

important internalss: confidence restraint, endurance, communicativeness, initiativeness.

The indexes of changes of personality of cadets in the process of studies in department educational establishment and directions of harmonization of development of personality of cadets are offered higher educational establishments of Government penitentiary service of Ukraine: forming of adequate self-appraisal, development of intellect, stimulation of motivation, aspiring to self-development, self-perfection, self-knowledge, reflection, self actualization, personality increase.

Key words: *personality, changes, development, self-development, professionally important internalss, of factors of changes.*

Отримано: 22.03.2015 р.

УДК 159.9

С.В. Жидецька

МОТИВАЦІЯ НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЧИННИК УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ КУРСАНТА

С.В. Жидецька. Мотивація навчально-професійної діяльності як чинник успішності професійного становлення курсанта. У статті розглянуто роль мотивації на етапі професійного становлення курсанта. Проаналізовано психологічні дослідження розвитку мотивації професійного становлення майбутнього професіонала. Професійне становлення курсанта можна представити як форму професійної соціалізації особистості. Підкреслено, що формування мотивації професійної діяльності здійснюється в двох напрямках: у перетворенні загальних мотивів особистості на професійні й у зміні системи професійних мотивів у зв'язку зі зміною рівня професіоналізації. Відмічено, що мотивація направляє людину, рухає її до поставленої мети, сприяє її розвитку, вона створює у людини готовність до навчально-професійної діяльності, підтримує інтерес до неї. Зроблено висновки, що в процесі професійного становлення у курсанта має бути присутня не тільки мотивація, але також повинні розвиватися: професійна самосвідомість, професійно важливі якості особистості, професійна компетентність і професійна готовність.

Ключові слова: *особистість курсанта, професійне становлення, мотивація, готовність до навчально-професійної діяльності, соціалізація, професійна соціалізація.*

С.В. Жидецька. Мотивация учебно-профессиональной деятельности как фактор успешности профессионального становления курсанта. В статье рассмотрена роль мотивации на этапе профессионального становления курсанта. Проанализированы психологические исследования развития мотивации профессионального становления будущего профессионала. Профессиональное становление курсанта можно представить как форму профессиональной социализации личности. Подчеркнуто, что формиро-

вание мотивации профессиональной деятельности осуществляется в двух направлениях: в превращении общих мотивов личности в профессиональные и в изменении системы профессиональных мотивов в связи с изменением уровня профессионализации. Отмечено, что мотивация направляет человека, движет его к цели, способствует его развитию, она создает у человека готовность к учебно-профессиональной деятельности, поддерживает интерес к ней. В выводе отмечается, что в процессе профессионального становления у курсанта должна присутствовать не только мотивация, но также должны развиваться: профессиональное самосознание, профессионально важные качества личности, профессиональная компетентность и профессиональная готовность.

***Ключевые слова:** личность курсанта, профессиональное становление, мотивация, готовность к учебно-профессиональной деятельности, социализация, профессиональная социализация.*

Постановка проблеми. Актуальність дослідження професійного становлення майбутнього працівника підрозділу органів внутрішніх справ, тобто на початку професійного шляху, продиктована низкою обставин практичного і теоретичного характеру. У складних, напружених умовах життя сучасного українського суспільства проектування професійної освіти будь-якого типу і рівня припускає усебічні знання початкового етапу становлення професіонала, що закладається у вищому навчальному закладі. Проблеми розвитку освітніх установ, що здійснюють підготовку курсантів, різноманіття змісту і рівнів такої підготовки останніми роками настійно вимагає вивчення специфіки їх "професійного старту". Викликає інтерес процес засвоєння курсантом правил, норм і вимог професійної діяльності в період навчання. Уявлення курсанта щодо еталонної моделі особистості успішного фахівця. Відомо, що діяльність професіонала завжди опосередкована його особовими особливостями, які, з одного боку, детермінують вибір цієї професії, з іншого, – самі розвиваються в процесі професійного становлення, забезпечуючи мотивацію трудової діяльності та її ефективність. Треба дослідити зміст професійно значущих якостей особистості майбутнього працівника міліції на початку шляху та те, як відбувається їх розвиток під час навчання. Диверсифікація форм і напрямів професійної освіти особливо гостро порушує питання про стійке "ядро" професійного світогляду, іншими словами, про той запас базових професійних знань і навичок, який забезпечує успішність навчально-професійної діяльності. Будь-яка професійна діяльність виявиться малоефективною або взагалі неефективною, якщо у працівника не буде зацікавленості в її реалізації. Ця зацікавленість виражається в умотивованості суб'єкта щодо відповідної діяльності. Виникає бажання виконувати цю діяльність, яке стимулює активність особи у відповідному напрямі. Мотивація спонукає трудову активність і впливає на формування мети і шляхів її досягнен-

ня. Мотивація – один з основних процесів, що пояснюють поведінку людини, разом із такими поняттями, як сприйняття, особистість, установка, навчання [1, 6]. Мотивацію (на відміну від поведінки) спостерігати не можна; за її допомогою можна визначити причину поведінки. Звідси мотивація – це ключ до розуміння поведінки особистості і можливостей впливу на неї. Тому важливо знати, що спонукає людину до діяльності і що лежить в основі її дій. У науці існують різні підходи до визначення понять "мотив", "мотивація".

Мотивом (від лат. *movere* – штовхати, надавати руху) називається об'єкт, що виступає як засіб задоволення потреби. Мотив – це те, що спонукує людину до визначеної активності, діяльності. За однієї і тієї ж потреби мотивами поведінки можуть бути різні об'єкти. Мотиви відносно самостійні, тому що потреба не визначає строго сукупність мотивів, їх силу і стійкість. Мета – це усвідомлюваний результат, на який спрямована поведінка. У психології під мотивом розуміються: 1) спонукання до діяльності, пов'язані із задоволенням потреб суб'єкта, сукупність внутрішніх і зовнішніх умов, що викликали активність суб'єкта і визначили її спрямованість; 2) предмет (матеріальний чи ідеальний), що спонукує і визначає спрямованість діяльності, заради якого вона здійснюється; 3) усвідомлювана причина, що лежить в основі вибору дій і вчинків особистості [1, 2, 4, 6].

Цікаву точку зору висловив Х. Хекхаузен: "Мотивація мислиться як процес вибору між різними можливими діями, процес регулює, направляє дію на досягнення специфічних для цього мотиву цільових станів і що підтримують цю спрямованість" [8, с. 392]. Тут мотивація розглянута з психологічної точки зору, тобто як процес суб'єктивної діяльності людини, що полягає у виробленні мотивів своєї поведінки, цілей поведінки і програм досягнення; як внутрішня властивість людини, складова частина її характеру, що пов'язана з її інтересами і визначає поведінку.

У психології праці та теорії управління поняття "мотивація" розкривається з позиції впливу не лише внутрішніх, але і зовнішніх щодо людини чинників і їх взаємодії, з точки зору створення певних чинників або умов в організації, які сприяють мотивації праці [1, 3].

Мотивація як елемент, узгодження цілей об'єкта і суб'єкта управління припускає створення певних умов, що регулюють трудові стосунки, у рамках яких у працівника з'являється потреба самовіддано працювати. Працюючи, людина реалізує свої цілі і задовольняє частину потреб. Суб'єкт управління, у свою чергу, уміло використовує комплекс стимулів; може забезпечити узгодження цілей працівника і організації, а також підвищення ефективності праці працівників [5].

Мотивацію праці можна розглядати в статичі і динаміці. У першому випадку на передній план виходить рівень мотивації праці (високий, се-

редній, низький), що склався, і фіксований склад мотивів праці. У другому випадку йдеться про зміну складу мотивів і про динаміку рівня мотивації праці, наприклад, від низького до середнього і високого, тобто мотивація розглядається в якості процесу. Аналіз існуючого рівня мотивації дозволяє окреслити заходи щодо його зміни. При аналізі виявляється рівень мотивації усього персоналу в цілому, колективів структурних підрозділів, соціально-професійних, статевовікових груп тощо. На його основі розробляються диференційовані заходи з посилення мотивації праці, тобто удосконалюється стимулювання праці. Динаміка рівня мотивації виступає як реакція персоналу у відповідь на зусилля організації із удосконалення стимулювання праці. Таким чином, мотивація праці – це система мотивів праці в динаміці, це процес зміни складу мотивів і їх значущості у свідомості працівників. Він відбувається під впливом стимулювання праці, здійснюваним організацією, а також під впливом змін на ринку праці, в умовах життя [7].

Процес мотивації праці відбувається циклічно. Кожен цикл може посилювати або послабляти мотиви праці. Якщо винагорода зростає, оцінка праці справедлива, і працівник морально заохочується, то його мотивація посилюється, і навпаки.

Основні функції мотивації: 1) спонукання до дії – мотивований працівник обов'язково здійснює необхідну трудову дію, виконує доручене завдання; 2) напрям діяльності – саме мотивація задає діяльності цілеспрямований характер; 3) контроль і підтримка поведінки – мотивація забезпечує опосередкований контроль за правильністю виконання дії і забезпечує необхідну модель поведінки працівника.

У діяльності людини мотивація впливає на наступні характеристики роботи: а) зусилля; б) старання; в) наполегливість; г) сумлінність.

Одну і ту ж роботу людина може робити, витрачаючи різні зусилля: може працювати в повну силу, а може упівсили; може прагнути брати роботу трохи легшу, а може братися до складної і важкої роботи, вибирати рішення простіше, а може шукати і братися за складне рішення. Усе це демонструє, які зусилля готова витратити людина. І залежить це від того, наскільки вона мотивована на затрату великих зусиль при виконанні своєї роботи.

Людина може по-різному старатися, виконуючи свою роль в організації: одному працівникові може бути байдужа якість його праці; інший прагне робити усе якнайкраще, працювати з повною віддачею, не ухилятися від роботи, прагне до підвищення кваліфікації, вдосконалення своїх здібностей працювати і взаємодіяти з організаційним оточенням.

Третя характеристика діяльності, на яку впливає мотивація, полягає в наполегливості продовжувати і розвивати почату справу. Це дуже важлива характеристика діяльності, оскільки часто зустрічаються люди, що

швидко втрачають інтерес до початої справи. І навіть якщо вони мали дуже добрі результати діяльності на початку, втрата інтересу і відсутність наполегливості може призвести до того, що вони скоротять зусилля і стануть менше старатися, виконуючи свою роль на істотно нижчому рівні, але порівняно з їх можливостями.

Для багатьох видів праці сумлінність при виконанні роботи, що означає відповідальне здійснення роботи з урахуванням усіх необхідних вимог і регулюючих норм, – найважливіша умова їх успішного виконання. Людина може мати хорошу кваліфікацію і знання, бути здібною і творчою, багато працювати, але при цьому ставитися до виконання своїх обов'язків абияк, безвідповідально. І це може зводити нанівець усі позитивні результати її діяльності. Керівництво організації повинне добре уявляти собі це і намагатися будувати систему мотивування так, щоб вона розвивала у співробітників цю характеристику їх поведінки.

Таким чином, мотивація припускає діяльність з витратою певних зусиль, на певному рівні старання і сумлінності, з певною мірою наполегливості для досягнення певної мети.

У психології праці існують різні способи (види) мотивації і різні підходи до їх класифікації з точки зору характеру дії на працівника [4]. Серед найбільш використовуваних – за способом впливу – виділяють прямі і непрямі способи мотивації. До прямої дії відносять: 1) нормативну мотивацію, тобто спонукання людини до певної поведінки за допомогою ідейно-психологічної дії. До неї можна віднести методи переконання, агітації, навіювання, винагороди; 2) примусову мотивацію, що ґрунтується на використанні влади і загрози погіршення задоволення потреб працівника у разі невиконання ним відповідних вимог, а також застосує покарання, стягнення, звільнення у разі невиконання. Інша найважливіша особливість цих методів – відсутність свободи особистого вибору. До таких методів відносять накази, розпорядження, укази, закони, кодекси та інші директивні документи.

Така тенденція зумовила появу способу мотивування, що називається непрямим дією, припускає створення зовнішньої ситуації, що спонукає працівника діяти певним чином. Елементи створення такої ситуації: умови виховання і життєдіяльності людини; предметно-речове середовище; організаційна культура компанії; практика взаємовідносин. За формою дії мотивація може бути внутрішньою і зовнішньою, здійснюючи при цьому пряму або непрямі дію.

Внутрішня мотивація включає свободу дій, можливість використати і розвивати навички і уміння, цікаву роботу і можливість розвитку і просування. До зовнішньої мотивації відносять матеріальні і моральні заохочення (підвищення заробітної плати, бонуси і премії, підвищення по

службі, похвала, відповідальність), покарання і критика. Зовнішні мотиваційні чинники впливають миттєво і сильно, але не обов'язково діють довгий час, на відміну від внутрішніх, таких, що мають триваліший і глибший вплив.

Мотивацію можна розглядати як вплив на поведінку людини для досягнення особистих, групових і громадських цілей та диференціювати внутрішню мотивацію як змістовну і статусну або рольову (за значущістю робіт), а зовнішню – на адміністративну, економічну, соціальну [4].

Мотивація поведінки – це системоутворюючий фактор механізму поведінки [1]. Мотивація – це розумоутворюючий (сенсоутворюючий) і розумоконтролюючий (сенсоконтролюючий) фактор поведінки. У психологічному механізмі реалізації діяльності спонукання особистості корелюють із відповідними прийнятними способами поведінки. Між елементами системи "мотив – мета – спосіб" існують не однобічні, а двосторонні, зворотні зв'язки: мотив?мета?спосіб.

Системоутворюючим елементом цієї системи є не тільки мотив, але і звичний спосіб поведінки. Звичні генералізовані дії особистості, так само, як і мотив, визначають спрямованість людської поведінки. Комплекс відпрацьованих у людини дій визначає значною мірою всю систему її цілепокладань. Не володіючи узагальненим способом дії, особистість ніколи не поставить відповідної мети і мотиваційно її не санкціонує. Центральним компонентом поведінки є не окремий мотив сам по собі, а мотиваційна сфера особистості, у якій значну роль відіграють узагальнені способи поведінки особистості. Але актуалізація способів поведінки особистості, її операціонально-виконавських можливостей визначаються умовами середовища, реальними можливостями їх здійснення.

Мотиваційна сфера особистості динамічна. Динаміка мотивів може бути як позитивною, так і негативною стосовно ефективності діяльності. Ці загальні характеристики динаміки мотиваційної сфери свідчать лише про формування, розвиток у певному напрямку, зміцнення мотиваційної сфери або її послаблення, що може проявитися у зміні ставлення до різних видів діяльності, переважності їх вибору. Динамічність мотиваційної сфери проявляється в зміні сили як окремих мотивів, так і мотивації в цілому. Може змінюватись і стійкість мотивації, її структура, супідрядність груп мотивів.

Мотиви навчально-професійної діяльності курсантів тісно пов'язані з мотивами вибору конкретної спеціальності. Було проведено опитування за анкетною, розробленою С. П. Бочаровою, А. П. Москаленком "Професійна мотивація працівника ОВС" курсантів з першого по четвертий курс. Воно показало домінування на перших курсах ситуативних, компенсаторних, конформістських та невизначених мотивів. На старших курсах адекватних, ситуативних та компенсаторних. Корекція мотиваційної сфери може

відбуватися в процесі спеціально організованого соціально-психологічного тренінгу.

Висновки. Мотивація визначає фундаментальне, стрижневе психічне утворення особистості – її спрямованість і є центральним компонентом психологічної системи діяльності, у тому числі і навчально-професійною.

Професійна мотивація являє собою систему внутрішніх спонукань, які викликають трудову активність людини, направляють її на досягнення професійних цілей і регулюють структуру і функції діяльності, а формування мотивації професійної діяльності здійснюється в двох напрямках: у перетворенні загальних мотивів особистості на професійні й у зміні системи професійних мотивів у зв'язку зі зміною рівня професіоналізації.

Мотивація направляє особистість, рухає її до поставленої мети, сприяє її розвитку, вона створює у курсанта готовність до навчально-професійної діяльності, підтримує інтерес до неї. Надалі, в процесі виконання професійної діяльності, мотивація забезпечує готовність до виконання професійних завдань.

Мотиваційному компонентові, який є стрижневим і свого роду спрямовує освіту, у формуванні психологічної готовності належить особливе місце, тому що поза мотивом і сенсом неможлива жодна професійна діяльність, не будуть реалізовуватися жодні знання, засвоєні в процесі навчально-професійної діяльності, а також сформовані вміння і навички.

У процесі професійного становлення у курсанта має бути присутня не тільки мотивація, але також повинні розвиватися професійна самосвідомість, професійно важливі якості особистості, професійна компетентність і професійна готовність. Проблема мотивації полягає у з'ясуванні не тільки первісних спонукальних моментів людської активності, але й усіх чинників, що направляють, регулюють і підтримують розвиток діяльності особистості.

Список використаних джерел

1. Бандурка А. М. Профессионализм и лидерство / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. – Харьков : Титул, 2006. – 578 с.

2. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / Вилюнас В. К. – М. : Моск. ун-т, 1990. – 288 с.

3. Зеер Э. Ф. Психология профессий : уч. пособие для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. – [2-е изд]. – М. : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.

4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Ильин Е. П. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.

5. Кокун О. М. Психология професійного становлення сучасного фахівця : монографія / Кокун О. М. – К. : ДП "Інформ.-аналіт. агентство", 2012. – 200 с.

6. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості / Максименко С.Д. – К. : ТОВ "КММ", 2006. – 240 с.

7. Професійно-психологічна підготовка працівників слідчих підрозділів : навч. посіб. / І. В. Жданова, П. В. Макаренко, Н. Е. Мілорадова та ін. ; за заг. ред. І. В. Жданової ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків : ХНУВС, 2014. – 516 с.

8. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : в 2 т. / Хекхаузен Х. / под ред. Б. В. Величковского ; пер. с нем. – М. : Педагогика, 1986. – Т. 2. – 392 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Bandurka A. M. Professionalizm i liderstvo / Bandurka A. M., Bocharova S. P., Zemljanskaja E. V. – Har'kov : Titul, 2006. – 578 s.

2. Viljunas V. K. Psihologicheskie mehanizmy motivacii cheloveka / Viljunas V. K. – M. : Mosk. un-t, 1990. – 288 s.

3. Zeer Je. F. Psihologija professij : uch. posobie dlja stud. vuzov / Je. F. Zeer. – [2-e izd]. – M. : Akademicheskij Proekt ; Ekaterinburg : Delovaja kniga, 2003. – 336 s.

4. Il'in E. P. Motivacija i motivy / Il'in E. P. – SPb. : Piter, 2000. – 512 s.

5. Kokun O. M. Psihologija profesijnogo stanovlennja suchasnogo fahivcja : monografija / Kokun O. M. – K. : DP "Inform.-analit. agentstvo", 2012. – 200 s.

6. Maksimenko S. D. Geneza zdijsnennja osobistosti / Maksimenko S.D. – K. : TOV "KMM", 2006. – 240 s.

7. Profesijno-psihologichna pidgotovka pracivnikiv slidchih pidrozdiliv : navch. posib. / [I. V. Zhdanova, P. V. Makarenko, N. E. Miloradova ta in.] ; za zag. red. I. V. Zhdanovoji ; MVS Ukrajin, Harkiv. nac. un-t vnutr. sprav. – Harkiv : HNUVS, 2014. – 516 s.

8. Hekhauzen H. Motivacija i dejatel'nost' : v 2 t. / Hekhauzen H. / pod red. B. V. Velichkovskogo ; per. s nem. – M. : Pedagogika, 1986. – Т. 2. – 392 с.

S.V. Zhydetskaia. Motivation of training and professional activity as a factor of successful professional formation of a cadet. The role of motivation at the stage of cadets' professional formation is studied in the article. Psychological researches of development of motivation of the professional becoming of future professional are analysed. The professional becoming of student can be presented as a form of professional socialization of personality. It is shown that motivation determines fundamental, pivotal mental formation of a personality – its focus and is a central component of psychological system of activity, including training and professional. Formation of motivation of professional activity is carried out in two directions: conversion of the common motives of an individual into professional and change of the system of professional reasons due to changes in the level of professionalism. It is underlined that professional formation is studied as a form of individual's socialization, namely professional socialization.

Motivation directs a man, moves him to the aim, assists his development, she creates for a man readiness to educational-professional activity, supports interest in her. In future, in the process of implementation of professional activity motivation provides readiness to implementation of professional tasks. To the motivational component that is the core, the family directing education, in forming of psychological readiness the special place belongs as out of reason and sense impossible not a single professional activity, will not be realized no knowledge mastered in the process of educational-professional activity, and also formed abilities and skills. It registers in the article, that in the process of the professional becoming for a student motivation must be present not only, but also must develop professional consciousness, professionally important internals of personality, professional competence and professional readiness.

Key words: *cadet's personality, professional formation, motive, motivation, readiness to educational-professional activity, socialization, professional socialization.*

Отримано: 22.02.2015 р.

UDC 159.982

O.V. Kostiuk

THREELINGUALISM SITUATION OF CO-OPERATION IN THE EDUCATIONAL SPACE AS A FACTOR OF PERSONALITY NEUROTIZATION

O.V. Kostiuk. Threelingualism situation of co-operation in the educational space as a factor of personality neurotization. The problem of the formation of a second foreign language in the presence of the already formed two (the mother tongue and the first foreign) of foreign students from the standpoint of the personal approach, in particular – genetic and psychological (SD Maksimenko) is described.

In general, it should be stated similar psychological characteristics of Arab students in Ukrainian conditions of their training in their home countries. However, the interesting question is the adaptation of foreign students to the conditions of educational space in another state.

Among the items of the first courses of medical students, which, in fact, occurs in the conditions threelingualism, great importance is attached to the medical microbiology courses Virology and Immunology. On the basis of concrete empirical studies useful to develop a pilot training program for English-speaking students in threelingualism, the implementation of which allows you to optimize the process of assimilation of the basic concepts of microbiology, overcoming the tendency to neuroticism personality in the educational activity.

Key words: *threelingualism, neuroticism, educational environment, medical students, microbiological concepts.*

O.V. Костюк. Трилінгвістична ситуація взаємодії в освітньому просторі як чинник невротизації особистості. В статті розглядається проблема формування системи другої іноземної мови за наявності вже сформованих двох (рідної та першої іноземної) у студентів-іноземців з позицій особистісного підходу, зокрема – генетико-психологічного (С.Д. Максименко).