"SÉRIE "Psychologie"

[https://doi.org/10.52058/2695-1592-2021-2\(2\)-170-181](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2021-2(2)-170-181)

Іван Заєць

*молодший науковий співробітник відділу психології праці
Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Зязюна НАПН України, м. Київ, Україна,
e-mail: vanjuha87@ukr.net,
<https://orcid.org/0000-0002-6259-5519>*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

Анотація. У статті здійснено теоретичний аналіз проблеми мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників; розглянуто актуальність даної тематики; виокремлено психологічні особливості мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників; проаналізовано типи мотивації у процесі професійного становлення; розглянуто концепції мотивації професійного становлення особистості; виокремлено структурні складові мотивації професійного становлення; розглянуто особливості мотивації навчальної діяльності; визначено, що мотивація є одним з системно утворюючих компонентів професійного становлення особистості; виокремлено професійні мотиви, що відіграють провідну роль у процесі професійного становлення майбутнього фахівця: мотиви професійної діяльності; мотиви професійного спілкування; мотиви прояву особистості в професії; виділено та проаналізовано сім мотиваційних факторів, що впливають на процес професійного становлення особистості: внутрішня мотивація, аксіологічна мотивація, зовнішня мотивація, раціональна мотивація, мотивація, що виникає з фрустрації, альтруїстична мотивація, мотивація пов'язана з реалізацією влади; виділено п'ять етапів, які мотив проходить у своєму становленні: виникнення і усвідомлення спонукання, прийняття мотиву, реалізація мотиву, закріплення мотиву, актуалізація спонукання; виокремлено види мотивів, які, на нашу думку, найбільше впливають на мотивацію професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників: мотив самоствердження, мотив ідентифікації з іншою людиною, мотив саморозвитку, мотив досягнення; з'ясовано, що вирішальне значення для досягнення позитивних результатів у рамках навчально-професійної діяльності має саме мотивація досягнення успіху; розроблено структурно-функціональну модель мотивації професійного становлення учнів професійно-технічних закладів; розроблено критерії рівнів розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Ключові слова: мотивація, мотив, професійне становлення, майбутні кваліфіковані робітники, психологічні особливості, професійні мотиви, діяльність, внутрішня мотивація, зовнішня мотивація, мотивація досягнення успіху, мотив досягнення.

Ivan Zayets

*junior Research, Department of Occupational Psychology,
Zyazyun Institute for Pedagogical Education and Adult Education,
National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv (Ukraine),
e-mail: vanjuha87@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-6259-5519>*

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF MOTIVATION OF PROFESSIONAL FORMATION OF FUTURE QUALIFIED WORKERS

Abstract. The article provides a theoretical analysis of the problem of motivation of professional development of future skilled workers; the relevance of this topic is considered; the psychological features of motivation of professional development of future skilled workers are singled out; the types of motivation in the process of professional development are analyzed; the concepts of motivation of professional development of the personality are considered; the structural components of motivation for professional development are singled out; features of motivation of educational activity are considered; it is determined that motivation is one of the system-forming components of professional development of personality; the professional motives that play a leading role in the process of professional development of the future specialist are singled out: motives of professional activity; motives of professional communication; motives for the manifestation of personality in the profession; Seven motivational factors influencing the process of professional development of personality are identified and analyzed: internal motivation, axiological motivation, external motivation, rational motivation, motivation arising from frustration, altruistic motivation, motivation related to the exercise of power; There are five stages that the motive goes through in its formation: the emergence and awareness of motivation, acceptance of the motive, the realization of the motive, the consolidation of the motive, the actualization of motivation; the types of motives that, in our opinion, have the greatest impact on the motivation of professional development of future skilled workers are identified: the motive of self-affirmation, the motive of identification with another person, the motive of self-development, the motive of achievement; it was found that the motivation for success is crucial for achieving positive results in the framework of educational and professional activities; developed a structural and functional model of motivation of professional development of students of vocational schools; criteria for the levels of development of motivation for professional development of future skilled workers have been developed.

Key words: motivation, motive, professional development, future skilled workers, psychological features, professional motives, activity, internal motivation, external motivation, motivation to succeed, motive to achieve.

Постановка проблеми. Система професійно-технічної освіти займає важливе місце між середньою і вищою освітою. Вона має специфічне завдання – готувати висококваліфікованих робітників для всіх галузей економіки. В майбутньому вона стане обов'язковою базою для здобуття вищої освіти – економічної, технічної, сільськогосподарської.

Аналіз діяльності та передового психолого-педагогічного досвіду професійно-технічних освітніх закладів дають змогу визначити низку суперечностей, зокрема між: потребою сучасного ринку у фахівцях, що володіють соціально-психологічними якостями, необхідними для ефективної професійної діяльності та недостатнім рівнем їх сформованості у випускників закладів професійно-технічної освіти (ПТО); необхідністю досягнення міжнародних стандартів якості освіти та неможливістю суттєвого покращення професійної підготовки фахівців без ефективного психолого-педагогічного супроводу мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників. Це спонукає педагогічні колективи закладів ПТО шукати нові форми, методи і засоби навчання, створювати такі психолого-педагогічні умови організації навчально-виховної роботи, які приводили б до високого рівня мотивації професійного становлення особистості учнів, мобільності їх на ринку праці.

Нові вимоги до конкретного робочого місця і трудової діяльності стали головними спонуканнями до подальшого пошуку нових стратегій професійно-технічної освіти. Хоча ці пошуки дещо відрізняються в різних країнах, їх загальною ідеєю є максимальне наближення навчального процесу до набуття слухачами практичних умінь і навичок, необхідних у реальному житті, справжнього інтегрування теорії і практики, встановлення міцних взаємозв'язків між професійною освітою та сферою праці. Ці ідеї сприятимуть професійному становленню майбутніх кваліфікованих робітників.

«Вибір професії можна вважати виправданим лише в тому випадку, якщо є надія, що активність особистості приведе до такого взаємовідношення між особистістю і працею, при якому успішно відбуватиметься подальший розвиток творчих і етичних сил людини. Однією з основних умов прогнозування такого розвитку особистості є високий рівень професійної спрямованості».

Я розглядаю професійне становлення особистості як одну з найскладніших психологічних проблем, рішення якої на сучасному етапі розвитку суспільства має принципове значення для проектування процесу професійного становлення особистості, виявлення резервів її професійного розвитку, для розробки методичних рекомендацій по оптимізації цього процесу. Як засвідчив аналіз наукових досліджень головну роль у цьому процесі займає саме розвиток мотиваційної складової, яка є визначальним конструктом поведінки особистості.

Отже, дослідження проблеми «Психологічні особливості мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників», є не лише

актуальним, а й значущим, особливо сьогодні, коли відбувається гостра потреба у кваліфікованих робітничих кадрах, які відповідають вимогам ринку праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. За результатами теоретичного аналізу літератури виокремлено основні підходи до проблеми мотивації професійного становлення особистості. Мотивація є одним з системоутворювальних компонентів професійного становлення особистості. Так, О.О. Бодальов, Е.Ф.Зеєр, А.К.Маркова, Є.О.Клімов та інші вважають, що цей компонент виконує ряд функцій (спонукальну, спрямувальну, регулювальну) та визначає спрямованість активності людини в професійній поведінці в цілому та її орієнтації на різні сторони як професійної, так і позапрофесійної сфери являє собою складну ієрархічно структуровану систему в яку входять покликання, професійні наміри, потреба в професійній праці, професійна схильність, ціннісні орієнтації, мета, домагання, очікування, смисли, установки, готовність до професійної діяльності, професійні інтереси і потреби, спрямованість, а також задоволеність професійною діяльністю.

Складність та багатоаспектність проблеми мотивації професійного становлення особистості зумовлює з'ясування психологічних детермінант, які обумовлюють цей процес. (С. Л. Рубінштейн, В. Г. Асєєв, О. М. Леонтьєв, А. Маслоу, Х. Хекхаузен). Питанням психології праці і мотивації професіоналізму присвячені роботи багатьох вітчизняних учених, таких як О.О. Бодальов, Е.Ф. Зеєр, А.К. Маркова, Є.О. Клімов та інших.

На загальнотеоретичному рівні положення про вплив особливостей мотивації навчальної діяльності на її продуктивність обґрунтовано в роботах Д.Б. Ельконіна, Г.С. Леонтьєва, С.Д. Максименка, С.Л. Рубінштейна. Вивченню онтогенетичного аспекту цієї проблеми присвятили свої наукові розробки Л.І. Божович, І.В. Дубровина, С.С. Занюк тощо.

Мета статті. Здійснити аналіз та обґрунтування психологічних особливостей мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників; виокремити види мотивів, які найбільше впливають на мотивацію професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників; розробити структурно-функціональну модель мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників; розробити критерії рівнів мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Виклад основного матеріалу. Слід зазначити, що ми розглядаємо мотивацію професійного становлення особистості як сукупність спонук, які детермінують і регулюють процес професійного і особистісного розвитку. Мотивація є одним із системно утворюючих компонентів професійного становлення особистості. Так, О.О. Бодальов, Е.Ф. Зеєр, А.К. Маркова, Є.О. Клімов, Леонтьєв А. Н. вважають, що цей компонент виконує ряд функцій (спонукальну, спрямувальну, регулювальну) та визначає спрямованість активності людини в професійній поведінці в цілому та її орієнтації на різні сторони як професійної, так і позапрофесійної сфери [3, 39; 4, 509; 6, 87]. Також вищезазначені науковці вважають, що мотивація професійного становлення являє собою складну ієрархічно структуровану систему в яку входять покликання,

професійні наміри, потреба в професійній праці, професійна схильність, ціннісні орієнтації, мета, домагання, очікування, смисли, установки, готовність до професійної діяльності, професійні інтереси і потреби, спрямованість, а також задоволеність професійною діяльністю.

Згідно, запропонованої А.А. Файзулаевим послідовної концепції структури мотиваційного процесу виділяють п'ять етапів, які мотив проходить у своєму становленні [13, 89]:

1.Виникнення і усвідомлення спонукання. В якості спонукання можуть виступати не тільки прямі активатори (потреби, схильності, потяги), а і будь-яке явище психічної діяльності (образи, думки, емоції). Саме спонукання ще не є мотивом. Першим кроком до формування мотиву є свідоме спонукання яке включає в себе усвідомлення як предметного змісту спонукання, так і діяльності з ним.

2.Прийняття мотиву. На цьому етапі мотиваційна тенденція знаходить якісно чіткі, окреслені властивості (усвідомленості, направленості) і починає виконувати сенсоутворюючу функцію.

3.Реалізація мотиву. Трансформації, які відбуваються з виділеною мотиваційною тенденцією в конкретних життєвих ситуаціях (безпосередньої ситуації, її реалізації). Виникають нові функції: задоволення, насичення потреби, інтересу.

4.Закріплення мотиву. Повторення однотипних відповідних ситуацій, стимулювання потреби в житті людини, призводить до закріплення мотиву у якості риси характеру.

5.Актуалізація спонукання. Повтори ситуацій актуалізації і задоволення відповідних потреб призводить до закріплення відповідної мотиваційної тенденції як внутрішньої потреби, звички.

Провідну роль у процесі професійного становлення майбутнього фахівця відіграють, як зауважує А.К. Маркова, професійні мотиви, а саме: мотиви розуміння призначення професії; мотиви професійної діяльності (діяльнісно-процесуальні і діяльнісно-результативні); мотиви професійного спілкування (мотиви престижу професії в суспільстві, соціальної співпраці в професії, міжособистісного спілкування в професії); мотиви прояву особистості в професії (мотиви розвитку і самореалізації особистості і розвитку індивідуальності в професії). [7, 243].

У процесі професійного становлення особистості, як засвідчує аналіз наукових джерел, мотивація може мати різний характер. Зокрема, В.Е. Мільман [10, 166] розрізняє продуктивний і споживчий типи мотивації.

При цьому на думку К.О. Абульханової-Славської, конкретна мотивація будується не у відповідності до тих чи інших потреб особистості або вимог ситуацій, а за характерним для неї способом життя [1, 335]. Спосіб життя відповідає типу особистості, її індивідуальності і визначає загальну стратегію життєвого шляху.

Як вважає Ю.А. Агарков, мотивацію професійного становлення особистості доцільно розглядати як сукупність всіх спонук, які детермінують і

регулюють процес професійного і особистісного розвитку.

На основі поєднання існуючих теоретичних концепцій мотивації людини Г. Хім'як виділила сім типів мотиваційних факторів, що впливають на процес професійного становлення особистості: 1) внутрішня мотивація: досягнення, самоактуалізація, почуття власної цінності, задоволеність життям; 2) аксіологічна мотивація: відповідальність, місія, служіння народу; 3) зовнішня мотивація: приязнь, товариський характер, суспільний аспект поведінки; 4) раціональна мотивація: набуття знань і вмінь, новий досвід, вигода; 5) мотивація, що виникає з фрустрації: почуття провини, розв'язання особистих проблем; 6) альтруїстична мотивація: співчуття, альтруїзм, бажання допомогти іншим; 7) мотивація пов'язана з реалізацією влади: досягнення або утримання соціального статусу, кар'єра, престиж, репутація.

Розглянемо види мотивів, які, на нашу думку, найбільше впливають на мотивацію професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників:

Мотив самоствердження. Мотив самоствердження (прагнення утвердити себе в соціумі, в навчальній та професійній діяльності). Він пов'язаний з почуттям гідності, честю, самолюбством. Слід зазначити, що самоствердження — це закономірно виникаючий процес, що виявляється в особистості учня і спрямований на виділення та реалізацію своєї «самостійності» (унікальності) в системі соціальних зв'язків. Учень намагається довести навколишнім, що він чогось вартий, прагне здобути певний статус у суспільстві, хоче, щоб його поважали та цінували. Мотив самоствердження є досить дієвим спонукальним фактором, який педагоги намагаються актуалізувати у своїх учнів, посилюючи в них мотивацію до навчально-професійної діяльності. Створення спеціальних умов позитивного самоствердження майбутніх кваліфікованих робітників є одним з актуальних завдань, щодо їх навчання та виховання.

Рівень самоствердження учня визначається рівнем його активності у навчально-професійній діяльності. Тому саме мотивація, як джерело активності, виступає невід'ємною частиною самоствердження особистості. Враховуючи все вищесказане слід сказати, що суть поняття «самоствердження» виражає специфічну діяльність виявлення певних якостей, особливостей і характеристик особистості та їх підтвердження в самому собі та оточуючому соціумі. Так, дослідження мотиву самоствердження (С.Л.Братченко, І.С.Кон, М.Р.Міронов, Е.П.Нікітін, Н.Е.Харламенкова) дало змогу вченим виділити його механізми, а саме: саморозкриття, самосприйняття, самовираження, саморегуляція, самопрогнозування. Таким чином, прагнення до самоствердження, до підвищення свого формального і неформального статусу, до позитивної оцінки своєї особистості - істотний мотиваційний фактор, який спонукає майбутнього кваліфікованого робітника інтенсивно навчатися працювати і розвиватися.

Мотив ідентифікації з іншою людиною. Цей мотив полягає у прагненні бути схожим на героя, кумира, авторитетну особистість (батька, вчителя тощо). Він є особливо актуальним для молоді, яка намагається наслідувати інших людей у своїй навчально-професійній діяльності. Ідентифікація з певною людиною (прагнення бути схожим на неї) приводить до підвищення енергетичного

потенціалу індивіда за рахунок символічного «запозичення» енергії в кумира: з'являються сили, натхнення, бажання працювати, діяти так, як робив це герой, кумир, батько, матір тощо.

Мотив саморозвитку. Прагнення до саморозвитку - це важливий мотив, який спонукає учня багато працювати і розвиватись. На думку А. Маслоу, це прагнення цілковитої реалізації своїх здібностей, впевненість у собі, здатність відчувати свою компетентність. Актуалізація мотиву саморозвитку підсилює в особистості її мотивацію до навчально-професійної діяльності. Необхідною умовою самореалізації є саморозвиток. Адже щоб особистість успішно реалізувалась, їй потрібно володіти системою морально-духовних цінностей, які є змістовою основою цього духовно-практичного процесу [9, 165].

Мотив досягнення. Мотив досягнення – це прагнення досягти високих результатів і майстерності у навчально-професійній діяльності майбутніх кваліфікованих робітників. Мотивація досягнення проявляється у виборі складних досягнень і намаганні їх виконати. Успіхи в навчально-професійній діяльності залежать не лише від здібностей, навичок, знань, а й від мотивації досягнення, тобто від прагнення досягти високих результатів у цій діяльності. Особистість з високим рівнем мотивації досягнення схильна докладати максимальних зусиль у роботі.

Саме в сформованості системи професійно значущих мотивів проявляється професійна зрілість. Спираючись на дослідження Л.П. Овсянецької [12, 209], можна виокремити те, що невизначена і несформована система мотивів абітурієнта під час його вступу до ВНЗ (а ми відносимо це і до ПТО) може породжувати пізніше негативні тенденції, які виражаються у розчаруванні вибором, глибокою фрустрацією та нереалізованою уявою щодо освіти, і це, відповідно, веде до невпевненості і внутрішньо особистісного конфлікту (хоча не можна виключати і можливість пристосування до професії).

Слід зазначити, що Генрі Мюррей, один з основоположників напряму досліджень мотивації досягнення, визначав потребу в досягненні як бажання або тенденцію «долати перешкоди, проявляти силу, прагнути робити щось важке або робити щось як можна швидше» [11, 68]. Він вважав, що привабливість досягнення не в здобутті бажаного, а в розвитку і застосуванні навичок. Іншими словами, мотивацією до досягнення служить сам процес. Дослідник, Мак-Клелланд стверджує, що мотив досягнення - це похідна від базового спонукання «робити щось краще», причому не для схвалення або нагороди, а «заради самого процесу» [8, 672]. Як зазначив С. Занюк «мотивація досягнення – це прагнення людини досягти значних результатів, успіхів у діяльності» [2, 302]. Як вважає вчений Х. Хекхаузен мотивація досягнення – це збільшити або зберегти найвищі здібності людини до всіх видів діяльності, які можна буде застосувати як критерії успішності щодо виконання діяльності і може, привести або до успіху, або до невдачі. [14, 208].

Загалом, під мотивацією досягнення успіху варто розуміти прагнення майбутніх кваліфікованих робітників виконувати справу добре, якісно, покращувати результати своєї навчально-професійної діяльності.

Виокремлено види мотивів, які, на мою думку, найбільше впливають на мотивацію професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників: мотив самоствердження; мотив ідентифікації; мотив саморозвитку; мотив досягнення.

Необхідно сказати, що значний внесок у вивченні даної проблеми зробив Т. В. Кудрявцев. Вчений визначив професійне становлення як довготривалий, динамічний, багатоступеневий процес, що містить в собі кілька основних стадій: формування професійних намірів; професійне навчання; професійну адаптацію; часткову або повну реалізацію особистості в праці за фахом. У змісті концепції Т. В. Кудрявцева виділено три наскрізні лінії професійного становлення: розвиток мотиваційно-потребнісної сфери професіонала, формування операційно-технічних елементів професійної діяльності і професійне самовизначення[5, 51-60].

Проаналізувавши теоретичні уявлення про функції та структуру мотивації особистості та ґрунтуючись на положеннях концепції професійного становлення Т.В. Кудрявцева, пропонується розглянути структурно-функціональну модель мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників як складного психічного утворення, що виникає і розвивається у процесі формування професійних намірів, професійного навчання, професійної адаптації, реалізації особистості в праці за фахом. На етапі формування професійних намірів провідну функцію виконують мотиви професійного вибору, серед яких: 1) прагнення особистості обрати професію у відповідній сфері діяльності і отримати згідно з обраною спеціальністю необхідну освіту; 2) свідоме позитивне ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності. На етапі професійного навчання провідними стають мотиви навчальної діяльності, серед яких нами виокремлено соціальний та пізнавальний. На етапі професійної адаптації домінуючу функцію виконують мотиви професійної діяльності, серед яких ми зазначили мотиви досягнення успіху та уникнення невдач. І, на етапі професійної реалізації провідну функцію виконують мотиви особистісно-професійного саморозвитку, до яких нами віднесено самоактуалізацію та професійні цінності.

Рис.1. Структурно-функціональна модель мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Слід зазначити, що варто розглядати успішність професійного становлення особистості як наслідок її адекватного професійного вибору, професійного навчання, адаптації до професійної діяльності і професійної реалізації, предикторами, а відповідно і основними критеріями чого виступають прагнення

особистості обрати професію і отримати необхідну освіту, свідоме позитивне ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності; відповідність професійному типу особистості, її професійним перевагам, професійному середовищу; пізнавальний мотив, мотив досягнення, професійні цінності, прагнення до самоактуалізації.

Вважаю, що за критеріями наявності у майбутніх кваліфікованих робітників вищезазначених предикторів професійного становлення дозволить прогнозувати його результат та коригувати його процес на етапах професійного вибору, професійного навчання, адаптації до професійної діяльності, професійної реалізації.

На основі вищезазначеного виокремлено критерії рівнів розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників:

Низький рівень: критеріями низького рівня розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників є перевага мотивів власного благополуччя, відсутність прагнення до спільної діяльності; невизначеність в професійному виборі, перевага соціального мотиву у професійному навчанні або відсутність пізнавального мотиву, вираженість мотиву уникнення невдач, відсутність прагнення до самоактуалізації; неадекватне уявлення про перспективи особистісно- професійного розвитку, недостатня вираженість ознак особистісної зрілості.

Середній рівень: критеріями середнього рівня розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників є інтерес до спільної діяльності заради можливості задовольнити власні домагання; наявність протиріч у професійному виборі, прагнення до професійної сфери діяльності з недостатньо чіткими мотиваційними установками на здобуття професії при побудові мети професійного становлення; труднощі у визначенні мети особистісно-професійного розвитку та засобів її реалізації, невираженість полюсів соціального та пізнавального мотивів, мотивів досягнень та уникнення невдач, а також недостатній рівень вираженості основних якостей зрілої особистості та прагнення до самоактуалізації.

Високий рівень: критеріями високого рівня розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників є прагнення до лідерства при достатній мірі вираженості пізнавального мотиву, мотиву досягнень, прагнення до самоактуалізації; адекватна самооцінка та усвідомлення своїх якостей і вимог професії, вміння зіставити їх та поставити перед собою завдання з особистісно-професійного саморозвитку; сформована ціннісно-смилова основа професійного становлення, відповідальність за досягнення результатів в професійному навчанні та професійній діяльності; впевненість у потребі особистісно-професійного самовдосконалення.

Висновки. Отже, мотивація професійного становлення особистості являє собою складне системне утворення яке включає в себе такі властивості особистості як спрямованість, ціннісні орієнтації, потреби, цілі а також різні види мотивів. Саме ці складові мотивують поведінку особистості у процесі її

професійного становлення. У цілому процес мотивації професійного становлення особистості майбутніх кваліфікованих робітників ми розглядаємо відповідно до особливостей їх мотиваційної сфери, професійного, особистісного розвитку, зрілості майбутнього фахівця, професійного самовизначення та професійної самореалізації.

У статті запропоновано структурно-функціональну модель мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників як складного психічного утворення, що виникає і розвивається у процесі формування професійних намірів, професійного навчання, професійної адаптації, реалізації особистості в праці за фахом. На етапі формування професійних намірів провідну функцію виконують мотиви професійного вибору, серед яких: 1) прагнення особистості обрати професію у відповідній сфері діяльності і отримати згідно з обраною спеціальністю необхідну освіту; 2) свідоме позитивне ставлення особистості до обраної сфери професійної діяльності. На етапі професійного навчання провідними стають мотиви навчальної діяльності, серед яких нами виокремлено соціальний та пізнавальний. На етапі професійної адаптації домінуючу функцію виконують мотиви професійної діяльності, серед яких ми зазначили мотиви досягнення успіху та уникнення невдач. На етапі професійної реалізації провідну функцію виконують мотиви особистісно-професійного саморозвитку, до яких нами віднесено самоактуалізацію та професійні цінності.

Провідними психологічними особливостями мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників виступають розвиток і взаємозв'язок його основних складових — формування професійних намірів (мотиви професійного вибору); професійне навчання (мотиви навчальної діяльності); професійна адаптація (мотиви професійної діяльності); професійна реалізація (мотиви особистісно-професійного саморозвитку).

Визначено критерії рівнів розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Перспективою розвитку теми мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників ми бачимо у проведенні емпіричного дослідження даної тематики та розроблення навчальної програми розвитку мотивації професійного становлення майбутніх кваліфікованих робітників.

Література:

1. Альбуханова-Славская К. А. (1980). *Деятельность и психология личности*. — Москва: Наука. — 335 с.
2. Занюк С. С. (2002). *Психология мотивации*. — Київ: Либідь. — 302, [1] с.
3. Зеер Э.Ф. (2007). *Психология профессионального самоопределения в ранней юности*. — Москва: МПСИ; Воронеж НПО МОДЭК. — 39 с.
4. Климов Е. А. (1996). *Психология профессионального самоопределения*. — Ростов-н/Д.: Феникс. — 509 с.
5. Кудрявцев Т. В. (1983). *Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности*. — Москва: Вопросы психологии. — 51-60 с. [2].
6. Леонтьев А. Н. (1977). *Деятельность. Сознание. Личность*. — Москва: Политиздат. — 87 с.
7. Маркова А. К. (1993). *Психология труда учителя*. — Москва: Педагогика. — 243 с.

8. Макклелланд Д. (2007). *Мотивация человека*. – СПб: Мастера психологии. – 672 с.
9. Маслоу А. (1999). *Мотивация и личность*. – Санкт-Петербург: Питер. – 165 с.
10. Мильман В.Э. (2005). *Мотивация творчества и роста: Структура. Диагностика. Развитие*. – Москва: Мирея и ко. — 166 с.
11. Мюррей Г. (1938). *Исследование личности*. – Нью-Йорк: Оксфорд Університет. – 68 с.
12. Овсянецка Л. П. (1995). *Соціально-психологічне прогнозування професійного ставлення майбутнього спеціаліста*: [дис. канд. психол. наук]: – Івано-Франківськ. – 209 с.
13. Файзуллаев А. (1987). *Мотивационная саморегуляция личности*. – Ташкент: Фан. – 89 с.
14. Хекхаузен Х. (1986). *Мотивация и деятельность*. – Москва: Педагогика. – 208 с. [1 т.].

References:

1. Al'bukhanova-Slavskaya K. A. (1980). *Deyatel'nost' i psikhologiya lichnosti* [Activity and psychology of personality] – Moskva: Nauka. -335 s. [in Russian].
2. Zanyuk S. S. (2002). *Psikhologiya motivatsii* [Psychology of motivation] – Kiyev: Lybid'. - 302s. [1]. [in Ukraine].
3. Zeyer E.F. (2007). *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya v ranney yunosti* [Psychology of professional self-determination in early adolescence] – Moskva: MPSI; Voronezh NPO MODEK. – 39 s. [in Russian].
4. Klimov Ye. A. (1996). *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of professional self-determination]. - Rostov-n / D: Feniks. – 509 s. [in Russian].
5. Kudryavtsev T. V. (1983). *Psikhologicheskij analiz dinamiki professional'nogo samoopredeleniya lichnosti* [Psychological analysis of the dynamics of professional self-determination]. – Moskva: Voprosy psikhologii. - 51-60 s, [2] [in Russian].
6. Leontev A. N. (1977). *Deyatelnost. Soznanie. Lichnost* [Activity. Consciousness. Personality]. – Moskva: Politizdat. [in Russian].
7. Markova A. K. (1993). *Psikhologiya truda uchitelya* [Psychology of teacher work]. – Moskva: Pedagogika. – 243 s. [in Russian].
8. MakKlelland D. (2007). *Motivatsiya cheloveka* [Human motivation]. – SPb: Mastera psikhologii. – 672 s. [in Russian].
9. Maslou A. (1999). *Motivatsiya i lichnost* [Motivation and personality]. – Sankt-Peterburg: Piter. – 165 s. [in Russian].
10. Mil'man V.E. (2005). *Motivatsiya tvorchestva i rosta Struktura. Diagnostika. Razvitiye* [Motivation for creativity and growth: Structure. Diagnosis. Development]. - Moskva: mire i ko. – 166 s. [in Russian].
11. Myurrey G. (1938). *Issledovaniye lichnosti* [Personality research]. – N'yu-York: Oksford Universitet. [in USA].
12. Ovsyanets'ka L. P. *Sotsial'no-psykholohichne prohnozuvannya profesinyoho Stavlennya maybutn'oho spetsialista* [Social and psychological prognosis of the professional patronage of the maybutny specialist]: [dys. kand. psykhol. nauk]: – Ivano-Frankivs'k., 1995. – 209 s. [in Ukraine].
13. Fayzullaev A. (1987). *Motyvatsiyina samorehulyatsiya osobystosti* [Motivational self-regulation of personality]. – Tashkent: Fan. [in Uzbekistan].
14. Hekhauzen H. (1986). *Motivatsiya i deyatelnost* [Motivation and activity] – Moskva: Pedagogika. [1 t.] [in Russian].