

соціум, формування стійких навичок оптимальної поведінки в умовах надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру, соціально-політичних небезпек.

Вищезазначене дозволяє зробити висновок, що у Запорізькому національному університеті розробляються та використовуються інноваційні технології які забезпечують якість професійної підготовки майбутніх вчителів на рівні міжнародних стандартів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вища освіта України і Болонський процес: навчальний посібник / [за ред. В.Г. Кременя]. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2004. – 384 с.
2. Антонюк М.С. Психологічні особливості формування у студентів умінь і навичок самостійної роботи / М.С. Антонюк // Сучасні педагогічні технології у вищій школі: наук.-метод. зб. – К., 1995. – С. 111–113.
3. Вікторов В. Основні критерії та показники якості освіти / В. Вікторов // Вища освіта України. – 2002. – № 1. – С. 54–59.
4. Даниленко Л. Інноваційний освітній менеджмент: навчальний посібник / Л. Даниленко. – К.: Главник, 2006. – 144 с. – (Серія «Психологічний інструментарій»).
5. Божович Е.Д. Психолого-педагогические критерии эффективности обучения и принципы построения контрольно-диагностических заданий / Е.Д. Божович // Нетрадиционные способы оценки качества знаний школьников. - М., 1995. – С. 6–12.

УДК 37.015.3:347.96

МОТИВАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПОЗИЦІЇ СТУДЕНТІВ ЮРИДИЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Торбенко І.О., здобувач

Кіровоградський державний педагогічний університет ім. В.Винниченка

У статті розглянуто проблеми мотивації формування професійної позиції студентів юридичних спеціальностей. Автором проаналізовано основні мотиви вибору студентами професійної діяльності, визначено структуру професійної мотивації.

Ключові слова: мотив, мотивація, професійна позиція, професійна мотивація.

Torbenko I.A. МОТИВАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОЗИЦИИ СТУДЕНТОВ ЮРИДИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ / Кировоградский государственный педагогический университет им. В. Винниченко, Украина.

В статье рассматриваются проблемы мотивации формирования профессиональной позиции студентов юридических специальностей. Автором проанализированы основные мотивы выбора студентами профессиональной деятельности, определено структуру профессиональной мотивации.

Ключевые слова: мотив, мотивация, профессиональная позиция, профессиональная мотивация.

Torbenko I.O. MOTIVATIONAL PECULIARITIES OF LEGAL SPECIALITIES STUDENTS PROFESSIONAL POSITION / Kirovograd state V. Vynnychenko pedagogical university, Ukraine.

The paper deals with the problems of professional position forming motivation of legal specialities students. The author analyses the professional activity reasons of the choice by the students, the structure of professional motivation is defined.

Key words: reason, motivation, professional position, professional motivation.

Найважливішим психологічним фактором, що впливає на розвиток творчого потенціалу особистості, є мотивація. Як відомо, вибір професії, професійна діяльність спонукаються одночасно кількома мотивами, які можуть мати різну спрямованість, підсилювати або послаблювати один одного. Наприклад, окремі мотиви, що спонукають абітурієнта подати заяву до вища, після зарахування його до числа згасають, інші – розвиваються. Ієрархія професійних мотивів, їх динаміка відображають процес становлення провідної діяльності, а також виражають спрямованість суб'єкта діяльності [11, с. 151–152].

Недостатня ефективність діяльності майбутнього юриста залежить як від різноманітних об'єктивних факторів (організаційних, соціально-психологічних тощо), так і від суб'єктивних – стійкої мотивації

професійної позиції та наявності комплексу до неї. Тільки сполучення цих двох взаємопов'язаних факторів забезпечить успішну професійну діяльність.

Дослідження професійної мотивації та її розвитку є необхідним як для більш повного теоретичного вивчення даної проблеми, так і для вирішення практичних питань професійного відбору та формування професійної позиції особистості спеціаліста. Виявлення професійної мотивації дозволить правильно намітити шляхи її формування та зміцнення при навчанні у виші (від чого залежатиме наступна професійна діяльність), а також під час адаптації випускника на робочому місці. Знання особливостей мотивації професійної позиції дозволить також удосконалити сам процес навчання в залежності від розуміння важливості того чи іншого предмету для наступної професійної діяльності.

Проблему професійної мотивації студентів розглядали багато вчених, але сьогодні невіршеними залишаються актуальні питання, зокрема особливості мотивації студентів різних профілів підготовки. Актуальність недостатньо вивчених аспектів обумовлює необхідність проведення нових досліджень вивчення професійної мотивації у формуванні професійної позиції студентів юридичних спеціальностей.

Метою даної статті є дослідження теоретичних основ формування професійної мотивації студентів юридичних спеціальностей.

Проблема мотивації є однією з найбільш складних при визначенні поведінки і діяльності людини та не має однозначного визначення в соціальній психології.

Питання сутності, формування мотивації у вітчизняній та зарубіжній психології розроблялися в численних дослідженнях (О. Леонт'єв, О. Ковальов, П. Сімонов, Ю. Орлов, Д. Маклелланд, Дж. Аткинсон, Е. Френч, Р. Моултон тощо). У них дослідники по-різному розуміють природу мотивації та пропонують різні моделі та визначення мотивації.

Над розвитком теоретичних і практичних надбань з теорії мотивації серед сучасних вітчизняних психологів працюють такі дослідники, як С. Занюк, В. Галузяк, Є. Ільїн, Л. Кален, С. Москвичов, С. Походенко, М. Томчук, О. Шестопалова, Л. Шумакова. В останні десятиріччя в психологічній літературі обговорюються соціальні проблеми професійної мотивації, розглядається роль мотивації в становленні свідомості, в розвитку особистості (К. Абульханова-Славська, А. Вельш, І. Джидарьян, Ю. Платонов, Є. Чугунова тощо). Професійну мотивацію особистості дослідники розглядають в різноманітних аспектах. Це і дослідження проблем мотивації діяльності (В. Асеев) та синтетичне вивчення мотивів із врахуванням особливостей професійної діяльності (В. Ковальов), дослідження спонукачів людської поведінки та діяльності, вивчення мотивів особистості, які впливають на поведінку та професійну діяльність (В. Вілюнас), дослідження мотиваційної готовності суб'єкта до діяльності (Г. Грибенюк, Л. Карамушка).

Серед сучасних науковців, які вивчають проблеми мотиваційної сфери та закономірностей її формування у студентському віці, слід зазначити дисертаційні дослідження В. Галузяка, І. Жадан, В. Клячко, О. Плюща тощо.

Аналіз психолого-педагогічної літератури свідчить, що серед дослідників поки що відсутня єдність як у розумінні структури мотиваційної сфери особистості, так і у трактуванні її основних понять. Часто поняття мотивації трактується як сукупність усіх видів спонукань: мотивів, потреб, інтересів, намагань, цілей, норм, цінностей, установок, ідеалів тощо (В. Асеев, Л. Божович, І. Зимня). Інший підхід полягає в її визначенні як особливого процесу, у ході якого формуються спонукання до діяльності, здійснюється вибір між різними діями, регулюється і підтримується цілеспрямована активність (Х. Хекхаузен). Центральним у більшості теорій мотивації є поняття мотиву, як основної мотиваційної диспозиції. Поняття ж мотиву в психолого-педагогічній літературі трактується теж неоднозначно: його співвідносять з потребою (А. Маслоу), з переживанням потреби (С. Рубінштейн), з предметом потреби (О. Леонт'єв) [5].

Діяльність завжди викликана певними мотивами. Поняття «мотив» (від лат. *movere* – рухати, штовхати) означає спонукання до діяльності, спонукальну причину дій і вчинків. Якщо суб'єкт прагне до реалізації певної діяльності, то є підстави стверджувати, що у нього є мотивація. Мотивація – це всі мотиви, потреби, стимули, чинники, які спонукають поведінку особистості. Однак мотивація – це не лише мотиви, а й ситуативні фактори (вплив різних людей, специфіка діяльності й ситуації тощо), які є досить динамічними і можуть легко змінюватися, тому можна говорити про можливість впливу на них і на активність в цілому.

Процес виникнення та становлення мотивів передбачає засвоєння соціального досвіду, власний індивідуальний досвід, його осмислення, позитивні успіхи в даній діяльності, сприятливе відношення соціального оточення до даної діяльності або поведінки.

Мотивами можуть бути не тільки ті, що пов'язані з прагненням особистого характеру (блага даної людини та його близьких), але й спонукання суспільного характеру. Працюючи за даною спеціальністю,

людина вважає, що може принести найбільшу користь суспільству, дана професія дає їй можливість у безпосередній формі спілкуватися з людьми, надавати їй допомогу. Такі громадські мотиви можуть зумовлювати не тільки формування професійної позиції, але й рівень здійснення діяльності, характер вимогливості до себе при виконанні роботи. Отже, і у виборі трудової діяльності, і у характері її виконання важливим є комплекс мотивів – це і майбутня перспектива (благополуччя своє та близьких), і соціальне визнання, пов'язане з діяльністю (професія, що викликає до себе повагу), і громадські мотиви [7, с. 12].

У широкому сенсі мотив розглядаємо як сукупність зовнішніх та внутрішніх чинників, пов'язаних із задоволенням певної потреби індивіда, що обумовлюють ступінь прояву та спрямованість його активності. Під спрямованістю особистості розуміємо сукупність стійких, властивих їй мотивів, які орієнтують її діяльність незалежно від фактичних ситуацій.

Мотив можна характеризувати кількісно й якісно. У цьому плані виділяють внутрішні та зовнішні мотиви. Якщо для особистості має значення діяльність сама по собі, наприклад, задовольняється пізнавальна потреба в процесі навчання, то говорять про внутрішню мотивацію. Якщо ж значення мають інші потреби, наприклад, соціального престижу, заробітної плати, говорять про зовнішні мотиви. При чому йдеться про відношення мотиву до змісту діяльності [6, с. 720]. Останніми роками науковці стверджують, що будь-яка діяльність зумовлена одночасно багатьма мотивами, тобто є полімотивованою (В. Вілюнас, В. Ковальов, В. Ляудіс, В. Петренко, М. Філіппов, Г. Хесс тощо).

Залежно від впливу, що його справляють зовнішні та внутрішні мотиви, психологи поділяють студентів на чотири групи: студенти з вираженою професійною та предметною мотивацією; з вираженою професійною, але слабкою предметною мотивацією; лише з предметною мотивацією; без предметної та професійної мотивації. Залежно від того, до якої групи належать студенти, по-різному формуватиметься професійна позиція.

У процесі усвідомлення мотивів діяльності або поведінки виникають, формуються функції мотиву. Д. Кобзін наводить характеристику таких функцій мотивів: спонукальна, яка полягає в тому, що мотиви викликають, обумовлюють активність особистості, її поведінку та діяльність; її реалізація залежить передусім від сили мотивів; спрямовуюча, сутність якої полягає в тому, що під впливом мотивації відбувається також вибір та здійснення певної лінії поведінки, діяльності. Особистість прагне досягти конкретних цілей, вирішення певних завдань; сутність регулюючої функції полягає в тому, що поведінка та діяльність в залежності від особливостей мотивації носять або вузькоособистий характер, або суспільно значущий. Регуляція полягає в тому, що визначальними в спонуканнях поведінки або діяльності можуть виступати мотиви: вузькоособисті, колективістичні, класові (соціальної групи), загальносоціальні.

Мотивація є більш широким поняттям, ніж мотив. Поняття «мотивація» в психології використовують у двох значеннях: як систему факторів, що обумовлюють поведінку (цілі, інтереси, потреби, мотиви, наміри); як характеристику процесу, що підтримує поведінкову активність [8, с. 211]. Під мотивацією розуміємо сукупність причин психологічного характеру, які пояснюють поведінку людини, її початок, обґрунтування, формовияви.

Мотивація особистості формується залежно від соціальних умов та виховного впливу, що надають їй суспільно значущого змісту, тобто вона має своє джерело та рушійні сили розвитку [3, с. 48].

Уперше термін «мотивація» використав А. Шопенгауер у статті «Чотири принципи достатньої причини». Пізніше термін використовувався для пояснення причин поведінки людини. На сьогодні мотивація як психічне явище трактується по-різному: як сукупність факторів, що визначають поведінку; як сукупність мотивів; як спонукування [4, с. 65].

В. Леонт'єв виокремлює два типи мотивації: первинну, що проявляється у вигляді потреби, спонуки, драйву, інстинкту; вторинну – як формовияв мотиву [4, с. 66].

Розвиток мотивації – процес нелінійний, що йде не тільки за висхідною лінією й у бажаному напрямі. У реальному житті можуть спостерігатися як позитивні, так і негативні тенденції.

Виокремлюють також негативну мотивацію, під якою розуміють спонукування, викликані усвідомленням можливих неприємностей та негативних наслідків, прогнозування покарань, що можуть статися у випадку невиконання роботи або порушення соціальних норм і страхом перед ними. Дії, вчинені індивідом під впливом такої мотивації, є захисними, а сама діяльність – примусовою.

Зміцненню мотивації та її розвитку, підвищенню її стійкості сприяють багато факторів: пізнання життя суспільства, існуючих суспільних відношень; цілеспрямоване виховання особистості; формування її спрямованості; систематична ефективна діяльність, оптимальна її організація, своєчасний оціночний вплив; позитивний вплив колективу тощо [7, с. 8–9].

У процесі професійного навчання в суб'єктів юридичної праці формується відповідна професійна мотивація, що включає складний комплекс потреб, інтересів, ідеалів і переконань. У структурі мотивації юриста особливу роль грають такі спонуки, як прагнення до справедливості, любов до істини, відчуття обов'язку, патріотизм, ціннісні орієнтації. Мотивація особи фахівця дуже динамічна, вона змінюється під впливом різних зовнішніх соціальних і суб'єктивно-психологічних чинників, тому в конкретних умовах професійної діяльності мотивація або закріплюється і розширюється, або починає деградувати, проявляючи тенденцію до професійної деформації [9, с. 251–252].

У формуванні професійної позиції студентів юридичних спеціальностей також поєднуються пізнавальні та професійні мотиви. З точки зору А. Бугріменко професійна та пізнавальна мотивація «є взаємодоповнюючими компонентами і утворюють свого роду синергію. У певні моменти ці складові можуть переходити одна в одну і утворювати єдину професійно-пізнавальну мотивацію [1, с. 8].

Професійну мотивацію слід розглядати як процес наповнення смислами найбільш значущих стимулів праці, в результаті чого виникає структура у вигляді ієрархії смислоутворюючих мотивів, здатна здійснювати зворотний вплив на трудову поведінку особистості.

Особистісний та професійний розвиток у студентів-юристів взаємозумовлені. З одного, боку риси особистості (потреби) суттєво впливають на формування професійної позиції та подальший професійний розвиток особистості, з іншого, сама професія або професійна мотивація впливає на розвиток особистості.

У науковій літературі розроблено класифікацію типів професійної мотивації: мотиви, пов'язані зі змістовним аспектом діяльності (прагнення до активної, різноманітної роботи; спілкування з людьми; прагнення одержати юридичну освіту; бажання зробити кар'єру); прагнення наслідувати зразки, еталони, традиції (сімейна традиція; приклад друзів, знайомих); моральні мотиви (прагнення до морального задоволення; прагнення до справедливості) [12].

А. Роша виділяє чотири групи мотивів: стійкий інтерес до професії; прагнення стати юристом під впливом родичів; вплив книг та кінофільмів; так звана «коротка» мотивація, коли людина мріє про іншу спеціальність, але за якихось обставин йде на юриспруденцію [10].

У своєму дослідженні ми погоджуємось з класифікацією В. Васильєва, який виділяє п'ять основних типів професійної мотивації:

1. Адекватний, який характеризується тим, що ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю узгоджуються з реальною, суспільно значущою поведінкою особистості, яка відповідає вимогам професійного та етичного характеру, що пред'являються професією.
2. Ситуаційний, при якому вирішальний вплив на вибір професії мають зовнішні фактори: матеріально-побутова зацікавленість, зовнішній престиж професії.
3. Конформістський, при якому вибір професії відбувається під впливом референтної (суб'єктивно високозначущої: батьки, родичі, друзі) групи, норми якої для особистості є головним регулятором поведінки. Такий вибір здійснюється, як правило, без урахування особливостей своєї особистості, її дійсної спрямованості, здібностей. Цей тип мотивації зустрічається у дітей представників юридичних професій.
4. Компенсаторний. Ця мотивація зустрічається в осіб, що обирають професію як галузь діяльності, у якій є можливість подолати в собі слабкі риси характеру (невпевненість, тривожність, замкненість, некоммунікбельність тощо) завдяки оволодінню професією, що вимагатиме прояву самостійності, рішучості тощо.
5. Кримінальний, який характеризується неявною антисоціальною спрямованістю, що, як правило, маскується правильними поясненнями. Ці люди прагнуть використати професію у своїх цілях, які не відповідають вимогам, що постають перед професіоналом. Для них характерні нечесність, безпринципність, схильність до авантюри, стереотипність у відповідях на запитання тощо [2].

Відповідно виділяємо структуру професійної мотивації студентів юридичних спеціальностей: адекватна мотивація (розуміння значення своєї роботи, поставлених завдань для суспільства), компенсаторна, криміналістична (не лише розуміння поставлених цілей), конформістська мотивація.

Отже, мотивація є одним з найскладніших маловивчених явищ психічного світу. Найчастіше мотивацію визначають як джерело активності особистості та розглядають або як процес і динамічну складову діяльності, або як систему чинників (мотиви, потреби, цілі, інтереси тощо), що детермінують поведінку.

У своєму дослідженні ми під мотивацією розуміємо чинники, що викликають активність і визначають її спрямованість. Мотивація обумовлює поведінку та діяльність і здійснює вплив на формування професійної позиції, професійне самовизначення, на задоволеність людиною своєю працею. Внутрішня

позитивна мотивація підвищує рівень формування професійної позиції, сприяє отриманню людиною задоволення, а негативна й зовнішня – знижують, і тоді діяльність сприймається як примус.

Узагальнюючи підходи, викладені в науковій літературі, ми під професійною мотивацією студентів юридичних спеціальностей розуміємо процес, результат формування та дію конкретних чинників, що обумовлюють становлення професійної позиції, вибір професійної діяльності та детермінують тривале виконання обов'язків, пов'язаних із даною професією.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бугрименко А.Г. Соотношение образа «Я» и внутренней учебной мотивации студентов: автореф. дисс. канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология» / А.Г. Бугрименко. – Москва, 2007. – 24 с.
2. Васильев В.Л. Юридическая психология / В.Л. Васильев – М. : Юрид. лит., 1991. – 464 с.
3. Вилюнас В.С. Психологические механизмы мотивации человека / В.С. Вилюнас. – М. : МГУ, 1990. – 288 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
5. Клачко В.М. Формування мотивації учбової діяльності у курсантів вищих військових навчальних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 20.02.02 «Військова педагогіка та психологія» / В.М. Клачко. – Хмельницький, 1999. – 18 с.
6. Крылова А.А. Психология / А.А. Крылова. – М. : Проспект, 2005. – 752 с.
7. Москаленко А.П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція / А.П. Москаленко, Д.О. Кобзін, А.А. Стародубцев: Науково-практичний посібник. – Х. : ХНУВС, 1999. – 98 с.
8. Немов Р.С. Психология / Р.С. Немов: Учебник для студентов высш. пед. заведений в 3-х кн. – М. : Владос, 1999. – Кн. 1. – 688 с.
9. Рижиков В.С. Соціально-психологічний профіль та особистісні характеристики юриста як складові професіограми у професійній підготовці спеціаліста / В.С. Рижиков // Вісник ЛНУ ім. Т.Шевченка. – № 9 (196). – 2010. – С. 249–258.
10. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в ОВД: учеб.пособие / А.Н. Роша. – М. : Академия МВД СССР, 1989. – 210 с.
11. Токар Н.Ф. Динаміка мотивації в процесі професійної підготовки / Н.Ф. Токар // Педагогіка і психологія. – 1997. – №4. – С. 151–154.
12. Хорошайло Ю.Є. Особливості професійної мотивації та її врахування в роботі з персоналом / Ю.Є. Хорошайло // Актуальні проблеми соціальної, психологічної та виховної роботи в ОВС: Матеріали науково-практичної конференції (Харків, 30 жовтня 2008 року). – Х.: ХНУВС, 2008. – С. 3–4.

УДК 316.344.34:316.454.5

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ОДНА З ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У РЕСУРСНИХ ЦЕНТРАХ

Троценко Н. Є., завідувач навчально-методичного центру

Київський університет ім. Бориса Грінченка

У статті автором виділено соціальне партнерство як одна з педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Автором також розглядаються основні принципи співпраці взаємодії, як міжсекторна взаємодія, партнерська взаємодія, компетентність та аналізуються принципи соціального партнерства.

Ключові слова: ресурсний центр, педагогічні умови, професійне самовдосконалення, соціальний працівник, соціальне партнерство, взаємодія.