

**ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

## **ЗАВДАННЯ (ДВОХСТОРОННЄ)**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>РОЗДІЛ I. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ДО ДІЯЛЬНОСТІ</b> .....	10
1.1.Мотиваційна сфера особистості як феномен психологічної науки .....	10
1.2.Специфіка психологічної мотивації навчальної діяльності студентів ....	16
1.3.Проблема формування навчальних мотивів у студентської молоді .....	18
Висновок до розділу I .....	25
<b>РОЗДІЛ II. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ</b> .....	28
2.1.Характеристика вибірки досліджуваних та етапів експериментального дослідження .....	28
2.2.Характеристика основних методик дослідження .....	30
2.3.Аналіз отриманих результатів .....	31
Висновок до розділу II .....	34
<b>РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З КОРЕКЦІЇ МОТИВАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ</b> .....	36
3.1.Програма корекції мотиваційної сфери студентів.....	36
3.2.Рекомендації для організації навчальної, виховної та наукової роботи зі студентами .....	45
Висновок до розділу III.....	48
<b>РОЗДІЛ IV. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ</b> .....	50
4.1.Безпека життєдіяльності - важливий чинник сталого людського розвитку.....	50
4.2.Соціально-економічне значення охорони праці .....	53
<b>ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ</b> .....	58
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	60
<b>ДОДАТКИ</b> .....	65

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Ставлення студентів до навчання в університеті значною мірою залежить від їхнього професійного (спеціальність) вибору та ставлення до самого процесу навчання. Якщо студенти професійно вмотивовані, їхня пізнавальна активність є захопленою і наполегливою. Студентам цікаво вчитися, навчання викликає позитивні емоції та мотивує до праці. Мотивація до успіху визначається любов'ю та ентузіазмом до своєї роботи і процесу навчання. Студенти беруть на себе ініціативу і створюють навколо себе творчу та пізнавальну атмосферу. Вони виявляють готовність до успішної та ефективної навчальної та професійної діяльності. Їх також мотивує жага самоствердження, впевненості в собі та бажання продемонструвати свої досягнення і потенціал у реальному житті.

Довгоочікуваний вступ на здобуття обраної професії, новий власне дорослий статус «студента» та вже саме студентське життя надихають їх до навчання. Однак не все так райдужно з огляду на нинішню ситуацію повномасштабної власне війни в Україні. Хоча насправді, мотивація до навчання була низькою навіть у мирний час, але зараз ситуація ще складніша. Коли міста продовжують бомбити, всюди руйнування, смерть і страх, а власне майбутнє ще більш невизначене, деякі студенти не розуміють, як і чому вони повинні вчитися офлайн і виконувати домашні завдання. Неактивність і низьку залученість виправдовують нездатністю до навчання через високий психологічний стрес і емоційні переживання.

Дистанційне навчання – це тимчасовий захід саме як форма здобуття знань, нова можливість для самонавчання та відповідальності, роботи в різних програмах і платформах.

Апатія студентів може бути пов'язана саме з тим, що всі перебувають у пастці поточних подій. Однак важливо пам'ятати, що будь яка війна власне рано чи пізно закінчується. Тому варто намагатися виходити за межі тимчасової темної ситуації, в якій опинилася Україна, і дивитися в майбутнє. Їх потрібно

вчити передбачати, прогнозувати і планувати. Воєнний стан не повинен сприйматися як період тривалих канікул, коли можна відмовитися від якихось речей, наприклад, від домашніх завдань.

Під час воєнного стресу кожен з нас мобілізується і часом відчуває занепад сил, ентузіазму та млявість. Нам потрібно багато ресурсів, щоб протистояти стресу. Наш організм черпає ресурси з резервів, які потрібно регулярно поповнювати. Якщо ви відпочиваєте і вам нічого не хочеться робити, знайдіть час, щоб відновити сили; намагайтеся повернутися до роботи якомога швидше через день-два. Ведіть облік того, скільки часу ви витрачаєте на підготовку до роботи. Розподіліть відповідно до своїх спостережень і сильних сторін. Потрібно нагадувати собі, що якщо ви візьмете на себе занадто багато, ви станете слабкими і потребуватимете більше ресурсів. Правильно і протилежне. Якщо ви знайдете баланс між допомогою собі і допомогою іншим, ви зможете довше протриматися, не застрягнете в рутині і не вигорите.

Сирени та вибухи можуть заважати зосередитися навіть у відносно безпечних місцях.

Одним з головних ідеологічних пріоритетів модернізації нашого суспільства є підвищення ролі професійної компетентності в усіх сферах діяльності. Розвиток та ефективне використання людських ресурсів означає створення соціокультурних, психологічних та організаційних умов для реалізації потенціалу кожної особистості. Питання професійного та особистісного розвитку студентів залишається важливим у вищій освіті. Важливість комплексного дослідження професійного та особистісного розвитку студентів очевидна. Без особистості немає людини-професіонала, а без професійного самоствердження немає самодостатньої особистості. Іншими словами, на сучасному етапі перед системою освіти особливо гостро стоїть проблема виховання і підготовки майбутніх фахівців, які будуть відрізнятися високою професійною і творчою активністю. Відомі наукові здобутки таких психологів, як Б.Г. Ананьєв, І.А. Джазін, Г.С. Костюк, О.Г. Ковальов, С.Д. Максименко, К.К. Платонов, А.В. Петровський, В.В. Рибалка.

Найсерйознішою проблемою у сфері освіти є справді міжнародна проблема, пов'язана з очевидною демотивацією більшості учнівської та студентської молоді, що призводить до неухильного зниження стандартів і базових показників у навчанні та вихованні випускників усіх навчальних закладів. Така ситуація глибоко турбує психологів і педагогів багатьох країн світу. Наука намагається зрозуміти природу цих проблем, які нерозривно пов'язані з теоретичними уявленнями про природу процесів освіти і виховання.

На сьогоднішній день в педагогіці та педагогічній психології в Японії та за її межами триває дискусія про природу освітнього процесу. Однак ще півстоліття тому один з найвидатніших фахівців у цій галузі, американський психолог і педагог Джон Дьюї, дуже чітко сформулював суть найбільш фундаментальної теоретичної опозиції між освітою і вихованням. Дьюї пише наступне: «Вся історія педагогічної думки характеризується боротьбою між двома ідеями – ідеєю про те, що навчання є розвитком, який йде зсередини і ґрунтується на природних здібностях, і ідеєю про те, що навчання є зовнішнім утворенням і являє собою процес подолання природних здібностей і заміни їх навичками, набутими під зовнішнім тиском» [6, с.179].

Дані сучасної зарубіжної педагогічної психології (Р. Бернс, Г. Крейг, В. Франкл, Е. Фромм, Л.М. Фрідман, Х. Хекхаузен та ін.) свідчать, що такі педагогічні практики та організація навчального процесу в закладах освіти не сприяють підвищенню мотивації до навчання, а, навпаки, неминуче призводять до демотивації учнів.

Якщо, на думку більшості сучасних психологів і педагогів (Л.І. Божович, В.П. Валькова, А.К. Маркова, Є.Ф. Рибалка та ін.), навчання розглядати як розвиток особистості, то реальні результати будуть іншими. Вчителі намагатимуться знайти резерви внутрішньої мотивації до навчання.

Проблема формування мотиваційної сфери особистості досліджувалася психологами, педагогами, філософами та соціологами на всіх етапах розвитку освіти. Зокрема, Г.С. Костюк, К. Левін, О. Леонт'єв, А. Маслоу, Р. Немов, К. Роджерс, Л. Рубінштейн та ін.

Значний внесок у вирішення проблеми формування мотивації навчання зробили М.В. Гамезо, С.С. Занюк, І.А. Зимня, Є.П. Ільїн, Г.В. Мухіна та інші.

Особливості формування мотивації навчання студентів розглядалися в роботах М.В. Гамезо, В.С. Герасимової, Г.Г. Горєлової, С.С. Занюка, Ю.М. Орлова, А.А. Реана, Н.Д. Творогової, П.М. Якобсона та інших. Вони дослідили та експериментально перевірили низку об'єктивних і суб'єктивних стимулів мотивації навчання в процесі набуття професії.

Водночас, сучасні психолого-педагогічні умови, які сприяють формуванню позитивної мотивації студентів до навчання, є недостатньо визначеними, а також бракує актуальних, науково обґрунтованих пропозицій щодо вивчення сучасних напрямів мотивації студентської молоді.

Різноманітні дослідження структури людської діяльності завжди підкреслюють необхідність мотиваційного компоненту в цій діяльності. Будь-яка діяльність є більш ефективною і приносить кращі результати, якщо людина має сильні, яскраві та глибокі мотиви. Вона викликає готовність діяти позитивно і з повною віддачею сил, долати неминучі труднощі, несприятливі обставини та інші ситуації, наполегливо рухатися до наміченої мети. Усе це безпосередньо пов'язано з навчальною діяльністю і є більш успішним, якщо учні та студенти мають активний інтерес, відчують потребу в отриманні знань, умінь і навичок, а також мають навчальні мотиви, такі як почуття обов'язку та відповідальності навіть в умовах війни.

Важливість цієї проблеми та її недостатня як теоретична, так і практична розробленість саме зумовили вибір теми кваліфікаційної роботи бакалавра «Психологічні проблеми мотивації навчальної діяльності студентів в умовах воєнного стану».

**Мета дослідження** полягає у встановленні психологічних чинників формування мотивації саме навчальної діяльності студентів в умовах воєнного стану.

Відповідно до мети нашого дослідження зазначено наступні **завдання**:

1. Зробити теоретико-методологічний аналіз психолого-педагогічної літератури саме з проблеми формування мотиваційної сфери особистості, зокрема у студентському віці.

2. Підібрати експериментальні методики для дослідження формування власне мотивації до навчальної діяльності студентів та вибірку досліджуваних в умовах воєнного стану.

3. Встановити психологічні особливості формування мотивації до навчання у студентів саме в умовах воєнного стану.

4. Розробити психологічні рекомендації для подолання в студентів навчальної амотивованості спричиненої воєнним станом.

**Об'єктом дослідження** є навчальна мотивація особистості.

**Предметом дослідження** виступають психологічні особливості мотивації саме навчальної діяльності студентів в умовах воєнного стану.

**Гіпотеза дослідження:** на нашу думку в умовах воєнного стану в сучасних студентів головними мотивами навчальної діяльності виступають мотиви досягнення успіху, особистісного престижу, а також професійні та пізнавальні мотиви.

**Методи дослідження:**

- Використані теоретичні методи: аналіз і синтез, систематизація та узагальнення, порівняння та класифікація.
- Емпіричні методи включають тести, анкетування, інтерв'ю та математико-статистичні методи обробки даних.

**Експериментальна база дослідження:** наше дослідження ми провели на базі Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя з студентами факультету економіки та менеджменту спеціальності психологія. В дослідженні взяло участь 34 студенти.

**Теоретична і практична значимість роботи:** У даній кваліфікаційній роботі уточнено зміст дефініцій «мотивація», «вмотивованість», «готовність до навчання», поглиблено теоретичні знання про розвиток особистості в навчально-професійній діяльності та набули подальшого розвитку наукові уявлення про



психологічні особливості готовності до навчання студентів у юнацькому віці. Отримані результати власне можуть бути використані саме в процесі освітньої та професійної підготовки студентів. А також основні положення та висновки власне кваліфікаційної роботи можуть бути використані в курсі «Психологія мотивації» у вищих навчальних закладах.

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається з вступу, чотирьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 47 найменувань та 3 додатки. Робота викладена на 64 сторінках друкованого тексту, вміщує 5 таблиць та 1 рисунок.

# РОЗДІЛ І. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ДО ДІЯЛЬНОСТІ

## 1.1. Мотиваційна сфера особистості як феномен психологічної науки

Психологічні проблеми мотивації навчальної діяльності студентів можуть бути значно посилені умовами воєнного стану. Воєнний стан часто супроводжується стресом, тривогою, небезпекою та невизначеністю, що може негативно впливати на мотивацію та академічну діяльність студентів. Ось деякі з психологічних проблем, які можуть виникати в таких умовах:

**Стрес і тривога:** Студенти, які перебувають в зоні воєнного конфлікту, можуть відчувати постійний стрес і тривогу через можливу небезпеку для свого життя та добробуту. Це може вплинути на їх здатність концентруватися на навчанні та виконанні академічних обов'язків.

**Психологічна травма:** Студенти можуть стикатися зі свідченням насильства, травми або втратою близьких людей під час воєнного конфлікту. Ці психологічні травми можуть викликати почуття відчуження, депресії та втрати інтересу до навчання.

**Нестабільні умови:** Умови воєнного стану можуть призводити до нестабільності в навчальному середовищі. Рух військ, переселення, евакуація та інші фактори можуть порушувати звичну рутину студентів та заважати їх навчанню.

**Втрата мети і перспективи:** Студенти можуть втратити свою мотивацію і навчальну мету під впливом воєнних подій. Вони можуть почувати, що навчання втрачає свою важливість або ніяк не сприяє їхній майбутній кар'єрі через небезпеку та невизначеність ситуації.

У сучасній психології під мотивацією розуміють стимул, який має важливий взаємозв'язок з іншими категоріями активності особистості, насамперед з бажанням.

Особистісна мотивація має ширше значення і визначається через сукупність символів, які мобілізують активність особистості та вказують на процес формування мотивації. Таким чином, мотиви визначають поведінку, тобто спрямованість і активність особистості. Загалом, мотиви є рушійною силою всіх видів людської діяльності. Одним із чинників успішного навчання та оволодіння професійною діяльністю є спрямованість мотивації.

У сучасних наукових дослідженнях мотивація визначається як складний і багаторівневий компонент життєдіяльності людини. Так, А. Волянюк стверджує наступне: «Мотиваційна система людини яка має набагато складнішу структуру, ніж простий набір мотиваційних констант. Вона включає в себе автоматично усвідомлювані установки, поточні актуальні бажання та ідеальну сферу. Ідеальна сфера характеризується дуже великим простором, в якому втрачають своє значення поточні турботи повсякденного життя, які не є актуальними в даний момент, але виконують важливу функцію для людини і забезпечують смислову перспективу для подальшого розвитку мотивації» (А. Волянюк) [8, с. 242]. Таким чином, мотивація є складним, неоднорідним і багаторівневим утворенням у структурі особистості, оскільки складається із системи мотивів.

Для того, щоб більш детально розглянути термін мотивація, звернемося до вивчення поняття мотивації в роботах провідних дослідників у цій галузі. А. Маслоу, засновник гуманістичної психології, вважав, що вся діяльність людини залежить від незадоволених потреб. Цей вчений ієрархічно розташував усі відомі людські потреби відповідно до їхньої важливості та необхідності. На думку вченого, вищі потреби можуть визначати поведінку людини лише тоді, коли задоволені нижчі потреби (Л. Хьелл, Д. Зіглер) [37].

У вітчизняній літературі можна зустріти різні визначення мотивації, які часто не суперечать одне одному. Так, вітчизняний психолог С. Рубінштейн розуміє мотивацію наступним чином: «суб'єктивна детермінація поведінки людини світом або через душу, яка реалізує свої рішення, опосередкована процесом відображення» (Мешков М.І., Мешков Д.М.) [27, с. 39]. Дослідники визначають мотивацію з точки зору природи об'єкта, який детермінує поведінку

індивіда. Подібне розуміння можна спостерігати і в інших роботах провідних представників психології. Наприклад, В. Мясіщев стверджує наступне: «Особистість найкраще проявляється в тому, що є більш значущим для людини, в тому, до чого вона прагне. Особистість яскраво проявляється в ключові моменти, особливо при вирішенні важливих завдань» (Мешков М.І., Мешков Д.М.) [27, с. 39].

На думку дослідника В. Асєєва, спостерігається інше розуміння мотивації: «в основі мотивації лежить діалектичне протиріччя між об'єктивно і суб'єктивно важливим для індивіда і його готовністю діяти однаково». Мотивацію в цілому він розумів як детермінацію поведінки. «Мотивація включає в себе всі види спонукань: мотиви, потреби, інтереси, бажання, цілі, імпульси, установки або схильності» (Мешков М.І., Мешков Д.М.) [27, с.40].

Важливими є й інші риси особистості, що визначають її спрямованість. Власне, американський психолог Г. Олпорт зазначав наступне: «Інтереси, бажання, фобії, установки, схильності, пристрасті (хобі), цінності та уподобання - все це риси, а також мотиви. Неправильно говорити, що всі мотиви є рисами... Одні риси мають мотиваційне (спонукальне) значення, інші – більш інструментальне» (Мешков М.І., Мешков Д.М.) [36, с.39].

Мотивація відрізняється від спонукування. Мотивація виступає як складний механізм співвіднесення особистістю і зовнішніх, і внутрішніх саме чинників поведінки, що визначає появу, спрямованість і спосіб виконання певної діяльності. Мотиви допомагають узгодити мету діяльності із засобами її досягнення, роблячи поведінку доцільною та осмисленою. Мотивація – вужче поняття. Мотивація – це психологічний контекст, в якому розвиваються процеси, що мотивують поведінку в цілому. За допомогою мотивів та емоцій створюється і проявляється психологічне забарвлення певної поведінки чи діяльності.

В емпіричному дослідженні Н. Демиденко щодо типів мотивації особистості було отримано такі результати: особливості ієрархії потреб особистості відображаються в профілі потреб; профіль потреб характеризує певний тип мотивації; тип мотивації відображає актуальний стан мотивації

особистості та потребової сфери в цілому [9, с. 208]. Тому дослідники визначають мотивацію в термінах профілю потреб особистості. Мотивація відіграє важливу роль у спонуканні поведінки особистості. Саме мотив наповнює сутність мотивації за змістом. Мотив – це внутрішня детермінація активності людини, яка дозволяє їй реалізувати свої бажання.

На нас вплинула класифікація мотивів особистості, представлена в науковій статті Ю. Вінтюка [9, с. 284]:

Таблиця 1.1.

### Основні види мотивів особистості

	<b>Внутрішньозумовлені мотиви (власні вимоги)</b>	<b>Зовнішньозумовлені (вимоги оточення)</b>
Соціальні	<p style="text-align: center;"><b>Психологічні</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Залежно від того, реалізації якої психологічної якості задіює мотив:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. уподобань;</li> <li>2. цікавості;</li> <li>3. обов'язку;</li> <li>4. гідності;</li> <li>5. моральні;</li> <li>6. естетичні;</li> <li>7. переконань;</li> <li>8. віри;</li> <li>9. самовдосконалення;</li> <li>10. творчості;</li> <li>11. марновірства;</li> <li>12. марнославства;</li> <li>13. страху;</li> <li>14. неповноцінності.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Соціального оточення</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Залежно від того, на отримання (чи уникнення втрати) якого суспільного блага орієнтований мотив:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. схвалення;</li> <li>2. приналежності;</li> <li>3. ролеві;</li> <li>4. престижу;</li> <li>5. достатку;</li> <li>6. необхідності;</li> <li>7. уникнення неприємностей;</li> <li>8. конкуренції;</li> <li>9. примусу;</li> <li>10. успіху;</li> <li>11. уникнення невдач;</li> <li>12. ідентифікації;</li> <li>13. ворожнечі.</li> </ol>
Біологічні	<p style="text-align: center;"><b>Фізіологічні (фізичні вимоги)</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Залежно від того, у задоволенні якої з фізичних потреб задіяно мотив:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. їжі;</li> <li>2. відпочинку;</li> <li>3. сну;</li> <li>4. уникнення болю;</li> <li>5. сексу.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Фізичного оточення (вимоги до природного оточення)</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Залежно від того, на отримання якого природного блага орієнтований мотив:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. наявності тепла, світла, вологи;</li> <li>2. наявності повітря, води, їжі;</li> <li>3. відсутності небезпеки;</li> <li>4. наявності комфорту;</li> <li>5. чистоти довкілля.</li> </ol>

Таким чином, згідно з дослідженнями автора, можна говорити про те, що мотиви особистості можна класифікувати за десятьма ознаками:

- 1) вплив чинників – внутрішня чи зовнішня мотивація;
- 2) природа мотивації – біологічна чи соціальна, стверджує Ю. Вінтюк;
- 3) залежно від того, які саме прояви активності мотивуються, мотивацію можна поділити на мотивацію дії та мотивацію діяльності;
- 4) за мотивами, якими спонукаються дії або діяльність, - на моральні та аморальні;
- 5) за місцем власне в ієрархії мотивів (ступенем актуальності) домінантні (або актуальні) та недомінантні (або потенційні);
- 6) за відповідністю актуальній ситуації: адекватні та неадекватні;
- 7) за соціальною значущістю: добродесні та злочинні;
- 8) за корисністю або некорисливістю: егоїстичні та марні;
- 9) за відповідністю нормам психічного здоров'я: нормальні та хворобливі;
- 10) за відповідністю вимогам здоров'я людини.

«Відповідність вимогам здоров'я людини: здоровий, нездоровий» (Ю. Вінтюк) [9, с. 283].

Дослідження мотивації та спонування в структурі особистості та діяльності людини можна узагальнити наступним чином:

1. у сучасній психології мотивація розуміється як стимул, що має важливі взаємозв'язки з іншими категоріями активності особистості, насамперед з потребою. Індивідуальні мотиви мають ширше значення і визначаються через сукупність символів, які стимулюють активність особистості та вказують на процес формування мотивації. Таким чином, мотиви пояснюють поведінку, тобто спрямованість і активність особистості. Загалом, мотиви є рушійною силою всієї людської діяльності. Одним із чинників, що сприяє успішному навчанню та оволодінню професійною діяльністю, є мотиваційна спрямованість.

2. мотивація особистості формується під впливом таких чинників: внутрішня чи зовнішня, біологічна чи соціальна, активність особистості (мотивація діяльності чи поведінки), тип поведінки чи діяльності (аморальна чи

моральна), ієрархія мотивації (актуальна чи потенційна), адекватність умовам діяльності (достатня чи недостатня), суспільна значущість (егоїстична чи безкорислива), рівень психічного здоров'я (нормальний чи патологічний).

Як з психологічними проблемами мотивації можна боротися з цими проблемами:

Створення безпечного навчального середовища: Важливо, щоб університети та освітні установи в умовах воєнного стану забезпечували безпечну та підтримуючу атмосферу для студентів. Це може включати психологічну підтримку, консультування та інші заходи для допомоги студентам з управлінням стресом та тривогою.

Розвиток резиліентності: Студенти можуть отримати підтримку у розвитку навичок резиліентності, які допоможуть їм краще справлятися зі стресом та важкими ситуаціями. Це може включати тренування зі стресостійкості, психологічні тренінги та психотерапевтичну підтримку.

Формування групової підтримки: Створення групових форумів або підтримуючих спільнот може допомогти студентам обмінюватися досвідом, виражати свої емоції та отримувати підтримку один від одного. Взаємодія зі співрозмовниками, які переживають подібні проблеми, може допомогти зберегти мотивацію та віру в майбутнє.

Адаптація навчального процесу: Університети можуть переглянути свої програми та методи навчання, щоб краще врахувати особливості воєнних умов. Це може включати гнучкість у графіку занять, дистанційне навчання, підтримку віддаленого доступу до матеріалів та ресурсів, а також пристосування оцінювання до потреб студентів.

## **1.2. Специфіка психологічної мотивації навчальної діяльності студентів**

Мотивація людини є однією з детермінант її діяльності та поведінки в цілому. З огляду на те, що мотивація пов'язана з когнітивними процесами особистості, мотивація залишається важливою темою психологічних досліджень і сьогодні. Незважаючи на значний прогрес у цій галузі досліджень, діагностика та моніторинг мотивації людини та її спонукань у різних професійних та життєвих ситуаціях ще довго залишатимуться актуальними.

Загалом, мотивація – це складний феномен, який визначає поведінку людини і регулюється потребами, цінностями, цілями та ідеалами.

На думку дослідниці О. Яцишин, навчальна діяльність визначається не лише однією домінуючою мотивацією, а й множинними мотивами: «Мотивація учіння – це складна система, що постійно змінюється, яка включає в себе важливі загальні базові мотиви (в принципі, тісно пов'язані з головними життєвими цінностями) разом з багатьма іншими мотивами, які з'являються і зникають залежно від специфіки життєвої ситуації. У цьому різноманітті завжди неможливо розібратися самій особистості, і в її свідомості мотиви існують як неясні потяги, іноді зовсім не усвідомлювані» [45, с. 82].

У науковій літературі можна виділити три основні типи мотивів навчання: мотив набуття знань, прагнення до набуття знань, допитливість, мотив набуття професії, прагнення до набуття досвіду та формування професійно значущих кваліфікацій, мотив набуття диплома та прагнення до набуття диплома.

Мотиви навчання складаються з переліку мотивів, які постійно змінюються і встановлюють нові взаємозв'язки між собою. Навчальні мотиви тісно пов'язані з професійними мотивами. Професійна мотивація складається з факторів і процесів, які спонукають людину до вивчення майбутньої професії і часто є внутрішньою рушійною силою в розвитку професійної свідомості людини. Професійна мотивація формується в учнів під впливом факторів навколишнього середовища та завдяки заходам з професійної орієнтації та



професійного самовизначення, що проводяться школами, вищими навчальними закладами та професійними установами [1].

У своїй науковій статті дослідники Л. Антипова та Н. Стадульська виокремлює дві групи засобів формування мотивації студентів до навчання: 1) педагогічні – використання колективних, групових та індивідуальних форм навчання, створення ситуацій успіху, проблемний характер навчання, різноманітність та емоційне забарвлення навчального матеріалу, педагогічна практика, науково-дослідна робота, організація самостійної позааудиторної діяльності студентів, організація контролю та самоконтролю; 2) психологічні – використання стимулюючої діагностики для виявлення потенціалу студента у формуванні навчальної мотивації, оцінка її результатів та створення ситуацій успіху. В умовах університету психологічний тренінг є найбільш ефективним способом формування мотивації навчання студентів, яка виникає під час групової взаємодії через набуття, аналіз та переоцінку власного життєвого досвіду [1].

Під час професійної діяльності спрямованість мотивації зазнає різних змін залежно від ступеня прояву індивідуальної суб'єктності; як зазначає О. Ковальчук: «При переході на більш високий рівень суб'єктності змінюється вираженість і взаємодія мотивації професійної діяльності, а критеріями суб'єктності в цьому напрямі можуть бути ступінь взаємодії мотивації в сфері мотивації, ступінь дії. На рівні суб'єкта діяльності мотивація визначається потребою стати професіоналом, оволодіти професійною діяльністю. Загальновизнано, що «особистість реалізується в праці, а способом задоволення цієї потреби є вибір професії на основі системи цінностей, компетенцій, загальної та професійної спрямованості і бажання досягти успіху» [29, с. 136].

Цікаві дослідження були проведені науковцями, які вивчають професійну активність особистості. Так, В. Вілюнас вказує, що мотивація професійної діяльності залежить від психологічних особливостей професії, наприклад, мотиву престижу; Г. Балл зазначає, що мотиваційний компонент є центральним у професійній спрямованості людини [30, с. 136]. Дослідниця О. Кальчук до

мотиваційних функцій професійної діяльності людини відносить спонукання до визначення діяльності в професії, настанову на постановку цілей у професійній сфері та регуляцію, що характеризує ціннісну орієнтацію людини та основну мотивацію в професії [29].

У цій статті О. Ковальчук подає класифікацію видів професійної мотивації І. Васильєва «Адекватний тип мотивації – ціннісні орієнтації та мотивація повністю узгоджуються з реальною соціально значущою поведінкою особистості та відповідають морально-етичним вимогам професії. Ситуативний тип – вирішальний вплив на вибір професії мають зовнішні чинники. «Люди з такою мотивацією намагаються використовувати професію у власних цілях, які насправді не відповідають вимогам професії» [29, с. 137].

Таким чином, навчальний мотив складається з переліку мотивів, які постійно змінюються і встановлюють нові взаємозв'язки між собою. Навчальні мотиви тісно по'язані з професійними мотивами. Професійні мотиви складаються з факторів і процесів, які спонукають людину до вивчення майбутньої професії і часто є внутрішніми рушійними силами в розвитку професійної свідомості людини.

### **1.3. Проблема формування навчальних мотивів у студентської молоді**

У процесі становлення національної освітньої системи, заснованої на філософії гуманістичної освіти, перед українськими вищими навчальними закладами постають стратегічні, нетрадиційні, відповідальні та перспективні завдання, одним з яких є створення певних умов для розвитку пізнавальних здібностей майбутніх фахівців. Університети мають забезпечувати суспільство всебічно підготовленими фахівцями, які формують характер громадян Української держави, володіють глибокими загальнонауковими та професійними знаннями, стійкими вміннями та навичками, багатими загальнолюдськими та професійними цінностями, психологічно готовими до

реалізації себе як пізнавально-активних суб'єктів у професійній діяльності та повсякденних життєвих ситуаціях.

Для того, щоб глибоко і в повному обсязі оволодіти матеріалами університетської програми, необхідно постійно вдосконалювати знання, розвивати дослідницькі навички та активізувати пізнавальну діяльність. Сьогодні процес викладання у вищих навчальних закладах все більше орієнтується на підвищення самостійної діяльності студентів на основі активної навчально-пізнавальної діяльності.

Серйозної уваги потребує мотивація навчальної діяльності студентів, оскільки вона безпосередньо впливає на якість професійної підготовки та розвиток особистості фахівця.

Це питання широко висвітлено у працях В.К. Вілюнаса, М.В. Гамезо, М.І. Дьяченка, С.С. Занюка, О.В. Киричука, В.А. Роменця, С.Л. Рубінштейна та інших.

Так, С.Л. Рубінштейн приділяє особливу увагу розвитку мотивації учіння в онтогенезі за такими напрямками

- 1) Від несвідомого до свідомого;
- 2) Від опосередкованого до безпосереднього;
- 3) від того, що людина сприймає, до того, що вона створює тощо.

Загалом, на думку психологів, мотивацію до навчання потрібно формувати цілеспрямовано, а учасниками цього процесу мають бути сама людина, її соціальне оточення та організатори освітнього процесу. Це дуже відповідальний процес, адже навчання є потребою, а не формальною діяльністю, що здійснюється індивідами у формальних умовах.

За С.Л. Рубінштейном, навчання – це акт самотворення індивіда по відношенню до себе, своєї особистої історії та свого потенціалу як особистості. Навчання – це створення здатності індивіда реалізувати свій майбутній особистий і соціальний успіх, долю [39, с.276-278].

На думку С.Л. Рубінштейна, вона полягає в наступному:

1) Мотивація учіння виявляється у змісті та намірі оволодіти загальнолюдським досвідом дії у світі, досвідом пізнавально-перетворювального впливу на зовнішній, об'єктивний світ і внутрішній, суб'єктивний світ самого себе;

2) мотивація навчання є продуктом формування сенсу життя батьками, вчителями, соціальним оточенням і самою особистістю;

3) навчальна мотивація модифікується в процесі онтогенезу, причому змінюються не тільки зміст і компоненти навчальної мотивації, а й процесуальні, феноменологічні та мотиваційні характеристики;

4) мотивація учіння визначається, з одного боку, мотивацією набуття культурно-історичного досвіду, а з іншого – здатністю особистості до сприйняття та засвоєння цього досвіду, її пізнавальними можливостями, інтересами та здатністю до творчої діяльності

5) Мотивація учіння спрямована на формування в особистості досвіду пізнавально-перетворювальної діяльності у світі та саморозкриття себе як активної, продуктивної та успішної особистості в актах самотворення.

Н. Бухлова визначає цей тип навчальної мотивації як пізнавально-соціальний [12, с. 6] (див. рис. 1.2.).



Рис. 1.2. Мотиви навчання

Багато вчених (В.Г. Асєєв, С.Г. Вершловський, А.Г. Ковальов, І.Я. Лернер, С.Д. Смирнов, Д.М. Узнадзе та ін.) визначають мотивацію студентів у навчанні як пізнавальні, професійні, творчі досягнення, широкі соціально-колективістські та особистісні орієнтації (мотив індивідуального престижу, мотив збереження та підвищення статусу, мотив самореалізації, мотив самоствердження, матеріальний мотив).

М.В. Гамезо, В.С. Герасимова, Г.Г. Горелова та Л.М. Орлова розглядають мотивацію досягнення як важливий мотиваційний чинник ефективності навчальної діяльності студентів [20, с. 18]. На думку С.С. Занюка, мотивація досягнення – це власне прагнення людини досягти значних результатів та успіху в діяльності [30, с. 165]. Прагнення досягти успіху або високих результатів у діяльності саме свідчить про наявність у людини сильної мотивації досягнення. Для одних людей досягнення успіху в роботі є дуже важливим, а для інших – менш важливим.

Студенти з сильною мотивацією досягнення характеризуються тим, що:

- Одержимі досягненням своїх цілей;
- Їх не задовольняє результат;
- Що б вони не робили, вони намагаються зробити краще, ніж раніше;
- їхня головна мета в житті – пережити радість успіху в результаті досягнення високих результатів; вони не задоволені результатами своєї роботи; вони не задоволені результатами своєї роботи; вони не задоволені результатами своєї роботи; вони не задоволені своєю роботою;
- схильні ставити перед собою довгострокові цілі;
- незадоволений простими завданнями і легко досяжними цілями; незадоволений простими завданнями і легко досяжними цілями; незадоволений простими завданнями і легко досяжними цілями; незадоволений простими завданнями і легко досяжними цілями
- Отримує задоволення від роботи і досягає більшої кількості цілей (відчуває радість успіху).

Відомо, що успіх у роботі залежить не тільки від здібностей людини, але й від її бажання досягати поставлених цілей, цілеспрямованого та наполегливого прагнення до успіху (тобто мотивації досягнення). Виходячи з цього, С.С. Занюк пропонує наступну формулу успіху:

$$\text{УСПІШНІСТЬ} = Z + M_d + S,$$

де Z - здібності;

M<sub>d</sub> - мотивація досягнення;

S - ситуація (наприклад, сприятливі умови) [30, с. 166].

Ми вважаємо, що ця формула, хоча і є дуже загальною, дає можливість прогнозувати успішність діяльності. Визначивши силу (рівень) мотивації досягнення (тобто прагнення до успіху) людини, можна спрогнозувати її майбутню кар'єру.

Прагнення до успіху спонукає людей шукати ситуації, в яких вони можуть насолоджуватися успіхом. Оскільки навчальні ситуації (наприклад, формальні уроки, тести, іспити, дослідницька діяльність) містять багато можливостей досягти вищих рівнів, можна очікувати, що студенти з високою потребою в досягненні успіху отримуватимуть більше задоволення від навчання, докладатимуть більше зусиль у процесі навчання і досягатимуть вищих академічних успіхів.

Таким чином, як здібності, так і висока мотивація досягнення є важливими для успіху в діяльності. Немає нічого незвичайного в тому, що мотивовані учні, які не мають здібностей, з часом досягають кращих результатів у певній діяльності. Високомотивовані люди, як правило, працюють старанніше і, звичайно, прагнуть до успіху. З іншого боку, ті, хто недостатньо мотивований, часто вважають успіх непривабливим і неохоче докладають зусиль.

За прагненням до успіху криється бажання уникнути невдачі. На думку психологів, невдача не повинна бути справою везіння. Її причини слід шукати в особистісних факторах, слабкій мотивації, недостатній компетентності тощо [30, с. 199].

Дослідники вважають, що одним із факторів, які призводять до невдач, є не виправданий оптимізм у процесі прийняття рішень. Люди часто переоцінюють можливість досягнення своїх цілей. У такий спосіб суб'єкта мотивують до сміливих і ризикованих дій, але водночас заважають раціонально оцінювати можливості та об'єктивні умови. Врахування обставин – це не тільки аналіз того, що відбувається зараз, але й прогнозування можливих майбутніх ситуацій.

Ще один фактор пов'язаний з формуванням поведінки. Людина може добре розуміти ситуацію і вибрати найкращий варіант дій, але коли вона намагається його реалізувати, то зазнає невдачі з першої спроби. Успішна реалізація діяльності можлива лише за наявності «довготривалої мотивації», «наполегливості у виконанні програми чи плану» та «розумних витрат часу та енергії». В. Лісовський вважає, що придумати ідею і створити досконалу програму чи план – недостатні умови для успіху. На думку вченого, необхідна також певна мотиваційна напруга, що супроводжує реалізацію програми або плану [32, с. 103].

Студенти з вираженим прагненням уникнути невдачі, як правило, мають меншу потребу в поліпшенні отриманих результатів, віддають перевагу стандартним методам і бояться творчості. Прагнення уникнути невдачі лежить в основі виконання рутинних дій і догматичного дотримання інструкцій як в юності, так і в подальшому житті.

Студенти, які сильно мотивовані на уникнення невдач, характеризуються сильним почуттям невпевненості та неконструктивним ставленням до навчання (а не захисним ставленням до навчання). Як правило, такі студенти вчаться не для того, щоб досягти академічного успіху, а для того, щоб позбутися тривоги, пов'язаної з невдачами. Тому, як радять психологи, необхідно всіляко розвивати і виховувати прагнення до успіху. Прагнення до успіху не тільки сприяє стану задоволеності університетською освітою, має полегшуючий вплив на навчання і підвищує ефективність, наприклад, з точки зору скорочення часу, витраченого на досягнення навчальних цілей, але і в цілому позитивно впливає на розвиток особистості студентів, сприяє особистісному зростанню і спонукає їх до

визначення власного стилю життя і подальшої саме його реалізації, максимізуючи потенційні можливості в процесі діяльності [20, с. 19].

Спілкування відіграє важливу роль у молодіжному віці. Навчальна діяльність (особливо аудиторне навчання) відбувається в групах та серед однолітків. У цьому контексті фахівці (наприклад, Ю.М. Орлов, Н.Д. Творогова) підкреслюють важливість мотивації «приналежності». Належність – це бажання встановлювати або підтримувати стосунки з іншими, прагнення до встановлення контакту і спілкування з іншими [30, с. 28]. Сутність приналежності полягає в самоповазі у спілкуванні; на думку Г. Мюррея, спілкування, засноване на приналежності, - це спілкування, яке приносить задоволення людині, приваблює людину і подобається людині [16, с. 146].

Дослідження мотивації залучення студентів показали, що вона має значний вплив на результати навчання. Наприклад, оскільки спілкування (особливо інтенсивне) є основним споживачем енергії та часу, було виявлено, що студентам другого курсу з високим рівнем залученості складніше отримувати оцінки «відмінно», ніж студентам з низьким рівнем залученості. Однак на четвертому курсі студенти з високою активністю частіше отримували оцінки «відмінно», ніж студенти з низькою активністю. Це пояснюється тим, що старшокурсники вже опанували мистецтво спілкування, і активний процес комунікації допомагає, а не заважає студентам. Бар'єри на шляху реалізації потреби в приналежності можуть призвести до підвищення психологічного та емоційного стресу, тривоги, фрустрації та депресії. Таким чином, мотивоване потребою приналежності спілкування має значний вплив на навчальну діяльність, ускладнюючи або покращуючи її та приводячи до задоволеності навчанням.

У юнацькому віці продовжує інтенсивно розвиватися потреба самоствердження. Мотивація самоствердження (домінування) проявляється у прагненні людини впливати на інших, контролювати поведінку, бути авторитетною, переконувати. Вона проявляється в бажанні довести іншим свою правоту, взяти гору в конфлікті, нав'язати іншим свої погляди, уподобання, стиль, моду, методи вирішення проблем. У навчальній діяльності студентів таке



прагнення підвищує задоволеність навчанням, полегшує процес навчання та підвищує відповідальність за результати навчання. Домінуюча мотивація підвищує ефективність навчальної діяльності, особливо коли додається елемент змагання і поєднується з мотивацією досягнення.

Однією з адекватних мотивацій навчання студентів є пізнавальний інтерес. Вона проявляється в тому, що люди прагнуть розширити свій досвід і знання, впорядкувати їх, прагнуть бути компетентними, розвивати здатність маніпулювати інформацією і фактами за власним бажанням, намагаються зрозуміти природу проблем і питань, систематизувати свій досвід за допомогою розумових дій і формувати цілісну і раціональну картину світу. Пізнавальні потреби в поєднанні з мотивами досягнення мають сильний вплив на академічну успішність і створюють глибоке відчуття задоволення від навчання в університеті.

## **Висновок до розділу I**

Проведене теоретичне дослідження власне дозволяє зробити наступні висновки щодо теоретичної частини кваліфікаційної роботи

1. у сучасній психологічній науці мотивація розуміється як збудливий стимул, що має важливі взаємозв'язки з іншими категоріями особистості, насамперед з потягами. Мотиви особистості мають ширше значення і визначаються через сукупність символів, які стимулюють діяльність людини та вказують на процес формування мотивації. Таким чином, мотиви визначають поведінку, тобто орієнтації та діяльність людини. Загалом, мотиви є рушійною силою всіх видів людської діяльності. Одним із чинників, що сприяє успішному навчання та оволодінню професійною діяльністю, є спрямованість мотивації.

Мотивація особистості формується під впливом внутрішньої чи зовнішньої, біологічної чи соціальної, активності особистості (мотивація діяльності чи поведінки), типу поведінки чи діяльності (аморальна чи моральна),

ієрархії мотивації (актуальна чи потенційна), адекватності умов діяльності (адекватна чи неадекватна), суспільної значущості (егоїстична чи безкорислива), психічного здоров'я (нормальна чи патологічна) тощо.

2. мотиви навчання складаються з переліку мотивів, які постійно змінюються і встановлюють нові зв'язки між собою.

Дослідники виділяють три основні типи навчальної мотивації: мотивація здобуття знань – бажання отримати знання; допитливість; мотивація здобуття професії – бажання набути досвіду та розвинути професійно важливі кваліфікації; мотивація здобуття диплому - бажання отримати диплом.

Загалом можна виділити дві групи мотивів навчання студентів: 1) педагогічні, що створюють групове навчання, колективне навчання, індивідуальне навчання, створення успішного досвіду, проблемне навчання, різноманітність та емоційне забарвлення навчального матеріалу, навчальна практика, наукові дослідження, організація добровільної позааудиторної діяльності студентів, організація управління та самоуправління; 2) психологічні, що використовують стимулюючу діагностику для визначення потенціалу студента у формуванні навчальних мотивів, оцінювання їх результатів, створення ситуацій психологічного консультування та психологічної корекції.

3) Багато дослідників стверджують, що мотивація є детермінантою успішності навчання. Однак потрібно пам'ятати, що мотивація сама по собі є лише основою для розвитку студентів, оскільки успіх залежить від реалізації мотивації. Варто також зазначити, що початкова мотивація може змінюватися від курсу до курсу.

Цікаві результати вивчення мотивації навчальної діяльності як фактора успіху були отримані в дослідженні Т. Гордєєвої. Авторка виділила три основні типи мотивації: внутрішню, автономну та контролюючу. Внутрішня мотивація має три види: мотивація досягнення, мотивація компетентності та пізнавальна мотивація (остання пов'язана з навчальною діяльністю, інші види – із задоволенням від процесу її здійснення). При автономній мотивації людина відчуває, що вона є джерелом діяльності, яку виконує, і сама мотивує себе до її

виконання. Тому існує два основних підтипи автономної мотивації: ті, що сприяють задоволенню потреби в повазі, і ті, що її гальмують. Контрольована мотивація – це результат неефективних форм взаємодії з іншими шляхом контролю над процесом навчання.

Контролюючи процес навчання, прагнення до автономії та поваги пригнічується. У цьому типі мотивації стимул до дії походить від інших людей та неефективних стосунків з ними. Виходячи з цього, можна виділити два основних підтипи цього типу мотивації: 1) пригнічення потреби в повазі і 2) відносно задоволення потреби в повазі, при якому пригнічується лише потреба в автономії, що призводить до характеристики сорому і провини як основних регуляторів активності.

## **РОЗДІЛ II. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

### **2.1. Характеристика вибірки досліджуваних та етапів експериментального дослідження**

Метою нашого дослідження було встановити провідні мотиви навчальної діяльності студентів в умовах воєнного стану. Також ми висували гіпотезу, що в умовах воєнного стану в сучасних студентів головними мотивами навчальної діяльності виступають мотиви досягнення успіху, особистісного престижу, а також професійні та пізнавальні мотиви.

Теоретичні дослідження показали, що мотивація до навчання є необхідною і важливою для успішної реалізації освітнього процесу. Відсутність мотивації до навчання призводить до низької академічної успішності та часто заважає оволодіти обраною професією. Важливим питанням у вивченні мотивації як чинника індивідуального успіху є пріоритетність тих чи інших видів мотивації для успішної навчальної діяльності.

Наше дослідження ми провели на базі Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя з студентами факультету економіки та менеджменту спеціальності психологія. В дослідженні взяло участь 34 студенти.

З метою визначення змісту та власне психологічних особливостей навчальної мотивації саме студентів у процесі професійної підготовки було проведено дослідження з застосуванням методики дослідження мотивації навчання у ВНЗ автора Т.І. Ільїна; та методики вивчення мотивації навчальної діяльності власне студентів авторів А.А. Реана та В.А. Якуніна та методів статистичної обробки даних.

В емпіричній частині цього дослідження були використані наступні діагностичні інструменти (див. табл. 2.1.)

**Діагностичний комплекс експериментального дослідження**

№	Метод	Мета методики та основні показники
1.	Методика «Вивчення мотивів учбової діяльності студентів» (А. Реана, В. Якуніна)	Спрямована на виявлення домінуючих мотивів учбової діяльності студентів. Список мотивів за методикою: стати висококваліфікованим спеціалістом; отримати диплом; успішно продовжити навчання на наступних курсах; успішно навчатися, здавати екзамени на «добре» і «відмінно»; постійно отримувати стипендію; отримати глибокі і стійкі знання; бути постійно готовим до занять; не запустити вивчення предметів учбового циклу; не відставати від однокурсників; забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності; виконувати педагогічні вимоги; досягти поваги викладачів; бути прикладом для однокурсників; досягти схвалення батьків і оточуючих; уникати осудження і покарання за погане навчання; отримати інтелектуальне задоволення.
2.	Методика для діагностики навчальної мотивації студентів (А.Реан і В. Якунін, модифікація Н. Бадмаєва)	Призначена для визначення домінуючої навчальної мотивації студентів. Основні групи мотивів за методикою: комунікативні мотиви; мотиви запобігання; мотиви престижу; професійні мотиви; мотиви творчої самореалізації; учбовопізнавальні мотиви; соціальні мотиви.
3.	Методика «Вивчення мотивації навчання у виші» (Т. Ільїна)	Методика дозволяє вивчити структуру мотивації навчання у виші. Диференціація відповідей здійснюється за трьома шкалами: «набуття знань», «оволодіння професією», «отримання диплому».

Дослідження проводилося у два етапи. На першому етапі студентам було запропоновано відповісти на запитання «Як вивчати мотивацію навчання у ВНЗ (Т.І. Ільїна)» та «Дослідження мотивації навчальної діяльності студентів власне (А.А. Реан, В.А. Якунін)» і записати свої асоціації із запропонованими словами-стимулами. На другому етапі в кожній групі було визначено 10 найбільш часто вживаних асоціацій. Бланки, на яких були записані асоціації, повторно сортувалися

досліджуваними. Дослідження відповідало основним вимогам професійної етики (відсутність шкідливого впливу на студентів). Згода на участь була отримана в усній формі, дослідник дотримувався принципу конфіденційності.

## **2.2. Характеристика основних методик дослідження**

При створенні методики «Бажання навчатися у ВНЗ» Т.І. Ільїна використала низку інших методів. Вона має три шкали: «отримання знань» (бажання отримати знання, допитливість), «спеціалізація за фахом» (бажання отримати професійні знання та отримати важливу професійну кваліфікацію) та «отримання диплому» (бажання отримати диплом при формальному отриманні знань). Для того, щоб замаскувати анкету, автори методології включили до неї деякі довідкові твердження, які далі не оброблялися.

Методика спрямована на виявлення прагнення до знань, допитливості, спрямованості на здобуття професійних знань та формування особистісних якостей, що мають професійне значення, а також спрямованості на здобуття зовнішніх та формальних знань. Опитувальник містить 50 тверджень, що формують три шкали: мотивація до здобуття знань, мотивація до здобуття майбутньої професії та мотивація до отримання диплому. Інструкція: будь ласка, позначте Вашу згоду з наступними твердженнями знаком «+», а незгоду – знаком «-». Обробка результатів. Шкала «набуття знань»; шкала «оволодіння професією»; а також шкалу «отримання диплома».

Наступною ми застосували методику «Вивчення власне мотивів навчальної діяльності саме студентів» А.А. Реана, В.А. Якуніна. Мета тесту: проаналізувати мотиви навчальної діяльності студентів. Студентам давалась така інструкція до тесту: Перед вами знаходиться список мотивів, якими керуються люди під час навчання. Виберіть з цього всього списку п'ять мотивів, які є найбільш важливими для вас. Далі відбувалась обробка результатів тесту наступним чином, для кожного студента робиться якісний аналіз основних

мотивів навчання. Визначається частота вибору тих чи інших мотивів для всієї вибірки.

### 2.3. Аналіз отриманих результатів

Дослідження мотивації навчання проводилося за допомогою наступних методик: «Мотивація студентів до навчання» (А. Реан) та «Діагностика мотивації студентів до навчання» (А. Реан і В. Якуніна в модифікації Н. Бадмаєва), «Вивчення мотивації саме до навчання у ВНЗ» (Т. Ільїна).

У таблиці 2.2 представлено результати дослідження основних мотивацій студентів.

Таблиця 2.2.

#### Результати дослідження мотивів навчальної діяльності студентів

Рангове місце	Мотиви учбової діяльності
1	Бути прикладом для однокурсників; отримати інтелектуальне задоволення
2	Бути постійно готовим до занять; не відставити від однокурсників
3	Досягти схвалення батьків і оточуючих; виконувати педагогічні вимоги; не запустити вивчення предметів учбового циклу
4	Отримати глибокі і стійкі знання.
5	Уникати осудження і покарання за погане навчання; успішно навчатися, здавати екзамени на «добре» і «відмінно».
6	Постійно отримувати стипендію; досягти поваги викладачів; успішно продовжити навчання на наступних курсах.
7	Забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності; стати висококваліфікованим спеціалістом; отримати диплом.

Згідно з таблицею, найважливішими мотивами для студентів (7 балів) є: досягти успіху в майбутній професійній діяльності, стати висококваліфікованим фахівцем та отримати диплом. Також важливими були визнані такі мотиви:

отримувати стипендію, бути шанованим викладачами та успішно продовжити навчання на наступному курсі (6 балів).

Цей результат може свідчити власне про те, що студенти дбають про свій професійний розвиток для того, щоб поглиблено вивчати фахові дисципліни та отримати диплом. Однак важливо зазначити, що їхня мотивація не пов'язана з академічною успішністю, і вони не дбають про те, щоб (оцінюється 1 балом) отримувати інтелектуальне задоволення від навчання, бути прикладом для наслідування для своїх однолітків, завжди бути в змозі відвідувати заняття і не відставати від своїх однолітків. Це може бути ознакою «здорового» почуття конкуренції, яке не переймається академічною успішністю однокласників.

Більшість студентів прагнуть стати експертами, бути шанованими викладачами та отримувати стипендії і не мотивовані навчатися як засіб професійного розвитку. Це пов'язано власне з тим, що їхня мотивація до навчання є суперечливою, оскільки бажання стати експертом у професії передбачає мотивацію працювати і добре вчитися, а також отримувати матеріальну винагороду за наполегливість та успіх.

У таблиці 2.3 наведено результати опитування щодо домінуючих мотивів навчання серед студентів.

Таблиця 2.3.

#### **Результати дослідження мотивації навчання студентів**

<b>Вид мотивації навчання</b>	<b>Середній показник</b>
Комунікативна	3,7
Запобігання невдачам	4,2
Престиж	4,7
Професійна	4,2
Творча самореалізація	3,5
Навчально-пізнавальна	3,8
Соціальна	2,8

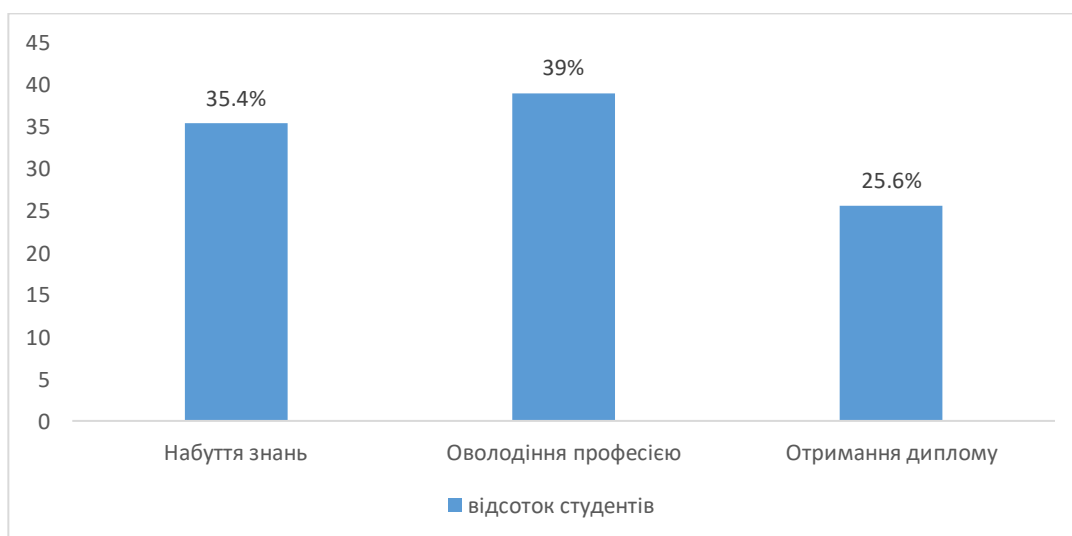


Аналіз результатів показує, що домінуючими мотивами навчання для студентів першого курсу є: мотивація престижу (4,7), мотивація уникнення невдач (4,2) та професійна мотивація (4,2).

Загалом можна сказати, що студенти мають професійну мотивацію, намагаються запобігти невдачі та керуються мотивом престижу. Однак слід зазначити, що навчально-пізнавальні мотиви та мотив творчої самореалізації не є значущими для студентів. Така ситуація свідчить про те, що студенти хочуть мати професію, але не докладають для цього зусиль, що призводить до незадоволеності професією та внутрішніх конфліктів.

Ці результати підтверджують попередні висновки, оскільки було виявлено, що студенти ВНЗ не мотивовані на здобуття професії та успішність у навчанні. Така мотиваційна тенденція може бути конфліктною для їхньої особистості, оскільки не сприяє досягненню основної мотивації – навчанню.

За допомогою методики «Мотивація до навчально-дослідницької роботи в університеті» (Т. Ільїна) були отримані наступні результати, рис. 2.1.



*Рис. 2.1. Результати дослідження мотивації навчання студентів*

За отриманими результатами встановлено, що у більшості студентів (39%) домінує навчальна мотивація – оволодіння професією, у 35,4% домінує мотивація – набуття знань, у 25,6% мотивація – отримання диплому.

Отже, більшість студентів (39%) мають орієнтацію на оволодіння професією, схожі результати були отримані за попередніми методиками дослідження. Можемо стверджувати, що більшість досліджуваних свідомо обрали професію, оскільки реалізують потребу в оволодінні зазначеним видом діяльності. Така мотивація вказує на розвинену міру усвідомлення обраної професії, як зазначає М. Коць: «мотивація оволодіння професією формується в людини по мірі усвідомлення власне нею суспільної важливості особисто обраної діяльності і саме правильної оцінки своїх індивідуальних вмінь та здібностей» [27, С. 57].

Значна кількість студентів (35,4%) володіє мотивацією – набуття знань. Це свідчить про те, що такі студенти мають внутрішню мотивацію, що характеризує їх прагнення до придбання знань та допитливість.

Найменший відсоток студентів – 25,6% мають бажання лише отримати диплом. Така мотивація характеризує зовнішній аспект мотиваційної спрямованості.

Отже, результати дослідження мотивації навчання та мотивів учбової діяльності студентів свідчить про наступне: для більшості студентів домінуючими мотивами учбової діяльності є – забезпечення успішності власне майбутньої професійної діяльності; вирости до висококваліфікованого спеціаліста; отримати диплом; оволодіти професією та отримати знання. Домінуючими мотивами навчання студентів першого курсу: є мотив престижу, мотиви запобігання невдач та професійні мотиви.

## **Висновок до розділу II**

Емпірично визначено мотиваційні тенденції та мотиви учбової діяльності студентів:

- за отриманими результатами встановлено, що максимальне значення для студентів мають такі мотиви: забезпечення успішності своєї майбутньої

професійної діяльності, стати висококваліфікованим спеціалістом та отримати диплом. Важливе значення для них мають також мотиви – постійно отримувати стипендію, досягти повагу викладачів та успішно продовжувати навчання на наступних курсах. Дані результати можуть свідчити про те, що для студентів має важливе значення їх професійне становлення, оскільки вони прагнуть стати висококваліфікованими спеціалістами та отримати диплом. Але слід вказати, що їх мотиви не пов'язані з успішністю навчання, для них не мають значення такі мотиви, як отримання інтелектуального задоволення від навчання, бути прикладом для однокурсників, бути готовим постійно до занять, не відставати від однокурсників. Це може вказувати на відчутність «здорової» конкуренції, оскільки успішність серед однокурсників для них не важлива;

- домінуючими мотивами навчання студентів першого курсу: є мотив престижу, мотиви запобігання невдач та професійні мотиви. У цілому можна говорити, що студенти мають професійну мотивацію, прагнуть запобігати невдачам та керуються мотивами престижу. Та слід відмітити, що навчально-пізнавальна мотивація, творча самореалізація не виявилися значимими для студентів. Це вказує на те, що вони прагнуть отримати професію та не прикладають до цього зусиль, що може призводити до незадоволення професією або внутрішньо-особистісного конфлікту.

## **РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З КОРЕКЦІЇ МОТИВАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ**

### **3.1. Програма корекції мотиваційної сфери студентів**

Оскільки мотивація є центральною складовою успішності діяльності, зокрема навчальної, то ми запропонували програму розвитку мотиваційної сфери студента. Адже, в умовах воєнного стану важливим освітнім завданням є зберегти бажання навчатися, здобувати освіту, планувати професійний розвиток для реалізації особистості та для розвитку держави. Метою програми є підвищення рівня мотивації в навчальному процесі, який пов'язаний з актуалізацією життєвих намірів, бажанням професійної самореалізації, підтримка активності особистості та її ініціативи, формування активної життєвої ролі, спрямування студента на комунікацію та успішні справи.

У нашій програмі використовується тренінг, який включає дві складові:

- 1) соціально-психологічне навчання з питань особистісного росту;
- 2) тренінг мотивації навчальної діяльності студентів.

1. Соціально-психологічне навчання або тренінг з питань особистісного росту (див. додаток В)

Важливими цілями соціально-психологічного навчання стосовно особистісного росту стали:

- сприяти пізнанню та самопізнанню студента в комунікативному процесі, презентації себе, розпізнати власні почуття та переживання;
- активізувати механізм соціально-психологічної адаптації особистості, сигналізуючи про інтерперсональні стосунки, які виникають в контексті спілкування у тренінговій групі;
- підтримувати ініціативу, прогресивні зміни стосовно духовного росту особистості та позитивних змін в процесі тренінгових занять з тією метою, щоб

учасники тренінгу відчули власний внутрішній потенціал, оптимальний рівень працездатності, здатність відновлюватися, і переживати відчуття благополуччя;

- активність тренінгової групи, тобто забезпечення групової динаміки, яка має ґрунтуватися на основних трьох положеннях, невідповідність яких негативно впливає на функціонування групи:

1. Згуртованість, яка ґрунтується на взаємному позитивному ставленні учасників групи один до одного. Згуртованість навчальної групи має місце тоді, коли особистість реалізовує свої потреби в груповому контексті; чи цілі тренінгової групи співпадають з намірами особистості; чи особистість відчуває користь від персональної участі в групі.

2. Відсутність напруги, оскільки даний стан обумовлений тим, що при реалізації особистих потреб кожен учасник повинен враховувати потреби інших. Агресивні стани, які можуть в конкретному випадку виникати, не повинні бути подавлені, а, навпаки, обговорені в групі. Якщо виникає в когось надмірна напруга в групі, то слід забезпечити правило “стоп”, тобто припинення участі в тренінгу. Негативним моментом є як надмірна напруга, так і її відсутність. В подібних випадках група не розвивається і може бути неефективною.

3. Проекція полягає в тому, що кожен учасник тренінгової групи може свідомо чи несвідомо наділяти своїми неусвідомленими почуттями, переживаннями інших членів групи. У такому випадку інколи виникають хибні трактування, узагальнення, переноси власних проблем на оточення, усвідомлення наявного досвіду за принципом, аналогічним в минулому. Проекції символічно демонструють проблеми особистості і тренінгова група повинна їх брати до уваги та обговорення.

Тривалість тренінгу становить 8 занять по 1,5 години кожне.

## 2. Тренінг розвитку мотивації навчальної діяльності студентів

Метою тренінгу стосовно розвитку рівня мотивації навчання студентів є: підвищення рівня мотивації навчання, формування та розвиток активних

життєвих ролей та позицій, зорієнтованість особистості студента на взаємостосунки.

Тривалість тренінгу стосовно розвитку рівня мотивації навчальної діяльності студентів: 4 сеанси по 2 години кожен.

Тривалість сеансів може бути змінною залежно від міри зацікавленості учасників та наявності у них проблем мотивації до навчання.

Учасниками тренінгу можуть бути студенти молодших курсів вищих закладів.

Форми проведення розвивальних занять: проблемні задачі, дискусії, вправи з обговоренням результатів їх реалізації, інтерактивне спілкування учасників Т-груп.

У запропонованому тренінговому форматі використовуються різні види участі, які сприяють формуванню зовнішньої та внутрішньої мотивації учіння та навчання студентів молодших курсів.

Для прикладу пропонуємо декілька видів роботи:

1. Групова дискусія “Чи можливо силою думки впливати на життєві події?”[23].

Тренер пропонує для аналізу та роздумів наступну думку:

“У сучасних езотеричних підходах висловлюється думка: наші мрії і думки реалізуються з високою інтенсивністю, тобто матеріалізуються. Тому вагоме значення мають власні внутрішні запити та наміри. Керуючись персональним життєвим досвідом, люди іноді не наважуються думати “про велике” (блискучу кар’єру, професійні успіхи та досягнення, багатство), а прагнуть малого, мати роботу, заробляти на життя, триматися на плаву. Виявляється, це помилковий шлях: таким способом ми “витрачаємо” свої життєві сили на дрібниці та буденне.

До прикладу, на даному етапі ви не маєте вищої освіти і міркуєте: “треба отримати диплом, а далі буде видно”. Але, далі маючи диплом, людина розуміє, що цього недостатньо, потрібно знайти гарну роботу . І тільки тоді стає зрозуміло, що втрачено багато можливостей та часу стосовно власної реалізації та бажаного місця роботи. Виникає питання “Чому?”. А відповідь очевидна, ви

не використали свого навчального часу заради реалізації в професії і не мали амбітних планів.

Висновок: людина, яка по мінімуму бажає, програє в часовому вимірі, енергетичних витратах, досягненнях. Слід утвердити думку, що виграє той, хто одразу ставить максимально високі цілі! Тому, теза “мрій, прагни більшого, по максимуму” має бути робочою!

## 2. Вправа “Моя майбутня особистісна та професійна самореалізація”

Ведучий: Уявімо ситуацію, що впродовж наступних 10-15 років ваші життєві події проходять відповідно найкращих побажань та очікувань.

Далі уявіть себе через 10 років. А далі дайте відповідь на наступні запитання:

- Скільки ви маєте років?
- Опишіть свій вигляд
- Місце роботи і ким працюєте?
- Опишіть свої професійні якості.
- Які ваші професійні вміння та навички?
- Яка ваша роль в організації, в якій працюєте?
- Скільки ви заробляєте?
- Які маєте плани на майбутнє?

Потім відбувається обговорення уявлених подій та образів. Варто намагатися бути конкретним та чітким.

## 3. Вправа “Життєво-важливі цілі”

Матеріали: бланки і ручки.

Бланк для виконання вправи “Життєво-важливі цілі”

Мої особисті життєві цілі	Оцінка цілей	Найважливіші цілі, значимі події

Ведучий: Спробуйте розслабитися і перестати думати. Відчуйте легкість, прохолоду і приємну порожнечу в голові. Не докладайте жодних зусиль, просто спостерігайте за собою зсередини. Тепер запитайте себе: «Чого я хочу в цьому житті? Що для мене найважливіше? Які мої цілі?» Не намагайтеся знайти відповідь, просто робіть все, що спадає на думку. Запишіть їх одразу, без осуду. Не думайте про це. Тоді відповіді придуть до вас самі собою. Записуйте всі відповіді, які спадають на думку.

Потім учасників просять переглянути те, що вони написали, і записати важливість цієї мети в другій колонці бланка (за 10-бальною шкалою) та відтворити попередню ситуацію. Важливо написати першу цифру, яка спадає на думку, не замислюючись.

Потім у третій колонці впишіть три цілі з найбільшою кількістю балів.

#### 4) Вправа «Складіть план досягнення своїх цілей» [23].

Процедура виконання вправи складається з декількох етапів роботи над задалегідь визначеними цілями наступним чином:

1. учасник тренінгу визначає підцілі або етапи, необхідні для досягнення головної мети, залежно від його/її сприйняття (наприклад, якщо головна мета – стати визнаним юристом, то підцілями можуть бути отримання юридичної освіти, досягнення необхідного рівня компетентності тощо)

2. учасники визначають конкретні можливості для досягнення головної мети (наприклад, вступ до університету, робота з професійною літературою, отримання додаткових знань, юридична практика тощо).

3. якщо можливості обмежені і недостатні для досягнення головної мети, учасник визначає інші шляхи досягнення мети на додаток до наявних можливостей

4. потім визначити людей, які можуть допомогти і сприяти досягненню мети або підцілі на даному етапі. Необхідно також продумати, як ці люди можуть бути зацікавлені та погодитися на допомогу.



5. визначити часові рамки, в межах яких учасники тренінгу можуть реально досягти того, що вони запланували. Потім їх просять подумати про те, як вони можуть збільшити швидкість, з якою вони можуть реалізувати заплановане.

Під час цієї вправи розставляються пріоритети, встановлюється ієрархія бажань і планів, визначаються думки про найближче майбутнє.

#### 5. вправа «адаптація до успіху»

Обладнання: музика.

Хід вправи: Ведучий пропонує всім учасникам заплющити очі, розслабитися та уявити себе на пляжі.

«Я бачу хвилі, що розбиваються об берег, великі, сильні хвилі, які супроводжуються штормом. Ви відчуваєте комфорт і силу океанських хвиль. Ви вдихаєте свіже повітря і відчуваєте себе повним сил і енергії. Водночас ви відчуваєте невиразне почуття радості.

Ви знаєте, що успіх зовсім близько. Успіх – твій.

Вам доведеться багато працювати і долати труднощі. Тим не менш, ви щасливі від того, що ви на шляху до успіху. Ви його досягнете. Відчуйте ще раз подих успіху, вашого успіху. Відчуйте знову почуття радості, впевненості та сили».

#### 1. вправа «Минулі успіхи»

Мета: використовувати позитивні емоції, які пов'язані саме з минулими досягненнями, для створення нових мотиваційних установок.

Завдання

1. подумайте про час у вашому житті, коли ви пережили великий успіх. Закрийте тепер очі і уявіть себе. Намалюйте в уяві картинку. Зверніть увагу на розмір, також точність і якість картини, на рухи, звуки та емоції, які її складають або супроводжують.

2. далі подумайте про мету, якої ви хочете досягти. Чітко уявіть її. Прокрутіть в уяві образ досягнення своєї мети.

3. помістіть цей образ у своїй уяві туди, де був попередній. Ваше завдання – накласти ці два образи один на одного. Відчуйте радість і задоволення від майбутнього успішного виконання завдання (досягнення мети), власне як ви відчували в минулому.

2. вправа «Придумай гасло».

Мета: Кожна людина має свої певні принципи, яких вона намагається дотримуватися і якими керується у своїй поведінці. Кожна людина діє відповідно до власних внутрішніх установок і переконань та керується певними девізами. Наприклад, цілеспрямована і наполеглива людина може керуватися такими принципами, як «Я зроблю все, що потрібно». Впевнену в собі людину може заохочувати гасло: «Я можу це зробити, ніщо не завадить»: «Я можу це зробити, мене ніщо не зупинить». Або ж їх можна заохочувати гаслами на кшталт: «Перемагає той, хто думає і працює».

В принципі, внутрішні принципи формуються під впливом інших людей. Однак можна свідомо формувати певні принципи і власне переконання, які допоможуть вам досягти поставлених цілей (працювати над собою в процесі особистісного розвитку). Цього легко досягти, обравши собі девіз, поступово знайомлячись з ним і діючи відповідно до його змісту. Розвиток позитивного мислення відповідно до нової внутрішньої установки змінює мотиваційний механізм. Загальновідомо, що люди поводяться відповідно до того, про що вони думають (думки та ідеї визначають ставлення, і вони поводяться відповідно).

Завдання.

1. уявіть, що ви високомотивована людина, яка хоче досягти великого успіху. Придумайте девіз, який буде вести вас до досягнення вашої мети. Це має бути те, що вам подобається, те, що допомагає долати труднощі чи проблеми, те, що спонукає вас до наполегливої праці.

2. виберіть кілька варіантів гасла і, нарешті, найкращий. У вас також повинні бути варіанти гасла, які відображатимуть різні аспекти вашої мотивації до успіху. Варіант 1: Розвивати наполегливість і здатність долати виклики та

перешкоди. Варіант 2: Розвивати цілеспрямованість, тобто докладати організованих зусиль для досягнення цілей. Варіант 3: Бути впевненим у собі; Варіант 4: Бути готовим розвивати та вдосконалювати свої навички.

3. напишіть гасло на табличці. Виберіть відповідні кольори та символи. Прикріпіть його на робочому столі (або на стіні), де ви завжди зможете його бачити.

4. час від часу змінюйте формулювання (щоб забезпечити різноманітність та уникнути механічного враження). Переформулювання слогану також має певний ефект. 4. знайдіть чотири варіанти слогану, які по-різному виражають ідею (чотири варіації).

5. На окремому аркуші паперу напишіть історію на тему, пов'язану зі слоганом. Уявіть ситуацію якомога чіткіше і висловіть своє ставлення та почуття.

3. вправа «Побудова позитивного образу себе» [33]. Почуття безпорадності та низької самооцінки часто є наслідком негативного самосприйняття. Таке уявлення про себе негативно впливає на мотивацію та продуктивність.

Коли люди відчувають себе безпорадними в якійсь діяльності, вони часто перестають намагатися і стають демотивованими. Якщо ви впевнені в собі, ви будете зовсім по-іншому ставитися до діяльності.

Завдання включають в себе.

1. подумай і запиши свої особистісні риси, які допоможуть тобі в роботі (навчанні) і в житті (5 варіантів)

2. Подумайте і запишіть свої історії успіху (5 варіантів). Подумайте, які ваші риси (таланти) привели вас до цих успіхів.

3. подумайте про перспективи, можливості та методи розвитку певних компетенцій/навичок, які є важливими для вашої роботи. Завжди є місце для вдосконалення, а розуміння методів і прийомів розвитку може значно підвищити мотивацію.

4. пригадайте і запишіть (3 варіанти) позитивні слова або слова вдячності від друзів, батьків, вчителів, начальства тощо. Як вони вплинули на вашу мотивацію?

5. оберіть людину з низькою самооцінкою, яка допомогла вам розвинути позитивне уявлення про себе. Подумайте про позитивні якості та характеристики цієї людини. На основі цього подумайте і напишіть, як ви могли б підтримати і підбадьорити людину, яка незадоволена своєю роботою, і допомогти їй розвинути позитивне уявлення про себе.

6. проаналізуйте, як і в який спосіб ви можете покращити свою роботу, подумайте про перспективи та можливості розвитку. Ви можете відкрити для себе багато нового, що не тільки змінить вас, але й допоможе іншим (особливо в майбутньому професійному житті). Усвідомлення можливостей і перспектив розвитку не тільки підвищує мотивацію, але й підвищує самооцінку та сприяє позитивному самосприйняттю. Запишіть шість варіантів: один для розвитку своєї роботи, один для покращення своєї роботи, один для підвищення самооцінки та позитивного самосприйняття.

7. Подумайте, що ви зробили останнім часом, щоб покращити свою роботу. Ця діяльність в цілому може не бути успішною, але ви завжди можете знайти позитивні зміни в окремих компонентах. Подумайте, як ви можете розвинути ці маленькі успіхи. Запишіть шість варіантів для кожної з малих і великих змін.

8. подумайте, як ви можете організувати свою діяльність так, щоб навіть невеликі зміни можна було зафіксувати та проаналізувати. Визначте п'ять елементів (сфер), які ви плануєте покращити, та проаналізуйте, як ви будете фіксувати навіть невеликі зміни (як ви будете відслідковувати, чи покращилися вони)

9. запишіть все хороше, що ви можете сказати про себе;

10. знайдіть і запишіть фрази (наприклад, короткі промови, самонавіювання), які допоможуть вам підтримувати позитивну самооцінку і досягти більшого успіху.

### **3.2. Рекомендації для організації навчальної, виховної та наукової роботи зі студентами**

Система рекомендацій базується на основних явищах, що характеризують мотиваційні особливості саме студентів технічних і гуманітарних спеціальностей, зокрема:

- Важливі особливості мотиваційної структури студентів різних спеціалізацій (вузькосімейна мотивація студентів технічних спеціальностей, професійна мотивація студентів гуманітарних спеціальностей);
- уточнення мотиваційної структури студентів першого курсу, які пройшли курсову підготовку;
- затримка розвитку навчальної мотивації неуспішних студентів;
- Феномен «мотиваційного вигорання» в успішних аспірантів.

Проблема полягає саме в тому, що значна частина успішних студентів технічних дисциплін мотивована до успішного навчання вузькими сімейними мотивами (тобто відповідати батьківським очікуванням, подобатися батькам, виконувати батьківські настанови, тобто інтерпретувати батьківські установки). Іншими словами, це мотивація, яка є абсолютно зовнішньою по відношенню до студента і стає виснажливою в міру його дорослішання і віддалення від батьківської сім'ї. Такі студенти мають «дитячу» мотивацію протягом тривалого часу і, як правило, кураторські впливи спрямовані на активізацію цього джерела (листи додому, телефонні дзвінки батькам, апеляції до сімейних цінностей, почуття провини). З часом ця мотивація втрачає свою функцію і має бути замінена більш зрілою соціальною або професійною мотивацією. Таким чином, особистісне джерело мотивації до навчання не тільки не використовується, але й працює проти вектору академічних досягнень. Це ставить питання про ієрархію власне цінностей та підпорядкованість дитячих цінностей цінностям зрілим. Психологічний аналіз певних особливостей структури та функціонування мотивації навчання студентів дозволив нам сформулювати наступні рекомендації щодо організації саме навчальної та науково-педагогічної

діяльності зі студентами: 1. будувати навчальний процес на принципах змагальності, усвідомлення роботи та «наближення до життя». Це допоможе замінити вузьку сімейну мотивацію, яка втрачає своє значення на завершальних етапах навчання, широкою соціальною мотивацією. Реалізувати цей принцип можна шляхом залучення студентів до участі в конкурсних проектах та студентських наукових конференціях.

Розробка моделей аерокосмічної техніки та їх випробування на виставках, що може призвести до обов'язкового заохочення (соціальне - призи, грамоти, освітнє - пільги або матеріали для вступу до п'ятого класу). Основним чинником, що призводить до виснаження первинної мотивації, є власне відсутність зв'язку між вищою освітою та майбутньою професійною діяльністю, а отже, і реаліями життя, а також відсутність професійної мотивації, яка б підтримувала навчальну діяльність випускників. Можливість побачити свої освітні та практичні досягнення, втілені в певному виді діяльності або сфері, наближає студентів до усвідомлення цінності навчання в університеті, викликає «нарцисичне задоволення» («я на щось заслуговую») та відтворює цінність і сенс вищої освіти. Отаким чином, створення стимулів для заохочення конкуренції та боротьби за успіх також сприяє формуванню широкої саме соціальної мотивації до навчання; та 2) організація також індивідуальних форм спілкування між викладачами та студентами в освітньому процесі. Важливість аудиторної роботи та індивідуальних зустрічей не відповідає концепції Болонського процесу, де основне навантаження припадає на самостійне навчання, а викладач не є таким суб'єктом, а перетворюється на постачальника інформації, що знайшло відображення в новому терміні «тьютор». На думку А. У. Хараша [35], текст як знакова система містить у собі зміст особистої позиції викладача, з якою саме стикається студент. При цьому акцентується увага на зміні упереджених уявлень про процеси передачі та отримання знань у системі «викладач-студент». Ця потреба визначається тим, що відправною точкою будь-якого комунікативного впливу є міжособистісний контакт між комунікатором і реципієнтом, який розвивається за логікою власне суб'єкт-суб'єктної взаємодії. А викладач як

постачальник інформації повідомляє матеріал у вигляді «тексту», тобто низки знаків, «мовного продукту», і подає його в певній послідовності. Тексти можуть бути відкритими (персоналізованими), коли комунікатор свідомо відкривається реципієнту, розкривається і «презентує» свою особистість, унікальні аспекти індивідуальності та особливості свого буття. Тексти також можуть бути закритими (деперсоналізованими), коли міжособистісні стосунки в процесі навчання усуваються, а навчальний матеріал значною мірою деперсоналізується, зводиться до рівня «голих» знань, які не мають втілення в реальності. Особиста зустріч з передавачем знань (викладачем і студентом) перетворює «текст» власне на «живе повідомлення», в якому, саме з одного боку, презентується текст, а з іншого – передавач презентує себе і мимоволі розкриває основні риси своєї «духовної особистості». На думку А. У. Хараша [35], кожне повідомлення – це повідомлення про самого комунікатора, тобто про його особистісні якості, його прагнення, рівень самооцінки і самоповаги, ступінь зацікавленості предметом, загальну компетентність в обраній предметній області і, нарешті, про реальну мотивацію його діяльності. Особистий сенс, що лежить в основі діяльності, має бути донесений до учня. У цьому контексті викладач відіграє роль важливого джерела не тільки тексту (знань), але й особистісного сенсу. 3. до викладацької діяльності на післядипломному рівні мають залучатися фахівці, які мають практичний досвід роботи в тій галузі, в якій вони викладають. Варіантом цього принципу може бути залучення викладачів до конкретних галузей практики, які мають практичний досвід. Це наближає сферу освіти до професійної діяльності та сприяє формуванню навчальної та професійної мотивації; 4. принцип вибірковості у процесі залучення студентів до написання як курсових так і кваліфікаційних робіт. Реалізація цього принципу ґрунтується на тому, що студенти, за погодженням з викладачем, можуть обирати, хто буде керувати їхніми курсовими та дипломними роботами. Таким чином, студенти роблять свій вибір відповідно до наукового/технічного напрямку, розробленого конкретним викладачем, або особистої позиції конкретного викладача. Зрозуміло, що ці елементи часто є взаємозалежними. Результатом такого способу роботи є

необхідність побудови «наукової» школи, що складається з кафедр (або факультетів), організованих відповідно до узагальнених принципів «наукової прихильності», показаної нижче.

### ПРОФЕСОР – АСПИРАНТ – СТУДЕНТ

Таким постає узагальнений принцип «наукового підпорядкування».

Такий принцип організації науково-освітньої роботи зі студентами дозволяє студентам отримувати результати власної праці у вигляді наукових публікацій, різних перемог на конкурсах, участі у кафедральній науково-дослідній роботі тощо. Така взаємодія студента і викладача відтворює феномен «особистісної передачі смислу», що дозволяє викладачеві сприяти формуванню професійної мотивації власне до навчання студентів. Зрозуміло, що зміна підходу до взаємодії зі студентами вимагає спеціальної підготовки викладачів, яка може бути реалізована через мотиваційні тренінги для викладачів та співробітників кафедр [36].

Наведені вище рекомендації не охоплюють усіх можливих способів взаємодії зі студентами. Водночас вони визначають напрям, спрямований на посилення дорослішання особистості студентів та формування їхньої навчально-професійної мотивації через перенесення особистісних смислів у векторі «викладач-студент».

### **Висновок до розділу III**

Оскільки мотивація є центральною складовою успішності діяльності, зокрема навчальної, то ми запропонували програму розвитку мотиваційної сфери студента. Адже, в умовах воєнного стану важливим освітнім завданням є зберегти бажання навчатися, здобувати освіту, планувати професійний розвиток для реалізації особистості та для розвитку держави. Метою програми є підвищення рівня мотивації в навчальному процесі, який пов'язаний з актуалізацією життєвих намірів, бажанням професійної самореалізації,



підтримка активності особистості та її ініціативи, формування активної життєвої ролі, спрямування студента на комунікацію та успішні справи.

У нашій програмі використовується тренінг, який включає дві складові:

- 1) соціально-психологічне навчання з питань особистісного росту;
- 2) тренінг мотивації навчальної діяльності студентів.

Також ми пропонуємо рекомендації для організації навчальної, виховної та наукової роботи зі студентами які на нашу думку мають ґрунтуватися на узагальненому принципі «наукового підпорядкування».

## РОЗДІЛ IV. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

### 4.1. Безпека життєдіяльності - важливий чинник сталого людського розвитку

Головним питанням теорії і практики безпеки життєдіяльності є питання підвищення рівня безпеки, що вимагає проведення ідентифікації (виявлення) та оцінювання наслідків негативного впливу небезпек на життєдіяльність.

**Небезпеки** – це явища, об’єкти, процеси, що за певних умов і в певний час здатні завдавати шкоди здоров’ю і життю людини або суспільству в цілому.

Потенційними джерелами небезпек є всі об’єкти, системи, предмети, які мають енергію, хімічні та біологічні активні компоненти або властивості, які не відповідають умовам життєдіяльності людини. За своєю природою небезпеки бувають: *потенційні* (приховані), *перманентні* (постійні, безперервні), *тотальні* (загальні, всеохоплюючі). Отже, у світі немає місця і часу, де і коли б людині не загрозували небезпеки. Раніше джерелами небезпек були явища природи, тваринний світ тощо. З часом з’явилися небезпеки, створені самою людиною (антропогенного походження).

Небезпека може завдати шкоду людині лише в тому разі, коли вона *проявляється* (наприклад, наїзд автомобіля на людину). Проявлення небезпеки спричиняє дію окремих факторів, що можуть завдати шкоди.

**Фактор** (лат. *factor* – діючий) – причина, рушійна сила, властивості будь-якого процесу, що визначають його характер чи окремі його риси.

За рівнем негативних наслідків розрізняють шкідливі, небезпечні, уражуючі фактори.

*Шкідливі* фактори можуть викликати захворювання чи зниження працездатності людини як у неприхованій, так і в прихованій формі.

*Небезпечні* фактори викликають за певних умов травми чи раптове погіршення здоров'я (головний біль, погіршення чи втрату зору, слуху, зміну психологічного і фізичного стану і т. ін.).

*Уражуючі* фактори здатні викликати не тільки травми, але й спричинити загибель людини.

Такий розподіл факторів досить умовний, залежно від обставин один і той же фактор може спричинити захворювання, травму чи загибель людини.

Негативні наслідки у разі проявлення небезпеки можливі за таких умов:

- небезпека реально існує;
- людина перебуває в зоні дії окремих факторів;
- людина не має достатньо ефективних засобів захисту або діє неадекватно ситуації.

Прояв небезпек відбувається з певних причин. *Причина* – це збіг обставин, унаслідок яких проявляється небезпека та виникають ті чи інші негативні наслідки: нервові потрясіння, травми, хвороби, що спричиняють інвалідність, а іноді й смерть людини. Таким чином утворюється ланцюг «*небезпека – причина – наслідки*». Розірвавши ланцюг (тобто ліквідувавши причину), можна уникнути проявлення небезпеки і, відповідно, наслідків.

Саме в цьому полягає забезпечення БЖД – недопущення проявлення небезпек з негативними наслідками.

Отже, **БЖД** – такі умови, норми життя та праці людей, параметри навколишнього середовища, за яких з відповідною ймовірністю виключається проявлення небезпек з негативними наслідками.

З метою визначення і спрямування заходів щодо попередження прояву небезпек і зниження розміру негативних наслідків складають таксономію та номенклатуру небезпек.

*Таксономія небезпек* – класифікація та систематизування небезпек за окремими ознаками, наприклад за походженням (природні, антропогенні), за сферою проявлення (техногенні, соціальні, екологічні, побутові, виробничі), за характером дії на людину (механічні, енергетичні, хімічні, біологічні,

психологічні, активні, пасивні), за наслідками дії на людину (захворювання, травми, загибель), за структурою факторів (прості, складні, похідні), за часом проявлення (імпульсивні, кумулятивні).

**Номенклатура небезпек** – перелік назв, термінів, систематизованих за окремими ознаками, наприклад в алфавітному порядку, за ймовірністю проявлення з негативними наслідками та ін. В окремих випадках складається номенклатура небезпек для конкретних об'єктів (підприємств, цехів, професій, місць праці і т. ін.).

Слід підкреслити велике значення людського фактора у виникненні небезпек та їх проявленні у процесі взаємодії з навколишнім середовищем. Цю взаємодію прийнято визначати формулою (системою) «людина –техніка – середовище» (ЛТС).

Втручаючись у природне середовище та застосовуючи технічні засоби, не завжди враховують негативні наслідки цього: забруднення середовища понад допустимі норми, порушення технологічного процесу, нераціональне використання енергоресурсів тощо.

Уже тепер природа не в змозі нейтралізувати результати антропогенного впливу, що призводить до втрати потрібних компонентів природного середовища або використання деяких з них із невідповідними параметрами, що призводить до зниження рівня безпеки ЖД. Чим вищий рівень безпеки ЖД у суспільстві, тим більше людського ресурсу включається до сфери діяльності, більше залучено засобів виробництва, вищий морально-психологічний стан у суспільстві, і, відповідно, більший національний прибуток, вищий рівень життя людей. Отже, заходи забезпечення БЖД у сучасних умовах становлять один із важливих напрямів діяльності окремої людини і суспільства в цілому в підтриманні сталого розвитку людства.

Людський фактор також виявляється у соціальній сфері. Джерелом окремих небезпек у суспільстві є певні групи людей: наркомани, носії небезпечних хвороб, алкоголіки та ін. Економічна, політична, військова та інші

види діяльності людей призводять чи можуть призвести до воєн, голоду, геноциду та інших негативних наслідків.

На частку діяльності людини припадає від 40 до 80 % причин виникнення небезпек (аварій, катастроф, епідемій тощо). Це ще раз підтверджує аксіому БЖД: будь-яка діяльність людини потенційно небезпечна.

#### **4.2. Соціально-економічне значення охорони праці**

Соціальне значення охорони праці полягає у сприянні зростанню ефективності суспільного виробництва шляхом безперервного вдосконалення та покращення умов праці, підвищення його безпеки, зниження виробничого травматизму і захворюваності. Нормалізація умов праці, виключення або зведення до мінімуму рівня професійних захворювань і травматизму дозволяють знизити втрату працездатності й тим самим підвищити продуктивність праці, а також зменшити економічні втрати підприємства, викликані соціальними виплатами на компенсацію втраченого здоров'я працюючих[3; 8].

Таким чином, соціальне значення охорони праці проявляється у впливі на зміну трьох основних показників, що характеризують рівень розвитку суспільного виробництва:

##### **1. Зростання продуктивності праці за рахунок:**

- скорочення внутрішньозмінних простоїв шляхом попередження передчасного стомлення, а також зниження числа або ліквідації мікротравм, обумовлених несприятливими умовами праці. Попередження передчасного стомлення за допомогою раціоналізації умов праці, введення оптимальних режимів праці та відпочинку й інших заходів на підприємствах сприяє збільшенню ефективного використання робочого часу. Цьому сприяє і ліквідація мікротравм, тому що кожна з них супроводжується втратою до 2-х годин робочого часу;

- скорочення цілодобових втрат робочого часу в результаті зниження рівня або ліквідації тимчасової непрацездатності через виробничий травматизм, професійну й загальну захворюваність. Цей показник має важливе значення для промислового виробництва, де кожна травма сьогодні, за даними статистики, супроводжується втратою працездатності в середньому більш ніж на 26 днів.

2. Збереження трудових ресурсів і підвищення професійної активності працюючих за рахунок:

- поліпшення стану здоров'я працюючих і збільшення середньої тривалості їхнього життя шляхом поліпшення умов праці, що також супроводжується збільшенням виробничого стажу працюючих при підтриманні їхньої високої трудової активності;

- підвищення професійного рівня внаслідок зростання кваліфікації і майстерності у зв'язку зі збільшенням виробничого стажу;

- можливості використання залишкової трудової активності, великого практичного досвіду й професійних знань пенсіонерів по старості й інвалідів на доступних для них видах робіт і забезпеченні відповідних їх фізичним можливостям умов праці.

3. Збільшення сукупного національного продукту за рахунок поліпшення зазначених вище показників [4; 135 - 136].

Економічне значення охорони праці визначається ефективністю заходів щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці і є економічним вираженням соціальної значущості охорони праці. У зв'язку з цим економічне значення охорони праці оцінюється зміною соціальних показників за рахунок впровадження заходів щодо поліпшення умов праці. Зокрема, результати охорони праці ведуть до збільшення продуктивності праці, фонду робочого часу, зменшення плинності кадрів, зниження непродуктивних витрат часу й праці, зменшення витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці, скорочення видатків, пов'язаних з виробничим травматизмом та захворюваністю працівників тощо [1; 6].

1. Підвищення продуктивності праці має досягатися за рахунок:

-збільшення працездатності. Наприклад, на підприємствах одним з основних шкідливих виробничих факторів є надлишки теплоти. Цей фактор, що визначає мікрокліматичні умови праці у робочій зоні, істотно впливає на працездатність й продуктивність праці. При температурі повітря на робочих місцях 26 – 30 °С працездатність людини становить усього 20 - 50% її рівня при температурі 18°С. Для багатьох підприємств також характерні низькі рівні освітленості на робочих місцях через наявність в них однобічного бічного природного освітлення, захаращеності цехів великогабаритним устаткуванням й недостатнім доглядом за освітлювальними пристроями. При незадовільному освітленні (в 2 - 4 рази нижче норми) продуктивність праці знижується на 4 - 8 %, та завдається велика шкода органам зору;

- попередження стомлення. Усяке відхилення умов праці на робочих місцях від санітарно-гігієнічних нормативів змушує організм людини додатково витратити енергію для протидії несприятливому впливу шкідливих виробничих факторів. Так, наприклад, при інтенсивності шуму на робочому місці 90 дБА робітник у середньому витрачає на 20 % більше фізичних зусиль і нервово-психологічного навантаження для того, щоб зберегти рівень виробітку, який він забезпечує при інтенсивності шуму 70дБА, значна шкода завдається органам слуху;

- підвищення ефективності використання устаткування й фонду робочого часу за рахунок зниження внутрішньозмінних простоїв через погіршення самопочуття від умов праці й мікротравм. При комплексному впливі на робітника одночасно декількох шкідливих виробничих факторів. Ці простой можуть становити 20-40% цілодобових втрат, обумовлених виробничим травматизмом і захворюваністю;

- підвищення злагоженості в роботі при нормалізації психологічного клімату внаслідок поліпшення умов праці.

2. Зниження непродуктивних витрат часу й праці. Ці витрати складаються через несприятливі умови праці, обумовлені організацією робочих місць без урахування вимог ергономіки. Звичайно непродуктивні витрати часу й праці, що

збільшують трудомісткість робіт, пов'язані з необхідністю виконання зайвих рухів, фізичних зусиль, нервово-психологічних навантажень, з прийняттям незручних поз внаслідок невдалого розташування органів керування устаткуванням, конструктивного оформлення робочих місць й одержання зайвої інформації.

3. Збільшення фонду робочого часу. Воно має бути отримане за рахунок скорочення цілодобових втрат через неявку на роботу в результаті виробничої травми або захворювання. Умови праці істотно впливають не тільки на професійну захворюваність, але й на виникнення та тривалість загальних захворювань. 25 - 30% загальних захворювань на виробництві пов'язано з несприятливими умовами праці. Результати досліджень свідчать, що перевищення припустимої температури повітря в робочій зоні виробничих приміщень на 1 °С супроводжується збільшенням втрат робочого часу через серцево-судинні захворювання в середньому на 4,1 дні в розрахунку на 100 робітників, а перевищення припустимого рівня шуму на робочому місці на 10-20 дБА збільшує тривалість тимчасової непрацездатності з тієї ж причини в середньому на 2-7 днів на 100 працюючих.

4. Економія витрат на пільги й компенсації за роботу в несприятливих умовах праці. Такі пільги й компенсації, як скорочений робочий день й додаткова відпустка, пов'язані зі значними трудовими втратами й супроводжуються виплатами великих грошових сум за фактично не відпрацьований час. Інші різновиди пільг і компенсацій (підвищені тарифні ставки, пільгові пенсії, лікувально-профілактичне харчування, безкоштовна видача молока) також супроводжуються витратою значних коштів. Створення умов праці, що відповідають вимогам охорони праці, дозволяє повністю або частково скасувати ці пільги й компенсації, що дає значну економію витрат.

5. Зниження витрат через плинність кадрів за умовами праці. Із загального числа осіб, які звільнилися за власним бажанням, близько 21% становлять особи, не задоволені умовами праці. На деяких підприємствах особливо висока плинність кадрів серед зайнятих важкою фізичною працею. Плинність робочої



сили завдає істотної шкоди підприємствам, тому що особи, які звільняються, деякий період часу працюють зі зниженою продуктивністю, а прийняті замість них нові робітники вимагають виробничого навчання. Процес звільнення і наймання також супроводжується витратами коштів. У цілому по народному господарству плінність кадрів завдає значні економічні втрати, тому що кожен, хто звільнився, займаючись працевлаштуванням на нове місце, при переході з одного підприємства на інше в середньому не працює близько одного місяця [6].

## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Результати теоретико-експериментального дослідження підтвердили висунуту нами гіпотезу і дали підстави сформулювати такі висновки:

1. Мотиваційна сфера особистості як вся сукупність мотиваційних утворень, які є у людини (потреби, мотиви, цілі, інтереси тощо), є важливим фактором успішної діяльності людини, розвитку її активності.

2. Головними характеристиками мотиваційної сфери особистості є її широта, гнучкість та ієрархізованість.

3. Найбільше практичне значення мають такі мотиви, як: мотив самоствердження, мотив ідентифікації, мотив влади, різні процесуально-змістові мотиви, також мотив саморозвитку, і мотив досягнення, просоціальні власне (суспільно значущі) мотиви.

4. Кожний віковий етап розвитку особистості має певні особливості мотивації і структури мотиву. Студентів молодших курсів більшість науковців відносять до юнацтва, який є вирішальним етапом формування світогляду. Вибір професії впорядковує та приводить у систему підпорядкування всі різноманітні мотиваційні тенденції студентської молоді.

5. Важливими мотиваційними факторами ефективності навчальної діяльності у студентів є пізнавальні, саме професійні мотиви, і мотиви творчого досягнення, дуже широкі соціальні мотиви (мотив афіляції, мотив особистого престижу, також мотив збереження і підвищення власного статусу, мотив самореалізації, саме мотив самоствердження, і матеріальні мотиви). Усі ці мотиви можуть перебувати у взаємодії або конкуренції один з одним й мати різний вплив на навчання студентів.

Отже, висунута нами гіпотеза повністю підтвердилася: провідними мотивами навчальної діяльності студентів молодших курсів є професійні, пізнавальні, соціального престижу та мотиви досягнення.

Одержані в процесі теоретико-експериментального дослідження результати розглядаємо як початковий етап визначення особливостей формування навчальних мотивів у студентської молоді.

Перспективу даного дослідження вбачаємо у впровадженні в практику програми корекції мотиваційної сфери студентів, цілями якої є:

- підвищення мотивації учіння, пов'язане з актуалізацією життєвих планів, прагненнями щодо професійної самореалізації;
- формування активної життєвої позиції;
- спрямування особистості на взаємовідносини і справу, та перевірка ефективності цієї програми.

На нашу думку, є нагальна потреба вирішення такого питання у вищій освіті як підвищення психологічної культури студентської молоді, з метою підвищення рівня психологічної просвіти не тільки щодо мотиваційної сфери, але й інших сфер структури особистості. Цьому процесу буде сприяти збільшення спецкурсів психологічного спрямування теоретичного характеру (крім основ психології, такі курси як: вікова психологія, соціальна психологія, психологія кар'єрного росту) та практичного (комплекс психологічних тренінгів особистісного росту).

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бадюк, І. Мотивація як чинник професійного зростання вчителя Директор школи. Шкільний світ. 2019. № 2. С. 51–55.
2. Безпека життєдіяльності : навчальний посібник / В. В. Березуцький, Л. А. Васьковець, Н. П. Вершиніна та ін. [за ред. проф. В. В. Березуцького]. – Харків : Факт, 2005. 348 с.
3. Бернвальдт, Т. Формування мотивації навчальної діяльності майбутніх учителів в умовах сьогодення Рідна школа. 2011. № 11. С. 60–64.
4. Бегун В. В., Науменко І. М. Безпека життєдіяльності (забезпечення соціальної, техногенної та природної безпеки : навч. посібник Київ : 2004. 328 с.
5. Білецький, О. М. Мотивація учіння як чинник розвитку професійної Я-концепції майбутніх психологів : дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 пед. та вік. психол. ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Харків : 2013. 211, 4, 16, 25 с. + дод., CD-R.
6. Власова О. І. Педагогічна психологія: навч. посіб. Київ: Либідь, 2005. С. 192–202.
7. Данілова, Н. Формування мотивації навчальної діяльності. Програма занять Психолог. 2013. Трав. (№ 10). С. 1520.
8. Донцов А. Оптимізація системи формування моральної культури майбутніх учителів Теорія та методика навчання та виховання : зб. наук. пр. / ХНПУ ім. Г. С. Сковороди ; [редкол.: А. В. Троцько та ін.]. Харків : ХНАДУ, 2017. Вип. 41. С. 50–58.
9. Дяченко В.А, Мунасіпова-Мотяш І.А, Дубініна Д.Е. Наукова стаття : Задоволеність життям та рівень психологічного благополуччя сучасної молоді, 2019. С. 120-129.
10. Жданюк, Л. О. Ставлення до навчання у студентів з низьким рівнем академічної мотивації : дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук : спец.

19.00.07 — пед. та вік. психол., 053 — психологія Класич. приват. ун-т, ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Харків : 2019. 206 с. + дод.

11. Жуков В. П. Формування позитивно-активного ставлення майбутніх учителів до оволодіння готовністю до організації інтегрованого навчання учнів Теорія та методика навчання та виховання : 23 зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г. С. Сковороди ; [редкол.: А. В. Троцько та ін.]. Харків : 2017. Вип. 42. С. 79–88.
12. Журомська Л., Гончар О. Програма психологічного супроводу дітей з особливими освітніми потребами в умовах інклюзії у ЗНЗ Психолог. 2015. № 17–18. С. 69–71.
13. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. Київ: Эльга-Н: Ника-Центр, 2001. 352 с.
14. Зіньковський Ю., Адаменко Ю. Мотивація до навчання у професійній школі Вища школа. 2017. № 12. С. 25–37.
15. Іванова, О. Методи та прийоми активізації пізнавальної діяльності студентів як один із чинників підвищення мотивації навчання Вища школа. 2012. № 11. С. 77–82.
16. Ільченко, С. Мотивація до занять спортом і відвідування занять з фізичного виховання студентів педагогічних спеціальностей Теорія і методика фізичного виховання і спорту. 2017. № 1. С. 15–19.
17. Кабанська, О. С. Стимулювання мотивації майбутніх учителів до оволодіння вміннями педагогічного прогнозування як умова їх успішного формування Педагогіка та психологія : зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г. С. Сковороди ; за заг. ред. І. Ф. Прокопенка, С. Т. Золотухіної. – Харків : Щедра садиба плюс, 2015. Вип. 47. С. 135–143.
18. Канюк С. С. Психологія мотивації Київ: Либідь, 2002. С. 238–248.
19. Касьянов М. А., Ревенко Ю. П., Медяник В. О. та ін. Безпека життєдіяльності : навчальний посібник Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2006. 284 с.
20. Кельнер, С. Формування навчальної мотивації: робота з педагогами Психолог. 2015. № 21. С. 82–89.

21. Климчук, В. О. Тренінг внутрішньої мотивації : результати апробації та структура Практична психологія та соціальна робота. 2006. №10. С.52–60.
22. Ковтун, А. Врахування психофізіологічних особливостей студентів в процесі формування мотивації до занять фізичною культурою і спортом Спортивний вісник Придніпров'я. 2016. № 1. С. 176–181.
23. Козак М. В. Роль мотивації та шляхи їх підвищення при вивченні іноземних мов Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. : Педагогіка. Соціальна робота. 2015. Вип. 35. С. 84–87.
24. Кочарян О.С. Фролова Є.В., Павленко В.М. Структура мотивації навчальної діяльності студентів : навчальний посібник Харків : Нац. аерокосм. ун-т ім. М.С. Жуковського «Харк. авіац. ін-т», 2011. 40 с.
25. Майнаєв, Ф. Я. Виявлення у студентів суспільно-гуманітарного профілю мотивів застосування інформаційно-комунікаційних технологій у процесі навчання Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 11 квіт. 2017 р. ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, Жешув. ун-т, Пед. ун-т Чендус. ун-ту ; [редкол.: О. А. Андрущенко та ін.]. Харків : ХНПУ, 2017. С. 156–158.
26. Макешина, Ю., Рузанов В. Особливості професійної самореалізації студентської молоді в контексті освіти фізкультурно-спортивного профілю Спортивний вісник Придніпров'я. 2016. № 1. С. 191–195.
27. Микитюк, С. Особливості та умови формування мотивів навчання у студентів Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 10 квіт. 2018 р. ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, Жешув. ун-т, Пед. ун-т Чендус. ун-ту ; [редкол.: О. А. Андрущенко та ін.]. Харків : ХНПУ, 2018. С. 278–281.
28. Мотивація навчальної діяльності студентів : монографія О. Васюк та ін. Київ : Компринт, 2018. 188 с.

29. Моторин, Р., Приходько К. Мотивація вибору польських університетів студентами з України: результати анкетного обстеження Вища школа. 2018. № 9. С. 32–50.
30. Назаренко К. Формування мотивації навчально-пізнавальної діяльності у студентів-філологів на заняттях з іноземної мови / К. Назаренко // Рідна школа. – 2012. – № 6. – С. 53–57.
31. Петрик, О. Сформована внутрішня мотивація — запорука високих навчальних результатів . Методика побудови системи вправ на уроках української мови Учитель початкової школи. 2017. № 1. С. 14–18.
32. Пилипенко, В. Проблема мотивації студентів до використання ІКТ у навчальному середовищі вищої школи Освіта і управління. 2013. № 1–2. С. 46–52.
33. Практикум з психології : навчальний посібник / [укладачі : Г. М. Дубчак, Н. Г. Рудюк]. Чернівці : Рута, 2006. 360 с.
34. Пророк Н. В. Практичний психолог : професійно важливі якості Психологія. Донецьк, 2002. №1. С. 16–17.
35. Прохоренко, Л. Психокорекція мотивації дітей із когнітивними порушеннями Особлива дитина: навчання і виховання. 2019. № 2. С. 75–85.
36. Прохоренко, Л. Суб'єктно-когнітивна концепція саморегуляції навчання школярів із затримкою психічного розвитку Особлива дитина: навчання і виховання. 2018. № 4. С. 32–39.
37. Рибалка В. В. Особистісний підхід як психолого-педагогічний принцип організації профільної та професійної підготовки учнівської молоді Психологія особистісно-орієнтованої професійної підготовки учнівської молоді : науково-методичний посібник. Київ, Тернопіль : Підручники і посібники, 2002. С. 80–90.
38. Сальнікова С. Вибірка в соціологічному дослідженні : підручник. Луцьк : Вежа-Друк, 2021. 252 с.

39. Саннікова О. П., Бедан В. Б., Гусак Л. Є. Презентація інструменту оцінки схильності особистості до переживання самотності. Наука і освіта. 2018. № 5–6. С. 5 – 11.
40. Тарасенко, О. Мотивація в компетентнісному навчанні. Досвід учителя Біологія. Шкільний світ. 2017. № 10. С. 7–34.
41. Третяк О. М. Мотивація навчальної діяльності студентів Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика : матеріали II Міжнар. наук.практ. конф., м. Харків, 11 квіт. 2017 р. ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, Жешув. ун-т, Пед. ун-т Чендус. ун-ту ; [редкол.: О. А. Андрущенко та ін.]. – Харків : ХНПУ, 2017. С. 262–264.
42. Усе про мотивацію / уклад. А. Г. Дербеньова. Харків : Основа, 2012. 207 с.
43. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу : психолог у концтаборі. Харків : Клуб Сімейного Дозвілля, 2016. 160 с.
44. Чайковська О.М. Психологія підліткової конфліктності: навч. посібник. Кам'янець-Подільський: ПП «Медобори – 2016», 2016. 126 с.
45. Чекстере, О. Ю. Дослідження мотивації навчання в парадигмі когнітивної психології Педагогіка і психологія. 2018. № 2 (99). С. 66–71.
46. Швалб Ю. М. Психологічні механізми соціалізації особистості в онтогенезі : монографія. Харків, 2020. 214 с.
47. Штученко, І. Є. Мотиваційно-ціннісні детермінанти формування кар'єрної стратегії студентів технічних спеціальностей : дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 — пед. та вік. психол. ; Нац. техн. ун-т "ХПІ". Харків : 2016. 210 с. + дод., CD-R.