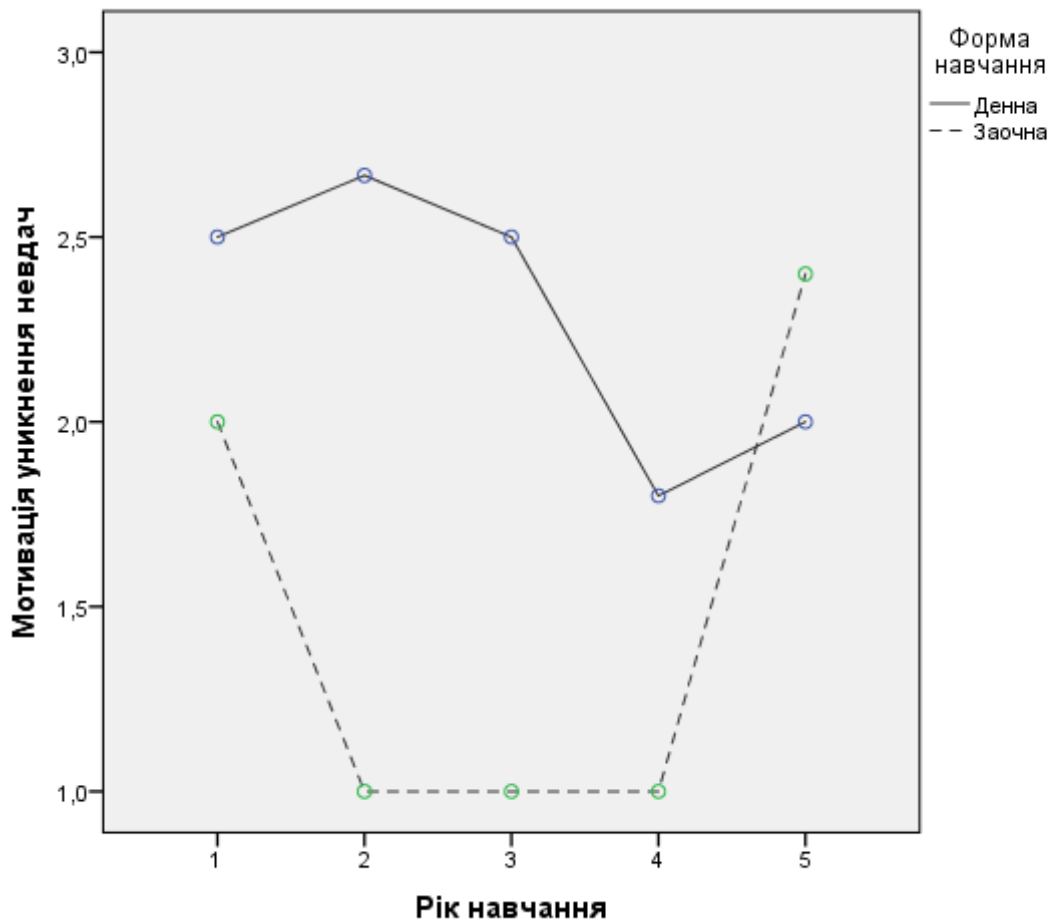


Рис.2.2. 5. Мотивація уникнення невдач залежно від форми та року навчання у ЗВО

На відміну від мотивації до успіху, мотивація до уникнення невдач показала (рис.2.2.5., додаток Л) нам дещо іншу картину, у студентів заочної форми навчання мотивація уникнення невдач є дещо нижчою ніж у студентів денної форми навчання ($p=0,001$), хоч на першому курсі мотивація уникнення невдач є досить високою у студентів заочної форми навчання, то протягом наступних трьох років навчання, другий, третій, четвертий рік навчання, вона є мінімальною, тобто ці студенти не бояться ризикувати, вони вчаться, нерідко, і на своїх помилках, часто можуть не розуміти наслідки своїх дій. На п'ятому курсі мотивація уникнення невдач є значно вищою, що пов'язане з майбутньої трудовою діяльністю, підвищенням відповідальності перед рідними, знайомими та суспільством в цілому. Щодо студентів денної форми навчання, то мотивація уникнення невдач хоч і є вже високою на першому курсі, вона все ж продовжує несуттєво підвищуватися і на другому році навчання, що може бути пов'язане з ростом колективної відповідальності, але на третьому курсі мотивація уникнення невдач дещо знижується, досягаючи свого мінімуму на четвертому курсі, і знову підвищується на п'ятому курсі.

З рис 2.2.6 ($p=0,005$) ми можемо побачити(додаток М), що мотивація до успіху у здобувачів вищої освіти – чоловіків є стабільно високою, хоч у нашій вибірці, на жаль, не було студентів, представників чоловічої статі, першого і п'ятого курсу. У жінок на першому та другому курсі мотивація теж є на найвищому рівні, але на третьому курсі мотивація різко знижується і досягає свого мінімуму, що може бути викликане, зміною пріоритетів, цінностей. На четвертому курсі мотивація до успіху у жінок підвищується, несуттєво зменшуючись на п'ятому курсі, що може бути викликане збільшенням відповідальності до майбутньої трудової діяльності, отриманням нових компетентностей професій психолога.

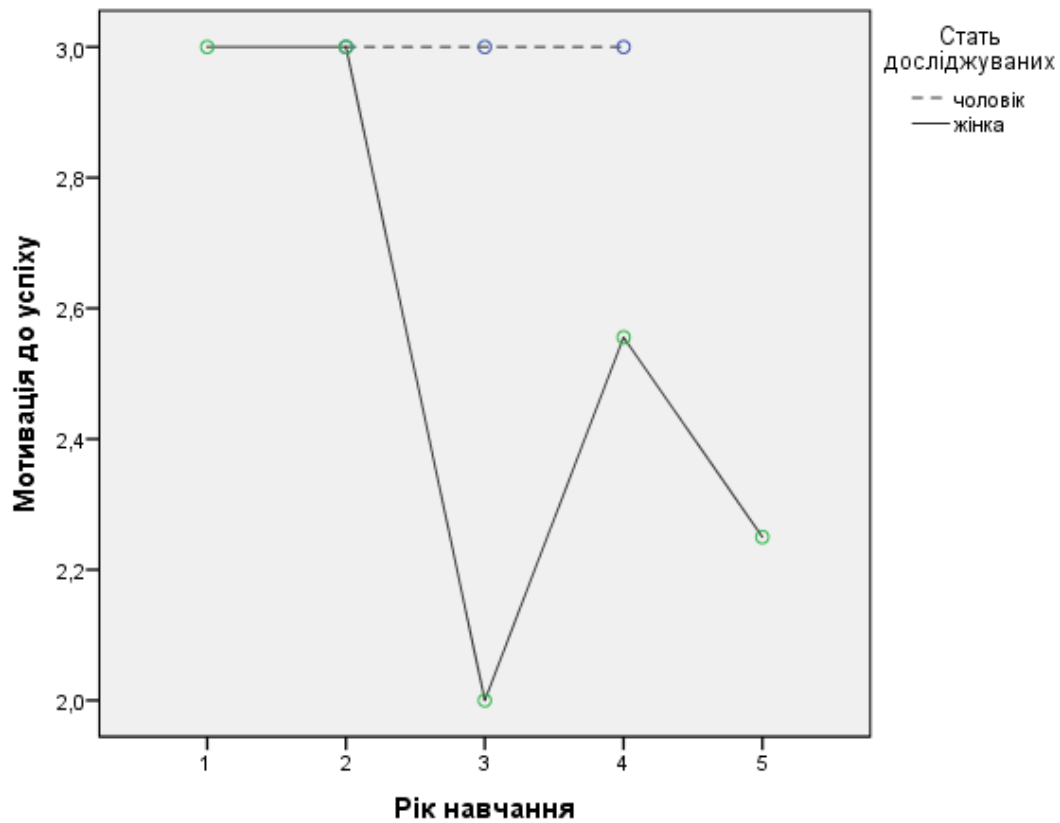


Рис.2.2.6. Мотивація до успіху залежно від статі та року навчання у ЗВО

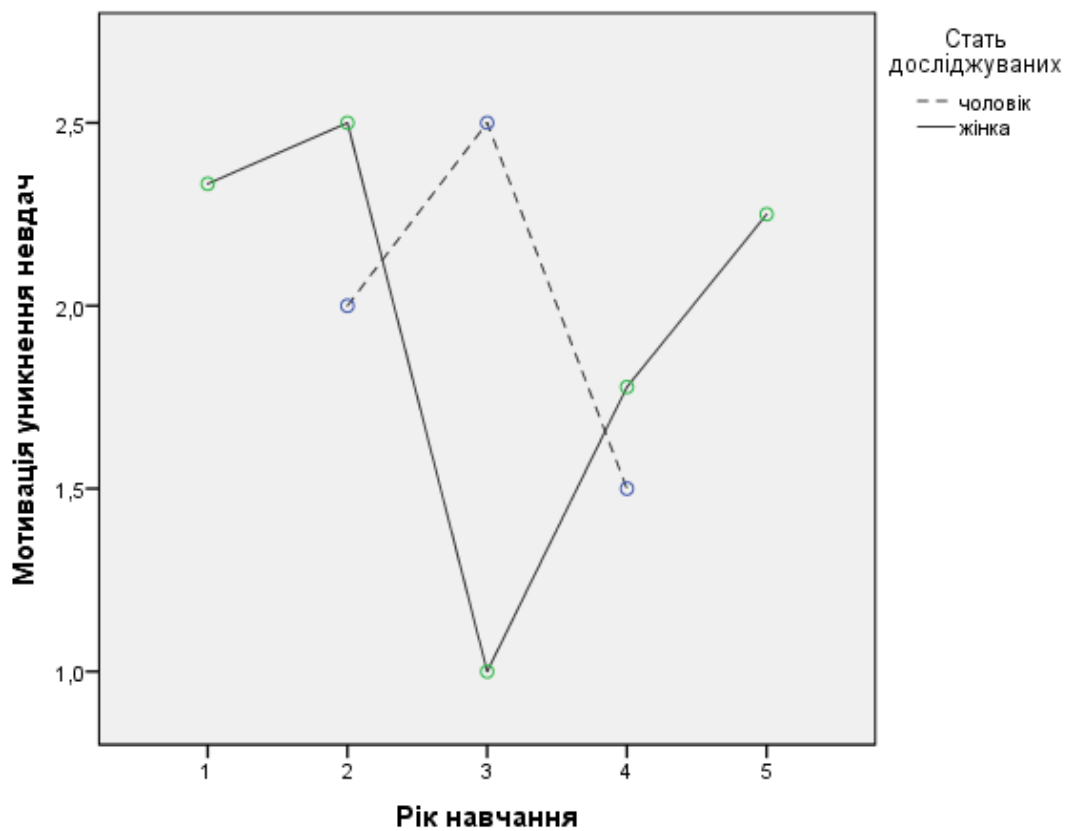


Рис.2.2.7. Мотивація уникнення невдач залежно від статі та року навчання у ЗВО

Згідно рис.2.2.7 та додатку Н ($p=0,00$), мотивація уникнення невдач у здобувачів чоловічої та жіночої статі є кардинально різною: у жінок на першому та другому курсі мотивація уникнення невдач є високою, але різко зменшується на третьому році навчання, досягаючи мінімальних показників, на четвертому та п'ятому році навчання мотивація уникнення невдач знову підвищується. У чоловіків на другому році навчання мотивація уникнення невдач є нижчою, але на третьому курсі вона досягає свого максимуму і знову знижується на четвертому курсі.

Отже, згідно результатів діагностичних методик ми можемо помітити, що на формування мотивів у майбутніх психологів значну роль відіграла війна в Україні, вони прагнуть до соціального добробуту, подолання асоціальності, «несвідомості» оточуючих, які порушують норми соціальної справедливості і громадянськості, а також мотив самозбереження, вони не задоволені своєю роллю в цьому житті, своїм прожитим життям, водночас ці студенти займають активну життєву позицію; перешкода – різноманітні «агресивні» чинники, які загрожують фізичною цілісності індивіда. Третя частина здобувачів вищої освіти (35,5%) прагнуть до успіху, та більше половини студентів-психологів мають помірно високу та занадто високу мотивацію до успіху. 64,5% здобувачів вищої освіти виявили середню мотивацію до уникнення невдач.

2.3. Практичні рекомендації щодо розвитку мотивації як внутрішнього чинника досягнення професійного успіху в діяльності майбутнього психолога

1. Вивчайте теорію та вчіться на практиці. Знання психології та практичного досвіду допоможе вам стати психологом.

2. Пізнавайте себе. Якщо ви будете розуміти свої емоції, вам буде легше та ефективніше працювати з клієнтами.

3. Практикуйте комунікаційні навички. Комунікація є важливою для будь-якого психолога.

4. Став себе на місце клієнта. Щоб зрозуміти його проблеми.

5. Проводь завжди саморефлексію. Завжди запитуй себе, які помилки ви або ти зробив в попередніх сесіях, що можна змінити або як вирішити, якщо у вас були конфлікти або непорозуміння з клієнтами.

6. Будьте відкриті до навчання. Слухайте більше лекцій, приймайте участь в семінарах, будьте присутні на конференціях дивіться більше повчальних відео з відомими психологами.

7. Знайомся зі своїми цілями або якимись завданнями, якщо ви впевнені в собі і знаєте що бажаєте досягти, то вам буде краще і легше розуміти та зосередитись на своїх успіхах та стараннях.

8. Плануй свій час. Розподіли свій день на справи які тобі вкрай необхідні, та важливіші якщо ти будеш діяти за планом тебе буде ще більший приплив енергії.

9. Об'єднайте групу. Знайди людей, які підтримають тебе на шляху до успіху, та будуть поруч в цей момент і підтримають.

10. Згадати, заради чого це все робиться. Можливо краще в блокнотику, письмово, бо від письмових запитань «Навіщо вивчати іноземну мову з дитинства», «Навіщо навчатися плести бісером», важче проігнорувати.

11. Зрозуміти користь. Визначте усі переваги, які можуть дати вам успішне навчання, гарно здача іспитів або ЗНО, захист кваліфікаційної роботи, гарне місце працевлаштування або виїзд до вашого улюбленого містечка. Користь повинна бути конкретна, а не абстрактна.

12. Малесенькою ходою до великої цілі. Розбийте великі цілі на дрібні етапи. У навчанні найважливіше прокладати рівень власних успіхів. Тому потрібно розбити велику ціль (наприклад, вивчення англійської мови) на дрібні завдання (наприклад, вивчення 50 слів вдень) і досягати їх. Ніколи не забувайте себе хвалити, тому що якщо сам себе не похвалиш, то ніхто не похвалить. Старайтесь святкувати навіть найдрібніші успіхи, тоді ви станете ще не один крок ближчі до своєї великої цілі.

13. Правильно керуйте своїм часом. Намагайтесь правильно і корисно використовувати свій час. Їсти більше вітамінів, більше гуляйте на свіжому повітрі, а іноді робіть це все разом.

Під час воєнного стану звісно важко будувати плани, робити все так, як корисно для здоров'я, але ти не знаєш що тебе чекає завтра чи навіть сьогодні. Але якщо для вас важлива перемога та спокій в країні, тоді задумайтесь, що ви можете зробити і що ви вже зробили заради цього, і ви зрозумієте важливість своїх дій та життя.

Важливо! Речі, на які ми не здатні вплинути, не мають забирати всі наші ресурси. Потрібно зосередитись на тому, що допомагає наблизитися до перемоги: домашні справи, *спілкування з близькими та рідними*

Одне з поширених відчуттів, які проживають українці в безпеці, це є «синдром провини вцілілого». Він впливає й на нашу мотивацію навчатися. Як саме з ним впоратися:

- усвідомте, що страх за своє та життя найближчих, це – перші природні реакції. Вони є автоматичні та забезпечують біологічне виживання на інстинктивному рівні;
- сумнів у собі та своїх можливостях – поширена причина небажання щось робити. Завжди нагадуйте собі про свої досягнення та переваги. Хваліть себе за навички, які у вас добре розвинені, та почніть діяти;
- принесіть користь тим, хто від вас залежить: близькі, люди похилого віку, домашні улюбленці;
- долучіться до волонтерства, інформаційної, фізичної чи гуманітарної допомоги;
- якщо маєте можливість готувати домашні завдання з кимось у парі чи групі обов'язково скористайтесь цим;
- займіться тим, що вам подобається;
- можливо саме зараз варто приділити увагу його розвитку;
- святкуйте навіть маленькі перемоги;

- якщо виникають проблеми, зосередьтеся на розв'язанні проблеми. Важлива концентрація не на самій проблемі, а саме на її вирішенні. Продумайте всі можливі варіанти;
- слідкуйте за своїм здоров'ям. Погане самопочуття відволікає від роботи та знижує рівень продуктивності;
- працюйте над згуртованістю студентської групи.

Висновки до другого розділу

У емпіричному дослідженні мотивації як чинника досягнення професійного успіху брали участь студенти психологи Національного авіаційного університету та інших ВНЗ України у кількості 31 осіб, з них 23(74,2%) дівчат, 8 (25,8%) хлопців. Середній вік досліджуваних – 22 роки. Форма навчання: денна – 22 (71%) студентів, заочна – 9 (29%) студентів. Рік навчання у ЗВО: перший – 3 (9,7%), другий – 4 (12,9%), третій – 5 (16,1%), четвертий – 11 (35,5%), п'ятий – 8 (25,8%) студентів (Додаток А1). Участь у дослідженні була добровільна.

До відібраних методів дослідження мотивації увійшли:

1. Тест гумористичних фраз (О.Г. Шмельов, В.С. Бабіна);
2. Опитувальник для оцінки мотивації досягнення успіхів (А. Мехрабіан в модифікації М.Ш. Магомед-Емінової);
3. Методика Т. Елерса «Мотивація до успіху та уникнення невдач».

За першою методикою найбільший показник показав у 8 діагностичній темі: «соціальні негаразди»–дев'ять студентів (29,03%), це означає, що мотив який ними керує є соціальний добробут; «агресія-самозахист» – троє студентів (9,68%), пов'язані з мотивом – самозбереження, вони не зовсім задоволені своєю роллю в цьому житті та своїм прожитим життям, водночас, ці студенти займають активну життєву позицію; «взаємини між статтями» – шість студентів (19,35%), їх мотив це вступ в інтимно-сексуальні відносини, розрядка напруги від сексуальної незадоволеності; «шкідливі звички» – чотири студенти (12,9%), показує, що в них переважаючий мотив – зняття напруги з допомогою наркологічних засобів;

«кар'єра» – чотири студенти (12,9%), досягають високого становища в суспільстві, отримують широке визнання за рахунок професійного і соціального просування по службовій драбині; «людська дурість» – чотири студенти (12,9%), говорить про їх панівний мотив – пізнання, прагнення до істини як самостійної цінності, самоствердження у володінні істинним знанням; у них майже немає бар'єрів і умовностей у спілкуванні; «гроші» – один студент (3,2%), прагне компенсувати матеріальним благополуччям внутрішню неповноту. Він намагається пов'язувати оцінку самого себе як людину з рівнем доходів.

За другою методикою дослідження мотивації було виділено три групи досліджуваних: до першого кластеру увійшли досліджувані, що характеризуються мотивом уникнення невдач – (6,5%), до другого кластеру – без переважання мотивації уникнення невдач та прагнення до успіху – (58%), до третього кластеру увійшли досліджувані – за мотивом прагнення до успіху (35,5%).

За третьою методикою дослідження мотивації, ми прийшли до висновку, що низька мотивація до успіху серед досліджуваних здобувачів вищої освіти не виявилось, 41,9% студентів показали середню мотивацію до успіху – 51,6% досліджувані виявили помітно високу мотивацію та 6,5% – занадто високу мотивацію до успіху.

При дослідженні виявлено, що низька мотивація уникнення невдач у кожного шостого студента – (16,1%), у трьох з п'яти здобувачів освіти середня мотивація уникнення невдач – (64,5%), у кожного шостого досліджуваного (16,1%) по мірно висока мотивація уникнення невдач, та занадто високу мотивацію до невдач показали лише 3,2% студентів.

Отже, за допомогою практичних рекомендацій по даній темі, ми зможемо мотивувати себе для досягнення успіху в професійній діяльності, до них відносяться:

1) вивчення теорії та практики – знання психології та практичного досвіду допоможе вам стати психологом;

2) пізнання себе – якщо ви будете розуміти свої емоції, вам буде легше та ефективніше працювати з клієнтами;

3) практика з комунікаційних навиків – комунікація є важливою для будь-якого психолога;

4) ставлення себе на місце клієнта – щоб зрозуміти його проблеми;

5) проведення саморефлексії – завжди запитуй себе, які помилки ви або ти зробив в попередніх сесіях, що можна змінити або як вирішити, якщо у вас були конфлікти або непорозуміння з клієнтами;

б) відкритість до навчання – слухайте більше лекцій, приймайте участь в семінарах, будьте присутні на конференціях дивіться більше повчальних відео з відомими психологами;

7) знайомство зі своїми цілями або завданнями;

8) планування свого часу – розподіли свій день на справи які тобі вкрай необхідні та важливі;

9) об'єднання в групу – знайдіть людей, які підтримають тебе на шляху до успіху та будуть поруч в цей момент і підтримають.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здобувача освітнього ступеня бакалавра досліджено теоретико-методичні засади мотивації особистості в процесі професійної підготовки та проведено емпіричне дослідження мотивації як чинника досягнення професійного успіху в діяльності, тому можемо на основі викладеного матеріалу зробити висновок:

Мотивацією є сукупність психологічних процесів, які керують поведінкою людини, також, це сила, яка штовхає людей працювати з високим рівнем прихильності та зосередженості, навіть якщо справи йдуть проти них. Мотивація виливається в певний вид поведінки людини.

Теорія мотивації – це спосіб поглянути на мотивацію людини і на те, як це впливає на її поведінку, будь то з особистих або професійних причин. Усі теорії мотивації можна поділити на три групи:

1)первинні, в основу яких покладено історичний досвід поведінки людини в процесі трудової діяльності (теорія «батоба та пряника»; теорії «Х», «У», «Z»);

2) змістовні, які віддзеркалюють зміст потреб людини в процесі життєдіяльності (теорія Г.Маррей, теорія А.Маслоу, теорія Д.Мак Клееланда та теорія Ф.Герцберга);

3)процесуальні, які базуються на самому процесі винагородження працівників за результати трудової діяльності (теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості С. Адамса і комплексна теорія Л. Портера і Е. Лоулера).

Основним мотивом професійної праці є служіння іншим. Особисте задоволення відноситься до більш егоцентричного мотиву: почуття досягнення, яке людина отримує від того, щоб зробити або зробити щось хороше і вартісне.

Мотивація до професійної діяльності розвивається в кілька етапів, кожен з яких характеризується своєю особливою структурою професійної мотивації.:

1. Етап вибору професії або спеціальності;
2. Етап вибору місця роботи;
3. Етап безпосередньої реалізації професійної діяльності.

За час воєнних та карантинних обмежень інформаційна поведінка стала основою реалізації багатьох видів діяльності та головним способом доступу до сфери послуг, навчання та інформації загалом. Особливих форм вона набула у студентів, адже без цифрового інформаційного середовища здобуття освіти, живе спілкування з викладачами та одногрупниками стало неможливим. При наявності професійної мотивації пізнавальна діяльність студента має включений і наполегливий характер. Студенту цікаво навчатись, це викликає в нього позитивні емоції, бажання працювати. Мотивація досягнення успіху визначає любов і захоплення своєю роботою, процесом навчання. Студенти виявляють ініціативу, створюють навколо себе творчу пізнавальну атмосферу. Вони демонструють готовність до успішної, результативної навчально-професійної діяльності. Допомогає успішному навчанню студентів мотивація самоствердження, бажання продемонструвати свої реальні й можливі досягнення.

Значна більшість студентів має комунікативні мотиви у навчанні. Вони свідчать, що під час навчання дуже важливим для них є спілкування з викладачами та одногрупниками. А також, для опитаних студентів значну роль відіграє якісне опанування своєю професією. Не менш значущим є те, що найголовнішим у виборі професії в більшості студентів стали індивідуально значущі мотиви. Це говорить про те, що студентам дуже важливо щоб майбутня професія приносила їм не лише фінансову стабільність, а й задоволення.

У емпіричному дослідженні мотивації як чинника досягнення професійного успіху брали участь студенти психологи Національного авіаційного університету та інших ВНЗ України у кількості 31 осіб, з них 23(74,2%) дівчат, 8 (25,8%) хлопців.

До відібраних методів дослідження мотивації увійшли:

1. Тест гумористичних фраз (О.Г. Шмельов, В.С. Бабіна);
2. Опитувальник для оцінки мотивації досягнення успіхів (А. Мехрабіан в модифікації М.Ш. Магомед-Емінової);
3. Методика Т. Елерса «Мотивація до успіху та уникнення невдач».

За першою методикою найбільший показник показав у 8 діагностичній темі: «соціальні негаразди» – дев'ять студентів (29,03%), це означає, що мотив який

ними керує є соціальний добробут; «агресія-самозахист» – троє студентів (9,68%), пов'язані з мотивом – самозбереження, вони не зовсім задоволені своєю роллю в цьому житті та своїм прожитим життям, водночас, ці студенти займають активну життєву позицію; «взаємини між статтями» – шість студентів (19,35%), їх мотив це вступ в інтимно-сексуальні відносини, розрядка напруги від сексуальної незадоволеності; «шкідливі звички» – чотири студенти (12,9%), показує, що в них переважаючий мотив – зняття напруги з допомогою наркологічних засобів; «кар'єра» – чотири студенти (12,9%), досягають високого становища в суспільстві, отримують широке визнання за рахунок професійного і соціального просування по службовій драбині; «людська дурість» – чотири студенти (12,9%), говорить про їх панівний мотив – пізнання, прагнення до істини як самостійної цінності, самоствердження у володінні істинним знанням; у них майже немає бар'єрів і умовностей у спілкуванні; «гроші» – один студент (3,2%), прагне компенсувати матеріальним благополуччям внутрішню неповноту. Він намагається пов'язувати оцінку самого себе як людину з рівнем доходів.

За другою методикою дослідження мотивації було виділено три групи досліджуваних: до першого кластеру увійшли досліджувані, що характеризуються мотивом уникнення невдач – (6,5%), до другого кластеру – без переважання мотивації уникнення невдач та прагнення до успіху – (58%), до третього кластеру увійшли досліджувані – за мотивом прагнення до успіху (35,5%).

За третьою методикою дослідження мотивації, ми прийшли до висновку, що низька мотивація до успіху серед досліджуваних здобувачів вищої освіти не виявилось, 41,9% студентів показали середню мотивацію до успіху – 51,6% досліджувані виявили помітно високу мотивацію та 6,5% – занадто високу мотивацію до успіху.

При дослідженні виявлено, що низька мотивація уникнення невдач у кожного шостого студента – (16,1%), у трьох з п'яти здобувачів освіти середня мотивація уникнення невдач – (64,5%), у кожного шостого досліджуваного (16,1%) по мірно висока мотивація уникнення невдач, та занадто високу мотивацію до невдач показали лише 3,2% студентів.

За допомогою практичних рекомендацій по даній темі, ми зможемо мотивувати себе для досягнення успіху в професійній діяльності, до них відносяться:

1) вивчення теорії та практики – знання психології та практичного досвіду допоможе вам стати психологом;

2) пізнання себе – якщо ви будете розуміти свої емоції, вам буде легше та ефективніше працювати з клієнтами;

3) практика з комунікаційних навиків – комунікація є важливою для будь-якого психолога;

4) ставлення себе на місце клієнта – щоб зрозуміти його проблеми;

5) проведення саморефлексії – завжди запитуй себе, які помилки ви або ти зробив в попередніх сесіях, що можна змінити або як вирішити, якщо у вас були конфлікти або непорозуміння з клієнтами;

6) відкритість до навчання – слухайте більше лекцій, приймайте участь в семінарах, будьте присутні на конференціях дивіться більше повчальних відео з відомими психологами;

7) знайомство зі своїми цілями або завданнями;

8) планування свого часу – розподіли свій день на справи які тобі вкрай необхідні та важливі;

9) об'єднання в групу – знайдіть людей, які підтримають тебе на шляху до успіху та будуть поруч в цей момент і підтримають.

Отже, результати проведеного дослідження свідчать про визначену динаміку мотивації досягнення професійного успіху діяльності майбутніх практичних психологів. На четвертому курсі кількість студентів із високим та дуже високим рівнями мотивації досягнення більша, ніж на другому курсі. Це говорить про те, що на здійснення ними навчальної діяльності впливає система внутрішніх мотивів, що забезпечує ефективне оволодіння майбутнім фахом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Борис І. Мотиваційна сфера як проблемний чинник поведінки. Психологія і суспільство. Тернопіль: Інститут експериментальних систем освіти, 2002. №2. С.48-57
2. Васильєва О. Г. Методика і техніка конкретного соціологічного дослідження. Київ, 2000. 64 с.
3. Волчок В., Кульчицька А. Особливості потребово-мотиваційної сфери студентів в умовах віддаленого режиму навчання. Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології : матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Луцьк : П П Іванюк В. П, 2022. С. 12-15
4. Волянюк А. Мотивація як фактор підвищення навчальної успішності молодших школярів. Науковий збірник «Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка». 2020, Том 1, № 27, с. 241-245.
5. Головська І. Г. Психологічні особливості розвитку мотивації навчання студентів в умовах дистанційного навчання. Актуальні проблеми сучасної психології : матеріали ІІ Всеукраїнської наукової інтернет-конференції 15 жовтня 2021. Одеса, 2021. С. 226-233.
6. Гузій Н. В. Категорія професіоналізму в теорії і практиці підготовки майбутнього педагога : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04 / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2007. 568 с.
7. Діденко Ю. Мотивація як важливий чинник успішного професійного становлення студентів-психологів. ПОЛІТ. Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки: тези доповідей ХХІІІ Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених:[у 2-х т.]. – Т. 1 (м. Київ, 04-07 квітня 2023 р.). Національний авіаційний університет. – К.: НАУ, С.304-306
8. Діденко Ю. Професійна мотивація як внутрішній чинник розвитку професіоналізму майбутнього психолога. Матеріали ХІІ Міжнародної науково-практичної конференції (19 травня 2023 р., м. Київ). Київ: ДЗВО «УМО», 2023.

9. Дьяконов Г. В. Психологічні особливості професійної мотивації майбутніх психологів. Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки. Кіровоград : КДПУ ім. В. Винниченка, 2012. Вип. 106. С. 39-48.

10. Занюк С. С. Психологія мотивації. Київ: Эльга-Н; Ника-Центр, 2002. 502 с.

11. Казанжи М. Психологічна ресурсність студентської молоді в умовах карантинних обмежень. Наука і освіта: наук.-практ. журнал. 2021. №1. С. 27-34

12. Кокур О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів. Київ: НДЦ ГП ЗСУ. 2011. 281.

13. Купчак М. Я., Саміло А. В. Професійна мотивація як внутрішній рушійний чинник розвитку професіоналізму майбутнього менеджера. Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. 2020. №21 107-112.

14. Лавриненко С. Л. Психологічні умови розвитку професіоналізму вчителів гімназії : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / НАПН. ДВНЗ «УМО». Київ, 2013. 208 с.

15. Макарова Л., Синельников В. Загальна психологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл., які навч. за спец. «Психологія». Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 198.
https://stud.com.ua/5155/psihologiya/potrebi_motivi_teoriyi_motivatsiyi_motivatsiyi_struktura_osobistosti

16. Максименко С. Д., Макаренко О.М., Майстренко І.А. Особливості мотивації в процесі професійної підготовки майбутніх біологів. Наукові записки НаУКМА. 2009. Т. 97: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. С. 40-43

17. Полюк М. І. Теоретичні підходи до мотивації персоналу у підприємстві. Ефективна економіка. 2020. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7836>. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.4.100

18. Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості Вісник. 2015. № 127. С. 177–180.
19. Тимофієва М., Осипенко В. Мотивація до навчання під час війни для викладачів та студентів. Буковинський державний медичний університет: 2022 <https://www.bsmu.edu.ua/blog/motyvacziya-do-navchannya-pid-chas-vijny-dlya-vykladachiv-ta-studentiv/>
20. Томчук М. І., Шевченко В. В. Психологічні основи військово-патріотичного виховання учнів. Монографія. Миколаїв: видавничий відділ МФ НаУКМА, 1999. 122 с.
21. Тягур Л. М., Горват А. К. Роль мотивації в управлінні професійним розвитком вчителів початкової школи. Освіта і формування конкурентоспроможності фахівців в умовах євроінтеграції: збірник тез доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції 24-25 жовтня 2019 р., Мукачево: Вид-во МДУ, 2019. 124–126.
22. Шулдик А. В. Структура професіоналізму психолога та умови його розвитку. Психологічний журнал, 2020. №4.
23. Abdulatipova E. A., & Tsakhaeva A. A. The logic of designing an evaluation system for the acquisition of professional skills of future education psychologists. *Modern Science Success*, 2017. 2(4), P. 18 – 22.
24. Akopyan M. A., & Hovhannisyanyan L. A. Designing healthy behavior of students in inclusive education. *Modern Science Success*, 2017. 1(3), P. 195 – 199.
25. Alia I. Sheikh, Derek L. Milne, Bryony V. MacGregor. A model of personal professional development in the systematic training of clinical psychologist. *Clinical Psychology and Psychotherapy*. 2007. 14, PP. 278-287. Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com).
26. Aminova D. K., Aminov U. K., & Tsakhaeva A. A. The transformation of the professional register of the young person of the psychologist as the mechanism of occurrence of burnout. *Modern Science Success*, 2016, 7(1), P. 140 – 146.
27. Badakhova I. T. Formation of Professionally Significant Qualities of Future Managers in the Training Process Forming. *Modern Scientist*, 2017, 7. P. 81 – 84.

28. Bahtijarevic-Siber F. Management of human resources. Zagreb: Golden marketing. 1999. 614p.

29. Souders Beata, MSc., PsyD candidate. Most Popular Theories of Motivation in Psychology. 2021. P. 20 Retrieved from <https://positivepsychology.com/motivation-theoriespsychology/?fbclid=IwAR1liDKinR6s1bhuf9kPW0WSOpqtKQRaIIUPtWnOJ8DvOSm3r8wlrGUJX2I>

30. Beck R.C. Motivation theories and principles. Jastrebarsko: Naklada Slap. 2003. P. 398-399

31. Bodrov V. A. Problema preodoleniya stressa. Chast' 2. Protsessy i resursy dlya preodoleniya stressa [The problem of overcoming stress. Part 2. Processes and resources for coping with stress.] Psihologicheskiy zhurnal. T.27. 2006. №2. PP. 113-122.

32. Borisova I. V., & Novoseltseva V. N. Structure features of intelligence of students of different types classe. Modern Science Success, 2016. 3(2), P. 124 – 130.

33. Borisova M. V., Musokhranov A. Yu., & Sidorova N. A. Use of fitness directions elements on physical education classes and their psychomatic impact on students of the special medical group. Modern Scientist, 2018. 1, P. 6 – 9.

34. Buiakas T. M., & Mykheev V. A. Fenomenologicheskaya germeneytika professional'nogo razvitiya [Phenomenological hermeneutics of professional development]. Moscow: University Bulletin. Series 14. Psychology. 2016, № 3. PP.17-24 .

35. Christopher J. L. Cunningham, Kristen Jennings Black Essentials of Occupational Health Psychology. Routledge, 2021 P. 322 [https://doi.org/10.1002/15206629\(199304\)21:2%3C128::aidjcop2290210206%3E3.0.co](https://doi.org/10.1002/15206629(199304)21:2%3C128::aidjcop2290210206%3E3.0.co)

36. Daudova D. M., Aminova D. K., & Tsahaeva A. A. Empathy as a psychological mechanism of self-development of future psychologist. Success of Modern Science and Education, 2016. 3(4), P. 49 – 51

37. Djokic T., Pepur M.I, Arneric J. The impact of employee satisfaction on customer satisfaction in the financial services market. Ekonomiska misao I praksa, 2015, 1. P. 49-79

38. Druzhilov S. A. Individual'nyy resurs cheloveka kak osnova stanovleniya professionalizma: monografiya [Individual resource of a person as the basis for the formation of professionalism: monograph]. Voronezh: Nauchnaya kniga. 2010. 240 p.

39. Frankl V. Man's Search For Meaning: The classic tribute to hope from the Holocaust. London. Sydney. Auckland. Johannesburg: Rider. 2004.160 P.

40. Gaivoronskiy V. G. The results of monitoring of first-year student's common health condition and the terms of their valeoculture formation. *Modern Science Success*, 2017. 1(1), P. 16 – 18.

41. Gasanova P. G., Daudova D. M, Kabieva R. A., & Tsahaeva A. A. Moral qualities of businessmen in public consciousness. *Modern Scientist*, 2017. 1(1), P. 209 – 211.

42. Ilkevich T. G., & Medvedkova N. I. Sports and recreational activities in the art university as a means of primary prevention of occupational diseases of students –artists. *Modern Science Success*, 2017. 2(4). P. 29 – 33

43. Kazaryan P.A. Profesiynnyy rozvytok maybutn'oho psykholoha [Professional development of the future psychologist]. Aktual'ni problemy psykholohiyi. Zbirnyk naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. Tom 7. Ekolohichna psykholohiya Vyp. 42. Kyiv. 2016. P.112-119. [in Ukrainian]

44. Kokun O. M. Psykholohiya profesiynoho stanovlennya suchasnoho fakhivtsya: monohrafiya.[Psychology of professional development of a modern specialist: monograph]. Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. Kyiv: DP «Inform.-analit. ahenstvo». 2012. 200 p. [in Ukrainian].

45. Nastasa Laura Elena, Cazan Ana-Maria. Personal and professional development of beginner psychologists. 3rd World Conference on Psychology, Counselling and Guidance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 84. 2013. P. 781-785.

46. Li Z, Yang Y, Zhang X and Lyu Z. Impact of Future Work Self on Employee Workplace Wellbeing: A Self-Determination Perspective. *Front. Psychol.* 2021, 12:656874. doi: 10.3389/fpsyg.2021.656874

47. Maslow A. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 1943. 50, 4. P. 370–396. Режим доступа: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>.
48. Mazai Lada. The Modern Problem of Inner Personal Resource Provision for Professional Development of Future Psychologists: Motivational Aspect. *ATSK Journal of Psychology*. 2021, 2. P. 11-17. 10.55032/ATSKj.psychol.2021.2202.
49. Morozov I. D., Sapozhnick P. A., Pavlov S. M., & Rodionova I. P. Tolerant approach in intercultural communication of students youth. *Success Modern Sciences and Education*, 2018. № 1. P. 34 – 36.
50. Nancy S. Elman, William N. Robiner, Joyce Illfelder-Kaye. Professional development: training for professionalism as a foundation for competent practice in psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 2005. Vol. 36, № 4, P. 367-375.
51. Sergeeva M. G., & Trubakova D. I. Teacher's Reflection Formation as Factor of Effectiveness Children's Social Intelligence Forming. *Modern Scientist*, 2017. 7, P. 62 – 64.
52. Sikavica P., Hernaus T. *Designing an organization*. Zagreb: Novi informator. 2011. 497 p.
53. Solopanova O. Y., & Tselkovnikov B. M. Mentality of the identity of a teacher in coordinates of science and art. *Success of Modern Science and Education*, 2016. 2. P. 56 – 58.
54. Sulistyarningsih D., & Aziz A. Development of Learning Design for Mathematics Manipulatives Learning based on Elearning and Character Building. *International Electronic Journal of Mathematics Education*, 2018. 14 (1), P. 197-205.
55. Tharenou P. The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2001. 74(5), 599–621. <https://doi.org/10.1348/096317901167541>
56. Tsahaeva, A. A., Aminov, U. K., & Aminova, D. K. Driving forces of the development of adaptive behavior of personality: methodological considerations. *Modern Scientist*. 2017, 8. P. 44 – 47.

57. Xin Zhang, Wilfried Admiraal & Nadira Saab Мотивація вчителів брати участь у безперервному професійному розвитку: зв'язок із факторами на особистому та шкільному рівнях, *Journal of Education for Teaching*, 2021. 47:5, 714-731, DOI: 10.1080/02607476.2021 .1942804

58. Zakharchenko V., Zakharchenko S. Fiscal state as a factor international Ukraine competitiveness and regions: evaluation and improving ways. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2016. № 4. С. 159-167. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ppeu_2016_4_23

59. Zakharchenko S. S. Spiritually - moral direction in educational work in modern school (in the framework of gef). *Success of Modern Science and Education*, 2016. 1(3), P. 152 – 154.

60. Zulaeva T. A., Maslova S. V., & Appaeva Y. B. Adaptation of students in the process of continuous educational activity. *Success Modern Sciences and Education*, 2018. 1, P. 5 – 9

ДОДАТКИ

Результати констатувального етапу емпіричного дослідження професійної мотивації як внутрішнього чинника досягнення успіху в діяльності майбутнього психолога

Додаток А

Опис вибірки

Частоти

Стать досліджуваних

		Частота	Відсотки	Валідний відсоток	Накопичений відсоток
Валідні	чоловік	8	25,8	25,8	25,8
	жінка	23	74,2	74,2	100,0
	Всього	31	100,0	100,0	

Вік досліджуваних

		Частота	Відсотки	Валідний відсоток	Накопичений відсоток
Валідні	18	4	12,9	12,9	12,9
	19	4	12,9	12,9	25,8
	20	9	29,0	29,0	54,8
	21	4	12,9	12,9	67,7
	22	7	22,6	22,6	90,3
	23	1	3,2	3,2	93,5
	38	1	3,2	3,2	96,8
	45	1	3,2	3,2	100,0
	Всього	31	100,0	100,0	

Форма навчання

		Частота	Відсотки	Валідний відсоток	Накопичений відсоток
Валідні	Денна	22	71,0	71,0	71,0
	Заочна	9	29,0	29,0	100,0
	Всього	31	100,0	100,0	

Рік навчання

		Частота	Відсотки	Валідний відсоток	Накопичений відсоток
Валідні	1	3	9,7	9,7	9,7
	2	4	12,9	12,9	22,6
	3	5	16,1	16,1	38,7
	4	11	35,5	35,5	74,2
	5	8	25,8	25,8	100,0
	Всього	31	100,0	100,0	

Місце проживання

		Частота	Відсотки	Валідний відсоток	Накопичений відсоток
Валідні	місто	20	64,5	64,5	64,5
	село	1	3,2	3,2	67,7
	СМТ	10	32,3	32,3	100,0
	Всього	31	100,0	100,0	

Місце проживання під час навчання

		Частота	Відсотки	Валідний відсоток	Накопичений відсоток
Валідні	у батьків	15	48,4	48,4	48,4
	у гуртожитку	4	12,9	12,9	61,3
	на квартирі	12	38,7	38,7	100,0
	Всього	31	100,0	100,0	

Сімейний стан

		Частота	Відсотки	Валідний відсоток	Накопичений відсоток
Валідні	незаміжня_неодружений	26	83,9	83,9	83,9
	заміжня_одружений	5	16,1	16,1	100,0
	Всього	31	100,0	100,0	

Результати дослідження домінуючої мотивації за «методикою оцінки особистих якостей, пов'язаних з розумінням гумору», розроблена А. Г. Шмельов і В. С. Болдиревої

№ досліджуваного	Обрана діагностична тема
1	2 взаємини між статтями
2	8 соціальні негаразри
3	6 кар'єра
4	8 соціальні негаразри
5	8 соціальні негаразри
6	8 соціальні негаразри
7	10 людська дурість
8	2 взаємини між статтями
9	6 кар'єра
10	8 соціальні негаразри
11	1 агресія-самозахист
12	10 людська дурість
13	8 соціальні негаразри
14	8 соціальні негаразри
15	10 людська дурість
16	3 шкідливі звички
17	6 кар'єра
18	6 кар'єра
19	4 гроші
20	10 людська дурість
21	2 взаємини між статтями
22	2 взаємини між статтями
23	3 шкідливі звички
24	1 агресія-самозахист
25	2 взаємини між статтями
26	2 взаємини між статтями
27	3 шкідливі звички
28	1 агресія-самозахист
29	3 шкідливі звички
30	8 соціальні негаразри
31	8 соціальні негаразри

**Результати дослідження мотивації за тестом-опитувальником мотивації
досягнення А. Меграбяна**

Початкові центри кластерів

	Кластер		
	1	2	3
Мотивація	103	121	139

Хронологія інтеграцій^а

Ітерація	Зміни цетрів кластерів		
	1	2	3
1	4,000	2,105	1,700
2	,000	,561	,755
3	,000	,000	,000

а. Схожість досягнута завдяки невеликій зміні центрів кластерів або без нього. Максимальна зміна абсолютної координати для будь-якого центру: ,000. Поточна ітерація – 3. Мінімальна відстань між начальними центрами: 18,000.

ANOVA

	Кластер		Помилка		F	Значимість
	Середній квадрат	ст.св.	Середній квадрат	ст.св.		
Мотиваційна тенденція	1443,572	2	14,169	28	101,884	,000

Кінцеві центри кластерів

	Кластер		
	1	2	3
Мотиваційна тенденція	107	118	137

**Кількість спостережень
в кожному кластері**

Кластер	1	2,000
	2	18,000
	3	11,000
Валідні		31,000
Пропущені		,000

**Результати мотивації до успіху
за тестом-опитувальником мотивації до успіху Т.Елерса**

Рівні мотивації до успіху

		Частота	Відсотки	Валідний відсоток	Накопичений відсоток
Валідні	низька мотивація до успіху	0	0	0	0
	середня мотивація до успіху	13	41,9	41,9	41,9
	помірно висока мотивація до успіху	16	51,6	51,6	93,5
	занадто висока мотивація до успіху	2	6,5	6,5	100,0
	Всього	31	100,0	100,0	

**Результати мотивації уникнення невдач
за тестом-опитувальником мотивації до успіху Т.Елерса**

Мотивація уникнення невдач

		Частота	Відсотки	Валідний відсоток	Накопичени й відсоток
Валідні	низька мотивація уникнення невдач	5	16,1	16,1	16,1
	середня мотивація уникнення невдач	20	64,5	64,5	80,6
	помірно висока мотивація уникнення невдач	5	16,1	16,1	96,8
	занадто висока мотивація уникнення невдач	1	3,2	3,2	100,0
	Всього	31	100,0	100,0	

Дисперсійний аналіз
Мотивація до успіху залежно від форми навчання та року навчання у ЗВО

Критерій рівності дисперсій помилок Лівіня^a

Залежна змінна: Рівні мотивації до успіху

F	ст.св.1	ст.св.2	Значимість
91,188	9	21	,000

Перевіряє нульову гіпотезу, що дисперсія похибок залежною змінною однакова за групами.

а. Структура: Вільний член + Навчання + Курс + Навчання * Курс

Критерії міжгрупових ефектів

Залежна змінна: Рівні мотивації до успіху

Джерело	Сумма квадратів типу III	ст.св.	Середній квадрат	F	Значимість
Скоригована модель	6,897 ^a	9	,766	3,832	,005
Вільний член	141,089	1	141,089	705,446	,000
Навчання	1,008	1	1,008	5,038	,036
Курс	4,180	4	1,045	5,225	,004
Навчання * Курс	3,575	4	,894	4,469	,009
Похибка	4,200	21	,200		
Всього	228,000	31			
Скоригований підсумок	11,097	30			

а. R-квадрат = ,622 (Скоригований R-квадрат = ,459)

4. Форма навчання * Рік навчання

Залежна змінна: Рівні мотивації до успіху

Форма навчання	Рік навчання	Середнє	Стандартна похибка	95% довірчий інтервал	
				Нижня межа	Верхня межа
Денна	1	2,500	,316	1,842	3,158
	2	3,000	,258	2,463	3,537
	3	3,000	,224	2,535	3,465
	4	2,500	,141	2,206	2,794
	5	2,000	,258	1,463	2,537
Заочна	1	4,000	,447	3,070	4,930
	2	3,000	,447	2,070	3,930
	3	2,000	,447	1,070	2,930
	4	4,000	,447	3,070	4,930
	5	2,400	,200	1,984	2,816

**Дисперсійний аналіз
Мотивація уникнення невдач залежно від форми та року навчання у ЗВО**

Критерій рівності дисперсій помилок Лівіня^a

Залежна змінна: Мотивація уникнення невдач

F	ст.св.1	ст.св.2	Значимість
4,948	9	21	,001

Перевіряє нульову гіпотезу, що дисперсія похибок залежною змінною однакова за групами.

а. Структура: Вільний член + Навчання + Курс + Навчання * Курс

Критерии межгрупповых эффектов

Залежна змінна: Мотивація уникнення невдач

Джерело	Сума квадратів типу III	ст.св.	Середній квадрат	F	Значимість
Скоригована модель	6,904 ^a	9	,767	2,312	,055
Вільний член	62,266	1	62,266	187,690	,000
Навчання	2,893	1	2,893	8,720	,008
Курс	1,973	4	,493	1,487	,242
Навчання * Курс	3,408	4	,852	2,568	,068
Похибка	6,967	21	,332		
Всього	146,000	31			
Скоригований підсумок	13,871	30			

а. R-квадрат = ,498 (Скоригований R-квадрат = ,283)

Форма навчання * Рік навчання

Залежна змінна: Мотивація уникнення невдач

Форма навчання	Рік навчання	Середнє	Стандартна похибка	95% довірчий інтервал	
				Нижня межа	Верхня межа
Денна	1	2,500	,407	1,653	3,347
	2	2,667	,333	1,975	3,358
	3	2,500	,288	1,901	3,099
	4	1,800	,182	1,421	2,179
	5	2,000	,333	1,308	2,692
Заочна	1	2,000	,576	,802	3,198
	2	1,000	,576	-,198	2,198
	3	1,000	,576	-,198	2,198
	4	1,000	,576	-,198	2,198
	5	2,400	,258	1,864	2,936

**Дисперсійний аналіз
Мотивація до успіху залежно від статі та року навчання у ЗВО**

Критерій рівності дисперсій помилок Лівіня^а

Залежна змінна: Рівні мотивації до успіху

F	ст.св.1	ст.св.2	Значимість
4,108	7	23	,005

Перевіряє нульову гіпотезу, що дисперсія похибок залежною змінною однакова за групами.

а. Структура: Вільний член + Курс + Стать + Курс * Стать

Критерии межгрупповых эффектов

Залежна змінна: Рівні мотивації до успіху

Источник	Сума квадратів типу III	ст.св.	Середній квадрат	F	Значимість
Скоригована модель	3,375 ^а	7	,482	1,436	,239
Вільний член	153,948	1	153,948	458,521	,000
Курс	1,758	4	,439	1,309	,296
Стать	,729	1	,729	2,172	,154
Курс * Стать	,444	2	,222	,662	,525
Похибка	7,722	23	,336		
Всього	228,000	31			
Скоригований підсумок	11,097	30			

а. R-квадрат = ,304 (Скоригований R-квадрат = ,092)

Рік навчання * Стать досліджуваних

Залежна змінна: Рівні мотивації до успіху

Рік навчання	Стать досліджуваних	Середнє	Стандартна похибка	95% довірчий інтервал	
				Нижня межа	Верхня межа
1	чоловік	. ^а	.	.	.
	жінка	3,000	,335	2,308	3,692
2	чоловік	3,000	,410	2,152	3,848
	жінка	3,000	,410	2,152	3,848
3	чоловік	3,000	,290	2,401	3,599
	жінка	2,000	,579	,801	3,199
4	чоловік	3,000	,410	2,152	3,848
	жінка	2,556	,193	2,156	2,955
5	чоловік	. ^а	.	.	.
	жінка	2,250	,205	1,826	2,674

а. Цей рівень поєднання чинників немає, тому відповідне маргінальне середнє сукупності не оцінюється.

**Дисперсійний аналіз
Мотивація уникнення невдач залежно від статі та року навчання у ЗВО**

Критерій рівності дисперсій помилок Лівіня^а

Залежна змінна: Мотивація уникнення невдач

F	ст.св.1	ст.св.2	Значимість
10,475	7	23	,000

Перевіряє нульову гіпотезу, що дисперсія помилок залежною змінною однакова за групами.

а. Структура: Вільний член + Курс + Стать + Курс * Стать

Критерии межгрупповых эффектов

Залежна змінна: Мотивація уникнення невдач

Источник	Сума квадратів типу III	ст.св.	Середній квадрат	F	Значимість
Скоригована модель	4,149 ^а	7	,593	1,402	,252
Вільний член	82,813	1	82,813	195,912	,000
Курс	2,468	4	,617	1,460	,247
Стать	,182	1	,182	,431	,518
Курс * Стать	2,159	2	1,079	2,553	,100
Похибка	9,722	23	,423		
Всього	146,000	31			
Скоригований підсумок	13,871	30			

а. R-квадрат = ,299 (Скоригований R-квадрат = ,086)

Рік навчання * Стать досліджуваних

Залежна змінна: Мотивація уникнення невдач

Рік навчання	Стать досліджуваних	Середнє	Стандартна похибка	95% довірчий інтервал	
				Нижня межа	Верхня межа
1	чоловік	. ^а	.	.	.
	жінка	2,333	,375	1,557	3,110
2	чоловік	2,000	,460	1,049	2,951
	жінка	2,500	,460	1,549	3,451
3	чоловік	2,500	,325	1,828	3,172
	жінка	1,000	,650	-,345	2,345
4	чоловік	1,500	,460	,549	2,451
	жінка	1,778	,217	1,329	2,226
5	чоловік	. ^а	.	.	.
	жінка	2,250	,230	1,774	2,726

а. Цей рівень поєднання чинників немає, тому відповідне маргінальне середнє сукупності не оцінюється.