

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет соціальних наук
(повне найменування факультету)

Психологія
(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проекту (роботи)

магістр
(ступінь вищої освіти)

на тему Формування мотивації до навчання у студентської молоді в умовах дистанційної освіти
(назва теми)

Виконав(ла): студент(ка) 2 курсу,
групи СН-112м
Спеціальності 053 Психологія
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)
Психологія

НОВОТАРСЬКИЙ М.Є.
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Керівник ГАЙВОРОНСЬКА Т.О.
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент КОВАЛЬ В.В.
(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет соціальних наук
Кафедра «Психологія»
Ступінь вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
(код і найменування)
Освітня програма (спеціалізація) Психологія
(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

«01» вересня 2023 року

ЗАВДАННЯ
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

НОВОТАРСЬКИЙ Микола Євгенович

(ПРІЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проекту (роботи) Формування мотивації до навчання у студентській молоді в умовах дистанційної освіти

керівник проекту (роботи) к.філ.н., доцент ГАЙВОРОНСЬКА Таїсія Олексіївна

(науковий ступінь, вчене звання, ПРІЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

затверджені наказом закладу вищої освіти від « 01 » вересня 2023 року № 331

2. Строк подання студентом проекту (роботи) «11» грудня 2023 року

3. Вихідні дані до проекту (роботи) 54 сторінок, 5 діаграм, 3 рисунків, 29 джерел, 2 додатки

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Вивчити теоретико-методологічні основи мотивів та мотивації особистості; провести анкетування для вияву мотивів та аспектів; провести якісний та кількісний аналіз результатів анкетування.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) Рис. 1.1. Модель мотивації через потреби; Таблиця 1.1. Теорія двох факторів Ф.Герцберга; Рис. 1.2. Піраміда потреб за А.Маслоу; Рис. 1.3. Теорія очікувань за В.Врумом; Рис. 1.4. Модель процесуальної теорії мотивації Портера-Лоулера; Діаграма 3.1. Вік респондентів; Діаграма 3.2. Що мотивує до навчання; Діаграма 3.3. Наскільки зручне дистанційне навчання; Діаграма 3.4. Що впливає на мотивацію навчання; Діаграма 3.5. Чи потрібно надалі використовувати дистанційне навчання, після завершення військового стану; Таблиця 2.1 Рівень мотивації; Таблиця 2.3 Значення мотивації відповідно до віку; Таблиця 3.1 Таблиця термінальних цінностей; Таблиця 3.2 Інструментальні цінності.

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Дата, підпис	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	Гайворонська Т.О.доцент	03.09.2023	22.09.2023
2	Гайворонська Т.О., доцент	23.09.2023	06.10.2023
3	Гайворонська Т.О. , доцент	07.10.2023	20.10.2023
Норм-ль	ГАРМАШ А.О., викладач	09.12.2023	11.12.2023

7. Дата видачі завдання «01» вересня 2023 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми та затвердження завдання на дипломний проєкт(роботу)	29.08.2023	
2	Збір матеріалу та вивчення літературних джерел на дипломний проєкт(роботу)	30.08.2023	
3	Затвердження теми	01.09.2023	
4	Складання змісту	20.09.2023	
5	Виконання першого розділу	22.09.2023	
6	Виконання другого розділу	06.10.2023	
7	Виконання третього розділу	20.10.2023	
8	Формування висновків	28.10.2023	
9	Перевірка роботи керівником	01.11.2023	
10	Оформлення дипломного проєкту (роботи)	04.11.2023	
11	Нормоконтроль та перевірка на запозичення	09.11.2023	
12	Попередній захист дипломного проєкту (роботи)	11.12.2023	
13	Подання роботи на кафедру	11.12.2023	
14	Одержання відгуку та рецензії	14.12.2023	
15	Захист дипломної роботи	19.12.2023	

Студент(ка)

(підпис)

Микола НОВОТАРСЬКИЙ

(Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Таїсія ГАЙВОРОНСЬКА

(Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 54 сторінок, 5 діаграм, 3 рисунків, 29 джерел, 2 додатки

Об'єкт дослідження: Мотиви та мотивація особистості в період юнацтва.

Предмет дослідження: Особливості формування мотивації особистості в юнацькому віці.

Мета дослідження: Аналіз теоретико-методологічних аспектів мотивів та мотивації та проведення дослідження формування мотивації до навчання у студентської молоді в умовах дистанційної освіти.

Практичне значення роботи: Отримані результати проведеного дослідження розкривають більш детально поняття мотивів та мотивації особистості, що сприятиме в подальшому на формування мотивації до навчання у студентської молоді в умовах дистанційної освіти, що можуть бути використані для більш конкретного розуміння особливостей формування мотивів та мотивації. Результати дослідження дадуть змогу та допоможуть розширити уявлення про студента в цілому та його мотивацію.

МОТИВАЦІЯ, НАВЧАННЯ, ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ, СТУДЕНТИ,
ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВІВ ТА МОТИВАЦІЇ.....	10
1.1. Поняття мотивів та мотивації в сучасній психологічній науці.....	10
1.2. Психологічні теорії мотивації.....	15
1.3 Особливості формування мотивації з огляду теорії поколінь.....	20
Висновки до першого розділу.....	
РОЗДІЛ II. ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ТА ФОРМИ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	24
2.1. Особливості мотивації студентської молоді.....	24
2.2. Фактори впливу на вмотивованість студентів до навчання віком 17 років	28
2.3. Дистанційне навчання, як новітня форма навчання та її особливості.....	
Висновки до другого розділу.....	
РОЗДІЛ III. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВМОТИВОВАНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ДО НАВЧАННЯ В ДИСТАНЦІЙНОМУ ФОРМАТІ.....	30
3.1. Методологічні засади дослідження вмотивованості студентської молоді.....	30
3.2. Методи, методика і процедура дослідження.....	32
3.3. Результати дослідження вмотивованості студентської молоді до навчання в дистанційному форматі.....	34
3.3.1. Результати анкетування.....	34
3.3.2. Методика Рокича.....	39
Висновки до третього розділу.....	42
ВИСНОВКИ.....	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	
ДОДАТКИ.....	

ВСТУП

Актуальність проблеми. Тема формування мотивації до навчання у студентської молоді в умовах дистанційної освіти є одним з сучасних напрямків дослідження. Її актуальність викликана потребою у дистанційному навчанні, через військовий стан, та карантинні умови, що потребували нового способу навчання. В результаті чого з'явилась дистанційна форма навчання, а також виникла потреба дослідження особистості та її мотивації в рамках сучасності.

Актуальністю даної теми є звернення до проблеми мотивів та мотивації багатьох вчених. Більшість з них вважають, що мотивація є одним з елементів, що забезпечує високий рівень показників діяльності в різні періоди життя, зокрема і в освіті. Саме тому доцільно дослідити мотивацію різними методиками, які будуть представлені в роботі, оскільки мотивація особистості напряду впливає на успішність студентської молоді.

Мотивація і стимули праці особистості також потребують постійного вдосконалення та розвитку, що обумовлюється внутрішніми чинниками, можливостями підприємства та зовнішніми умовами. Наприклад, функціонування підприємств визначає різноманітні форми залучення людини до праці: неекономічні, економічні та соціально-психологічні. В даному випадку це свідчить про те, що тема мотивації актуальна не тільки у повсякденному житті особистості, але й в залучення персоналу на підприємствах, в кар'єрному розвитку, що сприятиме удосконаленню організаційних систем та бізнесу в цілому.

Мета дослідження: Аналіз теоретико-методологічних аспектів мотивів та мотивації та проведення дослідження формування мотивації до навчання у студентської молоді в умовах дистанційної освіти.

Об'єкт дослідження: Мотиви та мотивація особистості в період юнацтва.

Предмет дослідження: Особливості формування мотивації особистості в юнацькому віці.

Гіпотеза: фактори, що формулюють вмотивованість до дистанційного навчання особистості в юності, має певні особливості, обумовлені віковими характеристиками, що певною мірою впливає на продуктивність особистості в цілому.

Завдання дослідження:

1. Вивчити теоретико-методологічні основи мотивів та мотивації особистості в період другої юності за Д.Ушинським, та період ранньої дорослості за класифікацією вікових етапів М.В.Савчиним.
2. Провести анкетування для вияву мотивів та аспектів, що формують вмотивованість до навчання студентської молоді.
3. Провести якісний та кількісний аналіз результатів анкетування.

Методи та організація дослідження:

1. Аналіз кандидатських та докторських дисертацій за даною темою.
2. Вивчення та аналіз теоретичних основ мотивів та мотивації в психологічній літературі.
3. Аналіз методології основ мотивації та мотивів в сучасній психологічній літературі.
4. Використання методу анкетування.

Наукова новизна: Проведення дослідження формування мотивації до навчання у студентської молоді в умовах дистанційної освіти – новітня тема сьогодення.

Практичне значення роботи: Отримані результати проведеного дослідження розкривають більш детально поняття мотивів та мотивації особистості, що сприятиме в подальшому на формування мотивації до навчання у студентської молоді в умовах дистанційної освіти, що можуть бути використані для більш конкретного розуміння особливостей формування мотивів та мотивації. Результати дослідження дадуть змогу та допоможуть розширити уявлення про студента в цілому та його мотивацію.

Надійність і вірогідність результатів

Дослідження проведено на базі університету НУ «Запорізька політехніка» серед студентської молоді 1-4 курсу освітнього ступеню «бакалавр» та 1-2 курсу освітнього ступеня «магістр».

Надійність та вірогідність результатів була забезпечена репрезентацією вибірки в кількості 33 досліджуваних віком від 17-40 років, що підпадає під період ранньої дорослості за М.В. Савчиним, а також застосуванням 3 методик: анкетування, Елерса, Рокича.

Структура роботи: Складається з 3 розділів, 54 сторінок, 5 діаграм, 3 рисунків, 29 джерел, 2 додатків.

РОЗДІЛ І.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВІВ ТА МОТИВАЦІЇ

1.1. Поняття мотивів та мотивації в сучасній психологічній науці.

Сучасна психологія вимагає від багатьох вчених та практичних психологів знання простого, але в той же час складного поняття, такого, як «мотивація». Використовуючи даний термін, одразу виникає інший – «мотив». Так, що це за терміни, і в чому полягає їх сутність?

Появою такого поняття як «мотивація», ми зобов'язані А.Шопенгауеру що подано в його статті «Чотири принципи достатньої причини» (1900-1910). Після застосування терміну «мотивація» Шопенгауером, його почали використовувати для пояснення основних причин поведінки людей та тварин.

А.М. Колот стверджує, що мотивація не є матеріальним фактом, який можна побачити на власні очі чи визначити емпірично. На його думку, її суть можна збагнути тільки під час аналізу поведінки людини на яку безпосередньо впливають зовнішні або ж внутрішні чинники мотивації. Тому для більш широкої і багатогранної характеристики поняття мотивації слід з'ясувати сутність основних категорій, які безпосередньо мають відношення до способу та логіки поведінки людини в процесі діяльності [7, с 6-7].

А.М.Колот зазначає, що «мотив» як термін походить від латинського «movere», що означає «приводити в рух», «штовхати». Саме тому більшість науковців трактують його по-різному, але найбільш вживаним виявилось визначення – «усвідомлене спонукання до дії» [7, с 10].

Підґрунтям для запуску механізму «мотив», який визначає «мотивацію», є потреба. Це зумовлено тим, що потреба і мотив з'являються майже одночасно та проходять певні стадії, зокрема: «потреби людини» — це нестача чогось, «інтереси» – це усвідомлені потреби, джерело діяльності, об'єктивна необхідність

виконання певних функцій для задоволення потреб; «мотиви» – усвідомлені причини діяльності, спонукання людини до чогось.

З вищенаведеного ми можемо визначити поняття мотиву. «Мотив» – це індивідуальна реакція людини на інтереси, а тому і на усвідомлені потреби. Саме тому, коли «мотив» вживається в широкому розумінні, то маються на увазі спонукальні причини поведінки і дій людини, які виникають під безпосереднім впливом потреб і інтересів, а «потреба», в свою чергу, – розмитий образ бажаного блага, яке прийде на її заміну за умови, що будуть дії під впливом мотивації до цього «блага».

А.М.Колот визначає, що мотив перебуває «всередині» людини, має «персональний» характер, залежить від безлічі зовнішніх і внутрішніх стосовно людини чинників. Мотив не тільки спонукає людину до дії, а й визначає, що саме і як треба зробити [7, с 11].

Модель мотивації через потреби показано на рис. 1.

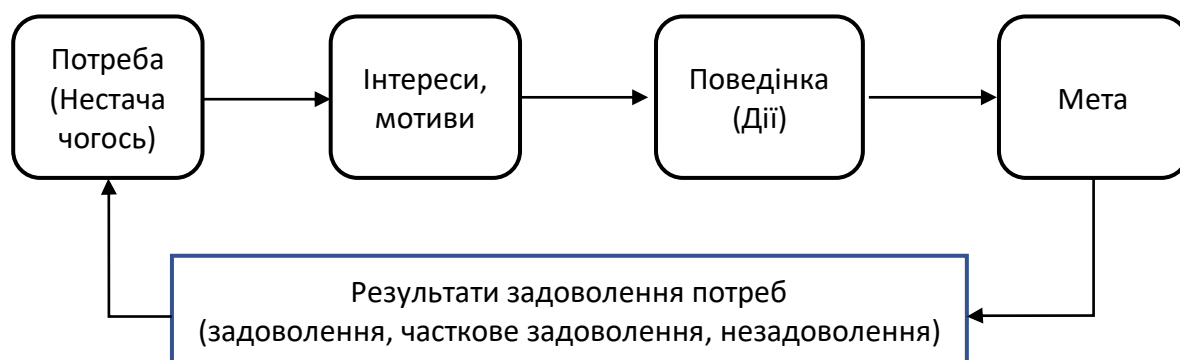


Рис.1.1. Модель мотивації через потреби.

В свою чергу В.Н. Глумаков, який вивчав питання організаційної поведінки персоналу, розуміє мотиви та мотивацію наступним чином, а саме «мотив – це усвідомлена потреба» [1, с 28],

В.Н. Глумаков розуміє термін мотивація, що це - система мотивів. «Мотивація – спонукання до діяльності, пов'язані з задоволенням потреб суб'єкта...» [1, с 340].

За результатами дослідження В.Н.Глумаков поділив мотивацію на два види: внутрішня мотивація та зовнішня мотивація. Внутрішня мотивація – це коли

спонукання до дії визначається особистими цілями суб'єкта. Зовнішня мотивація – це спонукання до діяльності шляхом примусу ззовні. В свою чергу, зовнішня мотивація, за словами автора, має декілька видів, зокрема мотивування або ж стимулювання.

В інтернет-ресурсах термін «мотивація» має різні визначення:

1. «Мотивація – спонукання до дії.
2. Мотивація – здатність людини задовольняти власні потреби засобами будь-якої діяльності.
3. Мотивація – динамічний психофізіологічний процес, який керує поведінкою людини й визначає його організованість, спрямованість, сталість й активність» [4].

На сучасному шаблі розвитку психології кожний вчений має свою точку зору щодо терміну «мотивація». Більшість з них стверджують, що мотивація – сукупність мотивів.

Зазначимо, що мотив – ідеальний або матеріальний предмет, досягнення якого є сенсом діяльності людини. Саме тому він постає, як специфічні переживання, які можуть в тій чи іншій мірі характеризуватися емоціями. Зазвичай мотив плутають з потребою або ж метою, однак потреба – це підсвідоме прагнення усунути дискомфорт, а мета – результат свідомого процесу ставлення (або: постанови) цілей.

Виокремлюють такі види мотивації за О.Б. Моргулець:

1. Зовнішня мотивація – мотивація, яка не пов'язана зі змістом будь-якої діяльності, а опосередкована зовнішніми для людини обставинами.
2. Внутрішня мотивація – мотивація, пов'язана зі змістом діяльності, а не з зовнішніми обставинами.
3. Позитивна мотивація – мотивація, яка заснована на позитивних стимулах.
4. Негативна мотивація – мотивація, в основі якої лежать негативні стимули.
5. Стала мотивація – мотивація, на основі природних потреб людини.

6. Нестала мотивація – мотивація, що потребує зовнішньої підтримки [10].

О.Б. Моргулець розглядав терміни «мотив» та «мотивація» у контексті розвитку людини в умовах організації. Він вбачає, що сутність поняття «мотивація» та мотиваційного процесу можна пояснити легендою: «Йшов перехожий і побачив трьох каменярів. Він спитав у них: «Для чого ви працюєте?». Перший відповів: «Щоб мати їжу». Другий сказав: «Щоб обтесати каміння для он тієї стіни». Третій зазначив: «Щоб побудувати цей прекрасний храм»» [10, с 199].

«Що ж це було? Що це означає?» – питав у себе вчений. Він вирішив: «Це означає, що кожним з цих людей рухала певна сила, яка примушувала їх виконувати відповідні дії. Сукупність таких рушійних сил і є мотивацією людини до діяльності» [10, с 199]. Навіть якщо людина працює заради загальних цілей організації, підприємства, закладу тощо. Така поведінка у будь-якому випадку пояснюється бажанням людини досягти таким шляхом власних цілей і задовольнити свої потреби.

«Мотивація», на думку О.Б. Моргулець, – процес, за допомогою якого менеджер спонукає інших людей працювати для досягнення організаційних цілей, тим самим задовольняючи їх власні потреби [10].

Іноді вчені термін «мотивація» визначають як спосіб примусити людей робити те, чого вони бажають. Щоправда, це визначення не є цілком вірним.

Науково доведено, що працівники хочуть мати почуття «партнерства» з організацією та її керівництвом. Їм необхідно розуміти, як їх особистий успіх пов'язується з успіхом організації, і вони повинні бути впевнені, що додаткова енергія, яку вони добровільно вкладають в роботу, знайде відображення в тій нагороді, яку вони отримують від організації.

Шлях до ефективного управління, з точки зору О.Б.Моргулець, проходить через розуміння людської мотивації. Розуміючи, що саме рухає людиною, що спонукає її до діяльності, які мотиви покладено в основу її дій, можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління людиною.

Автор вважає, що краще визначати «мотивацію», як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають межі і форми діяльності і надають цій діяльності спрямованості, яка орієнтується на досягнення поставлених цілей.

О.Б.Моргулець зазначає, що людину спонукає до активних дій, в тому числі і до праці, необхідність задовольняти різні потреби. На його думку, «потреби – те, що викликає дискомфорт внутрішнього стану людини, впливає на її поведінку і мислення, є достатньо загальним для різних людей, але в той же час має певний індивідуальний прояв у кожної людини» [10, с 201].

Л.В. Міхеєва, аналізуючи різні підходи до класифікації мотивів учіння та враховуючи полімотивованість навчальної діяльності студентів, розглядає мотивацію учіння як ієрархічну систему внутрішніх і зовнішніх мотивів. До внутрішніх мотивів належать спонукання, в основі яких лежить задоволення від процесу та безпосередніх результатів навчальної діяльності, а до зовнішніх – мотиви учіння, що безпосередньо не стосуються змісту, процесу та результатів навчальної діяльності, а породжуються всією системою відносин між індивідом та навколишнім середовищем. Зовнішні мотиви можуть бути позитивними (мотиви успіху, досягнення) і негативними (мотиви уникнення, захисту) [9, с. 8–10].

Таким чином, можна зробити висновок, що трактування понять «мотив» та «мотивація» залежить від контексту вживання, від сфери діяльності чи відносно особистості людини. Дослідження даного питання на сьогодні тривають.

1.2. Психологічні теорії мотивації

Психологічні теорії мотивації поділяться на групи: змістовні та процесуальні. Розглянемо кожну з цих груп.

До змістовних теорій можна віднести: теорію ієрархії потреб за А.Маслоу, теорію існування, зв'язку і росту К.Альдерфера, теорію набутих потреб Мак-Клелланда, а також двохфакторну теорію Гецберга. [8].

Теорія існування, зв'язку і росту К.Альдерфера стверджує, що потреби можуть бути об'єднані в три групи:

- 1) потреби існування
- 2) потреби зв'язку
- 3) потреби росту.

Вищенаведена теорія подібна до теорії А. Маслоу, де потреби людини також розміщені ієрархічно, однак К.Альдерфер вважає, що рух від потреби до потреби йде в обидві сторони і при незадоволенні однієї з потреб на вищому рівні людина переключається на задоволення потреб низового рівня [22].

Теорія придбаних потреб Д. Мак-Клелланда тісно пов'язана з вивченням впливу на поведінку людини потреб досягнення, участі і влади.

Потреба досягнення проявляється в прагненні досягати цілі більш ефективно ніж раніше.

Потреба участі виявляється в прагненні мати дружні стосунки з оточуючими.

Потреба влади проявляється в свою чергу виявляється в контролі будь-якої справи та ресурсів.

Ф.Герцберг в своїй теорії двох факторів, яка була розроблена в 50-х роках, виявляє два види факторів праці: гігієнічні та мотивуючі [22].

Теорія двох факторів Ф. Герцберга – подана в таблиці:

Таблиця 1.1

Теорія двох факторів Ф.Герцберга

Фактори умов праці (гігієнічні)	Мотивуючі фактори
Політика фірми Умови праці Заробітна плата Міжособистісні взаємостосунки Ступінь прямого контролю за роботою	Успіх Просування по службі Визнання і схвалення результатів роботи Висока ступінь відповідальності Можливості творчого і ділового зростання

Теорія А.Маслоу найвідоміша з теорій мотивації. Вона дає можливість з'ясувати як ті, чи інші потреби можуть впливати на мотивацію людини та її діяльність.

Теорія потреб А. Маслоу базується на біхевіористичній доктрині – вивченні поведінки людей, абстрагуючись від вивчення свідомості, мислення. Теорія ґрунтується на таких позиціях:

1. люди постійно відчують різні потреби;
2. люди відчують певний набір потреб, які можна об'єднати в групи;
3. групи потреб знаходяться в ієрархічній залежності одна від одної;
4. потреби, якщо вони не задоволені, примушують людину діяти;
5. якщо потреба задовольняється то її місце займає інша;
6. потреби в основі піраміди вимагають першочергового задоволення;
7. потреби більш високого рівня починають активно діяти тільки після задоволення потреб низового рівня;
8. потреби вищого рівня можуть бути задоволені більшою кількістю способів ніж низового.
9. Відповідно з теорією А. Маслоу існує п'ять груп потреб
10. фізіологічні (їжа, вода, одяг, повітря, тепло, секс тощо);
11. безпеки і захищеності (захист від фізичної і психологічної небезпеки);

12. соціальні (відчуття причетності до певних соціальних груп: сім'я, школа, трудовий колектив);
13. поваги та визнання (повага з боку оточення – керівників, підлеглих, самоповага);
14. самовираження (реалізація власних можливостей).

Розглянемо піраміду потреб за А.Маслоу.

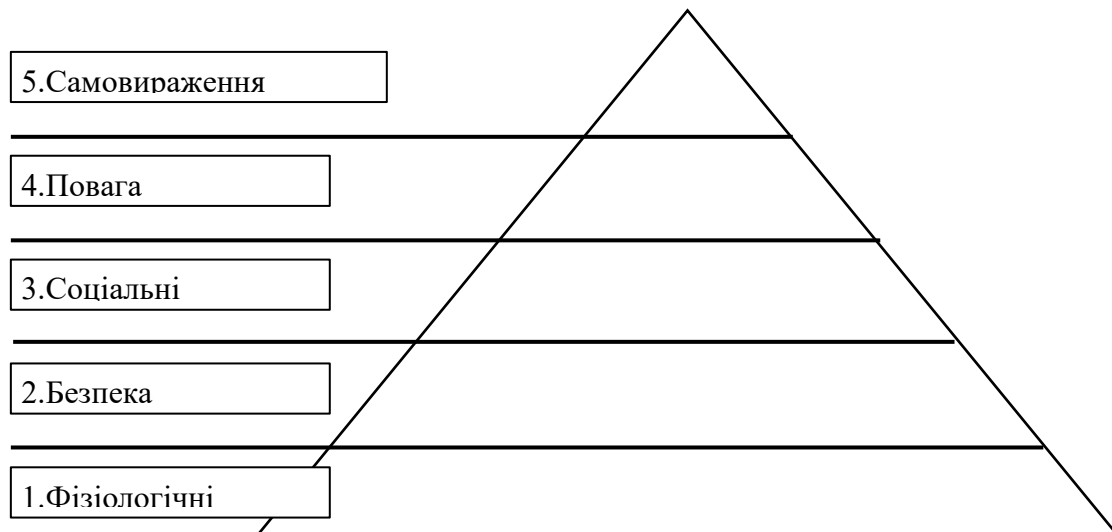


Рис. 1.2. Піраміда потреб за А.Маслоу

Згідно з теорією А. Маслоу перші дві групи потреб є первинними (вимагають першочергового задоволення), три інші – вторинними.

Людина передусім задовольнятиме перші дві групи потреб, що слід брати до уваги в менеджменті. На формування потреб значною мірою впливають національні особливості, рівень культури, освіти, праве забезпечення рівності при задоволенні потреб підлеглих із вигодою для організації [22].

Спільним для даних теорій мотивації є те, що без задоволення потреб нижчого рівня не можливий перехід до більш складного рівня потреб. Базовими потребами залишаються гігієнічні та фізіологічні потреби. Потреби високого рівня містять у собі мотивуючі фактори: успіх, самовираження, самореалізація, визнання, тощо.

Змістовні теорії мотивації, на думку науковців, ґрунтуються на потребах і пов'язаних ними факторах, що визначають поведінку людини. В той час, коли

процесуальні теорії розглядають мотивацію з боку досягнення мети, шляхом розподілу зусиль.

Дані теорії не відміняють задоволення потреб, але вчені стверджують, що поведінка визначається не тільки ними. Вона є функцією сприйняття і очікувань, які пов'язані з певною ситуацією, і можливими наслідками обраної поведінки [22].

Сьогодні існує три основоположні процесуальні теорії мотивації:

- теорія очікувань В. Врума,
- теорія справедливості С. Адамса
- комплексна теорія Л. Портера і Е. Лоулера.

Теорія очікувань В.Врума ґрунтується на тому, що активна потреба не є єдиною необхідною умовою мотивації людини для досягнення певних цілей. Людина також має надію на те, що обрана нею поведінка дійсно приведе до бажаного результату Розглянемо модель на схемі нижче:

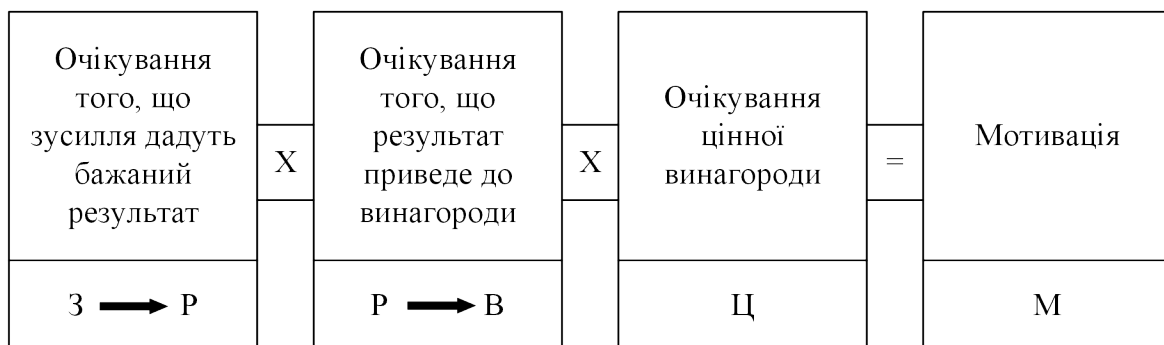


Рис. 1.3. Теорія очікувань за В.Врумом

Теорія очікувань підкреслює важливість трьох взаємозв'язків:

- затрати праці – результати;
- результати – винагорода;
- валентність (задоволення винагородою).

Якщо люди відчують, що прямого зв'язку між витраченими зусиллями і досягнутим результатом немає, то згідно з теорією очікувань, мотивація буде слабшати. Очікування винагороди результатів є очікуванням стимулів у відповідь на певні досягнення [20].

Третім фактор теорії очікування є валентність, тобто очікувана цінність стимулу чи винагороди, що відображає ступінь відносного задоволення чи

незадоволення працівника. Якщо рівень валентності низький, тоді цінність винагороди невелика, в результаті чого мотивація також зазнаватиме зниження.

Згідно даної теорії, якщо хоча б один із вищенаведених факторів втратить свою цінність або не буде гідно оцінений, мотивація особистості знизиться

Теорія справедливості С.Адамса стверджує, що людина суб'єктивно визначає одержану винагороду до витрачених зусиль і потім співвідносить її з винагородженням інших людей, які виконують аналогічну роботу.

Дана теорія припускає, що оцінка праці повинна бути більш менш рівноцінною, між усіма учасниками [20].

Теорія Портера-Лоулера – це комплексна процесуальна теорія мотивації, що включає в себе елементи теорії очікувань і справедливості.

Розглянемо модель Портера-Лоулера на схемі нижче:

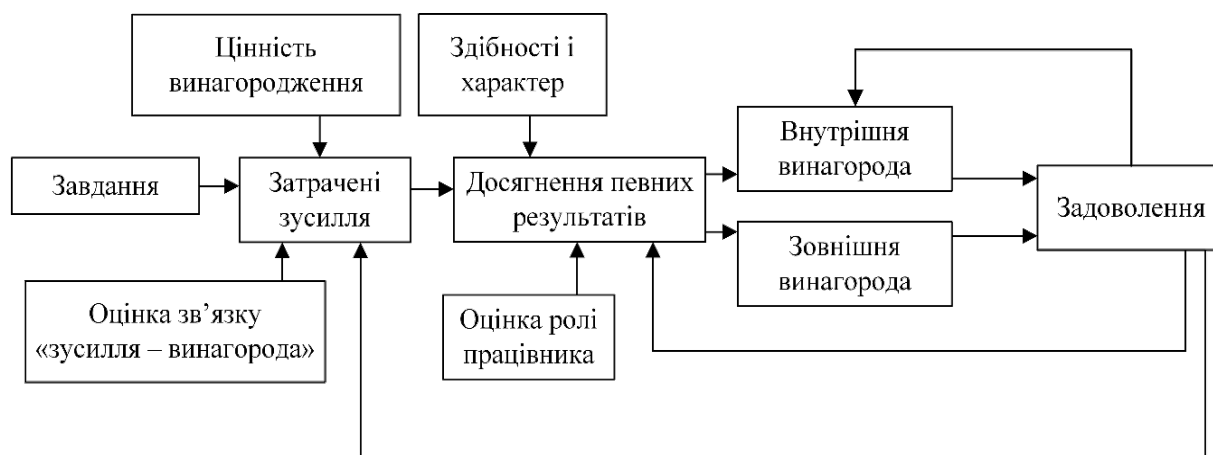


Рис. 1.4. Модель процесуальної теорії мотивації Портера-Лоулера

Згідно з цією теорією, результати, які досягнуті залежать від трьох змінних: витрачених зусиль, здібностей і характеру людини, а також від усвідомлення нею своєї ролі в процесі праці. Розглянемо модель Портера-Лоулера.

У відповідності до цієї теорії – результативна праця призводить до задоволення, а це в свою чергу підвищує рівень мотивації та результативність.

Отже, процесуальні теорії мотивації ґрунтуються на потребах людини, націлених на досягнення мети. Саме тому без задоволення потреб нижчого рівня, не можливий перехід до нового, більш складного рівня. Це відбувається тому, що

люди постійно відчують потреби, але можуть залишатися на відповідному рівні, якщо немає мотиву для переходу на вищий рівень.

1.3 Особливості формування мотивації з огляду теорії поколінь.

Мотиваційні фактори формуються у людини з народження. На їх формування, розвиток впливають родинні традиції, культура сім'ї, разом зі зростанням на їх формування впливає соціальне оточення, тощо.

Зі зміною поколінь та присутності в сучасності різних типів поколінь: («Бєбі-бумери», «У», «Х», «Z») все більше уваги приділяється пошуку нових чинників, що впливають на формування мотивів людини та спонукають до мотиваційної діяльності [20].

Найбільше сьогодні вчені зацікавлені в поколінні «Z», яке становить більшу частку населення планети. Цікавість викликана тим, що з формуванням нових цінностей у поколінні можуть бути змінені мотиви, і необхідно шукати нові мотиваційні чинники.

Покоління «Z» (1996-2025) – найбільш представлене студентами. На сьогодні вже є наукові дослідження, щодо відношення цього покоління до навчання. А це теж є основою для вивчення мотивів та мотивації особистості.

Науково доведено, що близько 72% студентів відзначили, що визнання з боку викладачів відіграє велику роль у їхньому навчальному процесі і безумовно мотивує сумлінно вивчати предмет. Визнання з боку одногрупників хвилює лише половину студентів (приблизно 50%). Визнання батьків впливає на 32% майбутніх фахівців.

Проте такі дані не говорять про те, що студенти менше поважають своїх батьків чи менше потребують їхнього схвалення, а підтверджують той факт, що у навчальній діяльності байдужість, необ'єктивність та несправедливість з боку викладачів слугує потужним фактором, який негативно впливає на їхню мотивацію.

Тож вчені вважають, що на першому місці серед негативних факторів, студенти виділяють ті, які пов'язані з непрофесійною діяльністю викладачів, зокрема, їх необ'єктивність, несправедливість, невміння чітко пояснити і зацікавити до вивчення предмета [20].

Нижчий рівень мотивації показують студенти з низькими оцінками і відповідно з нижчим рівнем знань. Вони оцінювали деякі твердження одиницею, показуючи своє байдуже ставлення до навчального процесу. Рівень їхньої пізнавальної активності – низький; вони не мають потреби в повазі та визнанні. Домінуючим в структурі їх мотивації є прагнення уникати проблеми, інакше кажучи, не отримати «двійку» і не мати в зв'язку з цим неприємних емоційних переживань. Мотивує їх здебільшого контроль з боку викладачів.

Мотивація є важливою проблемою, а її вирішення впливає на навчально-пізнавальну активність людей і результати їхньої професійної діяльності. При цьому мотивацію потрібно розглядати як складну систему, що передбачає ієрархічність мотивів.

Навчальна діяльність людини полімотивована, тобто в ній поєднуються кілька мотивів навчання та розвитку. Вищий рівень навчальної мотивації мають люди з вищими показниками успішності в житті. Перевагу такі люди надають прагматичному, пізнавальному і професійному мотивам. Чим нижчим є показник, тим нижчим є рівень його мотивації, а домінуючими мотивами є мотив уникнення неприємностей та комунікативний.

Формуванню мотивації сприяє застосування активних методів навчання, які мають прагматичний характер, розвивають практичні навички і вміння студентів, будуть застосовуватися в майбутній професійній діяльності.

На рівень мотивації людини також впливають такі фактори:

- сімейні традиції;
- державна політика;
- велике навчальне навантаження;
- сучасні засоби комунікації;
- наявність роботи;

- плани на майбутнє;
- психологічні особливості;
- стиль мислення.

Покоління Z звикло до наявності наставника. Батьки, вчителі, дядьки, тітки, інструктори, консультанти в коледжі, тому подібне. Цьому поколінню пощастило мати поруч з собою дорослих, щиро зацікавлених у їхньому добробуті. Ми знаємо, що батьки міллінеалів формували у них високу самооцінку. Звичайно, покоління «Z» батьки теж підтримували, але ні в якому разі не обмежували їх ініціативу. Уже в молодому віці вони стали дуже самостійними. У них просто не було іншого виходу [20, с. 253].

Головна мета покоління «Z» – прийняти рішення, а потім реалізувати його. Для них це типово. Їм складніше уявити, як можна забути про роботу або вийти з мережі і спокійно спати всю ніч, в той час як інформація застаріває [20, с. 238].

Таким чином, мотиваційні фактори формуються у людини з народження. Особливо на розвиток будь-якого покоління впливають родинні традиції, культура сім'ї, система виховання разом зі зростанням на їх формування впливає соціальне оточення та ін. фактори.

З урахуванням специфічних характеристик поколінь, варто більше уваги варто приділяти пошуку нових факторів, що впливатимуть на формування мотивів людини та спонукають до мотиваційної діяльності.

Висновки до першого розділу

Отже, варто зазначити, що сучасна психологія вимагає від багатьох вчених та практичних психологів знання простого, але в той же час складного поняття, такого, як «мотивація». Використовуючи даний термін, одразу виникає інший – «мотив».

Мотивація і стимули праці особистості також потребують постійного вдосконалення та розвитку, що обумовлюється внутрішніми чинниками, можливостями підприємства та зовнішніми умовами.

Насамперед, слід зазначити, що трактування понять «мотив» та «мотивація» залежить від контексту вживання, від сфери діяльності чи відносно особистості людини.

РОЗДІЛ II.

ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ТА ФОРМИ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ.

2.1. Особливості мотивації студентської молоді

Проблема мотивації особистості залишається постійно актуальною, оскільки, з плином часу, змінюються не лише цілі людей, але і суспільна важливість професій. Досягнення успіху залежить не лише від характерологічних особливостей фахівця, від якісної своєрідності і рівня розвитку його здібностей, але і від мотивації, оскільки вона є основою особистості, задає її спрямованість, виступає важливою умовою безпеки, ефективності і успішності професійної діяльності. Тому, для розуміння причин, які за одних умов схиляють людину до уникнення небезпеки, а в інших, навпаки сприяють прагненню до досягнення, необхідно детальне дослідження проблеми мотивації [5].

Сьогодення висуває специфічні вимоги до особистості, яка певним чином «пропускаючи» їх через свою мотиваційну сферу виконує різноманітні обов'язки спираючись на домінуючі до цієї діяльності мотиви [5].

Зазвичай мотиви покладені в основу професійної спрямованості. Вони є неоднорідними за походженням та характером зв'язку з професією. Залежно від етапу становлення, досвіду, завдань, обставин у яких змушений діяти фахівець одні й ті ж мотиви можуть бути різним чином організовані, знаходитися в різних відносинах супідрядності і, що особливо важливо різними можуть бути провідні мотиви. Це зумовлено тим, що система мотивів завжди припускає їх певну організацію [5].

Дослідження Д. Гужви дозволяють створити певні уявлення про зміни, які зазнає мотивація в навчанні. Мотивація, в цілому носить позитивну динаміку поступово змінюючись від орієнтації на зовнішні стимули до прагнення забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності у майбутньому [2].

Ефективність діяльності будь-якого фахівця забезпечується стійкою професійною мотивацією, яка включає в себе спрямованість на досягнення успіху, на роботу, на вирішення завдань, на стійкість моральних принципів, на розвинене почуття відповідальності, на мотиви досягнення професійного успіху, забезпечення безпеки, особистісного й професійного вдосконалювання, моральні якості, тощо [5].

Для вирішення цієї проблеми варто розглянути кілька прийомів мотивації до навчання:

1. Індивідуальний підхід полягає в тому, щоб вивчити провідні соціально ціннісні мотиви кожного окремого студента або учня й отримавши результати, спиратися на них у навчанні, використовуючи прийоми та методики.
2. Типологічний підхід полягає в опорі емпірично визначені мотиви, які властиві всім студентам або учням.
3. Топологічний підхід полягає в тому, щоб побудувати стиль навчання, що має в собі можливості для формування множини соціально-ціннісних мотивів у навчанні.

Мотивацію можна вважати одним з методів управління, складовою частиною процесу управління, спрямованих на досягнення конкретної мети, змусити людей ефективно трудитися [23].

Мотиви праці формуються, якщо:

1. у розпорядженні суспільства (або суб'єкта управління) є необхідний набір благ, відповідний соціально обумовленим потребам людини;
2. для отримання цих благ необхідні особисті трудові зусилля працівника;
3. трудова діяльність дозволяє працівнику одержати ці блага з меншими матеріальними і моральними витратами, ніж будь-які інші види діяльності

Стимулювання праці, за А.В. Шегда – це, перш за все, зовнішнє спонукання, матеріальна оболонка мотивації людини. Воно несе в собі і нематеріальне навантаження, що дозволяє людині реалізувати себе як особистість і працівник одночасно. Дане стимулювання виконує економічну, соціальну, моральну функції [23].

М. Заброцький, звертаючись до поняття мотиваційної сфери особистості, виходить з того, що «будь-яка діяльність відбувається під впливом певних спонукань, які визначають активність її суб'єкта. Саме сукупність таких спонук формує мотиваційну сферу діяльності. Не виняток і навчання як вид діяльності. До мотиваційної сфери цього виду входять потреби учня (студента), його інтереси, переконання, ідеали, уявлення про себе» [3, с. 55].

За М. Заброцьким розрізняють спонукальну, організуючу та смислотворну функції мотивації навчальної діяльності, які у своїй єдності забезпечують її керівну роль. Провідною серед них є смислотворна, оскільки саме вона надає навчальній діяльності особистісного смислу та значущості, визначає характер прояву двох інших функцій» [3, с. 55].

Отже, вирішенням даної проблеми може бути вирішена наступними заходами: тісна співпраця з психологами, тренерами – «мотиваторами», коучами, роботодавцями, тощо.

2.2. Фактори впливу на вмотивованість студентів до навчання віком 17 років

Поліщук В.М. стверджує, що на відміну від підліткової кризи, у найбільш відомих тлумаченнях кризи 17 років немає категоричності типу «юнацький вік є суцільно кризовим», хоча часто вживається термін «криза юнацького віку» [15].

Симптоматика в 15-16 років переважає кількісно, тим самим позначаючи вхід у юнацьку кризу. Вияви окремих позитивних симптомів у цілому вищі, наприклад: прагнення до самостійності, гордість за власні досягнення, домагання ролі дорослого, відвертість, організованість, тобто її кількісне зростання значно нейтралізується якісною протидією позитивних симптомів. В результаті, вихід із кризи співвідноситься з 17–18 р., відповідно демонструючи більшу умовність її назви (криза 17 років) для дівчат, ніж хлопцям.

Крім того, це означає, що на відміну від підліткової кризи, пікові вияви зосереджуються в більш вузькому інтервалі, що свідчить про їх швидкоплинність, навіть непомітність. [14].

Павелків Р.В. відзначає, що юність – початок дорослого життя. Відповідно до цього в даному віці (15-19 років) вин, робити власні помилки, викає відчуття того, що все життя попереду, а це надає можливість пробувати, помилятися і вести пошук. Більшість психічних функцій в даному віці в основному сформовані і розпочалася стабілізація особистості, а рамки окремих вікових періодів носять все більш умовний характер.

Кризу 17 років, Павелків Р.В. визначає – рубіж шкільного і нового дорослого життя. Проте автор зазначає, що у випадку, коли діти покидають стіни школи після 9-го класу, йдуть у коледжі або працювати, відбувається зсув кризи 17 років у бік кризи 15 років. Криза 15 років характерна переважно для тих, хто має сильну установку гедонізму. Під час кризи такі підлітки бувають цинічні і достатньо відверті, ясно формулюють своє життєве кредо. Період юності для них - час спроб і помилок.

У 17 років відбувається ціннісно-сміслова саморегуляція поведінки. Якщо людина навчиться пояснювати, а отже, регулювати свої дії, то потреба пояснити свою поведінку "хочеш не хочеш" призводить до підпорядкування цих дій новим законодавчим схемам. У молодій людині спостерігається філософська інтоксикація свідомості, вона виявляється попереною в сумніви, роздуми, що заважають їй активній діяльній позиції. Іноді стан переходить в ціннісний релятивізм (відносність всіх цінностей). Криза юнацького віку з'являється зі вступом молодій людини до дорослого життя, коли загострюються внутрішні конфлікти, виникають питання, які здаються неможливими для розв'язання, життя стає складнішим [3].

2.3. Дистанційне навчання, як новітня форма навчання та її особливості.

Сучасні реалії диктують нові тренди в навчанні, зокрема – дистанційна форма. Так які ж її особливості і що нас очікує під час її застосування?

Т.Перепелиця систематизувала основні «позитивні» і «негативні» зони дистанційного навчання, а також виділила «загрози» та «зони розвитку» на основі SWOT-аналізу та PEST-аналізу.

SWOT-аналіз – це схема для аналізу кейсів, у якій відбувається поділ усіх елементів ситуації на сильні та слабкі сторони (здебільшого виявляються всередині організації), а також виокремлюються можливості та загрози такого стану (почасти не залежать від організації напряду). PEST-аналіз – розгляд кейсів з боку політичних, економічних, соціально-культурних та технологічних факторів [16].

Перепелиця виділяє такі чинники[16]:

- 1) Соціально культурний чинник (сильні сторони, слабкі сторони, можливості, загрози)
- 2) Технологічний чинник (сильні сторони, слабкі сторони, можливості, загрози).

Висновки до другого розділу

Отже, сьогодення висуває специфічні вимоги до особистості, яка певним чином «пропускаючи» їх через свою мотиваційну сферу виконує різноманітні обов'язки спираючись на домінуючі до цієї діяльності мотиви.

Якщо людина навчиться пояснювати, а отже, регулювати свої дії, то потреба пояснити свою поведінку, призводить до підпорядкування цих дій новим законодавчим схемам. У молодій людини спостерігається філософська інтоксикація свідомості, вона виявляється поверженою в сумніви, роздуми, що заважають її активній діяльній позиції

Потреби сучасності, диктують нові тренди в навчанні, зокрема – дистанційна форма. Саме тому важливо дослідити дану форму навчання та вивчити, наскільки це зручно, для студентської молоді.

РОЗДІЛ III.

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВМОТИВОВАНОСТІ
СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ДО НАВЧАННЯ В ДИСТАНЦІЙНОМУ ФОРМАТІ.

3. 1. Методологічні засади дослідження вмотивованості студентської молоді

Для дослідження мотивів дослідження вмотивованості студентської молоді до навчання в дистанційному форматі, розроблена велика кількість методик. Доцільність їх використання неодноразова доведена багатьма вченими, зокрема й самими авторами. Кожна з них по-своєму відображує мотиваційну(спонукальну) сферу особистості і розкриває її більш детально в результаті проведення тестувань, анкетувань та інших форм дослідження даного питання. Таким чином можна отримати цілісну картину, на основі якої можливо розробити рекомендації з поліпшення результатів даних методик та розвитку особистості в цілому.

Наведемо кілька найбільш поширених методик дослідження мотивів та мотивації [17,18,19,21,6]:

1) Тест для вияву рівня мотивації до успіху і уникнення невдач (по Мехабряну).

2) Тест мотивації досягнень (ТМД) (Mehrabian AchievingTendencyScale, MATS) розроблений Альбертом Мехабряном і модифікований М. Ш. Магомед-Еміновим.

1) Тест мотивації на силу мотивації до успіху в діяльності людини. (по Т.Елерса)

2) Тест «Діагностика мотиваційно-потребної сфери за допомогою особистісних опитувань» А. Джексона.

Розглянемо «Тест для вияву рівня мотивації до успіху і уникнення невдач» (за Мехабряном), таким чином побачимо структуру та процес виконання однієї з багатьох методик.

До уваги досліджуваного пропонується 32 питання. На кожне з них він повинен дати одну із семи запропонованих відповідей [24, с 153]:

- 1) Повністю згоден «+++»;
- 2) Згоден «++»;
- 3) Скоріше згоден, ніж не згоден «+»;
- 4) Нейтральний «+ – »;
- 5) Скоріше не згоден, ніж згоден «-»;
- 6) Не згоден «-- »;
- 7) Повністю не згоден «---»

Далі надається бланк з питаннями та пустими графами для заповнення вищенаведених тверджень, використовуючи умовні знаки». Після безпосереднього виконання підраховується кількість балів. Сума зі знаком плюс означає, що мотивація прагнення до успіху сильніше, ніж мотивація до уникнення невдач»[24, с. 155].

Негативна сума вказує на зворотну тенденцію досліджуваних перевага мотивації уникнення невдач[24, с. 155].

При значеннях суми близьких до 0 (від -6 до +6), обидві мотивації можна вважати приблизно рівними [24, с. 155].

Отже, для повноцінного та валідного дослідження мотивів та мотивації будь-якого періоду вважаємо доцільним застосовувати комплексний підхід (кілька варіантів тестів). На нашу думку важливо враховувати не тільки результатів тестування, але й співвідносити їх з типологією особистості, враховуючи темперамент, характер та рід дослідження діяльності.

3.2. Методи, методика і процедура дослідження

Для дослідження використовуватимемо – метод анкетування із запропонованих питань. Анкетування поділяють залежно від кількості опитуваних (індивідуальне і групове), місця проведення, способу поширення анкет (роздаткове, поштове, пресове).

Недоліками даного методу є вірогідність низького відсотку повернення анкет, а також відсутність контролю та можливості задати уточнююче питання стосовно вибору респондента. Як результат, отримуємо узагальнену інформацію, стосовно певної проблематики, поставленої в анкеті [12].

Метод анкетування був обраний, через неможливість проведення повноцінного офлайн дослідження у зв'язку з військовим станом.

Другий метод дослідження – тестування. За його допомогою можливо встановити певні психологічні особливості людини, наявність або ж відсутність певних здібностей, навичок, умінь.

Тест – спеціально розроблені завдання і проблемні ситуації, використання яких у результаті кількісної та якісної оцінки може стати показником розвитку певних психологічних якостей, властивостей особистості[25].

В даній роботі використаний особистісний тест, з метою вивчення рівня мотивації до успіху за методикою Т.Елерса, Він дає цілісне уявлення про вмотивованість особистості і розкриває нові аспекти людини.

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса Особистісний опитувальник. Призначений для діагностики, виділеної Хекхаузенем, мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху[23].

Стимульний матеріал являє собою 41 твердження, на які випробуваному необхідно дати один з 2 варіантів відповідей «так» чи «ні». Тест відноситься до моношкальних методикам. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, які збігаються з ключем[23].

Процедура проведення методики [23]:

Інструкція:

«Вам буде запропоновано 41 питання, на кожне з яких дайте відповідь «так» або «ні».

Стимульний матеріал - наведений в Додатку А.

Аналіз результату:

1. Від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху;
2. від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації;
3. від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації;
4. понад 21 бал: занадто високий рівень мотивації до успіху.

Ми вважаємо, даний тест Т.Елерса зручний у використанні та поєднанні з іншими комплексними методами та методиками і може доповнювати їх. Він дає цілісні результати відносно мотивації особистості.

Другою методикою, яку ми використали в даній роботі – методика «Ціннісні орієнтації» Рокича. Сама система ціннісних орієнтацій, зазвичай визначає змістовну сторону спрямованості особистості і в подальшому складає основу для її відносини з навколишнім світом. Зазначена методика допоможе нам виявити цінності особистості та розкриє вмотивованість до професійного розвитку.

Суть процедури дослідження – полягає у тому, що респонденту надається два списки цінностей, по 18 в кожному. У списках випробуваний присвоює кожній цінності ранговий номер, а з картки розкладає по порядку значення. Стимульний матеріал наведено в Додатку Б.

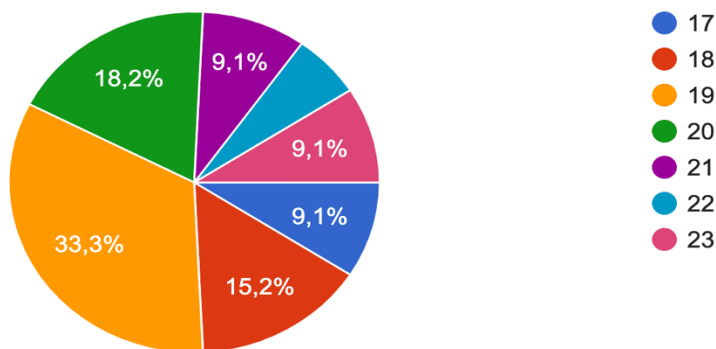
Переваги даної методики полягають в універсальності, зручності, економічності. Також можна виділити недолік – необхідне добровільне тестування та щирість у відповідях.

3.3. Результати дослідження вмотивованості студентської молоді до навчання в дистанційному форматі.

3.3.1. Результати анкетування

В онлайн анкетування взяли участь 33 респонденти, на основі відповідей яких були сформовані наступні діаграми: Діаграма 3.1., Діаграма 3.2., Діаграма 3.3., Діаграма 3.4., Діаграма 3.5.

Вік
33 ответа



Діаграма 3.1. Вік респондентів.

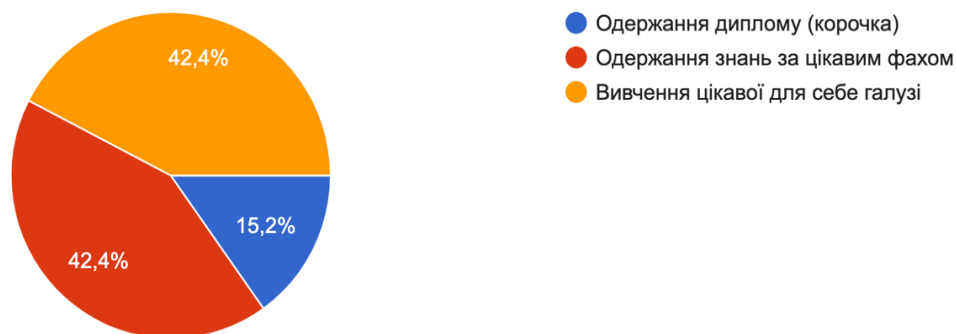
Згідно даних ми можемо відмітити таке вікове ранжування:

- 1) Респонденти яким виповнилось 19 – 11 чоловік
- 2) Респонденти яким виповнилось 20 – 6 чоловік
- 3) Респонденти яким виповнилось 18 – 5 чоловік
- 4) Респонденти яким виповнилось 17 – 3 чоловік
- 5) Респонденти яким виповнилось 21 – 3 чоловік
- 6) Респонденти яким виповнилось 23 – 3 чоловік
- 7) Респонденти яким виповнилось 22 – 2 чоловік

Тепер на основі відповідей респондентів у Діаграмі 3.2. визначимо основну вмотивованість у навчанні:

Що мотивує до навчання?

33 ответа



Діаграма 3.2. Що мотивує до навчання?

За результатами можемо зазначити, що найбільша кількість опитаних студентів, зацікавлені у вивченні цікавої для себе галузі та одержанні знань за цікавим для них фактом. І 15,2 % студентів відповіли, що хочуть отримати безпосередньо диплом, як документ і не більше.

Задаючись питанням дистанційної роботи в анкету було включене і дана тематика, і згідно Діаграма 3.3. можна зробити наступні висновки розділивши шкалу на 3 блоки:

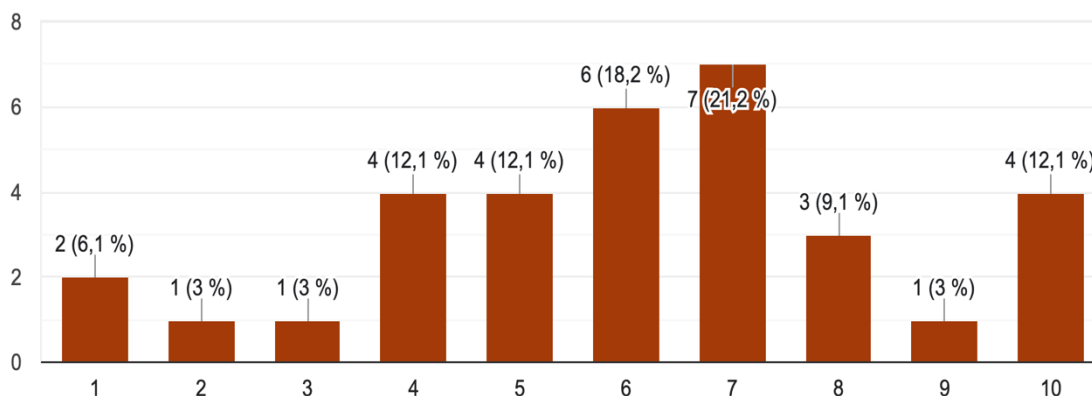
Від 1-4 – не зручна форма навчання, таку відповідь дали 8 із 33 респондентів.

Від 4-8 більш менш зручна форма навчання, таку відповідь дали 17 із 33 респондентів.

Від 8-10 ідеально зручна форма навчання, таку відповідь дали 8 із 33 респондентів.

Наскільки зручне дистанційне навчання

33 ответа



Діаграма 3.3. Наскільки зручне дистанційне навчання?

Також респондентам були запропоновані 4 фактори, які впливають на мотивацію до навчання: бажання до саморозвитку, професія (напряму навчання), викладач, матеріальне підкріплення (стипендія). На основі Діаграми 3.4. можна дійти висновку, що переважна більшість студентської молоді, прагне до саморозвитку – 42,4%, 30,3% мають за мотивацію обрану професію, 18,2% студента вмотивовані викладачем навчального закладу і 9,1% мають матеріальне підкріплення за мотивацію. Наочно можна побачити в діаграмі 3.4. нижче.

Що впливає на мотивацію до навчання:

33 ответа

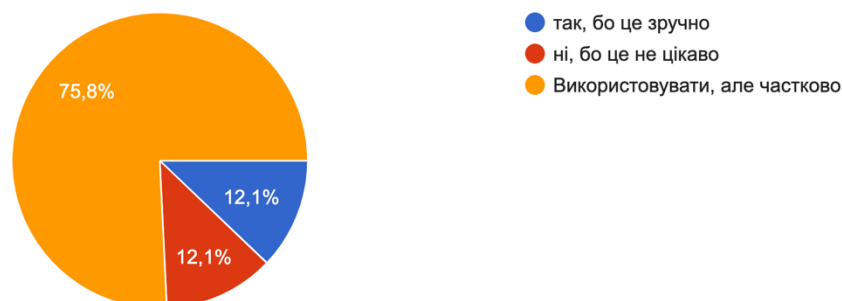


Діаграма 3.4. Що впливає на мотивацію навчання?

Для з'ясування подальшого бажання до навчання в дистанційній формі – було запропоноване питання: «Чи потрібно надалі використовувати дистанційне

навчання, після завершення військового стану?». Наочний результат опитування можна побачити в Діаграмі 3.5.

33 ответа



Діаграма 3.5. Чи потрібно надалі використовувати дистанційне навчання, після завершення військового стану?

Дане питання, надало можливість побачити зацікавленість студентів в дистанційній формі навчання і отримати такий зріз: 75,8% опитаних згодні на навчання дистанційно, але з частковим використанням такого методу освіти, 12,1% також погодились, з урахуванням практичності даного способу навчання, а 12,1% не бажають навчатися в такій формі, бо не мають зацікавленості та мотивації до такого навчання.

В дослідженні брали участь 32 особи віком від 20-40 років, які підпадають під період ранньої дорослості за класифікацією вікових етапів М.В.Савчиним.

В ході дослідження було виявлено:

Таблиця 2.1

Рівень мотивації

1 особа	Низький рівень
6 осіб	Середній рівень
14 осіб	Помірно-високий рівень
11 осіб	Занадто високий рівень

Для наочного відображення результатів дослідження була розроблена Таблиця 2.2, яка відображує співвідношення рівня мотивації до кількості осіб, що проходили тестування.

Такі результати є досить очікуваними, адже у кожної людини дана сфера може виявлятися по різному. Згідно Таблиці 2.2, можна побачити, що найрозповсюдженим результатом даного тестування за методикою Т. Елерса є значення – 18. Дана цифра підпадає під помірно-високий рівень мотивації.

Для відображення рівня мотивації особистості віком від 20-40 років і побачити мінімальне та максимальне значення результатів у певному віці, була розроблена Таблиця 2.3.

Таблиця 2.3

Значення мотивації відповідно до віку

Вік	Мінімум	Максимум
20	15	25
21	16	22
22	15	15
23	18	18
24	18	18
25	20	24
27	26	26
28	21	21
29	19	19
31	25	25
33	8	8
34	22	22
35	16	19
40	16	19

Також виявлена певна залежність і розрахований середній показник:

Особи від 20-30 років мають таке значення рівня мотивації – 20, що підпадає під характеристику «помірно-високого рівня мотивації». Досліджуваних такого періоду – найбільша кількість – 20 осіб. Цей період характерний для професійного та особистісного становлення.

Досліджувані особи 30-40 років (кількість – 12 осіб) мають таке середнє значення – 19, що відповідає середньо-статистичному значенні вікових

особливостей. Цей період характерний для проживання кризових ситуацій, тому особи даного періоду намагаються зберегти ресурс і підтримують середній рівень мотивації. Для даного періоду характерні перші професійні досягнення (кар'єрне зростання, успіхів сімейному житті, завершення виховання дітей).

В результаті дослідження підтвердилась гіпотеза: мотиви та мотивація особистості раннього дорослого віку має помірно-високий рівень, певні особливості, які обумовлені віковими характеристиками та впливає на продуктивність особистості в цілому.

Дослідження показали, що люди, помірно і сильно орієнтовані на успіх, вважають за краще середній рівень ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великий рівень ризику. Чим вище мотивація людини до успіху – досягненню мети, тим нижче готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай скромніший, ніж при слабкій мотивації до успіху.

3.3.2. Методика Рокича

В дослідженні брали участь 32 особи віком від 20-40 років, які підпадають під період ранньої дорослості за класифікацією вікових етапів М.В.Савчиним.

В ході дослідження було виявлено, що на першу позицію серед наданих карт досліджувани вибрати такі поняття:

Таблиця 3.1

Таблиця термінальних цінностей

Термінальні цінності		
№	Назва	к-ть
6	Любов	8
7	Матеріальне забезпечення життя	5
9	Суспільне покликання	7
12	Робота над собою	8
17	Творчість	4

Дана таблиця відображає, що найбільшу важливість для випробуваних є любов, матеріальне забезпечення, суспільне покликання, робота над собою

творчість. Що найцікавіше дані 5 тверджень варіюються у всіх 32 піддослідних і знаходяться на топ 5 позиціях в анкетах, а також є основою для особливостей сучасної мотивації, адже цінності, тотожні з потребами, а потреби, відображають мотивацію людини в цілому.

Також, ми можемо виділити й фаворитні твердження: Любов, робота над собою. Дані цінності, є найбільш часто повторюваними в анкетах і не ули обраними нижче 3 позиції з 18 тверджень.

Відобразимо інструментальні цінності, наших досліджуваних в наступній таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Інструментальні цінності

№	Назва	К-ть
3	Високі запити	5
6	Незалежність	5
8	Освіченість	10
9	Відповідальність	7
16	Чесність	5

В отриманих результатах топ 5 позицій зайняли твердження з номерами 3, 6, 8, 9, 16: високі запити, незалежність, освіченість, відповідальність, чесність. Найбільшим попитом користувалось твердження – 8 (освіченість). Це означає, що однією з найважливіших цінностей є освіта людини, та її знання, що спонукає людину до саморозвитку та мотивує на дослідження та вивчення нового матеріалу, а також опанування нових сфер професійної діяльності.

Можна також зазначити, що в даному випадку, ми так само спостерігаємо варіювання топ 5 понять, однак вони не займають нижче 5 позиції в жодній з анкет.

Висновки до третього розділу

Отже, провівши дослідження та обробивши дані, можна зробити висновок, що мотиви та мотивація, мають бути дослідженими, ще в більш широкому аспекті,

для вияву основних проблем, що впливають на особистість та її вмотивованість до навчання.

ВИСНОВКИ

Отже, на підставі аналізу психологічної літератури та проведення дослідження мотивації студентської молоді, розглянуті теоретико-методологічні основи мотивів та мотивації особистості у відповідності до яких дослідники мотивів їх трактують як розуміння особистістю внутрішньої потреби, а також позитивні почуття, мета, ціль, інтерес до конкретної діяльності. В основі виникнення почуттів та інтересу лежать потреби: базові й вищі.

Розкриті сутності теорій мотивів та мотивації: К.Альдерфера, А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф.Герцберг, В. Врума, С. Адамса, Л. Портера і Е. Лоулера.

Наведені приклади можливих тестувань для вияву рівня мотивованості особистості.

З огляду на теоретичні дані, більшість вчених вважають, що мотивація є одним з елементів, що забезпечує високий рівень показників діяльності. У зв'язку з цим важливими є здібності індивіда, внутрішнє та зовнішнє оточення, потреби, інтереси, цінності та ідеали, мотиви, а також рівень мотивації, що позначаються на показниках діяльності сучасної людини та ефективності функціонування організацій в цілому.

Мотивація і стимули праці особистості також потребують постійного вдосконалення та розвитку, що обумовлюється внутрішніми чинниками, можливостями підприємства та зовнішніми умовами.

Насамперед, слід зазначити, що трактування понять «мотив» та «мотивація» залежить від контексту вживання, від сфери діяльності чи відносно особистості людини. Дослідження даного питання на сьогодні тривають.

Спільним для всіх теорій мотивації є те, що без задоволення потреб нижчого рівня не можливий перехід до більш складного рівня потреб. Базовими потребами залишаються гігієнічні та фізіологічні потреби. Потреби високого рівня містять у собі мотивуючі фактори: успіх, самовираження, самореалізація, визнання. Процесуальні теорії мотивації ґрунтуються на потребах людини, націлених на

досягнення мети. Це відбувається тому, що люди постійно відчують потреби, але можуть залишатися на відповідному рівні, якщо немає мотиву для переходу на вищий рівень.

З метою об'єктивного визначення мотивів та мотивації необхідно створювати умови для отримання валідних результатів не обмежуючись одним видом дослідження, а застосовуючи цілий комплекс заходів. Однак був застосований лише один вид на вияв рівня мотивації за Т.Елерсом, що наглядно підтверджує, що в певний віковий вік умотивованість особистості може залежати не лише від фізіологічних змін, а й від навколишнього середовища.

При вивченні «мотивів» та «мотивації» варто враховувати специфічні характеристики поколінь, більше уваги приділяти пошуку нових факторів, що впливатимуть на формування мотивів людини та спонукають до мотиваційної діяльності. При цьому приділяти увагу вивченню покоління та вплив на нього родинних традицій, культури сім'ї, системи виховання разом, вплив соціального оточення тощо.

Вирішенням даної проблеми мотивів та мотивації сучасної людини може бути вирішена наступними заходами: тісна співпраця з психологами, соціологами, тренерами – «мотиваторами», коучами, роботодавцями, тощо.

Що стосується студентської молоді, то можна виділити, що основними факторами, які впливають на вмотивованість до навчання в дистанційній формі є бажання до саморозвитку, вивчення та освоєння обраної професії (фаху), а також вивчення цікавої для себе галузі з теоретичної та практичної точки зору. Саме вони мають вагомий та основний вплив на формування мотивації до навчання у студентської молоді.

Мотивація до саморозвитку і стимули праці особистості також потребують постійного вдосконалення та розвитку, що обумовлюється внутрішніми чинниками, можливостями підприємства та зовнішніми умовами.

Насамперед, слід зазначити, що трактування поняття «мотивація» залежить від контексту вживання, від сфери діяльності чи відносно особистості людини. Дослідження даного питання на сьогодні тривають.

Спільним для всіх теорій мотивації є те, що без задоволення потреб нижчого рівня не можливий перехід до більш складного рівня потреб. Базовими потребами залишаються гігієнічні та фізіологічні потреби. Потреби високого рівня містять у собі мотивуючі фактори: успіх, самовираження, самореалізація, визнання. Процесуальні теорії мотивації ґрунтуються на потребах людини, націлених на досягнення мети. Це відбувається тому, що люди постійно відчують потреби, але можуть залишатися на відповідному рівні, якщо немає мотиву для переходу на вищий рівень.

З метою об'єктивного визначення мотивів та мотивації необхідно створювати умови для отримання валідних результатів не обмежуючись одним видом дослідження, а застосовуючи цілий комплекс заходів. В нашому випадку було застосовано дві методики, які зазначені вище. В свою чергу вони наглядно підтверджують, що в певний віковий вік умотивованість до саморозвитку особистості може залежати не лише від фізіологічних змін, а й від навколишнього середовища, а також цінностей, які були закладені з дитинства у процесі виховання та формування дорослої особистості, що в подальшому впливає на професійну діяльність.

При вивченні «мотивів» та «мотивації до саморозвитку» варто враховувати специфічні характеристики поколінь, більше уваги приділяти пошуку нових факторів, що впливатимуть на формування мотивів людини та спонукають до мотиваційної діяльності. При цьому приділяти увагу вивченню покоління та вплив на нього родинних традицій, культури сім'ї, системи виховання разом, вплив соціального оточення тощо.

Вирішенням даної проблеми мотивації сучасної людини може бути вирішена наступними заходами: тісна співпраця з психологами, соціологами, тренерами – «мотиваторами», коучами, роботодавцями, тощо. Результатом роботи з якими є покращення саморозуміння, відкриття для себе нових цінностей та мотивів, які забезпечать мотивацію до саморозвитку сучасної особистості в період раннього дорослого віку у професійній діяльності.

Слід зазначити, що гіпотеза підтвердилась: мотивація саморозвитку в професійній діяльності особистості, в період раннього дорослого віку, має помірно-високий рівень, а також певні особливості, які обумовлені сучасними особливостями мотивації та впливає на саморозвиток особистості в цілому.

Отже, можна сформулювати остаточний висновок, що сучасними особливостями мотивації до саморозвитку у професійній діяльності в період раннього дорослого віку є цінності людини, які закладаються з дитинства і формуються в таких процесах, як виховання та розвиток, який обумовлений провідною діяльністю. А також мотивація особистості до саморозвитку, обумовлена певним віковим періодом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Свидрук І.І., Турянський Ю.І., Миронов Ю.Б. Організаційна поведінка : підручник. Львів Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.
2. Гужва Д. Професійна мотивація та життєві установки як інтегральна частина професійної спрямованості курсантів УЦЗУ. *Проблеми екстремальної та кризової психології*, 2009. Вип. 6. С. 30-39.
3. Заброцький М.М. Педагогічна психологія: курс лекцій. К. : МАУП, 2000. 100 с
4. Іллін Є.П. Мотивація і мотиви, Є.П. Іллін; переклад з рос. мови, передмова та примітки Т.В. Тадеєвої. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. – 512 с.
5. Ковальчишина Н.І. Формування мотиваційної готовності курсантів ВНЗ МВС України до дій в екстремальних умовах праці. Сер.: Педагогіка і психологія: Зб. статей: – 2007. – Вип. 16. – Ч.1. – С.179–184.
6. Лепейко Т. І. Організаційна поведінка : навчальний посібник – Х. : Вид. ХНЕУ, 2013.– 156 с.
7. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.
8. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посібн. – Львів : НУ «Львівська політехніка», 2002. – 228 с.
9. Міхеєва Л.В. Формування мотивації вивчення педагогічних дисциплін майбутніми вчителями праці і професійного навчання: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Л.В. Міхеєва. – Вінниця, 2005. С. 20
10. Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 384 с.
11. МОРГУН, В. Психодіагностичне дослідження мотивації кохання. Постметодика:[наук.--метод. пед. журн.], 2007, 1: 50-56.

12. Орбан-Лембрик Л. Б. Соціальна психологія: Навчальний посібник. – К.: Академвидав, 2005. – 448 с.
13. Павелків, Р. В. Вікова психологія. К.: Кондор, 2011, 468.
14. Поліщук В. Від кризи 7 років до кризи входження в дорослість : монографія / Валерій Поліщук. – Суми: Університетська книга, 201. – 142 с.
15. Поліщук, Валерій Миколайович. Психологія переживань вікових криз у підлітковому і юнацькому віці. 2013.
16. Препелиця Т. «Дистанційка» та війна: як досвід пандемії допоможе українській освіті?. Режим доступу: <https://dif.org.ua/article/distance-learning>
17. Ложкін Г.В., Спасніков В.В., Комаровська В.Л. Л 7) Економічна психологія: Навчальний посібник. — К.: ВД «Професіонал», 2004. — 304 с.
18. Сивогракова З.А., Алексеєнко Н.В. Психологія управління: Конспект лекцій. – Харків: УкрДАЗТ, 2014. – 41 с.
19. О.М. Віноградська, Л.О. Белова. Тексти лекцій з курсу «Соціальні технології» – Харків: ХНАМГ, 2009. – 135 с.
20. Стілман Д., Покоління Z на роботі. Як його зрозуміти і знайти спільну мову Девід Стілман, Іона Стілман – 2022. – 272 с.
21. Фетискін Н.П. Соціально-психологічна діагностика розвитку персоналізація и малих груп : учб. посібник Н.П. Фетискін, В.В.
22. Ходаківський Є.І.. Психологія управління. Підручник / Є.І. Ходаківський. – 3-тє вид. перероб. та доп. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
23. Шегда А.В. Менеджмент посібник– К. : Знання, 2006. – 645 с.
24. Писаревський І. М. Професійно-комунікативна компетентність (в туризмі) : підручник / І. М. Писаревський, С. А. Александрова ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2017. – 175 с.
25. Угрин О. Г. Психологія управління: практичний посібник / О. Г. Угрин. – Львів: ЛьвДУВС, 2017. – 164 с.

26. ГИЛЮН Олексій Васильович. Освітні мотивації студентської молоді. конкурс, 2012, 14.13: 9.
27. СТАРОСТА Володимир, ПОПАДИЧ Олена. Мотивація навчання студентів-першокурсників. 2019.
28. Мельник, Ірина, Наталія КАРПЕНКО, Олександра КУЗЬО. "Особливості мотиваційної сфери сучасної молоді." Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ (2022).
29. Гришко, Юлія Михайлівна. "Мотивація студентів Української медичної стоматологічної академії до покращення якості знань." (2020).

ДОДАТКИ

Додаток А

Стимульний матеріал:

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. По відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
7. По відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, я потім суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.

20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей, важливіших, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені треба буде виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолобний, ніж багато інших.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я розташований до роботи, я роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть наполегливо працювати.
28. Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає великі результати, ніж роботи інших.
38. Багато чого, за що я беруся, я не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.
41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.

Ключ:

По 1 балу нараховується за відповіді «так» на наступні питання: 2 5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41.

Також нараховується по 1 балу за відповіді «ні» на питання: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38,39.

Відповіді на питання 1,11, 12,19, 23, 33-35,40 не враховуються.

Далі підраховується сума набраних балів.

Інструкція до тесту

"Зараз Вам буде пред'явлений набір з 18 карток з позначенням цінностей. Ваше завдання - розкласти їх по порядку значимості для Вас як принципів, якими Ви керуєтеся у Вашому житті.

Уважно вивчіть таблицю і, вибравши ту цінність, яка для Вас найбільш значима, помістіть її на перше місце. Потім виберіть другу за значимістю цінність і помістіть її слідом за першою. Потім виконайте те ж з усіма рештою цінностями. Найменш важлива залишиться останньою і займе 18 місце.

Розробіть не поспішаючи, вдумливо. Кінцевий результат повинен відбивати Вашу справжню позицію".

Стимульний матеріал

Список А (термінальні цінності):

1. активна діяльність життя (повнота та емоційна насиченість життя);
2. життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом);
3. здоров'я (фізичне і психічне);
4. цікава робота;
5. краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі і в мистецтві);
6. любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною);
7. матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів);
8. наявність хороших і вірних друзів;
9. суспільне покликання (повага оточуючих, колективу, товаришів по роботі);
10. пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальне розвиток);

11. продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей);
12. розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення);
13. розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків)
14. свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)
15. щасливе сімейне життя
16. щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому)
17. творчість (можливість творчої діяльності)
18. впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч; сумнівів).

Список Б (інструментальні цінності):

1. акуратність (охайність), вміння тримати в порядку речі, порядок у справах;
2. вихованість (гарні манери);
3. високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання);
4. життєрадісність (почуття гумору);
5. старанність (дисциплінованість);
6. незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче);
7. непримиренність до недоліків у собі та інших;
8. освіченість (широта знань, висока загальна культура);
9. відповідальність (почуття боргу, вміння тримати своє слово);
10. раціоналізм (вміння тверезо і логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення);
11. самоконтроль (стриманість, самодисципліна);
12. сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів;

13. тверда воля (вміння настояти на своєму, не відступати перед труднощами)
14. терпимість (до поглядів і думок інших, вміння прощати іншим їхні помилки та омани)
15. широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички)
16. чесність (правдивість, щирість)
17. ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі)
18. чуйність (дбайливість)