

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТА ЯК ДЕТЕРМІНАНТИ ЙОГО ТВОРЧОГО РОЗВИТКУ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

І.В.Нікітіна

кандидат психологічних наук, доцент,

В.В.Мартич

студент III курсу

Національного університету харчових технологій

У статті аналізуються проблеми формування професійної мотивації студента у взаємозв'язку із розвитком його творчого потенціалу. Представлено результати психологічного дослідження і проведено їхню інтерпретацію стосовно особливостей професійної мотивації студентів і перспективи працевлаштування. Розроблено практичні рекомендації щодо управління процесом формування професійної мотивації студентів, спрямованого на працевлаштування.

Ключові слова: особистість студента, мотивація, творчі здібності, професійна самореалізація, працевлаштування, безперервна професійна освіта.

Відтворення інтелектуального та духовного потенціалу народу, вихід вітчизняної науки, техніки і культури на світовий рівень, національне відродження, становлення державності і демократизації суспільства в Україні значною мірою залежить від того, наскільки ефективно у вищій школі формується професійний потенціал фахівців на основі їхнього творчого розвитку. Здобуття вищої освіти передбачає не стільки передачу знань, умінь і навичок від покоління до покоління, скільки формування творчої активної особистості. "Навчання через творчість", може бути надзвичайно корисним не стільки для підготовки людей до творчих професій... скільки для створення хорошої людини" (А. Маслоу)[3].

Соціально орієнтований спосіб ведення виробництва і бізнесу вимагає якісно нового рівня професійної підготовки. Відповідальність за результати своєї праці та уміння самостійно здобувати необхідні знання і творчо застосувати їх на практиці сьогодні є ключовими умовами професійного і кар'єрного росту молоді людини. Це є похідною сформованої професійної мотивації спеціаліста як суб'єкта діяльності. Вища професійна освіта є фундаментальною складовою цілісної системи безперервної професійної освіти у сучасних умовах жорсткої конкуренції на ринку праці. Тому формування професійної мотивації студента повинно бути тісно взаємопов'язане із розвитком його творчого потенціалу.

Особливого значення це набуває в умовах соціальної незахищеності та економічної нестабільності, що зумовлюють невпевненість студентської молоді у своєму майбутньому та

інколи призводять до таких негативних явищ як алкоголізм, наркоманія, ігроманія тощо.

Сучасні умови вступу до ВНЗ України часто призводять до несвідомого і несамостійного вибору фаху. Тому процес формування професійної мотивації потребує корекції, управління та інтенсифікації з боку педагогів, батьків, керівників і суспільства у цілому.

Проблему формування творчого потенціалу особистості розробляли відомі вчені А.Ф.Осборн, У.Дж.Гордон, П.Я.Гальперін, К.Платонов, Г.Я.Буш, Л.Обухова, А.Б.Коваленко, Ж.Піаже, Б.Г.Ананьєв, Г.С.Костюк, С.Д.Максименко, В.О.Моляко, С.Л.Рубінштейн, К.Роджерс, А.А.Новіков. Проблемі мотивації присвячена значна кількість праць таких науковців, як Х.Хекхаузен, Г.Мюррей, Н.Ах, Д.Браун, Ф.Хоппе, Г.Олпорт, А.Бандура, Г.Айзенк, С.Занюк, А.О.Реан, В.Г.Асєєв, К.Лєвін, В.В.Столін, В.Франкл.

Модернізація системи вищої освіти України, її адаптація до вимог Болонського процесу, глибока суспільна криза, розширення приватного сектора виробництва, тенденції глобалізації та сучасні умови ведення бізнесу висувають нові вимоги і критерії до професійної підготовки студентів. Сьогодні недостатньо досліджено можливості і шляхи взаємопроникнення і взаємотрансформації процесів формування професійної мотивації і творчого потенціалу особистості студента та їхній вплив на перспективу працевлаштування.

Отже метою статті є системно-структурний аналіз процесу формування професійної мотивації студентів як детермінанти розвитку їхнього творчого потенціалу. Інтерпретація даних психологічного дослідження

особливостей розвитку професійної мотивації студентів Національного університету харчових технологій (НУХТ) у зв'язку з проблемою працевлаштування. Розробка практичних рекомендацій щодо інтенсифікації вказаних процесів в їхній взаємодії в умовах вищого навчального закладу.

Вчені визначають творчість як діяльність, яка породжує щось якісно нове, чого раніше ніколи не було. Зокрема, психолог К. Платонов характеризує творчість як "мислення у його вищій формі, яке виходить за межі того, що потрібно для розв'язування задачі, що виникла, вже відомими способами" [1].

Творча діяльність має два рівні: репродуктивний і продуктивний. Репродуктивна діяльність спрямована на одержання відомими засобами наперед визначеного результату і полягає у стереотипному тиражуванні одного й того самого. Продуктивна діяльність – це або створення нових цінностей, або досягнення відомого результату новими, більш ефективними способами і засобами. Сьогодні безперервна професійна освіта, успішне працевлаштування і кар'єрний рост фахівця вимагають реалізації продуктивного рівня його творчої професійної діяльності. Це неможливо без розвитку високого рівня професійної мотивації студента.

Важливим чинником формування творчої особистості є розвиток самостійності і відповідальності фахівця у розв'язанні пізнавальних, професійних, суспільно-політичних, трудових і моральних проблем. Зрозуміло, що педагогам необхідно свідомо і цілеспрямовано керуватися знаннями індивідуальних особливостей кожного студента і студентської групи в цілому. Відомий психолог К.Роджерс виділяє такі умови, що сприяють розвитку творчості студента: психологічна безпека особистості і психологічна свобода як відповідальність перед собою і людьми [4].

Важливу роль у розвитку творчого потенціалу студента відіграє характер педагогічних вимог. Загальновизнано, що рівень цих вимог повинен створювати зону "найближчого розвитку" студента [5]. Навчання повинно бути організовано на достатньому і необхідному рівнях важкості. Будь-яке зниження вимог до обсягу і характеру засвоєння необхідних знань знижує пізнавальну і творчу активність студента, створює хибне уявлення про те, що вимагатиме від нього майбутня професійна діяльність. Разом із тим надмірність вимог теж може породжувати у свідомості студента психологічний комплекс неповноцінності. Протиріччя між об'єктивними вимогами і суб'єктивними можливостями це джерело розвитку творчих

здібностей студента як суб'єкта навчання. Воно розв'язується шляхом диференціації єдиних за змістом завдань, різноманітністю форм і засобів педагогічного керівництва, якістю методичного забезпечення і контролю пізнавальної діяльності студента. Зростаюче значення має науково-дослідна робота студентів. Нині необхідно удосконалення організаційних форм наукової роботи фахівця і створення такої громадської думки, яка сприяє утвердженню в університетському середовищі пріоритетності наукової роботи у підготовці висококваліфікованого і творчого спеціаліста.

Структура творчого потенціалу особистості містить: 1) потенційну складову (здібності); 2) мотиваційну складову (потреби, мотиви, ціннісні орієнтації); 3) когнітивну складову (набуті знання, вміння і навички).

Значну роль у розкритті творчих здібностей студента і перетворення їх на творчу діяльність відіграють його мотиви і воля. Тому освітня діяльність вищої школи повинна спрямовуватись на формування і збагачення мотивів творчої професійної діяльності майбутнього фахівця.

Мотив походить від старофранцузького *motivus* – "спонукання до дії". Мотивація – загальне широке поняття, під яким розуміють спрямованість активності особистості. Вона визначає певні співвідношення динамічної та змістовної сторін діяльності і поведінки. Продуктивність діяльності визначається: по-перше, спрямованістю мотивів, їхнім змістом; по-друге, ступенем активності, напруженості мотивів відповідного змісту; що в цілому складає своєрідність мотивації особистості студента.

Мотиваційний компонент приховує в собі великі можливості. Як свідчать дослідження психологів, мотиваційна сфера більш динамічна, ніж пізнавальна та інтелектуальна. Відносна динамічність має позитивні і негативні сторони. Якщо нею не управляти, то може бути регрес мотивації, зниження її рівня і, взагалі, може бути втрачена дієвість особистості. Зрозуміло, що у студентському віці формування мотивації повинно стати предметом цілеспрямованої систематичної роботи.

На сьогоднішній день мотиваційна царина студента, на думку фахівців, найменш піддатлива до управління нею. Тут є суб'єктивні та об'єктивні причини. Складність вивчення мотивації і тим більше її формування, пояснюється перш за все тим, що на студента діє водночас комплекс зовнішніх і внутрішніх мотивів, які не лише доповнюють один одного, але й вступають у суперечності. Мотивація може проявлятися як стійке утворення особистості і як компонент діяльності. Розвиток і фо-

рмування мотивації відбувається через відповідну організацію і зміст діяльності молодшої людини. "Людина, готуючись до певних дій, вчинків, моделює свою поведінку, прагне передбачити особливості ситуації, в яких має діяти, та її зміни за певних умов. Розглядаючи поведінку конкретної людини, ми звертаємо увагу на стиль, манеру та особливості цієї поведінки. Звісно, можемо спостерігати лише зовнішні прояви внутрішнього процесу. Одне з головних місць у цьому прихованому від спостерігача процесі належить мотиваційній спрямованості особистості, мотиваційній диспозиції, що складають мотиви дій, актуалізуючись у певних ситуаціях" [2].

Індивідуальні можливості особистості можуть сприяти успіху чи невдачам у діяльності, що, в свою чергу, утворює новий рівень мотивації або змінює вже утворений у минулих видах діяльності.

Існує багато видів мотивації. Ми виділяємо для аналізу актуальну для майбутніх фахівців професійну мотивацію. Це поняття розглядається як сукупність чинників і процесів, які, відбиваючись у свідомості, спонукають особистість до вивчення та ефективною реалізації майбутньої професійної діяльності. Іншими словами, професійна мотивація виступає як внутрішній рушійний чинник розвитку професіоналізму особи, оскільки лише на основі формування її високого рівня можлива продуктивна професійна діяльність.

Структурними компонентами мотивації є: мотивація ініціації (спонукає до діяльності); мотивація селекції (відповідає за вибір мети); мотивація реалізації (регулює, контролює реалізацію виконання відповідної дії); мотивація постреалізації (відповідає за завершення виконання відповідної дії й за перехід від однієї дії до іншої).

Професійну мотивацію можна звести до трьох основних комплексів.

1. *Інтерес.*

1.1. Безпосередні інтереси (виникають на основі привабливості змісту та процесів конкретної діяльності) включають:

- професійно-специфічний інтерес – інтерес до предметів, до процесів праці, що характеризують її основні функції, а також до результатів, виражених у створених продуктах, наданих послугах і тому подібне;
- загальнопрофесійний інтерес – виникає на основі привабливості найбільш загальних властивостей професії;
- романтичний інтерес – базується на уявленні про незвичайність даної професії;

- ситуативний інтерес – формується на основі випадкових, нетипових для даної професії ознак.

1.2. Опосередковані інтереси (зумовлені деякими організаційними, соціальними та іншими характеристиками професії) включають:

- професійно-пізнавальний інтерес – базується на прагненні до пізнання певних природних, технічних, гуманітарних та інших процесів і явищ;
- інтерес до самовиховання – проявляється у прагненні до духовного збагачення і формування суб'єктно ціннісних якостей особистості;
- престижний інтерес – вибір професії, зумовлений перспективами професійного росту і престижністю професії у суспільстві;
- інтерес супутніх можливостей – відображає прагнення молодшої людини задовольнити за допомогою обраної професії певні духовні і життєво-побутові запити й потреби (прагнення до спілкування з людьми, потреба в матеріальному забезпеченні тощо);
- невизначений інтерес – в його основі лежить невизначений емоційний потяг до певної професії.

2. *Обов'язок.* Мотивом суспільного обов'язку у виборі професії є усвідомлення студентом реальної суспільної користі від своєї участі у даній сфері діяльності, переживання особистої відповідальності за успішну працю, готовність до подолання можливих моральних та фізичних труднощів.

Можна виділити п'ять основних груп мотивів обов'язку:

- відповідальність по відношенню до повсякденних професійних обов'язків і вимог;
- прагнення до вдосконалення майстерності в обраній справі;
- новаторство у праці та організації;
- загальноальтруїстичні прагнення;
- загальногромадянські прагнення.

3. *Самооцінка професійної придатності.*

Процес формування самооцінки професійної придатності є суперечливим. Студентові інколи не вдається співвіднести відомі йому властивості професії зі своїми особистими якостями (дефіцит самопізнання), або йому важко обрати професію, яка відповідає його потребам (дефіцит професійної інформації). З віком зміст самооцінки поступово збагачується, але ці зміни не є процесом, який розвивається послідовно та інтенсивно [6].

Розглянемо другий важливий аспект формування професійної мотивації майбутніх фахівців. Розвиток професійної мотивації випускників вищих навчальних закладів є важливим чинником успішного працевлаштування. Проблема працевлаштування молоді сьогодні набула досить актуального звучання. В Україні діє кілька законів і нормативних актів, що регулюють питання, пов'язані з працевлаштуванням випускників ВНЗ. Це Закони України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" (від 5 лютого 1993 року № 2998-XII), "Про зайнятість населення", Кодекс законів про працю "Про прийняття молоді на роботу і професійне навчання на виробництві", "Про надання молоді першого робочого місця" (статті 196, 197). Однак, вони сьогодні, в умовах суспільної кризи, мало допомагають молодим фахівцям влаштуватись на роботу, особливо за фахом.

Авторами у 2008-2009 н.р. було проведено психологічне дослідження на тему "Професійна мотивація як фактор працевлаштування молодого фахівця-технолога". Вибірку склали 157 студентів-технологів 3-5 курсів технологічних факультетів НУХТ. Метою дослідження був системно-структурний аналіз процесу формування професійної мотивації майбутніх технологів харчової промисловості та його взаємозв'язок із подальшим працевлаштуванням. Наведемо деякі дані. Свідомий самостійний професійний вибір зробили 36 % респондентів; вибір фаху за порадою родичів та знайомих – 47 %; за компанію вступили в НУХТ – 9 % абітурієнтів; для 8 % – цей вибір був випадковим. Прагнуть працювати за фахом 48 % респондентів. Усі вони належать до тих абітурієнтів, які свідомо обрали професію технолога (самостійно чи за порадою); 52 % – не планують працювати за фахом і будуть по закінченні шукати роботу з більшим доходом. Значний відсоток респондентів (92 %) прагнуть отримати другу вищу освіту (у більшості юридичну чи економічну); 60 % – мають бажання працювати за кордоном (з них 44 % – за фахом).

Постає питання, чому такий значний відсоток респондентів не відхиляє можливості працювати за кордоном, і чому все-таки переважна більшість випускників-технологів не прагне працювати за фахом? Згідно нашого дослідження 62 % опитаних знаходять причину у низькій заробітній платі, 36% вказують на дефіцит робочих місць. Відомо, для того, щоб влаштуватись на роботу за фахом, потрібно мати хоча б мінімальний стаж роботи. Часто заради отримання стажу молоді фахівці погоджуються працювати за мізерну зарплатню

або без отримання заробітної плати. Майже дві третини респондентів (69 %), працюючи технологом на підприємстві, хотіли б отримувати для початку заробітну плату у розмірі 2000 - 3500 грн., 36 % вище за 3500 грн. Проте у реальному житті не все так складається, як хотілося б. Коренем проблем працевлаштування молодих фахівців є їхня низька професійна мотивація під час навчання у ВНЗ.

Дослідники, зокрема професор, доктор соціологічних наук Національної академії державного управління при Президенті України Е.Афонін зазначає, що питання працевлаштування молоді є дуже складним. Зміст освіти, практика і стажування студентів – це лише один напрямок проблем, які слід вирішувати. Він зауважує, що якість підготовки нових кадрів падає катастрофічно та українська молодь дійсно не має необхідного досвіду і багато чого не вміє, має низький рівень професійної мотивації, що в результаті призводить до відсутності попиту на молодих спеціалістів. За його словами, найбільш кмітливі, творчі, розумні люди реалізують себе за межами України. Тут залишаються ті, хто знаходиться під патронатом батьків, або почуває себе в плані конкуренції дещо слабким [2].

З чого, на думку студентів, складається потенціал конкурентоспроможності фахівця на ринку праці? З індивідуальних можливостей людини (72 %). Виділяються такі характеристики як комунікативні якості (72 %), лідерські здібності (56 %), професійна компетентність (38 %), знання іноземних мов (96 %), бажання досягти успіху (69 %), амбітність (34 %), професійна компетентність (84 %), здатність до подальшого навчання (79 %) та інші. З іншого боку 40 % респондентів вважають, що влаштуватися молодому спеціалісту за фахом допомагають родичі та знайомі, 32 % – вірять у талант, тобто, як пощастить, і 24 % вважають, що помічником у вирішенні працевлаштування може слугувати або добра теоретична підготовка, отримана у ВНЗ, або рекомендації пройдені практики.

За результатами дослідження 69 % майбутніх фахівців вважають професійну мотивацію ключовим фактором успішного майбутнього. Причому, ця мотивація є внутрішньою, тобто, пов'язана з особистісно-професійним потенціалом студента та з його цілями.

Отже підсумємо. Розвитку професійної мотивації і творчої активності студента сприяє реалізація професійної спрямованості навчання всіх курсів дисциплін, належна організація навчальних і виробничих практик, адекватна система взаємин викладачів зі студентами, якісна підготовка курсових, дипломних і магіс-

терських робіт, психологічна безпека і свобода особистості, активна науково-дослідна діяльність студентів тощо.

Професійна мотивація неоднорідна, вона залежить від багатьох психологічних і соціологічних факторів, співвідношення між якими визначає система ціннісних орієнтацій молодшої людини: у власному престижі; у високому матеріальному положенні; у креативності; у розвитку себе; у досягненнях; у духовному задоволенні; у збереженні власної індивідуальності. Інтенсивність розвитку професійної мотивації залежить від того, якою мірою система цінностей людини співвідноситься із системою цінностей суспільства, до якого людина належить.

Проведений структурно-функціональний аналіз процесу формування професійної мотивації студентів на основі розвитку їхнього творчого потенціалу дозволяє визначити наступні психолого-педагогічні умови забезпечення стійкої професійної мотивації студентів.

1. Формування (і підтримування) прагнень студентів виявити і ствердити себе через навчально-професійну діяльність; з цією метою можна запропонувати:

- детальне ознайомлення з майбутньою професійною діяльністю її суспільною значимістю, та із сучасними вимогами, до знань, умінь, навичок та якостей особистості фахівця при вивченні усіх курсів дисциплін;
- створення у студента уявлень про сучасну модель особистості успішного фахівця та спонукання до усвідомлення ним ближньої і дальньої перспективи професійної самореалізації;
- розвиток позитивної концепції “Я-концепції” та адекватної і стійкої самооцінки студента як суб’єкта професійної діяльності;
- формування ієрархії ціннісних орієнтацій, що пов’язані з професійною діяльністю;
- вироблення у студентів потреб і вмінь самостійно працювати з різними джерелами інформації, оволодівати інформаційними технологіями і творчо застосовувати знання на практиці;
- забезпечення умов для самопізнання, самовиховання, стимулювати прагнення до самовдосконалення;
- підтримання допитливості й “пізнавального” психологічного клімату в студентській академічній групі.

Як наслідок, у студента формується життєво-часова перспектива, самоідентифікація з успішним професіоналом, ставлення до себе як до відповідального виконавця фахової діяльності.

2. Мінімізація високої особистісної і ситуативної тривожності окремих студентів, їхньої невпевненості щодо майбутньої професійної діяльності, шляхом активізації розвитку професійних якостей, здібностей до саморегуляції;

3. Створення для студентів ситуацій успіху на високому рівні реалізації здібностей, а не рівні зниження вимог і домагань. Навчання набуває життєвого сенсу, якщо приносить задоволення, переживання успіху, усвідомлення свого особистісного зростання.

4. Підпорядкування процесу формування у студентів високого рівня мотивації професійного досягнення таким критеріям: успішне навчання на оптимальному рівні складності, який визначається вимогами навчального курсу, а також можливостями зони актуального й найближчого розвитку кожного студента; індивідуалізація процесу навчання; об’єктивність педагогічної й моральної оцінок як показника особистісних досягнень студента, а не засобу його заохочення або покарання.

У соціальному аспекті для формування мотивації успіху у творчій професійній діяльності, на наш погляд, необхідно:

- 1) проводити спеціалізацію студентів на другому курсі навчання у ВНЗ. Запровадити введення практично-спрямованих спецкурсів з можливістю студента обирати дисципліни за власним бажанням;
- 2) підсилити практичну спрямованість підготовки студентів шляхом запровадження занять з аналізом і вирішенням актуальних робочих ситуацій, тренінгів професійної майстерності;
- 3) для старшокурсників ввести у навчальний план моделювання ділових перемовин з бізнес-партнерами, ділові ігри тощо;
- 4) запровадити вибіркові профільні дисципліни за вимогами практики, бізнесу і за запитом роботодавців;
- 5) вдосконалити систему проходження виробничої практики, впроваджувати невідривну від навчального процесу практику;
- 6) уніфікувати вимоги ринку праці з критеріями якісної підготовки фахівців;
- 7) запровадити проведення науково-практичних семінарів з актуальних проблем фахової діяльності та розвитку певної галузі господарства за участі адміністрації, професійно-викладацького складу вищого навчального закладу, вчених, студентів, фахівців, бізнесменів, роботодавців і підприємців.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Занюк С.* Психологія мотивації / С.Занюк. – К.: Ельга, 2001. – 351 с.
2. *Макаревич О.* Мотивація як підґрунтя дій особистості / О.Макаревич // Соціальна психологія. – 2006. – № 2 (16). – С.134-141.
3. *Маслоу А.* Психологія быття / А.Маслоу. – К.: Ваклер, 1997. – 304 с.
4. *Нікітіна І.В.* Суб'єктне самовизначення молодого людини в період повноліття / І.В.Нікітіна. – К.: КНТ, 2008. – 192 с.
5. *Подоляк Л.Г., Юрченко В.І.* Психологія вищої школи / Л.Г.Подоляк, В.І.Юрченко. – К.: Каравела, 2008. – 352 с.
6. *Хекхаузен Х.* Психологія мотивації досягнення / Х.Хекхаузен. – СПб.: Речь, 2001. – 240 с.
7. *Atkinson J.W.* Motives in fantasy, action, and society. – Princeton, N.J.: Van Nostrand, 1958. – 199 p.

Стаття надійшла до редакції 21.02.2010 р.