

УДК 658.3:338.2

DOI <https://doi.org/10.32782/psy-2023-2-7>

Лавринюк Оксана

*кандидат сільськогосподарських наук, доцент,
доцент кафедри годівлі, розведення тварин та збереження біорізноманіття
Поліського національного університету*

Кільницька Олена

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та підприємництва
Поліського національного університету*

Кириченко Віктор

*доктор психологічних наук, доцент,
професор кафедри соціальної та практичної психології
Житомирського державного університету імені Івана Франка*

БІЗНЕС-КОМУНІКАЦІЇ ЯК МОТИВАЦІЯ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. Мотивація є однією з рушійних сил людської поведінки. Вона сприяє здоровій конкуренції та розвитку соціальних зв'язків. Тривалий період розвитку психології учені пропонували різні теорії, щоб знайти пояснення мотивації людської поведінки. Незважаючи на очевидну необхідність вивчення даного питання, емпіричні дослідження мотивації тривалий період були розділені в різних областях, що ускладнювало встановлення інтегративного погляду на мотивацію. Теорії мотивації, запропонованих у педагогічній психології, не мають зв'язку з мотиваційними теоріями, які вивчаються в соціальній психології або в організаційній психології. Система мотивів майбутніх менеджерів визначає їх мотиваційну спрямованість в сфері ділового спілкування, яка визначає ідеальний метод для міжособистісної взаємодії з партнерами по спілкуванню. Перший мотиваційно-ціннісний компонент бізнес спілкування – це культура майбутніх менеджерів. Бізнес комунікація – це система мотивів, цінностей, які спрямовують майбутнього фахівця під час ділового спілкування та опосередковує його сприйняття та оцінку різноманітних професійних ситуацій, визначення вибору методів спілкування з партнерами.

У статті проаналізовано мотиваційну структуру особистості у здобувачів освіти очної і заочної форм навчання. Внаслідок проведеного дослідження було встановлено, що найбільш вираженим типом цінностей у здобувачів освіти є підтримка життєзабезпечення та соціальний статус. В умовах навчального закладу недостатньо виражена мотивація до оволодіння професією, зазвичай обумовлена неосмисленим вибором професії, нерозумінням на початковому етапі характеру навчальних дисциплін. В такому разі виправити дану ситуацію можна в процесі навчання за рахунок оптимізації учбово-виховного процесу, впровадження інноваційних методів навчання, вдосконалення форм і методів роботи профорієнтації, що проводиться, серед випускників шкіл, абітурієнта, а також демонстрації прикладної значущості вибраної спеціальності.

Ключові слова: бізнес-комунікація, мотивація, професійна діяльність, здобувачі вищої освіти.

Lavryniuk Oksana

*Candidate of Agricultural Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Feeding,
Animal Breeding and Biodiversity Conservation
of Polis National University*

Kilnitska Olena

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economics and Entrepreneurship
of Polis National University*

Kyrychenko Viktor

*Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor,
Professor of the Department of Social and Practical Psychology
of Zhytomyr Ivan Franko State University*

BUSINESS COMMUNICATIONS AS A MOTIVATION FOR THE PROFESSIONAL ACTIVITIES OF HIGHER EDUCATION ACQUISITIONS

Abstract. Motivation is one of the driving forces of human behavior. It promotes healthy competition and the development of social ties. During the long period of the development of psychology, scientists proposed various theories to find an explanation for the motivation of human behavior. Despite the obvious need to study this issue, empirical studies of motivation have been divided into different areas for a long time, which made it difficult to establish an integrative view of motivation. The theories of motivation proposed in educational psychology are unrelated to the motivational theories studied in social psychology or in organizational psychology. The system of motives of future managers determines their motivational orientation in the field of business communication, which determines the ideal method for interpersonal interaction with communication partners. The first motivational and value component of business communication is the culture of future managers. Business communication is a system of motives and values that guide the future specialist during business communication and mediates his perception and assessment of various professional situations, determining the choice of communication methods with partners.

The article analyzes the motivational structure of the personality of students of full-time and extramural forms of education. As a result of the conducted research, it was established that the most pronounced type of values among education seekers is support for life support and social status. In the conditions of an educational institution, the motivation to master a profession is not sufficiently expressed, usually due to an ill-conceived choice of profession, misunderstanding at the initial stage of the nature of educational disciplines. In this case, it is possible to correct this situation in the course of training due to the optimization of the educational process, the introduction of innovative teaching methods, the improvement of the forms and methods of career guidance, which is conducted among school graduates and applicants, as well as the demonstration of the applied significance of the chosen specialty.

Keywords: business communication, motivation, professional activity, students of higher education.

Вступ. Мотивація є однією з рушійних сил людської поведінки. Вона сприяє здоровій конкуренції та розвитку соціальних зв'язків.

Теорія мотивації може бути досить складною. Мотивація може бути описана як «подібна до риси» (тобто менш модифікована та, здавалося б, більш «природна» схильність здобувачів вищої освіти до навчання) або «подібна до стану» (тобто «посилання на бажання здобувачів вищої освіти брати участь, вивчати та вчитися в конкретному контексті» [9]. Природа ситуативної мотивації, дає змогу оцінити мотивацію індивіда в різні моменти часу та в різних умовах, щоб надати оцінку впливу методів навчання в різні моменти

часу протягом курсу. Крім того, оскільки ситуаційна мотивація обмежена в часі, вона більш конкретно пов'язана з мотивацією людини виконати завдання або взяти участь у діяльності [14].

Це дослідження ґрунтується на теорії самоде-термінації (SDT) мотивації. SDT стверджує, що люди, які мають свободу волі або владу над власним вибором (тобто самовизначені), є найбільш внутрішньо мотивованими (тобто залучені до дії заради себе, задоволення чи насолоди) стосовно виконання завдань [9, 23]. Відповідно до SDT, почуття самовизначення базується на ступені задоволення трьох основних психологічних потреб: автономії, компетентності та спорідненості.

До цих пір більшість людей вважають, що успіх у професійній діяльності залежить від рівня професіоналізму людини, наділеної низкою ключових якостей, наприклад, розумінням себе в професії, знання службових (посадових) обов'язків, наполегливості тощо. Проте сучасні тенденції вказують на те, що це вже застарілий міф. Сьогодні хороший фахівець – це фахівець, який знає як мобільно та інтегративно вибрати продуктивний спосіб взаємодії з навколишнім середовищем, що складається з багатьох елементів, динамізм змін і перетворень яких залежить від ситуації занурення в нього. Іноді людям, які прагнуть реалізувати себе в суспільстві, не бракує професіоналізму, але здатність бути ефективним комунікатором [8]. За словами Дж. Ламрі (2019), успіх у сучасному суспільстві – це «не лише те, що кожен із нас отримує при народженні, на дев'яносто відсотків це зусилля та праця, вкладені в нас самих» [15].

Щоб залишатися конкурентоздатним на ринку праці, соціально активним, відповідати затребуваним компетентностям, сучасній людині необхідно постійно стежити за тенденціями та освоювати нові знання та навички.

Виклад основного матеріалу дослідження. Тривалий період розвитку психології учені пропонували різні теорії, щоб знайти пояснення мотивації людської поведінки. Нижче наведено деякі з основних теорій мотивації [4, 17, 22, 24].

Інстинкти. Інстинктна теорія мотивації висуває припущення, що поведінка особистості мотивується інстинктами, які є фіксованими вродженими моделями поведінки. Такі психологи, як В. Джеймс, З. Фрейд і В. Макдугал, запропонували кілька основних людських чинників, які мотивують поведінку. Вони включають біологічні інстинкти, які важливі для виживання організму, такі як страх, чистота та любов [10].

Потреби. Багато видів поведінки, наприклад їжа, напої та сон, мотивовані біологічними факторами. Люди мають біологічну потребу в продовольстві, воді та відпочинку. Тому вони мотивовані їсти, пити і спати. Теорія потреб ґрунтується на тому, що люди мають базові біологічні потреби, і наша поведінка мотивована потребою реалізувати дані потреби.

А. Маслоу вперше у статті під назвою «Теорія людської мотивації» (в 1943 р.) описав концепцію ієрархії потреб, а пізніше оприлюднив її у книзі «Мотивація та особистість». Ця теорія свідчить про те, що люди мотивовані задовольняти основні фізіологічні потреби, перш ніж пере-

ходити до інших, більш складних потреб. Коли фізіологічні потреби задовольняються, то потреби поширюються на інші рівні, такі як безпека, самооцінка та самореалізація, соціальні складові діяльності. А. Маслоу вважав, що люди мають вроджене бажання самореалізуватися, тобто бути тим, ким вони можуть бути. Однак для досягнення цієї кінцевої мети необхідно задовольнити низку основних потреб. Це включає потребу в їжі, безпеці, любові та самоповазі. Вчений вважав, що ці потреби схожі з інстинктами і відіграють головну роль у мотивації поведінки [17].

Перший мотиваційно-ціннісний компонент бізнес спілкування – це культура майбутніх менеджерів. Бізнес комунікація – це система мотивів, цінностей, які спрямовують майбутнього фахівця під час ділового спілкування та опосередковує його сприйняття та оцінку різноманітних професійних ситуацій, визначення вибору методів спілкування з партнерами.

Система мотивів майбутніх менеджерів визначає їх мотиваційну спрямованість в сфері ділового спілкування, яка визначає ідеальний метод для міжособистісної взаємодії з партнерами по спілкуванню.

У своїх наукових працях О. Рембах [21] виділяє декілька різних типів мотиваційних орієнтацій майбутнього фахівця на ділове спілкування: діяльнісна спрямованість; міжособистісна або особистісна спрямованість, самоефективності, самодетермінації (табл. 1).

Незважаючи на його очевидну необхідність, емпіричні дослідження мотивації тривалий період були розділені в різних областях, що ускладнювало встановлення інтегративного погляду на мотивацію. Теорії мотивації, запропонованих у педагогічній психології, не мають зв'язку з мотиваційними теоріями, які вивчаються в соціальній психології або в організаційній психології. Окрім того, спосіб вивчення та встановлення теорії мотивації принципово відрізняється в когнітивній/афективній нейронауці [2, 25].

Професійну мотивацію можна розглядати як основний стимул задля чого людина докладає свої зусилля та реалізації професійних якостей. Мотиваційна складова професійної діяльності включає спонукаючу, направляючу та регулюючу складову. Чітко сформувавшись дана мотивація є характеристикою професіоналізму та компетентності фахівця [1, 5].

Мотивація може виникати з різних джерел. Мотивацією для здобувачів вищої освіти можуть бути зовнішні стимули, такі як: бажання пра-

Типи мотиваційних орієнтацій майбутнього фахівця на ділове спілкування

№ з/п	Назва типу	Характеристика типу	Мотиви
1	Діяльнісна спрямованість	Високий рівень спрямованості на досягнення професійних показників, інтересів до професійної діяльності, активне використання комунікаційного процесу для вирішення проблеми поставлених завдань	Пов'язані з досягненням мети; фахівці характеризуються як педантичні професіонали, які наперед знають, як досягти мети і хто повинен бути залучений до неї, щоб досягти успіху. Суть такої позиції виражена гаслом: «Висока продуктивність за будь-яку ціну», «І відстоювати свої думки і погляди навіть тоді, коли необхідно відкинути думки інших», «Якщо виникає конфліктна ситуація, я намагаюся її припинити або залишити як переможець». Професійну діяльність фахівці цього типу, в основному, бачать у здійсненні професійних завдань.
2	Міжособистісна або особистісна спрямованість	Висока орієнтація на партнера, формування сприятливих міжособистісних стосунків та позитивний психологічний мікроклімат у колективі. Суть підходу виражається у висловлюванні: «Люди не є товаром, вартість якого можна виміряти певним масштабом», та «Думки і почуття людей відіграють першорядну роль». Тому фахівець прагне створити всі умови для задоволення потреб партнера, ставитися до нього з повагою і добротою; проявляє гнучкість, вміння та навички, необхідні для ефективної та гармонійної взаємодії з іншими людьми та професійне і особисте благополуччя.	Найважливіший стимул – прагнення до схвалення та підтримки від інших. Припущення: «Мене любитимуть люди якщо я з ними добрий». Більшість співробітників з такою орієнтацією чудово пристосовуються до думки суспільства та його настрою. Основну мету діяльності спеціалісти вбачають у забезпеченні сприятливих умов для встановлення дружніх стосунків з колегами та партнерами та критерієм ефективності професійної діяльності.
3	Самоефективності	Зосереджена на переконанні людини у тому, що вона здатна виконати завдання або впоратися з ним. Висока самоефективність впливає на вибір здобувачами вищої освіти завдань, їх наполегливість у виконанні завдань і стійкість перед проблемами, невдачами, помилками. Це допомагає запобігти навченій беспорядності, сприйняттю повної відсутності контролю над майстерністю чи успіхом.	Надаючи здобувачам вищої освіти досвід майстерності та можливість його побачити у інших, переконувати їх у можливості успіху, інтерпретуючи емоційні реакції здобувачів вищої освіти на успіх, невдачу і стрес.
4	Самодетермінації	Потреба в автономії, компетентності та зв'язку з іншими. Відповідно до теорії, здобувачі вищої освіти будуть більш внутрішньо мотивовані, якщо ці три потреби задовольняються якомога більше.	Здобувач освіти приймає рішення, на його вибір, безумовно, впливає мотиваційний стан. Коли здобувач вищої освіти опановує навички бізнес комунікацій, його мотивація вивчати дані питання явно впливає на те, як він їх опановує (самостійно, автономно, вільно).

Джерело: побудовано авторами за матеріалами [21].

цювати за винагороду; внутрішнє задоволення; набуття досвіду роботи та майстерності; можливість управляти (керувати) іншими та впливати на поведінку інших осіб. Інші джерела мотивації можуть бути викликані цікавістю, автономією, підтвердженням своєї особистості та переконань, створенням позитивного образу себе – це спонукання, яке походить виключно зсередини. Це не пов'язано з очікуваною винагородою, кінцевим терміном чи зовнішнім тиском. Зовнішня мотивація може посилити мотивацію в короткостроко-

вій перспективі, але з часом вона може зношуватися або навіть дати зворотний ефект. Навпаки, внутрішня мотивація є потужною, оскільки вона інтегрована в ідентичність і є постійним джерелом мотивації в цілому.

У численних працях вітчизняних психологів зазначається, що мотивація до навчання здобувачів освіти з першого по останні курси відбувається досить динамічно, зокрема знижується внутрішня мотивація (Л.З. Сердюк) [6]; дещо змінюється ієрархія навчальних мотивів (від про-

фесійних до мотивів отримання диплома та соціальні мотиви) (Л.І. Гриценюк), чітко проявляється феномен зменшення мотиваційної структури незалежно від напряму професійної підготовки, що можна пояснити не психологічними, а соціально-економічними або культурологічними чинниками (О.С. Кочарян, Є.В. Фролова, В.М. Павленко) [3, 5].

Іноді обставини навчання обмежують можливості викладачів розрізняти внутрішню мотивацію та зовнішню поведінку. Безперечно, викладачі спостерігають за поведінкою здобувачів вищої освіти (ознакою якої є певного роду мотивація). Але численні вимоги навчання можуть обмежити час, доступний для вивчення характеру тієї чи іншої поведінки. Наприклад в ситуації, якщо здобувач вищої освіти задає багато запитань під час обговорення (можуть бути різні мотиви такої поведінки), то йому цікавий сам матеріал чи затуляє час заняття, щоб уникнути запланованого контролю знань, чи просто хоче виглядати розумним перед одногрупниками або викладачами? У аудиторії з великою кількістю здобувачів вищої освіти і насиченим розпорядком дня у викладача може не бути багато часу, щоб вибрати між цими можливостями. В інших випадках проблемою може бути не стільки обмеження часу, скільки труднощі спілкування зі здобувачем вищої освіти. Наприклад, здобувач вищої освіти, який недосконало знає мову викладання дисципліни, або здобувач вищої освіти, який має інвалідність, що обмежує загальні мовні навички здобувача вищої освіти. У цих випадках визначення внутрішньої мотивації здобувача вищої освіти може зайняти більше часу та зусиль. Для таких здобувачів вищої освіти важливо приділяти додатковий час і зусилля, але для викладача також важливо направляти та впливати на поведінку інших здобувачів вищої освіти у конструктивному напрямку. Саме тут можуть допомогти біхевіористські підходи до мотивації [1].

Теорії прийняття рішень стосовно вибору спеціальності зосереджуються на тому, як люди вибирають між різними цілями чи різними діями. D.G. Mook [18] стверджував, що будь-яка дія вимагає когнітивного рішення, тому ми «уявляємо кожну можливу дію, розглядаємо її наслідки та виконуємо дію, очікувані або уявні наслідки якої ми найбільше віддаємо перевагу». Ця точка зору виникла в першу чергу з робіт Дж. Аткинсона, Ю. Куля, Х. Хекгаузена та їхніх колег [16].

Успішність здобувачів вищої освіти обумовлюється багатьма чинниками, зокрема природ-

ними здібностями та розвитком мотивації до навчання. Відомо, що існує досить складна система взаємозв'язків, яка за певних умов впливає на весь компенсаторний механізм особистості. Завдяки такій діяльності недостатня кількість здібностей компенсується розвитком мотивації, внаслідок чого можуть досягатися досить високі результати у навчанні здобувача вищої освіти.

У процесі виконання будь-якої діяльності, перед особистістю постає вибір: спрямувати дії та вчинки не лише до предмету своєї діяльності, а й до речових факторів (реальних умов), при цьому враховується рівень моралі людини, із уже визначеними зразками відповідної свідомості. Залежно від ситуацій вибору, людина продовжує усвідомлювати свою відповідальність за вчинки, внаслідок чого вона пов'язує поведінку із соціальним характером. Усвідомлення цінностей, які сформувалися в особистості і становлять частину її свідомості, та забезпечують стійку позицію людини, яка спрямована на вираженість її інтересів. Виходячи з цього можна стверджувати, що мотивація діяльності людини, в ситуаціях вибору, обумовлюється ціннісними орієнтирами, на які безпосередньо впливає соціальна сторона спонукального процесу.

Отже, основним завданням в освітньому процесі є не лише висока професійна підготовка здобувачів освіти, а й цілісний розвиток особистості – людини з активною життєвою позицією, здатної до самовизначення, саморозвитку, свідомої професійної діяльності та саморегуляції. На характер мотивів до навчальної діяльності здобувачів освіти значно впливає мотивація (як внутрішня, так і зовнішня), спрямованість, осмисленість, задоволення процесом та чіткі цілі.

Термін «*мотиви вибору кар'єри*» стосується інтересів, орієнтацій і мотивів молодих людей, які спонукають їх прагнути до певної кар'єри чи професії [21].

Навчання – це робота протягом усього життя, і для того, щоб прищепити та підтримувати любов до навчання на все життя, необхідна мотивація [14]. Розвиток мотивації здобувачів освіти це складний, але необхідний аспект навчання, на який викладачі повинні звертати підвищену увагу [1].

Досягнення мети – це процес. І всі компоненти цього процесу заслуговують на увагу, щоб забезпечити успіх, від постановки мети до подолання перешкод і до підтримки імпульсу до завершення проекту.

Нездатність досягти мети іноді пояснюється тим, як вона була поставлена. Але кілька психо-

логічних прийомів можуть допомогти поставити та досягти цих цілей. Один із них полягає в тому, щоб переконатися, що ціль пов'язана з певною цінністю, як-от цінність досягнути навичок професійної бізнес комунікації [20]. Інший варіант полягає в тому, щоб сформулювати свою мету як актив, який потрібно отримати, а не як загрозу, якої слід уникати [19]. Наприклад, замість того, щоб думати: «Мені не варто турбувати свого боса, щоб ми могли уникнути складних стосунків», спробуйте подумати: «Я хочу навчитися нових навичок спілкування, щоб перезавантажити наші стосунки». Ще одна ідея полягає в тому, щоб спробувати встановити ціль навчання замість цілі ефективності [13].

Мотивація націлена на «чому», а імпульс націлений на «як». Створення імпульсу має ключове значення для вжиття конкретних кроків, необхідних для виходу з укорінених моделей і внесення змін. Зосередження на імпульсі також можна використовувати в терапевтичному контексті. Визнання мотивації до змін і зосередження на динаміці, яка підтримує зміни, також може допомогти створити імпульс [3].

Деякі люди можуть виявитися повністю загнаними в проєкт; інші можуть просто захотіти додати трохи більше продуктивності у свій графік. Незалежно від того, з чого починається мотивація, завжди є способи її посилити – чи то ваша власна мотивація, чи чиясь інша.

Проблема в тому, що багато здобувачів вищої освіти не мають мотивації до навчання. Навіть маючи ідеальний матеріал на заняття, невмотивований здобувач вищої освіти не навчатиметься. Деякі викладачі стверджують, що мотивація здобувачів вищої освіти – не їх робота. Робота вчителя – досконало знати дисципліну і добре її викладати; здобувач вищої освіти повинен брати відповідальність за своє навчання та знаходити власну мотивацію. Саме ця старомодна ідея обмежує багатьох викладачів повноцінно донести інформацію до здобувача освіти. Чудовий учитель усвідомлює, що мотивація здобувачів вищої освіти необхідна для успіху в навчанні, і що викладачі мають ідеальну можливість для покращення мотивації у здобувачів вищої освіти [2, 7, 12]. Існує кілька стратегій, які можна використовувати в академічній групі, щоб допомогти мотивувати здобувачів освіти.

У своїй книзі «Мислення» К. Двек [10] стверджує, що здобувачі вищої освіти мають фундаментальне переконання щодо навчання: або фіксоване мислення, або мислення зростання.

Віра в усталеному розумінні свідчить про те, що люди народжуються з певними здібностями та талантами або без них, і що здібності неможливо змінити. Здобувачі вищої освіти з фіксованим мисленням намагаються уникнути завдань і часто ухиляються від труднощів, тому що не хочуть, щоб здалося, що вони борються. З іншого боку, той, хто навчається з мисленням зростання, вірить, що здібності й таланти можна розвивати й вдосконалювати за допомогою наполегливої праці. Здобувачі, які розвиваються, насолоджуються викликом і бачать боротьбу та невдачі як необхідні складові зростання, безумовно, більш мотивовані працювати наполегливо.

Одним із найпотужніших елементів зворотного зв'язку для здобувачів вищої освіти є похвала за їх зусилля та наполегливу роботу, говорити здобувачам освіти, що вони можуть покращити свій академічний успіх. Разом з тим, не потрібно хвалити здібності. Похвала за здібності, а не за зусилля зміцнює постійне мислення про те, що здобувачі вищої освіти мають здібності або ні, і ніяка наполеглива робота з боку здобувача освіти не може змінити результат [7].

Протягом усього навчального циклу викладачі оцінюють прогрес здобувача вищої освіти шляхом проведення формального та підсумкового оцінювання. Мета формального оцінювання полягає в тому, щоб точно визначити навчання, необхідне для остаточного успіху на наступному підсумковому оцінюванні. Формуюче оцінювання інформує викладачів і здобувачів вищої освіти про потреби в покращенні, щоб мали змогу діяти відповідним чином, щоб підсилили кількісні та якісні показники успішності під час контролю знань. Важливо, щоб здобувачі вищої освіти отримували своєчасний описовий відгук від оцінювання, щоб вони могли рухатися вперед у навчанні. Цей цикл навчання покращить результати під час підсумкового оцінювання [11].

Для посилення мотивації здобувачів вищої освіти викладач має знати кожного з них на особистому рівні. Потрібно знати їх інтереси та хобі, з ким вони проводять час, їхні сімейні ситуації та що їх захоплює. Кожен здобувач вищої освіти потребуватиме різних мотиваційних стратегій, і викладач повинен знати їх, щоб мати можливість передбачити, які стратегії можуть спрацювати [13].

Коли здобувачі вищої освіти сприймають одне одного як цілісних людей, вони з більшою готовністю йдуть на ризик і ставлять питання, які їм потрібні, щоб досягти успіху. Всі вчать

по-різному, у кожній академічній групі існує декілька типів здобувачів вищої освіти: візуальні, тактильні, вербальні та більш стримані. Викладач зобов'язаний встановити це, знаючи їх і намагатися навчати їх відповідно [21]. Результатом цієї роботи є здатність знати здобувачів вищої освіти, що призводить до більш згуртованої, відкритої навчальної спільноти.

Здобувачам вищої освіти потрібне безпечне середовище, де вони готові ризикувати та боротися. Щоб досягти цієї мети, здобувачі вищої освіти та викладач повинні працювати разом для досягнення спільних цілей. Боротьба має бути прийнятною та заохочуваною як частина процесу навчання.

Традиційне навчання полягає в тому, що викладачі читають лекції, а здобувачі вищої освіти роблять конспекти, після чого виконують самостійну роботу, щоб перевірити розуміння. Трансформація цієї застарілої моделі, щоб включити більше часу, коли здобувачі вищої освіти спілкуються одне з одним, створює справжню спільноту. Спільна групова робота має бути діяльністю між лекцією викладача та самостійною роботою. Це час, коли здобувачі вищої освіти можуть перетравлювати інформацію та колективно ставити запитання. Здобувачі вищої освіти беруть участь у тому, що можна вважати етапом «вирішення проблем» свого розвитку з новими ідеями, і разом вони приходять до нових знань. Таке поступове звільнення від відповідальності від викладача до здобувача освіти сприяє глибшому розумінню матеріалу, а не запам'ятовуванню; таким чином здобувачі вищої освіти є учасниками власного навчання. Використання слів «ми» і «наш», а не «я» і «ти», має значний вплив на культуру в групі та на те, як здобувачі вищої освіти функціонують як взаємозалежні здобувачі освіти [16].

Встановлення високих очікувань і підтримка здобувачів вищої освіти у їх труднощах дозволяє здобувачам освіти виправдати ці очікування. Коли очікування прозорі, здобувачі вищої освіти знають, куди спрямоване їх навчання, і мотивовані досягти цього, оскільки це здається можливим: шлях видно. Робота над щоденними, тижневими та річними цілями дає здобувачам вищої освіти мету та сенс важкої роботи, яку вони виконують [24].

Зберігати високі очікування щодо вчених рівносильне навчання, але високі стандарти поведінки, академічної мови, групової роботи та навіть тривалості та формату індивідуальної роботи також необхідні для глибокого навчання. Після того, як процедури, що підтримують очі-

кування, встановлені та зрозумілі для навчальної спільноти, навчання стає найважливішою діяльністю [8].

Здобувачі вищої освіти засвоюють поведінку та стратегії викладачів як спосіб досягнення власних цілей.

Багатьом викладачам закладів вищої освіти не вистачає достатньої підготовки щодо активного навчання, що призводить до відсутності впевненості в їхній здатності успішно реалізувати такі стратегії [22]. Проблема ускладнюється тим, що викладачі можуть завищувати дані про використання активного навчання [20] або може невдало реалізовувати такі стратегії, що призводить до мінімального або взагалі без видимого покращення навчання здобувачів вищої освіти [7]. Якщо перебування на посаді повністю визначається успіхом у дослідницькій діяльності або якщо на кафедрі в цілому бракує винагороди за успішне вдосконалення викладання, з цього випливає, що багато викладачів можуть не приділяти часу, необхідного для внесення серйозних змін у підходи до викладання [20, 23]. Брак часу є ще однією перешкодою, і багато хто вважає, що підготовка курсу активного навчання займає значно більше часу, ніж підготовка традиційного лекційного курсу [15].

Агенти змін, які хочуть підтримати викладачів у прийнятті підходів до активного навчання, часто покладаються на розробку та розповсюдження навчальних матеріалів та оцінок [24]. Ця стратегія змін працює для надання альтернативних методів і видів діяльності інструкторам, але її недостатньо для сприяння постійним змінам [19]. Навпаки, зусилля щодо сприяння змінам є найбільш продуктивними, коли вони передбачають широкую, довгострокову підтримку [12]. Іншою ознакою успішних стратегій змін є оцінка ефективності та зворотний зв'язок [11], а третій компонент включає допомогу викладачам розкрити та переглянути свої концепції викладання та навчання. Стратегії змін можуть бути найуспішнішими, якщо вони навмисно заохочують викладачів розмірковувати над їхнім викладанням [25].

Мотивація до професійної діяльності є складним, мінливим співвідношенням різних мотивів, взаємодія між якими є основою мотиваційної сфери у людей [4]. Такими мотивами можуть бути:

1. Професійне покликання, яке проявляється як потяг до певного фаху, ґрунтується на знаннях про спеціальність (трудова діяльність), оцінку власних можливостей оволодіння знань з обраного фаху та визнання фахових умінь.

2. Професійні наміри – відношення до визначеного роду діяльності, що несе певний характер і базується на прагненні обрати професію та отримати бажану освіту. На відміну від професійного покликання, намір базується на прийнятті рішення.

3. Потяг до діяльності за професією – прагнення особистості проявляти активність, яка викликана потребами людини; психічний стан її, який сприяє створенню передумов до професійної діяльності.

4. Особисті потреби: матеріальне забезпечення, самореалізація, пошук сенсу життя, намір бути частиною бажаного соціального статусу, захищеність, безпека та ін. [3].

Етапи формування мотивації професійної діяльності можна поділити на такі складові:

1. Підготовчий (формування мотивації до професійної діяльності): визначення переліку цінностей та потреб особистості (що хочу?; чому хочу?); аналіз бажань на рівні усвідомлення діяльності відповідно до професійного спрямування, в розрізі формування мотиваційної сфери; варіативність (гнучкість) мотиваційного вибору.

2. Вибірковий (вибір професійної діяльності): вподобання особистості з урахуванням знань про власні можливості; критичний погляд на очікуване (потреби) і фактичне (можливості).

3. Закріплюючий (формування мотивації на обрану фахову діяльність): аналіз відповідності до схеми: «мені від професії потрібно – від мене потрібно». Тобто аналіз відповідності обраного фаху для задоволення власних потреб у поєднанні зі шкалою бажаних цінностей.

4. Лонгітюдний (сформованість професійної цікавості). Тобто, очікувані показники сформованого професійної цікавості до обраного фаху є одним із головних компонентів мотивації професійної діяльності [1].

Проблеми встановлення та організації мотивації навчальної діяльності здобувачів освіти висвітлено у працях А.А. Реана, В.І. Слободчикова, Е.А. Фоміної, А.В. Сухарева, А.М. Матюшкина, О.Б. Вершинська, А.А. Баранова, О.С. Гребенюк, Н.А. Ісаєвої, Т.В. Кудрявцева, А.Р. Кудашева, А.К. Маркової, Н.І. Мешкової та ін. [2, 5, 23].

У новому світі успішна реалізація професійного потенціалу вимагає розвитку нових компетенцій серед випускників. І, в першу чергу, йдеться не про професійні знання, а про вміння сприймати мінливі умови середовища та пристосовуватися до них. На думку вчених, ми все частіше можемо почути про необхідність розвитку

м'яких навичок [26, 27]. Під цим поняттям різні автори розуміють різні компетенції, які можна узагальнити, класифікувавши в укрупненому вигляді:

– базові комунікативні навички: робота у команді, переговори, самопрезентація, базові навички продажів, публічність, усне спілкування, орієнтація на результат, ділове письмо, клієнтоорієнтованість;

– навички самоконтролю, управління емоціями, стресом та саморозвитком,

– планування та цілепокладання, тайм-менеджмент, енергійність, ентузіазм, ініціативність, наполегливість, рефлексія, використання зворотного зв'язку;

– навички ефективного мислення: системне, творче, структурне, логічне мислення, пошук та аналіз інформації, розробка та прийняття рішень, дизайн-мислення, тактика і стратегічне мислення;

– управлінські навички: управління продуктивністю, планування, постановка завдань перед співробітниками, мотивація, моніторинг виконання завдань, наставництво (розвиток співробітників), коучинг, ситуаційне (оперативне) управління, лідерство, проведення зустрічей, надання зворотного зв'язку, управління проектами, делегування.

На основі опитування понад 300 роботодавців із 15 країн визначили пріоритет особистісних рис: 1) спілкування; 2) критичне мислення при розробці продукту [24].

Мотиваційна структура особистості в процесі життєдіяльності змінюється, тому відповідно змінюється і відношення здобувачів освіти до навчальної та професійної діяльності. Нами було проведено анонімне анкетування здобувачів вищої освіти державного вищого навчального закладу щодо визначення їх мотивації до навчання та професійної діяльності. В опитуванні брали участь 100 здобувачів вищої освіти пропорційно до представництва 1-5 курсів денної та заочної форм навчання, гендерні особливості враховано. При визначенні ціннісних орієнтацій у здобувачів вищої освіти було відмічено, що найбільш вираженою шкалою у здобувачів освіти денної форми навчання була підтримка життєдіяльності (36,1 % від загальної чисельності респондентів), наступним був соціальний статус (31,5 %), дещо нижчим типом цінності опитувані відмітили комфорт (21,3 %) (табл.2).

Перевагу спілкуванню, загальній, творчій активності і суспільній користі надали лише до 5% опитаних, що свідчить про орієнтацію здобувачів

вищої освіти на власні потреби, задля реалізації високого рівня життя і соціального статусу (рис. 1).

Таблиця 2

Особливості мотиваційної структури здобувачів освіти, % відповідей

Показники	Здобувачі вищої освіти денної форми навчання	Здобувачі вищої освіти заочної форми навчання
Підтримка життєзабезпечення	36,1	22,0
Комфорт	21,3	3,7
Соціальний статус	31,5	41,4
Спілкування	3,7	21,5
Загальна активність	2,9	1,6
Творча активність	1,8	0,5
Суспільна користь	2,7	9,3

Джерело: власні дослідження авторів

У здобувачів вищої освіти заочної форми навчання пріоритетним орієнтиром цінностей є: соціальний статус (41,4 %), на другому місці серед цінностей здобувачі обрали підтримку життєдіяльності (22,0 %) з незначним відхиленням спілкування (21,5 %). Це може свідчити про зацікавленість здобувачів вищої освіти процесом навчання, а також спілкування з однодумцями та викладачами відповідно до обраної спеціальності. На останньому місці у мотиваційній структурі здобувачі заочної форми навчання обрали творчу активність (0,5), що свідчить про більш практичний нахил особистості з чітким спрямуванням на виробничу діяльність.

Отже, проаналізувавши мотиваційну структуру особистості у здобувачів освіти очної і заочної форм навчання було встановлено, що най-

більш вираженим типом цінностей є підтримка життєзабезпечення та соціальний статус. За такими показниками, як комфорт та спілкування у здобувачів вищої освіти спостерігались прямо пропорційні дані: здобувачі вищої освіти денної форми навчання комфорту надають 3 місце, а спілкуванню 4 з досить різкою відмінністю 21,3 % проти 3,7%, тоді як здобувачі заочної форми навчання на спілкування ставлять на 3 місце, а комфорт на 5 (21,5 % проти 3,7 %).

Висновки. Розуміння того, що спонукає людей до мотивованої поведінки, є справді захоплюючим завданням. Мотивована поведінка включає біологічні та психологічні процеси, які зазнали еволюції на багатьох рівнях, від окремих молекул до специфічної для виду соціальної організації. У той час як мотиваційні процеси є спадковими рисами пристосованості.

Мотивація це досить складне психологічне явище, що має надзвичайно великий вплив на життя людини. Адже мотивація знаходиться в основі дій та вчинків особистості, що визначає вибір, який здійснює людина в різних життєвих ситуаціях, що врешті-решт і формує плин її життя.

Таким чином, мотивація передбачатиме постійний моніторинг внутрішніх і зовнішніх факторів, які можуть впливати на навчальну поведінку. Разом з цим існував би підсвідомий процес порівняння та прийняття рішень, який постійно оновлювався в міру надходження нової інформації. Якщо негативні фактори переважають позитивні, тоді завдання не буде виконано, але про-

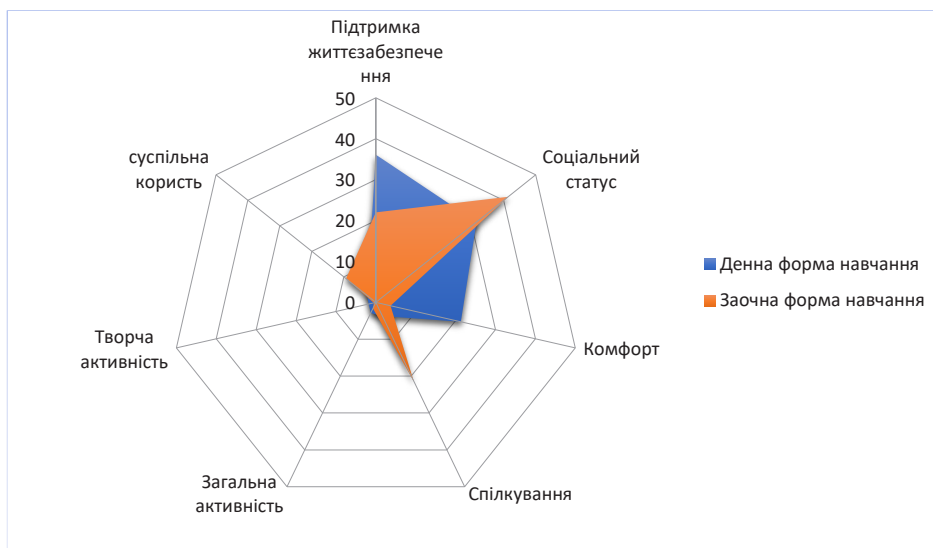


Рис. 1. Діагностика мотиваційної структури особистості, %

Джерело: власні дослідження авторів

цес порівняння та прийняття рішень триватиме, щоб визначити будь-які майбутні можливості для навчання.

У розвитку мотивації до професійної діяльності, досить важливим і складним чинником є спосіб існування та потреба особини у задоволенні своїх потреб завдяки праці. Тобто відчуття виконаної роботи й отримання задоволення від своєї діяльності сприяють розвитку та результативності діяльності. Отже, не лише задоволеність роботою поліпшує ефективність діяльності, але і ефективність діяльності сприяє підвищенню ступеня задоволеності працею, тобто існує взаємозалежність між даними поняттями. Таким чином, мотивація до професійної діяльності є одним із ключових факторів ефективності у трудовій діяльності людини та отримання насолоди від своєї праці.

Опрацювавши літературні джерела з досліджуваної теми, та проаналізувавши результати емпіричного дослідження зроблено такі висновки:

В умовах навчального закладу недостатньо виражена мотивація до оволодіння професією, зазвичай обумовлена неосмисленим вибором професії, нерозумінням на початковому етапі характеру навчальних дисциплін. В такому разі виправити дану ситуацію можна в процесі навчання за рахунок оптимізації учбово-виховного процесу, впровадження інноваційних методів навчання,

вдосконалення форм і методів роботи профорієнтації, що проводиться, серед випускників шкіл, абітурієнта, а також демонстрації прикладної значущості вибраної спеціальності.

Умовами, які сприяють формуванню у здобувачів вищої освіти мотивів до навчання є: усвідомлення цілей навчання; визначення теоретичної та практичної значущості отриманих знань; нетрадиційні форми проведення лекційного зайняття; професійна спрямованість у навчальній діяльності; використання завдань, що створюють проблемні ситуації, які вимагають активної пошукової діяльності і дозволяють проявити творчі здібності.

Також на формування мотивації суттєвий вплив мають взаємовідносини в групі, соціально-психологічний клімат. Психологічна служба навчального закладу і куратори груп повинні здійснювати цілеспрямовану і систематичну роботу по оптимізації взаємовідносин в групі здобувачів вищої освіти, профілактиці конфліктів, розвитку норм і цінностей колективу. Гарні результати навчально-професійної діяльності здобувачів освіти і активна участь в громадському житті навчального закладу дозволить забезпечити якісну підготовку висококваліфікованих фахівців, зацікавлених в результатах своєї діяльності, мобільних і упевнених в собі, які можуть успішно реалізувати свій творчий потенціал.

Список використаних джерел

1. Альохіна Н. В. Дослідження мотивації навчання у вищому навчальному закладі. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Т. XII. Ч. 6. Київ : 2010. С. 7–14.
2. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
3. Коқун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: монографія. Київ : Міленіум, 2004. 265 с.
4. Колчигіна А. В. Мотивація досягнення: теоретико-методологічний аналіз. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 1. С. 58–61.
5. Кочарян О. С., Фролова Є. В., Павленко В. М. Структура мотивації навчальної діяльності студентів : навчальний посібник. Харків, 2011. 40 с.
6. Сердюк Л. З. Чинники внутрішньої мотивації учіння студентів ВНЗ. *Науковий вісник Чернівецького університету. Педагогіка та психологія*. 2014. Випуск 679. С. 148–156.
7. Andrews T. C., Conaway E. P., Zhao J., Dolan E. L. Colleagues as change agents: How department networks and opinion leaders influence teaching at a single research university. *CBE—Life Sciences Education*. 2016. Vol. 15(2). <https://doi.org/10.1187/cbe.15-08-0170>
8. Asefer A., Abidin Z. Soft Skills And Graduates Employability In The 21st Century From Employers' Perspectives: A Review Of Literature. *International Journal of Infrastructure Research and Management*. 2021. Vol. 9(2). P. 44–59.
9. Brooks C., Young S. Are choice-making opportunities needed in the classroom? Using self-determination theory to consider student motivation and learner empowerment. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*. 2011. P. 48–59.
10. Dweck C. *Mindset: The new psychology of success*. New York : Random House. 2006. 320 p.
11. Fixsen D. L., Naoom S. F., Blase K. A., Friedman R. M., Wallace F. *Implementation research: A synthesis of the literature* (Louis de la Parte Florida Mental Health Institute Publication 231) Tampa : University of South Florida, National Implementation Research Network, 2005. 119 p.

12. Gallos M. R., Berg E. V. D., Treagust D. F. The effect of integrated course and faculty development: Experiences of a university chemistry department in the Philippines. *International Journal of Science Education*. 2005. P. 985–1006
13. Graham S. Theories and Principles of Motivation / D.C. Berliner, R. C. Calfee (eds). *Handbook of Educational Psychology*. New York : Macmillan, 1996. P. 63–84.
14. Guay F., Ratelle C. F., Chanal, J. Optimal learning in optimal contexts: The role of self-determination in education. *Canadian Psychology*. 2008. P. 233–240. doi: 10.1037/a0012758.
15. Krockover G. H., Shepardson D. P., Adams P. E., Eichinger D., Nakhleh M. Reforming and assessing undergraduate science instruction using collaborative action-based research teams. *School Science and Mathematics*. 2002. P. 266–284.
16. Kuhl J. Volitional Aspects of Achievement Motivation and Learned Helplessness: Toward a Comprehensive Theory of Action Control. In B. A. Maher (Ed.), *Progress in Experimental Personality Research* (Vol. 13, pp. 99–171). New York : Academic Press. 1984.
17. Maslow A. *Motivation and Personality*. New York : Harper, 1996. 369 p.
18. Mook D. G. *Motivation: The Organization of Action*. New York : W.W. Norton & Company, 1995. 656 p.
19. Niemiec C. P., Ryan R. M. Autonomy, Competence, and Relatedness in the Classroom: Applying Self-Determination Theory to Educational Practice. *Theory and Research in Education*. 2009. P. 133–144. [http://dx. doi. org/10.1177/1477878509104318](http://dx.doi.org/10.1177/1477878509104318).
20. Porter A. L., Roessner J. D., Oliver S., Johnson D. A systems model of innovation processes in university STEM education. *Journal of Engineering Education*. 2006. P. 13–24.
21. Rothland M. Warum entscheiden sich Studierende für den Lehrerberuf? Berufswahlmotive und berufsbezogene Überzeugungen von Lehramtsstudierenden. In E. Terhart, H. Bennewitz, M. Rothland (Eds.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf*. 2014 P. 349–385.
22. Rushin J. W., De Saix J., Lumsden A., Streubel D. P., Summers G., Bernson C. Graduate teaching assistant training: A basis for improvement of college biology teaching & faculty development. *American Biology Teacher*. 1997. P. 86–90.
23. Ryan R. M., Deci E. L. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definition and new directions. *Contemporary Educational Psychology*. 2000. P. 54–67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020
24. Weber M. R., Lee J., Crawford A. A suggested best practices for enhancing performance of soft skills with entry-level hospitality managers. *Anatolia*. 2020. Vol. 31(1). P. 76–87. <https://doi.org/10.1080/13032917.2019.1703770>
25. Weiss T. H., Feldman A., Pedevillano D. E., Copobianco B. The implications of culture and identity: A professor's engagement with a reform collaborative. 2003. P. 333–356.
26. Kok A., Ramautar J. R. , De Ruiter M. B. , Band G. P. H., Ridderinkhof K. R. ERP components associated with successful and unsuccessful stopping in a stop signal task. *Psychophysiology*. 2004. Vol. 41. P. 9–20.
27. Waller D. A., Hazeltine E., Wessel J. R. (). Common neural processes during action stopping and infrequent stimulus detection: The frontocentral P3 as an index of generic motor inhibition. *International Journal of Psychophysiology*. 2019. 10.1016/j.ijpsycho.2019.01.004.