

Анатольєва О. І. – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри історії держави та права Національної академії внутрішніх справ, м. Київ
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6980-200X>

Використання тренінгових технологій для розвитку внутрішньої мотивації курсантів

Важливу роль мотивації для ефективності людської діяльності підтверджено низкою психологічних досліджень. Науковці стверджують про вагоме значення мотивації для навчальної діяльності. Причому проблема формування навчальної мотивації студентів (передусім курсантів) розроблена значно менше, ніж мотивація школярів. **Мета** дослідження – з'ясувати закономірності й механізми розвитку в студентів (курсантів) навчальної мотивації та розробити програму керування мотивацією за допомогою тренінгових занять. **Методологічну основу** роботи становили принципи системно-діяльнісного підходу в загальній психології та педагогічній психології; культурно-історична теорія психічного розвитку; положення теорії поетапного формування розумових дій; розуміння навчальної діяльності в концепції навчальної діяльності; загальнопсихологічні уявлення про мотивацію діяльності та психолого-педагогічні ідеї гуманістичної психології про особистісний потенціал людини. **Наукова новизна** й теоретичне значення дослідження полягає в тому, що теоретично обґрунтовано та підтверджено шляхом емпіричного дослідження провідне значення внутрішніх мотивів у мотивації навчальної діяльності. Причому встановлено, що мотиви набуття знань й опанування професії переважають над мотивом отримання диплома. Зокрема, обґрунтовано такі наукові положення: 1. Під впливом мотиваційних виховних занять з використанням тренінгових технологій відбуваються зміни в структурі навчальної мотивації в напрямі зростання питомої ваги внутрішньої мотивації. 2. Розвитку навчальної мотивації на заняттях з елементами тренінгу сприяє налагодження групової згуртованості, що для курсантів має вагоме значення, з огляду на особливості організації їх освітнього процесу (спільне проживання на обмеженій території, цілодобове перебування разом, ієрархічність стосунків, фізичне та психічне навантаження, що значно більше, ніж навантаження цивільних студентів); усвідомлення під час тренінгу на власному досвіді цінності згуртованості колективу щодо вирішення спільних завдань, координації дій, обміну інформацією для майбутньої професійної діяльності (профілактики професійного вигорання, розвитку, досягнень); усвідомлення процесу навчання як частини життєвого плану, в якому всі ситуації навчання (труднощі служби та побуту, стосунки) можуть стати важливим досвідом, ресурсом у досягненні професійного успіху; усвідомлення цінності знань для задоволення потреби відчувати себе професіоналом, особистістю, яка реалізувала свій потенціал. **Висновки.** Оскільки мотивація є комплексним явищем, серія мотиваційних виховних занять з використанням тренінгових технологій може бути першим етапом мотиваційної роботи. Наступні етапи – закріплення мотиваційних установок, їх вплив на поведінку, збереження мотивації в тривалій перспективі – потребують подальшого вивчення.

Ключові слова: мотивація; мотивація досягнення; мотивація діяльності; мотивація навчання; тренінг мотивації; внутрішня мотивація; мотивація курсантів.

Вступ

Мотивація є неодмінною складовою ефективності будь-якої діяльності, зокрема й навчальної. Використання технологій, що ґрунтуються на знанні механізмів функціонування мотиваційних складових освітнього процесу, може істотно підвищити результативність навчання. Це свідчить про теоретичну та практичну актуальність вивчення мотивації навчальної діяльності.

Особливе значення має навчально-професійна мотивація курсантів військових вишів. Активне формування мотиваційної сфери особистості курсанта сприяє закріпленню установок, цінностей, професійних інтересів і звичок, поведінкових навичок й етичних норм, що дозволяють здійснювати міжособистісну взаємодію в навчально-професійних ситуаціях (Romanov, & Lezhnina, 2016).

Важлива роль мотивації в ефективності людської діяльності підтверджена в низці психологічних досліджень (О. М. Леонтьєв, Д. Макклеланд, Р. де Чармс, Х. Хекхаузен,

Е. Дісі, Р. Райаян, С. Максименко, Г. Костюк, В. Моляко, В. Рибалко та ін.). Чимало дослідників відзначали виняткову важливість звернення до ресурсу навчальної мотивації в процесі побудови ефективного освітнього процесу (Н. Бадмаєва, А. Маркова, Т. Матіс, А. Орлов, В. Чирков, В. Якунін, П. Гальперін, В. Давидов, А. Подольський, Н. Тализіна, Г. Цукерман, Д. Ельконін та ін.).

Протягом останніх двох десятиліть найбільш популярними теоріями мотивації навчання стали такі: контролю та значущості емоцій досягнення; мети досягнення; атрибуції; очікувань і цінностей; постановки цілей; інтересу; можливих «Я»; самодетермінації; самоефективності; соціального статусу; перетворення досвіду, імпліцитні теорії інтелекту. У більшості теорій значення надається ролі когнітивних процесів, пов'язаних з навчанням і пізнанням, цілепокладанням, емоціям, а також особистості учня і його взаєминам з батьками, вчителями та однолітками (Nikitskaia, & Tolstykh, 2018).

Дослідник Д. Макклеланд зводить ефективність мотивованої діяльності до формули, у якій результат діяльності є функцією від сили мотивації, помноженої на ймовірність успіху, помноженої на значення стимулу (McClelland, 2014). Теорія атрибуції виділяє оцінку минулого досвіду як ключового стимулу до діяльності, теорія самодетермінації робить акцент на внутрішніх і зовнішніх мотивах (Semenova, 2015, p. 192-193).

Важлива роль у психології мотивації відводиться внутрішній мотивації – виконанню певної діяльності через інтерес до неї, суб'єктивне відчуття її цінності. Виникнення внутрішньої мотивації діяльності зумовлюється задоволенням за допомогою цієї діяльності базових потреб, зокрема, потреб у компетентності та самодетермінації, а також у значущих відносинах (Deci, Vallerand, Pelletier, & Ryan, 1991).

Е. К. Френцель, Д. Л. Таксер, К. Шваб та інші визначають ентузіазм педагога як ключовий аспект високої якості викладання, підкреслюючи, що мотивація вчителя важлива для мотивації учнів (Frenzel, Taxer, Schwab, & Kuhbandner, 2018).

За останні кілька десятиліть теорії мотивації досягнення значно еволюціонували. Дж. Міс та Ш. Егер прогнозують, що майбутні дослідження у цій галузі будуть спрямовані на поширення нових методологій, зокрема, особистісно-орієнтованих підходів, впровадження їх у практику викладання (Meese, & Agger, 2019). Причому проблема розвитку та формування мотивації студентів (і, особливо, курсантів) розроблена гірше у порівнянні з її висвітленням щодо школярів.

У ХХ столітті як форма навчання в професійній освіті набув поширення тренінг. Велике значення для розвитку тренінгових технологій мали ідеї К. Левіна, Дж. Морено, К. Роджерса, Д. Мак-Клелланда, І. Ялома та інших дослідників. Теоретичні питання тренінгу розроблялися в роботах Ю. Н. Ємельянова, Х. Міккіна, В. П. Захарова, Н. Ю. Хрящової, Г. А. Ковальова, Т. С. Яценко, О. В. Сидоренко, В. А. Климчука, А. П. Ситникова, С. І. Макшанова, Б. М. Боденко, І. В. Вачкова, О. П. Горбушина, В. Ю. Большакова, М. А. Гусарова та ін. Різні аспекти проблеми тренінгу, в тому числі й мотиваційного, досліджували українські вчені С. С. Занюк, В. О. Лефтеров, Л. І. Мороз, О. В. Чуйко, С. І. Яковенко, В. І. Барко та ін.

О. В. Чуйко в дослідженні застосування тренінгових технологій під час лекцій для курсантів доводить цінність тренінгу, що полягає не лише в «передаванні» викладачем певної суми правильних знань, а й у пошуку та формуванні власного знання на основі емпіричного досвіду та раніше засвоєних наукових фактів. Тренінг сприяє не лише усвідомленню сутності поняття, але й формуванню здібності критично оцінювати, обирати варіанти й приймати групові та

індивідуальні рішення. Також впровадження тренінгових технологій, на думку дослідниці, дозволяє усунути суперечності, які вочевидь виявляються в традиційній лекції: пасивність і некритичність сприйняття, несамостійність й інертність мислення, невміння адаптувати теоретичний матеріал до потреб практичної діяльності, несформованість навичок полемізувати, переконувати, доводити власну думку, і водночас надає ефективні можливості щодо розвитку професійно-адаптивної особистості (Chuiiko, 2007).

М. А. Гусарова на прикладі семінару-тренінгу вказує на дидактичні можливості та ефективність тренінгових технологій в сучасних умовах, коли потрібен високий рівень не лише знань, але й умінь, навичок, соціально-психологічної стійкості особистості випускника. Тренінг надає можливість уникнути рутинізації освіти, актуалізує спілкування викладача з учнями, робить цілі й завдання заняття більш зрозумілими. Активні та інтерактивні освітні технології не випадково стали надійними супутниками сучасного освітнього процесу. Тренінг передбачає максимальне залучення учасників практичного заняття до групової роботи, дозволяє випробувати теоретичні положення в практичних вправах (Gusarova, 2019).

Мета і завдання дослідження

Мета дослідження – з'ясувати особливості структури навчальної мотивації курсантів і розробити програму розвитку внутрішньої мотивації у виховних заняттях з використанням тренінгових технологій.

Завдання дослідження:

1. Провести серію досліджень структурних складових навчальної мотивації курсантів.

2. Дослідити структурні зміни в навчальній мотивації курсантів під впливом виховних занять з використанням тренінгових технологій.

Методологічну основу роботи становили принципи системно-діяльнісного підходу в загальній і педагогічній психології (О. М. Леонтьєв, П. Я. Гальперін, В. В. Давидов, Д. Б. Ельконін); культурно-історична теорія психічного розвитку Л. С. Виготського; положення теорії поетапного формування розумових дій (П. Я. Гальперін); розуміння навчальної діяльності в концепції навчальної діяльності Д. Б. Ельконіна і В. В. Давидова; загальнопсихологічні уявлення щодо мотивації діяльності (Дж. Аткинсон, К. Левін, О. М. Леонтьєв, Д. Макклеланд, А. Маслоу, Х. Хекхаузен, А. Маслоу, Е. Дісі та Р. Раян, Є. П. Ільїн) та психолого-педагогічні (Л. І. Божович, А. К. Маркова, Ю. М. Орлов, С. Хартер, В. І. Чирков); сучасні дослідження факторів, що сприяють і протидіють ефективному навчанню (Е. Дісі, Р. Раян, І. О. Зимня); ідеї гуманістичної психології про актуалізацію особистісного потенціалу (А. Маслоу, К. Роджерс).

Виклад основного матеріалу

Для проведення формувального експерименту, до якого входила серія виховних занять з використанням тренінгових технологій, було обрано навчальну групу з низькою та середньою академічною успішністю (загалом 30 курсантів віком 17–18 років, які навчалися на 1 курсі). Кількість занять складала 4 сесії. Кожне із занять тривало 80 хвилин і становило один із чотирьох етапів. Контрольна група (30 осіб) складалась з курсантів того ж курсу.

Перше заняття – підготовчий етап. Його мета – створення робочої атмосфери. Основні методи – психогімнастичні вправи, бесіди, дискусії. На вступному занятті учасники ознайомлюються з правилами поведінки в групі (активності, психологічної та фізичної безпеки, конфіденційності, добровільності) (Forel, 2000). Потім проводяться ігрові вправи, орієнтовані на створення команди, навчання координації дій, згуртування групи, що, згідно з теорією Едварда Дісі, сприяє посиленню внутрішньої мотивації шляхом задоволення потреби бути залученим у важливі стосунки з іншими людьми в процесі діяльності.

Вправа «Вимірюємо один одного» дає можливість учасникам зблизитися, координуючи свої дії в команді. Група поділяється на мікрогрупи, які, змагаючись на швидкість, вишиковуються в ряд за такими критеріями: розмір взуття, кількість братів і сестер у кожного, відстань від інституту до дому (Forel, 2003).

Вправа «День народження». Гравці, поділені на дві команди, повинні, не розмовляючи між собою, вишикуватися в ряд відповідно до дати свого народження (рік народження не враховується). Не маючи можливості ні говорити, ні писати, учасники взаємодіють один з одним незвичайним, новим для них способом, наприклад, мімікою, жестами тощо.

Шикування є звичною справою для курсантів. Ігрове шикування з елементами творчості дозволило учасникам наочно переконаватися на власному досвіді у цінності згуртованості колективу для вирішення спільних завдань, координації дій, обміну інформацією. Після виконання вправ відбулося обговорення значення згуртованості, вміння координувати дії, шукати нестандартні, творчі шляхи розв'язання питань для майбутньої професійної діяльності та подальшого життя, а також важливості побудови дружніх взаємин щодо профілактики професійного вигорання, розвитку, досягнень.

Як справедливо зазначає А. С. Балик, одним з предикторів навчально-пізнавальної мотивації є сформованість групи як колективу, в якій навчається студент (Balyk, 2017, р. 34-35). Тому не можна погодитися з А. Б. Шипулею, яка стверджує, що, оскільки навчальна група є групою постійного складу, то нема потреби в

проведенні роботи по згуртуванню групи (Shipulia, 2018).

Друге заняття – теоретичний етап. Його мета – ознайомлення з основами теорії внутрішньої мотивації та ціннісної регуляції діяльності – досягається за допомогою міні-лекцій, вирішення проблемних завдань, бесід, дискусій та психогімнастичних вправ. Докладну розробку цього етапу, як і багатьох інших питань мотиваційного тренінгу, здійснив В. А. Климчук у монографії «Тренінг внутрішньої мотивації» (Klymchuk, 2005).

Вправа на довіру. Інструкція групі: «Щоб обговорювати з кимось власне життя, йому, в першу чергу, слід довіряти. Спробуймо перевірити, наскільки ми довіряємо один одному. Розіб'ємося випадковим чином на пари. Нехай один з партнерів стане до іншого спиною і відступить на один крок. Тепер вам слід повністю розслабитися і просто впасти назад. За вами стоїть ваш товариш, він підхопить вас. Тепер поміняйтеся місцями». Обговорення: «У кого які враження? Що ви відчували, коли падали? А коли ловили?» (Klymchuk, 2005, р. 53).

Вправа на довіру, як й інші ігри цього тренінгу, орієнтована на посилення згуртованості групи, що, як вище було зазначено, сприяє посиленню внутрішньої мотивації. Для курсантів це має особливе значення, враховуючи особливості організації їхнього освітнього процесу (спільне проживання на обмеженій території, цілодобове перебування разом, ієрархічність стосунків, фізичне та психічне навантаження більше, ніж у цивільних студентів).

Також на занятті учасники аналізують події власного життя з точки зору «відчуття потоку» і порівнюють свої відчуття з результатами досліджень М. Чикзентміхалі.

Вправа «Відчуття потоку М. Чикзентміхалі». Інструкція групі: «У кожного з вас були в житті моменти, коли ви робили те, що вам дуже подобалося, від чого ви отримували задоволення. Спробуймо дослідити, що ви відчували в ті моменти. Згадайте один-два таких випадки. Подумки перенесіться у той час. А тепер запишіть навпроти цієї події ті почуття, які у вас тоді виникали.

Для чого ми це робили? Дослідник Міхал Чикзентміхалі проводив аналогічні дослідження з обдарованими людьми (спортсменами, ученими, художниками) і встановив, що для внутрішньо мотивованої діяльності характерний певний комплекс почуттів, названий ним «потік»: відчуття повної (розумової та фізичної) включеності в діяльність; повна концентрація уваги, думок, почуттів; ясне усвідомлення мети діяльності; чітке усвідомлення того, наскільки вдало виконується робота; відсутність тривоги з приводу можливої невдачі, помилки; відчуття суб'єктивної зупинки часу; втрата звичайного відчуття чіткого

усвідомлення себе і свого оточення. Ми можемо порівняти обидва ці списки. Як бачимо, вони дуже схожі між собою. Ті стани, про які ви згадували, і були власне станами внутрішньої мотивації» (Klimchuk, 2005, p. 14).

Після цього організовується вправа з дискусією щодо впливу винагород і покарань на мотивацію діяльності.

Вправа «Вплив винагород на мотивацію». Інструкція групі: «Обговорімо таке питання: що більше спонукає людей до певної діяльності – винагорода або покарання? Пропоную ознайомитися з двома реальними експериментальними ситуаціями. Розподілимося на дві групи. Кожній групі буде надано по одній картці з описом експерименту. Проте там не буде вказано найголовнішого – результату експерименту. Вам необхідно буде за 10 хвилин спрогнозувати результат, а також сформулювати аргументи на захист своєї думки.

Експеримент 1. Для участі в експерименті були відібрані дошкільнята, які виявляли помітну цікавість до малювання кольоровими фломастерами. Одним дітям з їх числа за малювання обіцяли винагороду (грамота з печаткою, кольорова стрічка), інші винагороджувалися несподівано після малювання, а третім не давали ні обіцянок, ні винагород. Упродовж двох тижнів велось приховане спостереження за ігровою діяльністю дітей в дитячому саду. Як ви думаєте, які діти продовжували малювати фломастерами, а які майже перестали цим займатися? Обґрунтуйте відповідь. Правильна відповідь: діти першої групи зменшили час, відведений для малювання).

Експеримент 2. В одній зі шкіл існувала традиція: учні четвертих і п'ятих класів допомагали на заняттях учням перших і других класів. Одна група «наставників» не отримувала за це ніякої винагороди, інша ж заохочувалася квитками до кінотеатру. Між обома групами спостерігалися певні відмінності у взаємодії зі своїми «учнями». Як ви думаєте, в чому полягали ці відмінності? Чи розрізнялася між собою успішність «учнів» різних груп «наставників»? Обґрунтуйте відповідь. Правильна відповідь: друга група наставників була жорсткішою, а їх учні мали нижчий рівень успішності. Отже, ми з'ясували, що винагорода і покарання не такі вже й важливі для мотивації. І, до того ж, вони мають швидше гальмуючий, ніж посилюючий вплив (Klimchuk, 2005, p. 47).

У результаті проведення вправи курсанти були здивовані результатами експериментів. Більшість із них були переконані, що можливість отримати винагороду має вирішальне значення для мотивації. У зв'язку з цим учасникам тренінгу була запропонована міні-лекція на тему внутрішньої мотивації.

«Дослідник Р. де Чармс зробив такі висновки:

1. Якщо людину винагороджено за щось, що вона робить за власним бажанням, то така винагорода приведе до зменшення мотивації.

2. Якщо людину не винагороджено за нецікаву діяльність, яку вона почала робити лише заради винагороди, то мотивація до неї може зрости (Klimchuk, 2005, p. 48).

Висновки вченого визначають, що відбувається з внутрішньою мотивацією внаслідок дії на неї винагород, проте вони не визначають, звідки вона походить, у чому її джерело. Джерело внутрішньої мотивації – в задоволенні потреб. Які в людини бувають потреби?

А. Маслоу виокремив п'ять рівнів базових потреб людини:

1. Фізіологічні потреби: в кисні, воді, їжі, у фізичному здоров'ї та комфорті.

2. Безпека: потреба в захищеності від небезпеки, нападів та погроз.

3. Любов і дружба: потреба в добрих і любовних взаєминах з іншими людьми.

4. Повага, визнання: потреба відчувати свою цінність для інших та самого себе.

5. Самоактуалізація: потреба повністю розвинути та реалізувати власний потенціал.

Р. Уайт, Р. де Чармс, Е. Дисі та Р. Раян зазначили три базові потреби, важливі саме для внутрішньої мотивації діяльності:

– потреба в самодетермінації (потреба відчувати самого себе джерелом власної активності);

– потреба в компетентності (відчуття усієї повноти своїх можливостей, відчуття «я знаю, я можу», відчувати себе компетентним, тим, хто знає та вміє що-небудь робити);

– потреба в значимих стосунках (бути включеним в значимі стосунки з іншими людьми в процесі діяльності).

Задоволення цих базових потреб у певній діяльності приводить до появи внутрішньої мотивації до цієї діяльності. Зовнішня мотивація теж може мати позитивний вплив за певних умов (Borisova, 2018, p. 103-115). Однак її значення не можна порівняти з внутрішньою мотивацією.

Результатом обговорення курсантами питання задоволення потреб стало усвідомлення ними цінності знань для задоволення своїх потреб у професійній діяльності, для відчуття себе компетентним професіоналом, особистістю, яка реалізувала свій потенціал.

Третє заняття – рефлексивний етап – має на меті аналіз особистісних цінностей учасників у контексті внутрішньої мотивації. Для цього використовується методика М. Рокича «Ціннісні орієнтації». Тест М. Рокича дозволяє дослідити спрямованість особистості та визначити її ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до себе, сприйняття світу, ключові

мотиви вчинків, основу «філософії життя». Керівник робить акцент на ролі цінностей в розвитку внутрішньої мотивації, після чого учасники переходять до вивчення власної ціннісної сфери.

Для глибшого розуміння значення ціннісних орієнтацій проводиться вправа «Чарівна крамниця» (Fopel, 2000). Учасники мають зосередитися на важливих для них життєвих цілях і за допомогою уяви усвідомити закономірність: щоб набути щось нове, завжди доводиться платити.

Науковою методикою вивчення ціннісних орієнтацій є тест М. Рокіча «Ціннісні орієнтації». Інструкція: «Зараз Вам буде представлений список цінностей. Уважно його вивчіть. Ваше завдання – обрати десять з вісімнадцяти цінностей та проранжувати їх за порядком значущості для вас як принципів, якими ви керуєтеся у житті. Робіть неспішно, вдумливо».

Більшість курсантів обрали такі цінності, як здоров'я (фізичне і психічне); цікава робота; любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною); наявність хороших і вірних друзів; суспільне покликання (повага оточення, колективу, товаришів по роботі); пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток). Керівник звернув увагу учасників на те, що термінальні цінності цілі за своєю суттю є тим самим, що і внутрішні цінності. А люди, орієнтовані на внутрішні цінності, отримують більше задоволення від життя і загалом щасливіші. До внутрішніх цінностей належать особисте зростання, стосунки, інтелектуально-естетичний розвиток, а до зовнішніх – фінансовий успіх, привабливість, слава, сила. Люди, орієнтовані на зовнішні цінності, переважно мотивовані зовнішніми чинниками і мають досить низький рівень психологічного благополуччя (Klimchuk, 2005, р. 43).

Четверте заняття – цілеутворювальний етап. Завдання цього етапу: розвиток навички грамотно ставити цілі, виявлення не коректно сформульованих цілей, посилення внутрішньої мотивації.

Важливість постановки мети наочно демонструється у вправах «Трохи краще», «Через три роки» і «Алгоритм картини майбутнього», які допомагають усвідомити свої цілі, дозволяють чіткіше розставити пріоритети у своєму житті, визначити послідовність дій.

Вправа «Трохи краще» наочно демонструє важливість постановки цілей. Викликаємо кількох добровольців. Просимо підійти до стіни кімнати, підняти руки та дотягнутися якомога вище. Відмічаємо місце, до якого вони дотягнулися, а потім просимо спробувати ще раз. Відмічаємо ще раз (як правило, цього разу завжди виходить вище). Головний висновок у цій вправі може

звучати так: «Коли є очевидна планка – ми завжди здатні на більше. Цілі – це планки. Вони дозволяють вам досягати в житті більшого!»

Вправа «Через три роки» дозволяє чіткіше розставити пріоритети у своєму житті, почати більше працювати на важливі цілі. Учасникам дають завдання – скласти невеликий список і зазначити у ньому найбільші проблеми цього періоду життя, не більше 3 пунктів. Після складання списку учасники мають уявити себе на три роки старшими, а потім подумати про ці проблеми й справи, начебто через три роки. Виконуючи це завдання, слід відповісти на такі питання: «Що ви можете згадати про цю проблему?», «Що сталося з нею?», «Як вона впливає на життя тепер, через три роки?», «Ця проблема з'явилася зараз?», «Чи знайшли б Ви її вирішення? Яким би воно було?».

Можна дозволити працювати самостійно, без групового обговорення. Тоді вправа виконується учасниками письмово. Сенси цієї вправи полягає в аналізі усіх життєвих проблем, відповідно до свого майбутнього. Аналіз з «майбутнього» дозволяє усвідомити міру важливості певних справ. Після завершення вправи відбувається її обговорення. Учасники ставлять собі питання: «Які враження справляє той факт, що через 3 роки ви не згадаєте жодної проблеми або справи, яку вирішуєте сьогодні?» Рекомендується звернути увагу учасників тренінгу на те, чи змінилося їх відношення до поточних проблем? Зазвичай ця техніка допомагає знизити значущість поточних проблем, перевести увагу на майбутнє.

Вправа «Алгоритм картини майбутнього» (Sidorenko, 2000). Мета – створення стратегічного плану життя на найближчі 5 років. Учасникам пропонується відповісти на такі запитання: «Ким ви будете через 5 років?», «Яку ви отримаєте до цього часу додаткову освіту?», «Яким буде ваш щомісячний прибуток?», «Як ви будете себе почувати?», «Якими будуть ваші перспективи на майбутнє?». Тепер визначтеся, що потрібно зробити протягом кожного з цих 5 років, аби досягти цієї мети. Напишіть, що має бути зроблено у 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 роках. Після цього вирішіть, що треба зробити протягом найближчих трьох місяців для того, щоб наблизитися до мети. У кінці року зіставте отриманий результат з вашою метою на рік. Якщо її було досягнуто, заохочуйте себе. Якщо мета не досягнута, все одно заохочуйте себе. Ви боролися, але поки що не вийшло. Після цього уточніть свою мету на наступний рік і візьміть на себе певні зобов'язання, що передбачають деякі позбавлення в тому випадку, якщо мета не буде досягнута і наступного року.

Вправа «Побажання друга» (Fopel, 2003). «Заплющте очі. Нехай вам пригадається людина, яка, як вам здається, зацікавлена в тому, щоб ви

брали участь у цьому тренінгу, і чекає від вас певних змін. Це може бути просто ваш знайомий, а може бути якась близька людина. Тепер уявіть, що ця людина говорить вам, чого ви повинні тут навчитися. Розплющіть очі. Запишіть у свої зошити ці побажання».

Результатом обговорення з курсантами результатів цілеутворюючого етапу тренінгу стало усвідомлення ними процесу навчання як частини життєвого плану, у якому всі ситуації навчання (у тому числі й труднощі їх служби та побуту, у відносинах) можуть стати важливим досвідом, ресурсом для успіху у професійній діяльності, загалом у житті.

Аналіз та інтерпретація результатів формувального експерименту. За результатами дослідження мотивації в експериментальній групі після проведення виховних занять з використанням тренінгових технологій були виявлені істотні зрушення. На підставі опитувальника «Вивчення мотивів навчальної діяльності студентів» А. А. Реана і В. А. Якуніна найвищий ранг серед мотивів навчальної діяльності отримав мотив «стати висококваліфікованим фахівцем», його обрали 100 % курсантів експериментальної групи (до тренінгу – 93 %). Другий ранг посів мотив «забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності» – 73 % (до тренінгу – 70 %). Третім став мотив «здобути глибокі та міцні знання» (70 %) (до тренінгу – 63 %). Тобто, в структурі навчальної мотивації в експериментальній групі абсолютну перевагу

отримала внутрішня мотивація (від половини до 100 % виборів), а саме мотиви, в основі яких є потреба в компетентності, і пізнавальні мотиви.

Найменше виборів (менш як 20 % опитаних) отримали мотиви зовнішньої мотивації: «не запускати вивчення предметів навчального циклу» – 20 %, «бути постійно готовим до чергових занять» – 13 %, «досягти поваги викладачів» – 10 %, «бути прикладом для однокурсників» – 10 %, «виконувати педагогічні вимоги» – 3 %, «уникнути засудження та покарання за погане навчання» – 3 %. Мотиви «постійно отримувати стипендію» та «не відставати від однокурсників» зовсім не отримали виборів респондентів. Частка внутрішніх мотивів після проведення мотиваційного тренінгу статистично значно зросла, а зовнішніх – знизилася. Для перевірки статистичної значущості зсуву в показниках мотивів навчальної діяльності використовувався критерій Вілкоксона ($p=0,01$).

У контрольній групі, у якій мотиваційні виховні заняття з використанням тренінгових технологій не проводилися, також двічі було проведено тестування на підставі опитувальника «Вивчення мотивів навчальної діяльності студентів» А. О. Реана і В. А. Якуніна. На відміну від експериментальної групи, у контрольній групі істотних змін у структурі навчальної мотивації не відбулося, і внутрішня мотивація отримала менші показники (табл. 1).

Таблиця 1

**Узагальнений звіт: методика
«Вивчення мотивів навчальної діяльності студентів А. О. Реана, В. О. Якуніна
(N=60: експериментальна та контрольна групи після тренінгу в експериментальній групі)»**

Перелік мотивів навчальної діяльності	Групи	
	експериментальна	контрольна
Стати висококваліфікованим фахівцем	100,0 %	90,0 %
Забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності	73,3 %	56,7 %
Здобути глибокі та міцні знання	70,0 %	53,3 %
Отримати інтелектуальне задоволення	56,7 %	40,0 %
Отримати диплом	50,0 %	60,0 %
Домогтися схвалення батьків і навколишніх	33,3 %	26,7 %
Успішно вчитися, скласти іспити на «добре» і «відмінно»	30,0 %	36,7 %
Успішно продовжити навчання на наступних курсах	26,7 %	20,0 %
Не запускати вивчення предметів навчального циклу	20,0 %	30,0 %
Бути постійно готовим до чергових занять	13,3 %	6,7 %
Досягти поваги викладачів	10,0 %	23,3 %
Бути прикладом для однокурсників	10,0 %	23,3 %
Виконувати педагогічні вимоги	3,3 %	0,0 %
Уникнути засудження та покарання за погане навчання	3,3 %	16,7 %
Постійно отримувати стипендію	0,0 %	10,0 %
Не відставати від однокурсників	0,0 %	6,7 %

Методика «Мотивація навчання у виші», запропонована Т. І. Ільїною, має три шкали: «набуття знань» (прагнення до набуття знань, допитливість); «опанування професією» (прагнення опанувати професійні знання та сформувати професійно важливі якості) та «отримання диплома» (прагнення отримати диплом при формальному засвоєнні знань, прагнення до пошуку обхідних шляхів при здачі іспитів і заліків).

Причому за кількістю балів в експериментальній групі після проведення занять

отримано такі результати. Шкала «набуття знань» – 250,8 (до тренінгу – 237,6). Шкала «опанування професією» – 216 балів (до тренінгу – 208). Шкала «отримання диплома» – 200 балів (до тренінгу – 217). Отже, в експериментальній групі у сукупності мотиви набуття знань та опанування професією переважають над мотивом отримання диплому, що, на думку Т. І. Ільїної, свідчить про правильний вибір професії. Також кількість балів з цих перших двох категорій після проведення тренінгу зросла (таблиця2).

Таблиця 2

**Описові статистики: методика «Мотивація навчання у виші Т.І. Ільїної»
(N=60: експериментальна та контрольна групи до й після тренінгу)»**

Перелік мотивів навчальної діяльності	експериментальна		контрольна	
	до	після	до	після
Я самостійно вивчаю предмети, які, на мою думку, є необхідними для моєї майбутньої професії	54,0	57,6	46,8	61,2
Я вважаю, що для повного опанування професії всі навчальні дисципліни потрібно вивчати однаково глибоко	64,8	75,6	50,4	43,2
У мене достатньо сили волі, щоб вчитися без нагадування адміністрації	67,2	67,2	72,0	72,0
Не правда, що іспити потрібно складати, витрачаючи мінімум зусиль	26,4	25,2	22,8	25,2
Не правда, що найкраще я займаюся, коли мене періодично стимулюють	25,2	25,2	32,4	30,6
Неабияке задоволення я відчуваю, коли розповідаю знайомим про мою майбутню професію	25,0	25,0	16,0	16,0
Усі мої захоплення так чи інакше пов'язані з майбутньою роботою	28,0	30,0	16,0	16,0
Висока зарплата після закінчення вишу для мене не головне	20,0	32,0	26,0	22,0
Мій вибір вишу остаточний	84,0	78,0	81,0	87,0
До вступу до вишу я давно цікавився цією професією, багато читав про неї	24,0	24,0	19,0	22,0
Професія, яку я отримую, найважливіша і перспективна	27,0	27,0	24,0	26,0
Неправда, що в наш час не обов'язково мати вищу освіту	80,5	70,0	87,5	84,0
Для мене дуже важливо мати диплом про вищу освіту	72,5	65,0	65,0	70,0
Я змушений був вступити до вишу, щоб зайняти бажане становище в суспільстві, уникнути служби в армії	6,0	9,0	10,5	9,0
Для просування по службі мені необхідно мати вищу освіту	43,5	42,0	43,5	45,0
Мої друзі мають вищу освіту, і я не хочу відстати від них	16,0	14,0	16,0	12,0

Наукова новизна

Результати проведення мотиваційних виховних занять з використанням тренінгових технологій свідчать про певні позитивні зрушення у мотивації досягнення в учасників тренінгової групи. Проведення до- і післятренінгової діагностики дало змогу оцінити ефективність занять (можливості їх впливу на мотивацію).

Наукова новизна й теоретичне значення дослідження полягає в тому, що теоретично

обґрунтовано та підтверджено шляхом емпіричного дослідження провідне значення внутрішніх мотивів у мотивації навчальної діяльності. Причому встановлено, що мотиви набуття знань й опанування професії переважають над мотивом отримання диплому. Зокрема, обґрунтовано такі наукові положення:

1. Під впливом мотиваційних виховних занять з використанням тренінгових технологій відбуваються зміни в структурі навчальної

мотивації в напрямі зростання питомої ваги внутрішньої мотивації.

2. Розвитку навчальної мотивації на заняттях з елементами тренінгу сприяє:

- налагодження групової згуртованості, що для курсантів має особливе значення, враховуючи особливості організації їх освітньо-виховного процесу (спільне проживання на обмеженій території, цілодобове перебування разом, ієрархічність стосунків, фізичне та психічне навантаження більше, ніж у цивільних студентів);

- усвідомлення під час тренінгу на власному досвіді цінності згуртованості колективу для виконання спільних завдань, координації дій, обміну інформацією загалом для майбутньої професійної діяльності (профілактики професійного вигорання, розвитку, досягнень);

- усвідомлення процесу навчання як частини життєвого плану, у якому всі ситуації навчання (труднощі служби та побуту, стосунків) можуть стати важливим досвідом, ресурсом для професійного успіху;

- усвідомлення цінності знань для задоволення потреби відчувати себе професіоналом, особистістю, яка реалізувала власний потенціал.

Висновки

Отже, академічна успішність курсантів є лише одним з елементів освітнього процесу, неодмінними складовими якого також є службова діяльність, виховна робота, організація побуту тощо. З огляду на ці фактори, а також на те, що мотивація діяльності є комплексним явищем, яке охоплює чимало складових (когнітивних, емоційних, вольових, поведінкових тощо), зрозуміло, що серія мотиваційних виховних занять з використанням тренінгових технологій може бути лише першим етапом мотиваційної роботи. Наступні етапи – закріплення мотиваційних установок, їх вплив на поведінку, збереження мотивації в тривалій перспективі – потребують подальшого вивчення.

REFERENCES

- Balyk, A.S. (2017). Formirovanie motivatsii u studentov kak odnogo iz znachimykh faktorov uspehnosti obucheniia i dalneishego professionalnogo samoopredeleniia [The formation of motivation among students as one of the significant factors in the success of training and further professional self-determination]. *Trud i ego subekt v izmeniaiushcheysia Rossii, Labor and its subject in a changing Russia*, 2, 686. doi: 10.30888/978-5-6041451-4-2.2.4 [in Russian].
- Borisova, I.I. (2018). Psikhologicheskie usloviia effektivnosti vneshnei motivatsii [Psychological conditions for the effectiveness of external motivation]. *Sovremennye issledovaniia sotsialnykh problem, Modern studies of social problems*, 4(9). doi: 10.12731/2218-7405-2018-4-103-118 [in Russian].
- Chuiiko, O.V. (2007). Zastosuvannia treninhovoi tekhnologii na leksii yak efektyvna umova rozvytku profesionala [Application of training technology at lectures as an effective condition for professional development]. *Aktualni problemy psykholohii, Actual problems of psychology*, 1(10), 147-150 [in Ukrainian].
- Deci, E., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G., & Ryan, R. (1991). Motivation and education: The Self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 3-4(26), 325-346.
- Fopel, K. (2000). *Psikhologicheskie grupy: rabochie materialy dlia vedushchego [Psychological groups: working materials for the facilitator]*. (Trans) (2nd ed.). Moscow: Genezis [in Russian].
- Fopel, K. (2003). *Splochnost i tolerantnost v gruppe: psikhologicheskie igry i uprazhneniia [Cohesion and tolerance in a group: psychological games and exercises]*. Moscow [in Russian].
- Frenzel, A.C., Taxer, J.L., Schwab, C., & Kuhbandner, C. (2018). Inauthentic expressions of enthusiasm: Exploring the cost of emotional dissonance in teachers. *Motivation and emotion*, 53, 74-88. doi: doi.org/10.1007/s11031-018-9738-7.
- Gordeeva, T.O. (2014). Bazovye typy motivatsii deiatelnosti: potrebnostnaia model [Basic types of activity motivation: need model]. *Vestnik Moskovskogo universiteta, Bulletin of Moscow University*, 3, 63-78 [in Russian].
- Gusarova, M.A. (2019). Trening kak odin iz metodov interaktivnogo obucheniia professionalnoy podgotovke budushchikh iuristov [Training as one of the methods of interactive training for professional training of future lawyers]. *Obshchestvo: sotsiologiia, psikhologiia, pedagogika, Society: sociology, psychology, pedagogy*. doi.org/10.24158/spp.2019.1.13 [in Russian].
- Klimchuk, V.A. (2005). *Treningh vnutrenney motivatsii [Intrinsic Motivation Training]*. SPb.: Rech [in Russian].
- Lalabegian, A.B., & Davtian, A.V. (2017). Issledovanie motivatsionnoy sfery lichnosti sovremennykh studentov [Study of the motivational sphere of personality of modern students]. *Tendentsii razvitiia nauki i obrazovaniia, Trends in the development of science and education*. doi: 10.18411/lj-25-12-2017-40 [in Russian].
- McClelland, D. (2014). *Motivation Training. Human Motivation*. Cambridge University Press. doi: doi.org/10.1017/cbo9781139878289.016.
- Meece, J., & Agger, C. (2019). Achievement Motivation in Education. *Oxford research encyclopedia, Education (oxfordre.com/education)*. Oxford University Press USA. doi: 10.1093/acrefore/9780190264093.013.7.

- Nikitskaia, M.G., & Tolstykh, N.N. (2018). Zarubezhnye issledovaniia uchebnoi motivatsii: XXI vek [Foreign studies of educational motivation: XXI century]. *Sovremennaiia zarubezhnaia psikhologiya, Modern foreign psychology*, 2(7), 100-113. doi:10.17759/jmfp.2018070210 [in Russian].
- Romanov, R.V., & Lezhnina, L.V. (2016). K voprosu ob uchebno-professionalnoi motivatsii kursantov voennykh vuzov [On the issue of educational and professional motivation of cadets of military universities]. *Obrazovanie i nauka v sovremennykh usloviakh, Education and science in modern conditions: Proceedings of the 9th International Scientific and Practical Conference*. (pp. 118-120). Cheboksary. doi: 10.21661/r-113611 [in Russian].
- Semenova, T.V. (2015). Teoretiko-metodologicheskie podkhody k izucheniiu uchebnoi motivatsii: kompleksnyy vzgliad: monitoring obshchestvennogo mneniia [Theoretical and methodological approaches to the study of educational motivation: an integrated view: monitoring public opinion]. *Ekonomicheskie i sotsialnye peremeny, Economic and social changes*, 6, 185-194. doi: 10.14515/monitoring.2015.6.12 [in Russian].
- Shipulia, A.B. (2018). Struktura trening v sisteme vysshego obrazovaniia [The structure of training in higher education]. *Tendentsii razvitiia nauki i obrazovaniia, Trends in the development of science and education*, 53-54. doi:10.18411/lj-31-03-2018-54 [in Russian].
- Sidorenko, E.V. (2000). *Motivatsionnyy trening [Motivational Training]*. SPb.: Rech [in Russian].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Балык А. С. Формирование мотивации у студентов как одного из значимых факторов успешности обучения и дальнейшего профессионального самоопределения. *Труд и его субъект в изменяющейся России*. 2017. Т. 2. 686 с. doi: 10.30888/978-5-6041451-4-2.2.4.
- Борисова И. И. Психологические условия эффективности внешней мотивации. *Современные исследования социальных проблем*. 2018. № 4. Т. 9. doi: 10.12731/2218-7405-2018-4-103-118.
- Чуйко О. В. Застосування тренінгової технології на лекції як ефективна умова розвитку професіонала. *Актуальні проблеми психології*. 2007. Вип. 1. Т. 10. С. 147–150.
- Deci E., Vallerand R. J., Pelletier L. G., Ryan R. Motivation and education: The Self-determination perspective. *Educational Psychologist*. 1991. No. 3–4. Vol. 26. P. 325–346.
- Фопель К. Психологические группы: рабочие материалы для ведущего : практ. пособие / пер. с нем. 2-е изд. М. : Генезис, 2000. 256 с.
- Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе: психологические игры и упражнения. М., 2003.
- Frenzel A. C., Taxer J. L., Schwab C., Kuhbandner C. Inauthentic expressions of enthusiasm: Exploring the cost of emotional dissonance in teachers. *Motivation and emotion*. 2018. Vol. 53. P. 74–88. doi: doi.org/10.1007/s11031-018-9738-7.
- Гордеева Т. О. Базовые типы мотивации деятельности: потребностная модель. *Вестник Московского университета*. 2014. № 3. С. 63–78. (Серия 14 «Психология»).
- Гусарова М. А. Тренинг как один из методов интерактивного обучения профессиональной подготовке будущих юристов. *Общество: социология, психология, педагогика*. 2019. doi: doi.org/10.24158/spp.2019.1.13.
- Климчук В. А. Тренинг внутренней мотивации : монография. СПб. : Речь, 2005. 76 с.
- Лалабегян А. Б., Давтян А. В. Исследование мотивационной сферы личности современных студентов. *Тенденции развития науки и образования*. 2017. doi: 10.18411/lj-25-12-2017-40.
- McClelland D. Motivation Training. Human Motivation. Cambridge University Press, 2014. P. 547–586. doi: doi.org/10.1017/cbo9781139878289.016.
- Meece J., Agger C. Achievement Motivation in Education. *Oxford research encyclopedia, Education (oxfordre.com/education)*. Oxford University Press USA, 2019. P. 1–22. doi: 10.1093/acrefore/9780190264093.013.7.
- Никитская М. Г., Толстых Н. Н. Зарубежные исследования учебной мотивации: XXI век. *Современная зарубежная психология*. 2018. № 2. Т. 7. С. 100–113. doi: 10.17759/jmfp.2018070210.
- Романов Р. В., Лежнина Л. В. К вопросу об учебно-профессиональной мотивации курсантов военных вузов. *Образование и наука в современных условиях : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 8 окт. 2016 г.)*. Чебоксары, 2016. С. 118–120. doi: 10.21661/r-113611.
- Семенова Т. В. Теоретико-методологические подходы к изучению учебной мотивации: комплексный взгляд: мониторинг общественного мнения. *Экономические и социальные перемены*. 2015. № 6. С. 185–194. doi: 10.14515/monitoring.2015.6.12.
- Шипуля А. Б. Структура тренинг в системе высшего образования. *Тенденции развития науки и образования*. 2018. С. 53–54. doi: 10.18411/lj-31-03-2018-54.
- Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг : монография. СПб. : Речь, 2000. 234 с.

Стаття надійшла до редколегії 20.02.2019

Anatolieva O. – Ph.D in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of History State and Law of the National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6980-200X>

Use of Training Technologies for Development of Cadets' Internal Motivation

*The important role of motivation for the effectiveness of human activity is confirmed in many psychological studies. A lot of researchers point out the importance of motivation for learning activities. At the same time, the problem of formation of educational motivation of students (especially, cadets) is developed much less than the motivation of schoolchildren. The **purpose** of the research is to find out the regularities and mechanisms of development educational motivation of students (cadets) and build a program for managing motivation with the help of psycho training. The **methodological basis** of the article is the principles of the system-based and activity approach in general psychology and pedagogical psychology; cultural and historical theory of mental development; the position of the theory of phased formation mental actions, understanding of educational activity in the concept of educational activity; general psychological notions about the motivation of activity and psychological and pedagogical; the ideas of humanistic psychology about the personal potential of a person. The **scientific novelty** of the research is based on the results of the training of educational motivation, the psychological and pedagogical factors the development of the motivation educational activity are disclosed. In particular, the following scientific provisions are substantiated: 1. Under the influence of a special motivational training, there are significant changes in the structure of educational motivation. In particular, the influence of internal (cognitive) motivation increases. 2. The development of educational motivation in motivational training is facilitated by: group cohesion, familiarity with the theory of internal motivation and value regulation of activity, acquisition of goal-setting skills and experience of internally motivated behavior. 3. Specially designed psychological and pedagogical exercises of motivational training are an effective means of forming educational motivation. **Conclusions.** The most important motivational factors were the sense of competence, the need for knowledge, the ability to self-determination and goal-formation. The next stages of motivation - the consolidation of motivational beliefs, their influence on behavior, preservation of motivation - need further study.*

Keywords: motivation; motivation of achievement; motivation of activity; learning motivation; training of motivation; internal motivation; cadets' motivation