



УДК 159.923.2:[005.336.56:334.722]

## АНАЛІЗ МОТИВАЦІЇ ПОВТОРНОГО НАВЧАННЯ В КОНТЕКСТІ ЖИТТЄТВОРЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

Козіна А.В., аспірант  
кафедри психології

Львівський національний університет імені Івана Франка

У роботі розглянуто проблему повторного вибору професії в життєтворчому процесі людини. Досліджено зовнішні та внутрішні чинники мотивації повторного навчання. Висвітлено проблему самодетермінації в навчанні осіб, що повторно навчаються.

**Ключові слова:** життєздійснення, самодетермінація, зовнішня мотивація, внутрішня мотивація.

В статье рассматривается проблема повторного выбора профессии в процессе жизнетворчества человека. Исследованы внешние и внутренние факторы мотивации повторного обучения. Проанализирована проблема самодетерминации в учебной деятельности людей, которые обучаются повторно.

**Ключевые слова:** жизнетворчество, самодетерминация, внешняя мотивация и внутренняя мотивация.

Kozina A.V. ANALYSIS OF MOTIVATION OF RECRUDESCENT STUDY IN THE CONTEXT OF LIFECREATING OF PERSON

In the paper overview the problem of recrudescent professional choice in the process of lifecreating. Investigated intrinsic and extrinsic factors of motivation of recrudescent study. Analyzed the problem of self-determination in learning.

**Key words:** self-determination, lifecreating, intrinsic motivation and extrinsic motivation.

**Постановка проблеми.** Протягом життя людина прагне знайти себе і своє місце у світі, перебуває в активному екзистенційному пошуку. Враховуючи власні можливості, інтереси, цінності та вподобання, особа шукає сферу, де найефективніше зможе реалізувати себе та свій потенціал, і для більшості це професія. Професійний вибір стає ядром життєвого самовизначення. Найважливішою справою життя стає визначення, вибір [1], тоді як вибір життєвого шляху включає вибір освіти, професії, особистісних пріоритетів, стилю життя в цілому [6]. І власне ці завдання, які хибно прийнято приписувати винятково молоді, стосуються різних вікових категорій. У дорослому та зрілому віці особливої цінності набувають праця та реалізація себе через працю [6], але в процесі життєздійснення можуть змінюватись цінності людини, пріоритети, відкриваються нові здібності, що позначається на можливості або неможливості реалізувати себе в певній професійній сфері, і постає новий вибір перед суб'єктом.

**Метою дослідження** є аналіз мотивації професійної перепідготовки та виявлення зовнішніх чинників мотивації повторного навчання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Рішення та дії, що обумовлюють життєві процеси людини (виконання соціальних ролей, інтелектуальний розвиток, набуття певного соціального статусу тощо),

деякі автори визначають як життєві задачі, а механізм їх вирішення – як життєздійснення [6]. Вираження власної особистості в процесі життєздійснення, вибір життєвих задач та шляхів їх вирішення, реалізація власних інтересів, потенціалу – це творіння власного життя, тобто життєтворення [5]. «Мистецтво жити не лише в тому, щоб враховувати свою індивідуальність, але й у тому, щоб співвідносити свої життєві цілі, плани та бажання зі своїми особливостями і в ході життя розкривати в собі нові якості, здібності» [1, с. 68].

Дослідити свою індивідуальність, формувати власну особистість, освідомити певні цінності людина може лише крізь певний досвід. «Кульмінаційними моментами в життєздійсненні особистості є прийняття вибору, тобто прийняття та реалізація рішення щодо кардинальних проблем власного життя» [4]. Отримавши певний професійний та особистий досвід, проаналізувавши власну індивідуальність, суб'єкт приймає рішення про зміну професії та починає втілювати його шляхом професійної перепідготовки.

У випадку, якщо рішення про повторне навчання ґрунтується на бажаннях, цінностях та інтересах людини, можемо стверджувати про внутрішню мотивацію суб'єкта до навчання, активність людини щодо цілей, галузей та відносин, які дозволятимуть або передбачатимуть задоволення її психологічних потреб – процес самодетермінації.

За теорією самодетермінації, основою здорового розвитку та функціонування особистості є задоволення специфічних базових потреб: компетенції, приналежності (до певної групи, класу тощо) та автономії [9].

Автономія – це, по суті, прототип самодетермінації: коли людина отримує можливість вибору, самостійність, у неї з'являється відчуття власної оригінальності, і це призводить до задоволення потреби автономії. А зовнішні впливи (такі, як обмеження або нагорода), навпаки, призводять до зниження внутрішньої мотивації.

Компетенція – це відчуття власної спроможності, самоефективності. Хоча зовнішнє заохочення веде до зниження внутрішньої мотивації, «відчуття компетенції» вимагає позитивного зворотного зв'язку. Людина має бути відповідальною за свою діяльність, щоб відчути себе компетентною, отже, позитивний зворотній зв'язок сприяє відчуттю компетенції та росту внутрішньої мотивації, тоді як негативний зворотній зв'язок призводить до відчуття некомпетентності та знижує внутрішню мотивацію.

Автономія – це обов'язкова умова внутрішньої мотивації, тоді як компетенція – умова для будь-якої мотивації [9].

Автономія та компетенція відіграють провідну роль у розвитку внутрішньої мотивації, приналежність – меншою мірою, але також важливий компонент. Потреба приналежності – це відчуття причетності себе до певної діяльності, групи осіб, галузі.

Будь-яка діяльність не може бути повністю внутрішньо або зовнішньо вмотивована, але в певних варіаціях людина може

самодетермінуватись у діяльності або підкоритись [9].

Існують об'єктивно зовнішні чинники професійної переорієнтації, наприклад важкість пошуку місця праці, тоді як до суб'єктивно зовнішніх чинників належать професійне середовище, підтримка сім'ї та друзів. В умовах стрімкого розвитку науки та суспільства, для того щоб лишатись конкурентоспроможною, людина перманентно потребує навчання та вдосконалення власних знань та умінь. Навчання сприяє збільшенню власної капіталізації на ринку праці та надає можливості розвитку особистого потенціалу. Тобто під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів людина починає активно діяти (навчатись, здобувати освіту) замість пасивного підкорення цим факторам, що є першоосновою процесу самодетермінації.

Грунтуючись на власному досвіді, інтересах і вподобаннях, під впливом певних зовнішніх та внутрішніх чинників особистість здійснює життєвий вибір щодо повторного навчання (професійної перепідготовки), вирішуючи певні життєві задачі, що і є життєтворенням. Про процес задоволення конкретних психологічних потреб (компетенції, приналежності та автономії) можемо говорити як про тенденцію до самодетермінації в навчанні.

У дослідженні взяли участь 50 осіб, що мають офіційний статус безробітного та проходили навчання у Львівському центрі професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, 90 студентів курсів післядипломної освіти (за фахами «правоз-



Рис. 1. Діаграма структури внутрішньої мотивації навчання



навство», «психологія», «економіка») різних вищих навчальних закладів і контрольна група – студенти, що здобувають першу освіту (за фахом «правознавство», «психологія», «економіка») у різних ВНЗ Львова.

Для вивчення структури зовнішньої та внутрішньої мотивації ми використали методику «Шкала мотивації навчання» Р. Валеранд, М. Баліса та інших авторів (адаптація О.О. Захарко), яка досліджує особливості мотивації залежно від рівня самодетермінації, визначає внутрішню мотивацію, зовнішню мотивацію (внутрішньої та зовнішньої регуляції) та амотивацію, що відповідає моделі мотивації теорії самодетермінації, описує такі шкали: мотивація пізнання, мотивація виконання діяльності, мотивація стимуляції, ідентифікована регуляція, інтроєктована регуляція, зовнішня регуляція, амотивація.

Для дослідження внутрішньої мотивації використано «Опитувальник внутрішньої мотивації» Е. Десі та Р. Раяна (адаптація О.О. Захарко), який включає 6 шкал: почуття відсутності автономії, задоволення, почуття значущості стосунків (приналежності), докладання зусиль, почуття компетентності, тиск.

Для дослідження рівня задоволеності життям було використано методику «Діагностики рівня соціальної фрустрованості Л.І. Вассермана» (модифікація В.В. Бойко). Цей опитувальник положень фіксує рівень незадоволеності соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності (освіта, взаємовідносини з колегами, друзями та рідними, умовами професії та змістом роботи, соціальним статусом тощо). А також було використано шкалу задоволеності життям, запропоновану Е. Діннером.

Для визначення структури внутрішньої мотивації осіб, що повторно навчаються, було побудовано діаграму мотивів (рис. 1) за усередненими значенням по групі. Провідним мотивом є задоволення, і ця шкала відображає інтерес і задоволення від виконання навчальної діяльності.

Низький рівень почуття відсутності автономії свідчить про самодетермінаційні тенденції осіб в навчальній діяльності.

У структурі мотивації навчання осіб, що повторно навчаються, провідними мотивами навчання є ідентифікація ( $M=5,42$ ) та пізнання нового ( $M=5,26$ ). Пізнання нового – це внутрішня мотивація, яка ґрунтується на прагненні самовдосконалення, набуття нових навичок і знань і відповідає твердженню про прагнення людини розвинути нові потенції в процесі повторного навчання. Мотив «ідентифікація» – це зовнішня мотивація внутрішньої регуляції, вона відобра-

жає здійснення діяльності через відчуття приналежності себе до певної соціальної групи або прагнення належати до певної групи.

Було проведено порівняльний аналіз структури мотивації навчання між студентами, що здобувають першу освіту, та особами, що повторно навчаються (рис. 2).

Виявлено статистично значущу відмінність за мотивом «пізнання нового» (рис. 2): особи, що повторно навчаються, більше орієнтовані на набуття нових навичок і знань, розвиток свого потенціалу та особистості. У студентів, що здобувають першу освіту, вищий рівень амотивації, що виявляється у нівеляції виконання діяльності, відображає низьку або відсутність мотивації, невпевненість у власних можливостях і здібностях щодо виконання навчальної діяльності, невпевненість або байдужість до власного вибору (у цьому випадку професії).

Особі, що повторно навчаються, здійснюють більш усвідомлений вибір, спираючись на власний досвід та інтереси, більш зацікавлені в процесі навчання та набутті знань.

Життєвий вибір повторного навчання особа здійснює під впливом певних зовнішніх і внутрішніх чинників. До зовнішніх можна віднести безробіття, можливість обирати місце праці, умови виконання професійної діяльності. До внутрішніх – задоволеність собою та життям (зокрема, професійним), своїм положенням в суспільстві тощо.

Для визначення взаємозалежностей між типами мотивації та зовнішніми і внутрішніми чинниками було проведено кореляційний аналіз. Виявлено обернений кореляційний зв'язок між автономією (самодетермінацією) та емоційним вигоранням на роботі ( $r=-0,32$ ,  $p<0,05$ ), а також з окремими симптомами «редукція професійних обов'язків» ( $r=-0,35$ ,  $p<0,05$ ) та «деперсоналізація» ( $r=-0,32$ ,  $p<0,05$ ).

І навпаки, шкала амотивації прямо корелює з показником емоційного вигорання загалом ( $r=0,37$ ,  $p<0,05$ ), та кожним симптомом зокрема: «редукція професійних обов'язків» ( $r=0,35$ ,  $p<0,05$ ), «емоційна відстороненість» ( $r=0,30$ ,  $p<0,05$ ), «деперсоналізація» ( $r=0,37$ ,  $p<0,05$ ).

Редукція виявляється у спробах полегшити або скоротити професійні обов'язки, несумлінне їх виконання, поверхова увага до запиту суб'єкта праці. Деперсоналізація виявляється у повній або частковій втраті інтересу до суб'єкта професійної діяльності. Емоційна відстороненість – це байдужість до виконання професійних обов'язків. Тоб-

то ці показники свідчать про незацікавленість у змісті роботи, виконанні професійних обов'язків і про байдужість до суб'єкта праці. Байдужість до роботи не сприяє зацікавленості до навчання, і навпаки, професійна криза зменшує бажання опанувати іншу або споріднену професію.

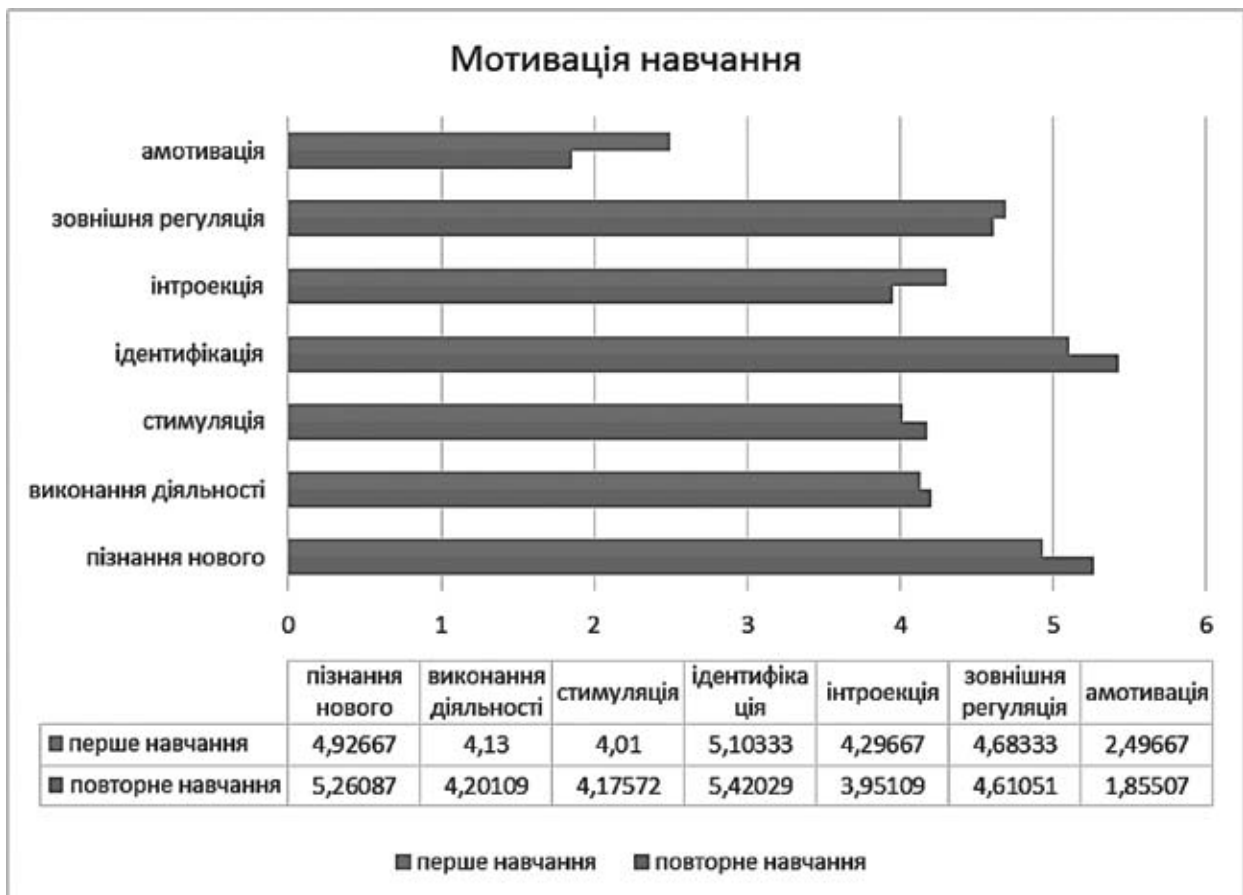
Емоційне вигорання на роботі свідчить про професійну кризу особистості. Згідно з дослідженнями К. Фернета, С. Остіна та інших авторів, відчуття автономії, приналежності та компетентності на роботі зменшує ймовірність емоційного вигорання працівників [8]. Внутрішня мотивація базується на здатності працівника діяти самостійно й отримувати задоволення від успішного досвіду. Зовнішня мотивація побудована на зовнішніх обмеженнях поведінки працівника, емоційному тиску та відчутті провини. Надання працівнику достатньої самостійності в роботі сприяє зменшенню негативних впливів на психологічне здоров'я працівника [7]. Але, перебуваючи в ситуації професійної кризи, людині важко здійснити усвідомлений, самостійний життєвий вибір і задовольнити свої психологічні проблеми.

Інший внутрішній чинник – незадоволеність стилем життя. Виявлено обернений

кореляційний зв'язок цього чинника з мотивом «пізнання нового» ( $r=0,32$ ,  $p<0,05$ ) та автономією ( $r=0,30$ ,  $p<0,05$ ). Припускаємо, що незадоволена життям людина не прагне вдосконалюватись і розвивати власні здібності, не може або не прагне задовольнити психологічну потребу автономії в процесі навчання.

До зовнішніх чинників належить «можливість вибору місця праці». Цей показник прямо корелює з зовнішньою регуляцією ( $r=0,33$ ,  $p<0,05$ ) та обернено корелює з «ідентифікацією» ( $r=0,33$ ,  $p<0,05$ ). Ідентифікована регуляція – це здійснення діяльності через відчуття приналежності себе до певної соціальної групи або прагнення належати до певної групи. Керуючись у навчанні зовнішнім чинником можливості вибору місця праці, особа нехтує власними інтересами та не задовольняє психологічну потребу приналежності в цій навчальній діяльності.

Інший зовнішній чинник – безробіття. Виявлено лише один статистично значущий кореляційний зв'язок, а саме з мотивом «почуття компетентності» ( $r=0,34$ ,  $p<0,05$ ). Тобто, перебуваючи в ситуації безробіття, яка належить до кризових життєвих ситуа-



**Рис. 2. Діаграма порівняння структури мотивації студентів першого та повторного навчання**





цій [6], особа в навчальній діяльності задовольняє психологічну потребу компетентності.

Виявлено прямий кореляційний зв'язок задоволеності життям (за шкалою Дінера) та внутрішніми мотивами «задоволення» ( $r=0.35$ ,  $p<0.05$ ), «почуття компетентності» ( $r=0.39$ ,  $p<0.05$ ) та «ідентифікації» ( $r=0.38$ ,  $p<0.05$ ). У процесі повторного навчання людина відчуває інтерес і задоволення від виконання навчальної діяльності, власну спроможність і самоефективність, а також приналежність себе до певної соціальної групи, тобто задовольняє базові психологічні проблеми шляхом задіяності в навчальну діяльність. Автори теорії самодетермінації стверджують, що потреби компетентності, приналежності та автономії відіграють важливу роль у розвитку особистості, у її благополуччі та психологічному здоров'ї. Задовольняючи ці потреби в навчальній діяльності, людина відчуває задоволеності життям, що підтверджують результати нашого дослідження.

**Висновки з проведеного дослідження.** Отримавши певний професійний та особистий досвід, людина здатна оцінити свої можливості та потенціал і, ґрунтуючись на власних цінностях та інтересах, зробити життєвий вибір на користь повторного навчання. Згідно з дослідженням, у структурі мотивації повторного навчання провідними є мотиви самовдосконалення та задоволення від навчання. Крім того, опинившись у кризовій життєвій ситуації безробіття, людина в навчальній діяльності задовольняє психологічні потреби компетентності, приналежності та автономії.

Перебуваючи в емоційно нестабільній ситуації професійної кризи, яка впливає на життя та особистість людини в цілому, особа не може оцінити власні потреби та потенціал і зробити усвідомлений вибір, відтак меншою мірою задовольняє психологічні потреби в навчальній діяльності. З іншого боку, коли людина відчуває власну спроможність та компетенцію в навчальній активності, причетність до певної діяльності та приналежність до нової цікавої професії, у неї зростає задоволеність життям

і знижується рівень соціальної фрустрації.

Отже, особи, що прийняли рішення про повторне навчання, базуючись на власних інтересах чи під впливом зовнішнього чинника безробіття, високо внутрішньо вмотивовані та виявляють тенденції до самодетермінації. Інтерес для подальших досліджень представляє більш детальний аналіз особистісного потенціалу осіб і можливості його реалізації в повторному професійному навчанні.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Альбуханова-Славська К.А. Стратегія життя / К.А. Альбуханова-Славська. – М. : Мысль, 1991. – 156 с.
2. Кокун О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології / О.М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2013. – № 9. – С. 1–5.
3. Коропецька О.М. Ціннісно-сміслова детермінація самореалізації особистості в період зрілості / О.М. Коропецька // Вісник Прикарпатського національного університету. Серія: Філософські і психологічні науки. – 2014. – Вип. 18. – С. 127–135.
4. Мартынюк И.О. Проблемы жизненного самоопределения молодежи: опыт исследования / И.О. Мартынюк. – К. : Наукова думка, 1993. – 116 с.
5. Пурло О.Ю. Життєтворчість як творчий процес / О. Ю. Пурло // Соціальна психологія. – 2008. – № 6. – С. 78–85.
6. Сохань Л.В. Психологія життєвого успіха / Л.В. Сохань, Е.И. Головаха, Р.А. Ануфриева, О.Н. Балакирева, В.В. Очеретяний / ред. Соболева Н.И. – К. : Інститут соціології НАНУ, 1995. – 150 с.
7. Fernet C. The role of work motivation on psychological health / C. Fernet // Canadian Psychology. – 2013. – Vol. 54, №1. – P. 72–74. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2013\\_Fernet\\_CP.pdf](http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2013_Fernet_CP.pdf)
8. Fernet C. How job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating role of perceived autonomy, competence and relatedness / C. Fernet, S. Austin, S. Trepanier, M. Dussault // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2013. – Vol. 22. – № 2. – P. 123–137.
9. Deci E.L., Ryan R.M. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior / E.L. Deci, R.M. Ryan // Psychological Inquiry. – 2000. – Vol. 11. – № 4. – P. 227–268.