

Міністерство освіти і науки України
Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка
кафедра психології

«До захисту допускаю»

завідувач кафедри психології,

доктор психологічних наук, професор

_____ Мирослав САВЧИН

« » _____ 2026 р.

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СПОНУКАЛЬНОЇ СФЕРИ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗАЛЕЖНО ВІД СТАЖУ

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітня програма: «Практична психологія»

Бакалаврська робота

на здобуття кваліфікації – Бакалавр психології за спеціалізацією

«Практична психологія»

Автор роботи: Надич Ганна Василівна _____

підпис

Науковий керівник: кандидат психологічних наук,

доцент Гриник Ірина Ярославівна _____

підпис

Дрогобич, 2026

Анотація

У бакалаврській роботі здійснено теоретичний та емпіричний аналіз особливостей спонукальної сфери викладачів закладів вищої освіти залежно від професійного стажу. Розкрито сутність поняття спонукальної сфери особистості та охарактеризовано основні мотиваційні чинники професійної діяльності викладача. У дослідженні проаналізовано специфіку професійної мотивації викладачів із різним стажем педагогічної діяльності, визначено провідні мотиви, цінності та професійні орієнтації. Особливу увагу приділено виявленню відмінностей між молодими викладачами та педагогами з тривалим досвідом роботи у сфері вищої освіти.

Емпіричні результати дозволили встановити взаємозв'язок між професійним стажем і змінами у структурі мотиваційної сфери викладачів. Обґрунтовано значення внутрішньої мотивації, професійної самореалізації та емоційної залученості для ефективного виконання педагогічної діяльності. Практичне значення роботи полягає у можливості використання отриманих результатів для вдосконалення системи професійної підтримки та розвитку викладачів закладів вищої освіти.

Summary

The bachelor's thesis carries out a theoretical and empirical analysis of the features of the motivational sphere of teachers of higher education institutions depending on their professional experience. The essence of the concept of the motivational sphere of the personality is revealed and the main motivational factors of the teacher's professional activity are characterized. The study analyzes the specifics of the professional motivation of teachers with different years of teaching experience, identified leading motives, values, and professional orientations. Particular attention is paid to identifying differences between young teachers and teachers with long-term experience in the field of higher education.

The empirical results allowed us to establish the relationship between professional experience and changes in the structure of the motivational sphere of teachers. The importance of internal motivation, professional self-realization, and emotional involvement for the effective performance of pedagogical activity is substantiated. The practical significance of the work lies in the possibility of using the results obtained to improve the system of professional support and development of teachers of higher education institutions.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ СПОНУКАЛЬНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА.....	9
1.1. Психологічна структура та змістовні характеристики спонукальної сфери особистості фахівця.....	9
1.2. Професіогенез викладача вищої школи та особливості його діяльності на різних етапах стажу.....	11
1.3. Чинники та детермінанти трансформації мотиваційного профілю викладача в процесі професійного становлення.....	15
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СПОНУКАЛЬНОЇ СФЕРИ ВИКЛАДАЧІВ ВІДПОВІДНО ДО СТАЖУ.....	19
2.1. Процедура емпіричного дослідження: опис вибірки та психодіагностичних методик.....	19
2.2. Інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	22
2.2.1. Мотиваційний профіль викладачів зі стажем до 5 років.....	22
2.2.2. Мотиваційний профіль викладачів зі стажем 6-10 років.....	24
2.2.3. Мотиваційний профіль викладачів зі стажем 11-15 років.....	27
2.2.4. Мотиваційний профіль викладачів зі стажем більше 15 років.....	30
2.2.5. Порівняння мотиваційних профілів викладачів за стажем.....	32
2.2.6. Результати кореляційного аналізу групи викладачів зі стажем до 10 років.....	34
2.2.7. Результати кореляційного аналізу групи викладачів зі стажем понад 10 років.....	36
2.3. Розвиток спонукальної сфери на різних етапах професіогенезу викладача.....	38
ВИСНОВКИ.....	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	47

ВСТУП

Актуальність дослідження спонукальної сфери викладачів у залежності від стажу професійної діяльності зумовлене докорінними трансформаціями системи вищої освіти в умовах глобалізації та цифровізації.

Сучасний освітній простір висуває підвищені вимоги до особистості педагога, де мотиваційний компонент виступає фундаментом професійної стійкості та ефективності. Актуальність теми підсилюється динамічністю соціально-економічних процесів, що безпосередньо впливають на ієрархію внутрішніх та зовнішніх стимулів викладача.

У психолого-педагогічній науці спонукальна сфера розглядається як складне багаторівневе утворення, що зазнає суттєвих змін на різних етапах професіогенезу.

Дослідження динаміки мотивації дозволяє виявити критичні періоди, коли ризик професійної деформації та вигорання є найбільш вагомим. Наукові дослідження викладачів із різним стажем дає змогу відстежити еволюцію професійних цінностей від етапу адаптації до стадії акмеологічної зрілості.

Важливим аспектом є аналіз того, як багаторічний досвід впливає на співвідношення мотивів досягнення успіху та уникнення невдач. На сучасному етапі розвитку психології праці спостерігається дефіцит емпіричних даних щодо трансформації спонукальних чинників у кризові періоди професійної кар'єри. Розуміння особливостей мотивації молодих викладачів є ключовим для розробки стратегій їхнього утримання в академічній сфері та запобігання ранньому розчаруванню у професії.

Водночас вивчення спонукальної сфери досвідчених фахівців дозволяє розкрити ресурси їхньої професійної довголіття та збереження високої продуктивності.

Розробка цієї проблеми сприяє глибшому розумінню психологічних механізмів, що забезпечують безперервний професійний розвиток особистості. Актуальність роботи також пов'язана з необхідністю

вдосконалення систем нематеріального стимулювання персоналу закладів вищої освіти.

В умовах високого інтелектуального та емоційного навантаження спонукальна сфера стає визначальним фактором збереження ментального здоров'я освітян. Теоретичне осмислення динаміки мотивів дозволяє прогнозувати професійну поведінку викладачів у ситуаціях невизначеності та змін. Практична значущість теми полягає у можливості оптимізації кадрового менеджменту в університетах на основі врахування вікових та стажових особливостей персоналу.

Аналіз мотиваційних профілів викладачів сприяє підвищенню якості надання освітніх послуг через зростання залученості педагогів у навчальний процес.

Таким чином, вивчення спонукальної сфери викладачів залежно від стажу є важливим для забезпечення життєздатності та конкурентоспроможності сучасної вищої школи.

Мета роботи полягає у теоретико-емпіричному аналізі спонукальної сфери викладачів закладів вищої освіти залежно від професійного стажу.

Для досягненні мети поставлено такі завдання дослідження:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз сутності спонукальної сфери особистості фахівця.
2. Визначити структуру, змістовні характеристики та особливості професіогенезу викладача вищої школи.
3. Провести емпіричне дослідження мотиваційних профілів викладачів залежно від науково-педагогічного стажу.
4. Розробити рекомендації розвитку спонукальної сфери на різних етапах професійного становлення особистості фахівця.●

Об'єкт дослідження – спонукальна сфера особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості спонукальної сфери викладача.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять праці зарубіжних психологів, де висвітлено фундаментальні психолого-теоретичні засади мотивації особистості, зокрема, А. Маслоу (ієрархія потреб), Д. Мак-Клелланда (теорія потреб у досягненні та владі), Дж. Аткинсона (модель мотивації досягнення), Д. Мак-Грегора (теорії X та Y) та Х. Хекхаузена, який розглядав мотивацію як ключовий чинник поведінки у забезпеченні трудової активності людини.

Розвиток концепції внутрішньої мотивації та автономії особистості представлений у дослідженнях Е. Дісі, Р. Раяна та Р. де Чармса. Взаємозв'язок внутрішньої мотивації із загальною життєвою успішністю та навчальними досягненнями аналізували А. Е. Gottfried, А. W. Gottfried, а також Lai Emily R., яка розглядала внутрішню мотивацію як синтез мотиву та стимулу.

Значення мотивації у процесі досягнення цілей підкреслювали Дж. Грінберг та Р. Берон. Питання спонукальної сфери в освітньому контексті також висвітлені у працях S. Broussard, M. Garrison та J. Fleming.

Українська психологічна та педагогічна думка акцентує увагу на прикладному значенні мотивації у контексті фахового становлення викладача, що висвітлено у працях С. Занюк, С. Максименко та Н. Ничкало. Мотиваційні чинники успішної діяльності сучасної особистості виступають об'єктом уваги В. Лозовецької, а роль мотивації у забезпеченні професійної самоефективності висвітлена у працях О. Кревської.

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні та розширенні наукових уявлень про психологічний зміст та структуру спонукальної сфери науково-педагогічних працівників на різних етапах їхнього професіогенезу.

Практичне значення дослідження визначається можливістю впровадження отриманих результатів у діяльність психологічних служб закладів вищої освіти та центрів професійного розвитку викладачів.

Результати дослідження можуть бути інтегровані у навчальні курси з психології праці, педагогічної психології та акмеології для магістрантів та аспірантів, а також використані при розробці програм підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів.

Методи та методики дослідження полягають у використанні таких теоретичних методів, таких, як аналіз, синтез, класифікація, абстрагування та емпіричних, зокрема психодіагностичних методик (методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір), опитувальник професійної спрямованості викладача, методика «Рівень задоволеності роботою», методика соціально-психологічних установок в мотиваційно-потребнісній сфері).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ СПОНУКАЛЬНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА

1.1. Психологічна структура та змістовні характеристики спонукальної сфери особистості фахівця

У сучасній психологічній науці дослідження спонукальної сфери особистості посідає центральне місце, оскільки саме вона виступає фундаментальним детермінантом професійної активності, визначаючи вектор, інтенсивність та результативність діяльності фахівця.

У межах системного підходу спонукальна сфера розглядається не як сукупність ізольованих компонентів, а як складна, ієрархічно організована динамічна система, що інтегрує в собі потреби, мотиви, ціннісні орієнтації, установки та цілепокладання. Слід зазначити, що поняття «спонукальна сфера» є ширшим за категорію «мотивація», оскільки охоплює весь комплекс внутрішніх та зовнішніх чинників, які стимулюють суб'єкта до праці та підтримують його енергетичний потенціал на шляху до досягнення професійно значущих цілей [13].

Фундаментом спонукальної сфери є потреби особистості, які в процесі професіоналізації набувають специфічного змісту та опредмечуються у конкретних мотивах.

Відповідно до положень діяльнісного підходу, мотив виступає не лише спонукою, а й смислоутворювальним фактором, що надає діяльності особистісної значущості. У структурі спонукальної сфери фахівця традиційно виокремлюють внутрішню мотивацію, зумовлену змістом самої праці та прагненням до самореалізації, а також зовнішню мотивацію, яка пов'язана з матеріальними винагородами, соціальним статусом та уникненням санкцій [11].

Для професії викладача вищої школи особливого значення набуває баланс цих компонентів, де домінування внутрішніх спонук (пізнавальний

інтерес, альтруїстична спрямованість, творчий пошук) вважається запорукою високої професійної майстерності.

Класифікація спонукальних чинників у межах професіогенезу диференціює мотиви, пов'язані із професійною діяльністю, на три ключові групи: мотиви вибору професії, мотиви вибору безпосереднього місця роботи та власне мотиви трудової діяльності. Такий підхід дозволяє розглядати становлення фахівця як послідовний процес, де на кожному етапі домінують специфічні спонуки. Проте, існує «мотиваційне ядро» особистості, до якого належать престиж професії, зміст праці, можливості кар'єрного зростання та підвищення кваліфікації. Саме це ядро виступає головним регулятором професійної спрямованості та активності суб'єкта [15].

Процес трудової діяльності неминує зумовлює трансформацію спонукальної сфери. Цей процес розгортається за двома векторами: по-перше, через «опредметнення» загальних мотивів у конкретній праці, і по-друге, через еволюцію існуючих та виникнення нових професійних мотивів [12].

Особливого значення аналіз спонукальної сфери набуває у контексті педагогічної діяльності. Науковці пропонують розрізняти «близьку» мотивацію (орієнтація на швидкі результати, відсутність далекої перспективи) та «далеку» мотивацію, що характеризується широтою професійних обріїв та стратегічною спрямованістю на самовдосконалення [15; 18]. Для викладача закладу вищої освіти провідним мотивом, що забезпечує рух до професійної майстерності, виступає потреба у самореалізації через розумову працю та глибокий інтерес до дисципліни, що викладається.

Ефективність функціонування сучасного закладу вищої освіти безпосередньо корелює зі ступенем професійної вмотивованості науково-педагогічних кадрів.

Трансформаційні зміни в освітньому просторі вимагають від викладача не лише відтворення знань, а й постійного розвитку власного професіоналізму. Таким чином, спонукальна сфера є цілісним психологічним механізмом, який забезпечує самодетермінацію фахівця, а її подальше вивчення у зв'язку з

параметрами професійного стажу є необхідною умовою для розуміння закономірностей акмеологічного розвитку особистості.

Важливою складовою аналізованого конструкту є ціннісно-сміслова вертикаль особистості. Ціннісні орієнтації виступають стратегічними орієнтирами професійної поведінки, виконуючи регулятивну та оціночну функції. У діяльності викладача вони трансформуються у професійні ідеали та етичні норми, що визначають характер взаємодії зі студентством та ставлення до наукової спадщини. Окрім того, спонукальна сфера фахівця включає рівень домагань та очікувану цінність результату, що безпосередньо корелює з механізмами самоконтролю та вольової регуляції [8].

Спонукальна сфера є константною та піддається постійній рефлексивній перебудові під впливом накопиченого професійного досвіду, соціальних очікувань та індивідуально-психологічного розвитку особистості.

Вона є цілісним психологічним механізмом, який забезпечує самодетермінацію фахівця в освітньому просторі та створює передумови для подальшого аналізу її трансформацій у контексті часових параметрів професійної діяльності.

1.2. Професіогенез викладача вищої школи та особливості його діяльності на різних етапах стажу

Професіогенез викладача вищої школи розглядається у сучасній психології як цілісний процес становлення особистості, що охоплює період від професійних намірів до повної реалізації творчого потенціалу на пізніх етапах кар'єри. Цей процес не є лінійним; він характеризується циклічністю, наявністю нормативних криз та якісними стрибками у розвитку професійної компетентності. Ключовим фактором, що визначає специфіку діяльності на кожному з етапів, виступає професійний стаж, який акумулює досвід, формує індивідуальний стиль викладання та трансформує структуру спонукальної сфери [14].

У науковій літературі виокремлюють кілька базових стадій професійного шляху викладача. Перша стадія – професійна адаптація (стаж 0–5 років) – характеризується входженням у нову соціальну роль, опануванням операційного боку діяльності та подоланням «шоку від реальності». На цьому етапі діяльність викладача-початківця часто спрямована на самоствердження та суворе дотримання методичних інструкцій. Спонукальна сфера відзначається високим рівнем тривожності, прагненням до відповідності професійним еталонам та домінуванням зовнішніх мотивів підкріплення з боку колег і адміністрації.

Наступний етап – стадія професійної інтенсифікації та майстерності (стаж 6-15 років). Професійна діяльність стає більш впевненою, відбувається автоматизація базових навичок, що вивільняє ресурси для творчого пошуку. Викладач починає експериментувати з інноваційними методами навчання, формує власний авторський підхід. У цей період спонукальна сфера досягає акмеологічної вершини: внутрішня мотивація, орієнтована на результат та зміст праці, стає домінуючою. Основним стимулом виступає не лише передача знань, а й науковий розвиток та виховання наукової школи [13].

Етап професійної зрілості (стаж понад 15-20 років) характеризується глибокою інтеграцією професійних та особистісних якостей. Діяльність викладача набуває ознак наставництва (менторства), де основною цінністю стає трансляція досвіду наступним поколінням. Однак цей період є амбівалентним: з одного боку, спостерігається високий рівень професійного авторитету, а з іншого – зростає ризик професійної стагнації та емоційного виснаження. Спонукальна сфера на даному етапі може зазнавати трансформації у бік мотивів «збереження енергії» або ж, навпаки, набувати рис духовно-когнітивної потреби у безперервному пізнанні [22].

Особливості діяльності викладача на різних часових дистанціях також зумовлені зміною об'єкта спрямованості: від спрямованості «на себе» (власна успішність) на ранніх етапах, через спрямованість «на предмет» (науковий

зміст) у зрілому віці, до спрямованості «на студента» (особистісний розвиток вихованця) на етапі мудрості.

Професіогенез викладача є безперервним процесом рефлексивної перебудови спонук, де професійний стаж виступає ітераційним чинником, що визначає глибину та якість особистісних трансформацій у науково-педагогічному просторі.

Професіогенез викладача вищої школи розглядається в сучасній психології як цілісний процес становлення фахівця, що характеризується якісною перебудовою спонукальної сфери залежно від накопиченого досвіду та часової дистанції у професії. Перший етап цього процесу – професійна адаптація та первинна спеціалізація (стаж 1-5 років) – відзначається домінуванням екстернальної мотивації. Головним психологічним завданням фахівця на даному етапі є успішне опанування нової соціальної ролі та верифікація власної професійної придатності в академічному середовищі [18].

Мотиваційний профіль викладача-початківця зосереджений навколо спонук самоствердження та отримання визнання з боку колег, при цьому вагоме місце посідає мотивація уникнення невдач, зумовлена острахом припуститися методичних або наукових помилок. Діяльність на цьому етапі має переважно «технологічний» характер: викладач надмірно концентрується на формальних вимогах, ретельній підготовці конспектів та суворому дотриманні регламенту.

Через брак стажу спонукальна сфера відзначається фрагментарністю, де високий енергетичний потенціал та ідеалізм нерідко вступають у конфлікт із реальними труднощами освітнього процесу, спричиняючи ситуативне зниження мотивації, відоме як «шок від реальності».

Із накопиченням досвіду фахівець переходить до етапу інтенсивного професійного зростання та майстерності (стаж 6-15 років), що вважається акмеологічним піком кар'єри. На цій стадії відбувається принципова трансформація – перехід до переважно інтернальної мотивації, коли викладацька діяльність стає полем для глибокої самореалізації.

У цей період формується стійке «мотиваційне ядро», у якому провідні позиції посідають змістовно-процесуальні чинники: щирий інтерес до наукового пошуку, інтелектуальна творчість та впровадження інноваційних освітніх стратегій. Мотив досягнення успіху починає значно переважати над захисними тенденціями, що дозволяє викладачу вийти за межі стандартних інструкцій, сформувати авторський стиль та здобути професійну автономію. Стаж понад шість років конвертується у внутрішню впевненість, завдяки якій зовнішні вимоги освітньої системи успішно інтегруються у власну систему творчих цілей суб'єкта.

Наступний етап – професійна стабілізація та акме-зрілість (стаж 16-25 років) – характеризується максимальною інтегрованістю та ціннісною орієнтованістю спонукальної сфери. Професія на цьому етапі починає сприйматися не просто як робота, а як життєве призначення або покликання. Мотиваційний профіль зміщується у бік гуманістичних та альтруїстичних прагнень: на перший план виходить бажання транслювати унікальний досвід, формувати власні наукові школи та здійснювати суттєвий вплив на світоглядне становлення студентів.

Викладач виступає у ролі експерта та ментора, демонструючи високу результативність за умов раціонального розподілу власних ресурсів. Тривалий стаж сприяє формуванню «далекої мотивації», де цілепокладання охоплює стратегічні часові обрії, що виходять далеко за межі поточних навчальних циклів.

Завершальна стадія професіогенезу – етап професійної консервації або наставництва (стаж понад 25 років) – супроводжується зростанням вразливості спонукальної сфери до вікових факторів та накопиченої психофізіологічної втоми. Проте, мотивація на цьому етапі може набувати нових якісних форм, що дозволяє виокремити два вектори розвитку [4].

Конструктивний тип передбачає домінування мотиву наставництва та збереження академічних традицій, де викладач зосереджується на узагальненні досвіду через написання фундаментальних праць і підручників.

Регресивний тип, навпаки, характеризується домінуванням мотивів стабільності, посиленням захисних механізмів та зниженням сприйнятливості до інновацій (професійна ригідність). Рекордний професійний стаж у цей період зумовлює специфічну потребу у визнанні статусу «патріарха» та охоронця корпоративної культури закладу, що стає ключовим підтримувальним фактором для збереження активності в науково-педагогічному просторі.

1.3. Чинники та детермінанти трансформації мотиваційного профілю викладача в процесі професійного становлення

Трансформація мотиваційного профілю викладача у процесі професіогенезу є результатом складної взаємодії внутрішніх суб'єктивних чинників та зовнішніх детермінант середовища. Основним детермінуючим фактором виступає зміна ціннісно-смислових орієнтацій особистості, що відбувається під впливом накопиченого професійного досвіду та вікових психологічних криз.

У процесі становлення спостерігається поступовий перехід від зовнішніх адаптаційних спонук до глибокої внутрішньої детермінації діяльності. Важливим внутрішнім чинником трансформації є рівень професійних домагань, який коригується залежно від успішності самореалізації в науковій та педагогічній сферах [28].

Суттєвий вплив на спонукальну сферу справляє розвиток професійної рефлексії, що дозволяє викладачеві переосмислювати власні цілі та вектори активності.

Серед зовнішніх детермінант ключову роль відіграє організаційна культура закладу вищої освіти та система стимулювання праці. Соціально-економічні чинники, такі як престиж професії та рівень матеріальної винагороди, залишаються вагомими спонуками переважно на початкових етапах кар'єри. Зі збільшенням стажу зростає значущість таких чинників, як можливість наукової автономії та визнання у межах академічної спільноти.

Специфічною детермінантою трансформації мотивації у вищій школі є необхідність постійної адаптації до динамічних освітніх стандартів та цифровізації навчання. Психологічний клімат у колективі та характер взаємодії з адміністрацією можуть як фасилітувати розвиток внутрішньої мотивації, так і провокувати виникнення захисних консервативних тенденцій.

Процес трансформації також зумовлений накопиченням емоційної втоми та ризиком виникнення синдрому професійного вигорання, що суттєво деформує спонукальну структуру. Чинник інтелектуального перенавантаження часто призводить до зміни пріоритетів від мотивів досягнення до мотивів збереження психологічного ресурсу. Водночас успішна підготовка аспірантів та формування власної наукової школи виступає потужною детермінантою оновлення професійної енергії на пізніх етапах стажу. Важливу роль відіграє також зворотний зв'язок від студентської аудиторії, який слугує емоційним підкріпленням і джерелом спонукання до вдосконалення методичної майстерності [3].

Взаємодія об'єктивних вимог професії та суб'єктивного ставлення до них створює унікальну траєкторію розвитку мотиваційного профілю кожного викладача. Трансформація спонук забезпечує гнучкість фахівця та його здатність зберігати продуктивність протягом десятиліть науково-педагогічної праці.

Аналіз зазначених чинників дозволяє не лише констатувати зміни у структурі мотивації, а й прогнозувати успішність подальшого професійного функціонування викладача. Розуміння цих детермінант є необхідним для розробки ефективних систем психологічного супроводу викладачів на різних етапах їхньої кар'єри.

Важливим додатковим чинником трансформації спонукальної сфери є зміна характеру взаємодії між викладачем та студентом у контексті нової освітньої парадигми. Сучасна вища освіта вимагає від педагога переходу від ролі транслятора знань до ролі фасилітатора, що суттєво переформатовує внутрішні професійні установки. Необхідність опанування нових технологій,

зокрема штучного інтелекту та віртуальних навчальних середовищ, виступає потужною детермінантою, що може або стимулювати пізнавальну активність, або провокувати захисний консерватизм. Чинник академічної мобільності та можливість участі у міжнародних грантових програмах створює нові горизонти для мотивації досягнення на середніх етапах стажу. Водночас зростання бюрократичного навантаження та необхідність постійного документування результатів праці виступають деструктивними факторами, що знижують рівень задоволеності діяльністю [17].

Значну роль у динаміці спонук відіграє гендерний аспект та особливості поєднання професійних ролей із сімейними обов'язками. Для викладачів із великим стажем детермінантою стає потреба у збереженні інтелектуальної актуальності та конкурентоспроможності на фоні молодих колег. Соціально-психологічний чинник визнання наукових здобутків через цитованість у міжнародних базах даних (Scopus, Web of Science) стає новим маркером успішності, що видозмінює ієрархію мотивів сучасного науковця. Рівень психологічної стійкості особистості до стресових ситуацій в освітньому середовищі також визначає тривалість збереження продуктивної мотивації. Важливою детермінантою є наявність у закладі освіти системи психологічного розвантаження та підтримки ментального здоров'я персоналу [23].

Трансформація мотиваційного профілю також залежить від можливості вільного вибору навчальних курсів та свободи у формуванні робочих програм. Чинник престижності наукового ступеня та вченого звання залишається дієвим стимулом саморозвитку протягом тривалого часу. Розвиток дистанційної освіти вніс корективи у мотивацію спілкування, оскільки нестача живого контакту зі студентською аудиторією може призводити до відчуття відчуження від результатів праці.

Особистісна спрямованість на безперервну освіту є внутрішнім ресурсом, що підтримує спонукальну сферу у стані активності незалежно від віку. Важливим фактором є також етичний вимір професії, де внутрішнє

відчуття відповідальності перед суспільством виступає стабілізуючим мотивом у складні періоди реформування системи.

Зміна ієрархії потреб у процесі старіння, де матеріальні запити можуть поступатися потребам у повазі та комфорті, безпосередньо впливає на структуру професійних спонук.

Наявність конструктивного зворотного зв'язку від адміністрації та прозорість критеріїв оцінювання професійної діяльності сприяють формуванню позитивної мотивації.

Чинник традицій університету та корпоративної ідентичності зміцнює мотивацію приналежності, особливо на пізніх етапах професійного шляху. Нарешті, загальна соціокультурна ситуація в країні та запит суспільства на якісну освіту створюють зовнішній смисловий фон, що детермінує значущість викладацької праці. Сукупність цих чинників забезпечує неперервність професійного розвитку та визначає стійкість мотиваційного профілю до викликів часу.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СПОНУКАЛЬНОЇ СФЕРИ ВИКЛАДАЧІВ ВІДПОВІДНО ДО СТАЖУ

2.1. Процедура емпіричного дослідження: опис вибірки та психодіагностичних методик

У проведенні емпіричного дослідження взяло участь 80 викладачів закладів вищої освіти м. Львова та Львівської області (Дрогобицький державний педагогічний університет імені І. Франка, Львівський національний університет імені І. Франка та НУ «Львівська політехніка»).

Викладачів було розподілено відповідно до стажу науково-педагогічної діяльності, а саме:

- До 5 років стажу – 20 осіб;
- Від 6-10 років – 20 осіб;
- Від 11-15 років – 20 осіб;
- Більше 15 років – 20 осіб.

Для проведення емпіричного дослідження використано наступні психодіагностичні методики:

- Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір);
- Опитувальник професійної спрямованості викладача;
- Методика «Рівень задоволеності роботою»;
- Методика соціально-психологічних установок в мотиваційно-потребнісній сфері.

Наведемо короткий опис кожної із вищенаведених методик.

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір) спрямована на визначення внутрішньої та зовнішньої вмотивованості. Досліджуваному пропонується оцінити за 5-бальною шкалою значущість 7 факторів, які спонукають його до виконання професійних обов'язків. Основні шкали методики:

1. ВМ (Внутрішня мотивація), що вимірює задоволення від самої діяльності.
2. ЗПМ (Зовнішня позитивна мотивація) вказує на важливість матеріального стимулювання, кар'єрний ріст, визнання колег.
3. ЗНМ (Зовнішня негативна мотивація) визначає орієнтованість на критику, догани, страх звільнення.

Опитувальник професійної спрямованості викладача дає змогу зрозуміти, на який об'єкт спрямована основна активність фахівця. Досліджуваний обирає найбільш прийнятні для нього варіанти відповідей. Опитувальник містить 50 тверджень.

Основними шкалами опитувальника є:

- комунікабельність;
- організованість;
- спрямованість на предмет,
- інтелігентність;
- мотивація схвалення.

Шкала, за якою опитуваний набирає більше 7 балів, характеризує яскраво виражену спрямованість педагогічної діяльності. Оцінка в межах 3—7 балів є середньою. Якщо оцінка нижче 3 балів, то відповідний напрямок у професійній діяльності розвинений слабо.

Методика «Оцінка задоволення роботою» (В.А. Розанова) спрямована на виявлення задоволення працею персоналу освітніх організацій. Методика складається з 14 тверджень, у яких запропоновано 5 варіантів відповіді залежно від рівня задоволеності працею. Отриманий після обробки показник показує задоволення працею співробітника. Причому, чим більший отриманий показник, тим менше задоволеність працею співробітника.

Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребнісній сфері спрямована на виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок, що визначають спрямованість професійної активності та життєву стратегію фахівця. У контексті дослідження викладачів із різним стажем цей інструментарій

дозволяє проаналізувати, як з роками змінюються базові орієнтири особистості у професійному просторі.

Методика складається з двох частин, кожна з яких містить по 40 запитань. Досліджуваному пропонується зафіксувати свою згоду («так») або незгоду («ні») із твердженнями, що описують типові ситуації вибору, ставлення до праці, людей та власних прагнень. Отримані результати підраховуються за допомогою ключа, де кожна ствердна відповідь на відповідне запитання приносить один бал.

Методика дозволяє діагностувати вісім основних установок, які утворюють чотири дихотомічні пари:

Орієнтація на «Процес» — «Результат». Процесуальна орієнтація характеризується задоволенням від самого процесу викладацької чи наукової діяльності. Такі фахівці менш схильні до поспіху та часто ігнорують результативні показники заради якості виконання завдання. Орієнтація на результат визначає прагнення до досягнення мети попри труднощі та часові обмеження. У викладачів цей показник часто корелює з кар'єрними здобутками та захистами дисертацій.

Орієнтація на «Альтруїзм» — «Егоїзм». Альтруїстична установка відображає готовність діяти в інтересах студентів, колег або навчального закладу, часто на шкоду власним інтересам. Є важливою складовою мотивації наставництва. Егоїстична установка передбачає пріоритетність особистих потреб, власного добробуту та прагнення до особистої вигоди в межах професійної ролі.

Орієнтація на «Працю» — «Гроші». Орієнтація на працю сприймається як термінальна цінність. Викладач готовий присвячувати весь вільний час науці та навчанню незалежно від додаткових стимулів. Орієнтація на гроші характеризує, що основним спонукальним чинником виступає матеріальна винагорода. Професійна активність розглядається переважно як засіб забезпечення фінансового добробуту.

Орієнтація на «Свободу» — «Владу». Орієнтація на свободу означає, що головною цінністю є незалежність, можливість самостійно обирати методику викладання та напрями досліджень. Такі фахівці болісно сприймають бюрократичний контроль. Орієнтація на владу характеризується прагненням керувати іншими, впливати на думку аудиторії чи колег, посідати керівні посади.

2.2. Інтерпретація результатів емпіричного дослідження

2.2.1. Мотиваційний профіль викладачів зі стажем до 5 років

Для групи викладачів-початківців (стаж до 5 років) характерною є ситуація «входження» у професію, що відображається у специфічних показниках за всіма обраними методиками. Узагальнені результати наведено у Таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Показники мотиваційного профілю викладачів зі стажем до 5 років

Назва методики	Шкали	Показник
Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір)	– Внутрішня мотивація – Зовнішня позитивна мотивація – Зовнішня негативна мотивація	ВМ> ЗПМ> ЗНМ
Опитувальник професійної спрямованості викладача	– Комунікабельність; – Організованість; – Спрямованість на предмет, – Інтелігентність; – Мотивація схвалення.	– Комунікабельність – середній рівень. – Організованість – середній рівень; – Спрямованість на предмет – високий рівень, – Інтелігентність – середній рівень; – Мотивація схвалення – високий рівень.
Методика «Рівень задоволеності роботою»	Рівень задоволеності	Середній рівень
Методика соціально-психологічних установок в мотиваційно-потребнісній сфері.	– Орієнтація на «Процес»- «Результат»;	– Орієнтація на процес;

	<ul style="list-style-type: none"> – Орієнтація на «Егоїзм» - «Альтруїзм»; – Орієнтація на «Праця» - «Гроші»; – Орієнтація на «Свобода» - «Влада». 	<ul style="list-style-type: none"> – Орієнтація на «егоїзм»; – Орієнтація на працю; – Орієнтація на свободу.
--	---	---

Результати емпіричного дослідження дозволили виявити специфічні особливості спонукальної сфери викладачів на етапі професійної адаптації (стаж до 5 років).

За методикою К. Замфір, у даній групі діагностовано оптимальний мотиваційний комплекс (ВМ > ЗПМ > ЗНМ). Це вказує на те, що попри брак досвіду, молоді фахівці керуються насамперед внутрішнім інтересом до діяльності та прагненням до професійної самореалізації, хоча зовнішні чинники (позитивні та негативні) також відіграють суттєву роль у регуляції їхньої активності.

Аналіз даних за Опитувальником професійної спрямованості свідчить про домінування спрямованості на предмет викладання (високий рівень), що вказує на те, що на початку кар'єри викладач максимально зосереджений на змістовому аспекті своєї дисципліни та поглибленні фахових знань. Разом з тим, виявлено високий рівень мотивації схвалення, що відображає гостру потребу молодих викладачів у визнанні з боку колег, студентів та адміністрації. Показники комунікабельності, організованості та інтелігентності перебувають на середньому рівні, що свідчить про процес формування індивідуального стилю педагогічної взаємодії.

За методикою «Рівень задоволеності роботою», досліджувані цієї групи демонструють середній рівень задоволеності, що можна пояснити суперечністю між високим інтересом до предмета та реалізацією професійних очікувань у конкретних умовах закладу вищої освіти. Початківці вже не ідеалізують професію, але ще не досягли стабільного відчуття комфорту в усіх аспектах праці.

Особливий інтерес становлять результати за методикою соціально-психологічних установок О. Потьомкіної. Провідними орієнтаціями у мотиваційно-потребнісній сфері молодих викладачів є:

- Орієнтація на процес: насолода від безпосередньої діяльності та викладання часто переважає над прагненням до завершеного результату.
- Орієнтація на егоїзм: пріоритетність власних інтересів, самоствердження та особистісного росту в професії, що є природним для етапу адаптації.
- Орієнтація на працю: сприйняття професійної діяльності як важливої життєвої цінності.
- Орієнтація на свободу: виражене прагнення до незалежності у виборі методів роботи та змісту викладання, неприйняття надмірного зовнішнього контролю.

Мотиваційний профіль викладача зі стажем до 5 років можна охарактеризувати як процесуально-егоцентричний із високою предметною спрямованістю. Провідним механізмом активності виступає поєднання щирого інтересу до науки («орієнтація на предмет») із потребою у соціальному підкріпленні («мотивація схвалення»), що створює сприятливий ґрунт для подальшого професійного становлення, але вимагає уваги до розвитку комунікативних навичок та альтруїстичних установок.

2.2.2. Мотиваційний профіль викладачів зі стажем 6-10 років

Результати групи викладачів зі стажем 6-10 років демонструють цікаву динаміку: це період «професійного прагматизму». Якщо початківці були захоплені предметом, то на другому етапі фокус зміщується на кар'єрні досягнення, соціальні зв'язки та матеріальну стабільність (Таблиця 2.2.).

Таблиця 2.2.

Показники мотиваційного профілю викладачів зі стажем від 6-11 років

Назва методики	Шкали	Показник
Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір)	– Внутрішня мотивація – Зовнішня позитивна мотивація – Зовнішня негативна мотивація	ЗПМ > ВМ > ЗНМ
Опитувальник професійної спрямованості викладача	– Комунікбельність; – Організованість; – Спрямованість на предмет, – Інтелігентність; – Мотивація схвалення.	– Комунікбельність – високий рівень. – Організованість – середній рівень; – Спрямованість на предмет – середній рівень, – Інтелігентність – середній рівень; – Мотивація схвалення – високий рівень.
Методика «Рівень задоволеності роботою»	Рівень задоволеності	Середній рівень
Методика соціально-психологічних установок в мотиваційно-потребнісній сфері.	– Орієнтація на «Процес»- «Результат»; – Орієнтація на «Егоїзм» - «Альтруїзм»; – Орієнтація на «Праця» - «Гроші»; – Орієнтація на «Свобода» - «Влада».	– Орієнтація на результат; – Орієнтація на «егоїзм»; – Орієнтація на гроші; – Орієнтація на свободу.

Аналіз емпіричних даних викладачів, чий стаж охоплює період від 5 до 10 років, дозволяє констатувати трансформацію спонукальної сфери у бік прагматизації та соціальної інтеграції.

У даній групі спостерігається дещо деформований мотиваційний комплекс: ЗПМ > ВМ > ЗНМ. Домінування зовнішньої позитивної мотивації свідчить про те, що на цьому етапі професіогенезу провідними стимулами стають кар'єрне зростання, прагнення до престижу, отримання наукових

ступенів та вчених звань. Внутрішній інтерес до професії зберігається, проте він підпорядковується зовнішнім атрибутам успіху.

Опитувальник професійної спрямованості демонструє суттєві якісні зміни, а саме:

- комунікабельність (високий рівень). На відміну від початківців, викладачі зі стажем 5–10 років максимально орієнтовані на розбудову професійних зв'язків та взаємодію в академічній спільноті.
- спрямованість на предмет (середній рівень). Спостерігається певна стабілізація інтересу до змісту дисципліни; фахова база вже сформована, тому увага переключається на форму подачі та статусний аспект.
- мотивація схвалення (високий рівень). Зберігається гостра потреба у визнанні, проте вона набуває характеру боротьби за авторитет та професійний вплив.
- організованість та інтелігентність (середній рівень). Демонструють стабільність професійної поведінки та сформованість етичних норм.

Методика «Рівень задоволеності роботою» фіксує стабільний середній рівень і вказує на стан «робочої адаптації»: викладач уже опанував правила гри в системі вищої освіти, він бачить шляхи розвитку, проте стикається з першими ознаками рутинізації та професійного навантаження.

Найбільш рельєфно специфіка цієї групи виражена в результатах методики соціально-психологічних установок:

- Орієнтація на результат. На зміну задоволенню від процесу приходить жорстка орієнтація на досягнення конкретних цілей (публікації, гранти, захисти).
- Орієнтація на егоїзм. Зберігається висока значущість особистих інтересів. Фахівець розглядає заклад освіти як платформу для власної реалізації та зміцнення особистого статусу.
- Орієнтація на гроші. Поява цієї установки як домінуючої (на відміну від орієнтації на працю у початківців) свідчить про раціоналізацію

діяльності. Професія починає розглядатися як джерело фінансового забезпечення та ресурс для підвищення якості життя.

- Орієнтація на свободу. Залишається важливою детермінантою, що вказує на небажання фахівця бути обмеженим жорсткими рамками, незважаючи на включеність в ієрархічну структуру університету.

Резюмуючи, мотиваційний профіль викладача зі стажем 510 років можна визначити як результативно-прагматичний, адже період активного професійного «експорту» своїх знань у статус та матеріальні блага.

Провідним механізмом активності є соціальна успішність, що забезпечується високою комунікабельністю та орієнтацією на зовнішні позитивні стимули.

Ця група є найбільш мобільною та амбітною, проте вона потребує профілактики вигорання через надмірну концентрацію на зовнішніх досягненнях на шкоду внутрішнім змістам.

2.2.3. Мотиваційний профіль викладачів зі стажем 11-15 років

Результати групи викладачів зі стажем 11-15 років відображають специфічний етап професійного розвитку, який у психології часто характеризується як період «кризи середини кар'єри» або переоцінки цінностей. Тут ми бачимо складне поєднання прагматичних цілей із першими ознаками втоми від рутини (Таблиця 2.3.).

Таблиця 2.3.

Показники мотиваційного профілю викладачів зі стажем від 11-15 років

Назва методики	Шкали	Показник
Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір)	–Внутрішня мотивація –Зовнішня позитивна мотивація –Зовнішня негативна мотивація	ЗПМ > ЗНМ >ВМ

Опитувальник професійної спрямованості викладача	<ul style="list-style-type: none"> – Комунікбельність; – Організованість; – Спрямованість на предмет, – Інтелігентність; – Мотивація схвалення. 	<ul style="list-style-type: none"> – Комунікбельність – середній рівень. – Організованість – низький рівень; – Спрямованість на предмет – середній рівень, – Інтелігентність – середній рівень; – Мотивація схвалення – середній рівень.
Методика «Рівень задоволеності роботою»	Рівень задоволеності	Середній рівень
Методика соціально-психологічних установок в мотиваційно-потребнісній сфері.	<ul style="list-style-type: none"> – Орієнтація на «Процес»- «Результат»; – Орієнтація на «Егоїзм» - «Альтруїзм»; – Орієнтація на «Праця» - «Гроші»; – Орієнтація на «Свобода» - «Влада». 	<ul style="list-style-type: none"> – Орієнтація на результат; – Орієнтація на альтруїзм; – Орієнтація на гроші; – Орієнтація на владу.

Емпіричне дослідження спонукальної сфери викладачів зі стажем 11-15 років виявило найбільш суперечливу та напружену структуру мотивації серед усіх вивчених груп.

Зафіксовано неоптимальний мотиваційний комплекс: ЗПМ > ЗНМ > ВМ. Домінування зовнішньої позитивної мотивації у поєднанні з високим впливом зовнішньої негативної мотивації та зниженням внутрішнього інтересу (ВМ) вказує на те, що діяльність фахівців на цьому етапі стимулюється переважно зовнішніми чинниками: прагненням зберегти статус, матеріальними стимулами, а також страхом перед адміністративними санкціями чи критикою. Це може бути ознакою накопиченого професійного виснаження.

Результати опитувальника професійної спрямованості свідчать про стан певної професійної дезадаптації:

- організованість (низький рівень). Зниження здатності до самоорганізації та структурування діяльності може бути наслідком втоми від багаторічного академічного навантаження та втрати чітких орієнтирів розвитку.

- комунікабельність, спрямованість на предмет та інтелігентність (середній рівень). Ці показники стабілізуються, однак втрачають свою активну спонукальну силу. Викладач виконує роботу професійно, але без надмірної емоційної залученості.
- мотивація схвалення (середній рівень). На відміну від молодших колег, фахівці цієї групи вже менше залежать від думки оточення, оскільки мають сформований соціальний статус.

Методика «Рівень задоволеності роботою» відображає стабільний середній рівень, що в сукупності з низькою організованістю вказує на формальне виконання обов'язків без прагнення до інновацій.

Трансформація ціннісних орієнтацій найбільш яскраво простежується за результатами методики соціально-психологічних установок у мотиваційній сфері:

- Орієнтація на результат та владу. Поєднання цих установок свідчить про прагнення фахівців до адміністративного впливу та закріплення своїх позицій в ієрархії закладу. Діяльність спрямована на досягнення статусних показників (вчені звання, керівні посади).
- Орієнтація на альтруїзм. Це новий якісний показник у порівнянні з попередніми групами. Незважаючи на загальну втому, у викладачів з'являється потреба допомагати іншим, що може виступати компенсаторним механізмом у боротьбі з втратою внутрішнього сенсу праці.
- Орієнтація на гроші. Зберігається як важливий прагматичний чинник стабільності в умовах професійної кризи.

Мотиваційний профіль викладача зі стажем 11-15 років можна визначити як статусно-кризовий. Провідним механізмом активності стає боротьба за утримання позицій («орієнтація на владу») та раціональне використання ресурсів («орієнтація на результат»).

Низький рівень організованості та переважання зовнішніх стимулів над внутрішніми свідчать про високий ризик професійного вигорання. Водночас

поява установки на альтруїзм є позитивним прогностичним чинником, що за належної психологічної підтримки може стати переходом до етапу наставництва та мудрості.

2.2.4. Мотиваційний профіль викладачів зі стажем понад 15 років

Отримані дані для групи викладачів зі стажем понад 15 років демонструють складну психологічну картину, яку в межах професіогенезу можна інтерпретувати як стан глибокої професійної кризи або вираженого емоційного вигорання. На відміну від попередніх етапів, тут спостерігається зниження майже всіх змістовних показників діяльності на тлі зростання зовнішньої залежності (Таблиця 2.4.).

Таблиця 2.4.

Показники мотиваційного профілю викладачів зі стажем від більше 15 років

Назва методики	Шкали	Показник
Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір)	– Внутрішня мотивація – Зовнішня позитивна мотивація – Зовнішня негативна мотивація	ЗПМ > ЗНМ > ВМ
Опитувальник професійної спрямованості викладача	– Комуникабельність; – Організованість; – Спрямованість на предмет, – Інтелігентність; – Мотивація схвалення.	– Комуникабельність – середній рівень. – Організованість – низький рівень; – Спрямованість на предмет – низький рівень, – Інтелігентність – середній рівень; – Мотивація схвалення- високий рівень.
Методика «Рівень задоволеності роботою»	Рівень задоволеності	Низький рівень
Методика соціально-психологічних установок в мотиваційно-потребнісній сфері	– Орієнтація на «Процес»- «Результат»; – Орієнтація на «Егоїзм» - «Альтруїзм»;	– Орієнтація на результат; – Орієнтація на егоїзм; – Орієнтація на гроші; – Орієнтація на свободу.

	<ul style="list-style-type: none"> – Орієнтація на «Праця» - «Гроші»; – Орієнтація на «Свобода» - «Влада». 	
--	--	--

Результати дослідження спонукальної сфери фахівців із професійним стажем понад 15 років свідчать про наявність суттєвих деструктивних змін у структурі мотивації.

Спостерігається вкрай неоптимальний мотиваційний комплекс: ЗПМ > ЗНМ > ВМ, що свідчить про зниження внутрішнього інтересу до професії. Провідними регуляторами діяльності залишаються зовнішні чинники (соціальні гарантії, статус) та страх перед негативними наслідками (втрата роботи, критика), що є класичним індикатором стадії «резистенції» або «виснаження» у професійному розвитку.

Дані Опитувальника професійної спрямованості доповнюють цю картину тривожними показниками:

- Організованість та спрямованість на предмет (низький рівень) вказує про втрату інтересу до наукового змісту дисципліни та зниження вольового контролю над робочими процесами. Діяльність набуває формалізованого, іноді хаотичного характеру.
- Мотивація схвалення (високий рівень). Попри значний досвід, викладачі цієї групи виявляють надмірну залежність від зовнішнього визнання. Це може бути наслідком невпевненості у власній професійній актуальності на тлі молодих кадрів та потреби у постійному підтвердженні свого статусу.
- Комунікбельність та інтелігентність (середній рівень) залишаються на стабільному рівні як сформовані за роки праці професійні звички, проте вони вже не несуть спонукального заряду для розвитку.

Найбільш симптоматичним є низький рівень задоволеності роботою, що свідчить про глибоку невідповідність між особистісними очікуваннями та професійною реальністю, що часто супроводжується відчуттям «глухого кута» та втратою сенсу подальшої діяльності.

За методикою соціально-психологічних установок профіль цієї групи виглядає наступним чином:

- Орієнтація на результат та егоїзм. На зміну альтруїстичним тенденціям, що спостерігалися в попередній групі, знову приходить егоїстична установка. Це пояснюється механізмом психологічного самозахисту: за умов виснаження викладач зосереджується на особистому виживанні та досягненні лише тих результатів, що забезпечують стабільність.
- Орієнтація на гроші та свободу. Професія розглядається виключно як засіб фінансового забезпечення. Прагнення до свободи в даному контексті може інтерпретуватися як бажання дистанціюватися від жорсткого контролю та мінімізувати втручання системи у залишковий особистий простір.

Мотиваційний профіль викладачів зі стажем понад 15 років можна визначити як депресивно-прагматичний. Характерною рисою є «мотиваційний вакуум» стосовно внутрішнього змісту праці (низька предметна спрямованість) при збереженні високої чутливості до зовнішніх оцінок.

Стан цієї групи потребує негайних заходів психологічної реабілітації, оскільки поєднання низької задоволеності, низької організованості та високої зовнішньої залежності створює умови для професійної деформації, що негативно позначається на якості освітнього процесу.

2.2.5. Порівняння мотиваційних профілів викладачів за стажем

Результати емпіричного дослідження дали можливість простежити динаміку трансформації спонукальної сфери від моменту входження у професію до етапу глибокої фахової зрілості.

Нижче наведено розгорнуте порівняння груп, яке можна використати як підсумок другого розділу або основу для третього розділу вашої роботи.

Порівняльний аналіз проводився за ключовими параметрами: мотиваційним комплексом, професійною спрямованістю, рівнем задоволеності та соціально-психологічними установками.

Порівняння груп свідчить про поступове погіршення показників мотиваційного комплексу зі збільшенням стажу: група до 5 років демонструє найбільш сприятливий (оптимальний) комплекс ($BM > ЗПМ > ЗНМ$), де внутрішній інтерес є провідним; групи 5-10 та 11-15 років переходять до моделі, де домінують зовнішні позитивні стимули (ЗПМ); Група понад 15 років виявляє найменш ефективну структуру, де внутрішня мотивація витісняється зовнішнім тиском та страхом санкцій ($ЗПМ > ЗНМ > BM$). Це вказує на те, що багаторічна діяльність без належної психологічної підтримки призводить до втрати змістовних спонук.

Об'єкт спрямованості викладача зазнає суттєвих змін: початківці (до 5 років) максимально зосереджені на предметі, що пояснюється потребою у фаховому самоствердженні. Фахівці середньої ланки (5–10 років) зміщують фокус на комунікацію, розбудовуючи академічні зв'язки. Група 11-15 років демонструє зниження організованості, що свідчить про початок мотиваційної кризи. Група понад 15 років характеризується «мотиваційним дефіцитом»: низька спрямованість на предмет та низька організованість на тлі високої потреби у схваленні свідчать про глибоку професійну невпевненість та втому.

Аналіз соціально-психологічних установок виявив такі тенденції: Орієнтація на «Процес» і «Результат»: якщо початківці отримують насолоду від самого процесу, то всі наступні групи (від 5 років і далі) жорстко орієнтовані на результат, що диктується вимогами сучасної вищої школи (рейтинги, публікації).

Альтруїзм та Егоїзм. Установка на альтруїзм з'являється лише в групі 11–15 років, що могло б стати містком до наставництва. Проте в групі понад 15 років знову спостерігається повернення до егоїзму, що в даному контексті є формою емоційного захисту від вигорання («збереження себе»).

Праця та Гроші. Лише наймолодша група сприймає працю як самоцінність. Починаючи з 5 років стажу, професія починає розглядатися прагматично — як засіб заробітку (орієнтація на гроші).

Рівень задоволеності роботою має спадну траєкторію: від середнього рівня у перших трьох групах (де задоволеність підтримується амбіціями або статусом) до низького рівня у групі понад 15 років. Це підтверджує гіпотезу про те, що стаж понад 15 років є критичною межею, за якою без спеціальних засобів профілактики відбувається професійна деформація.

Можна констатувати, що стаж до 10 років є найбільш продуктивним періодом, де висока амбітність та соціальна активність компенсують зовнішній тиск системи.

Період 11–15 років є переломним «екватором», де з'являється потреба в альтруїзмі, але водночас зростає дезорганізація та вплив негативних мотивів.

Стаж понад 15 років у сучасних умовах є зоною високого ризику. Мотиваційний профіль таких викладачів характеризується поєднанням зовнішньої залежності та внутрішнього виснаження. Провідним чинником активності для них стає не розвиток студента чи науки, а підтримання власного статусу та матеріальна стабільність.

2.2.6. Результати кореляційного аналізу групи викладачів зі стажем до 10 років

Нами встановлено наявність наступних значимих кореляційних зв'язків у групі викладачів зі стажем до 10 років, що відображені у плеяді (рис.2.1.)



Рис.2.1. Кореляційна плеяда «Внутрішня мотивація»

Так, шкала «Внутрішня мотивація» має прямий зв'язок зі шкалами «Задоволеність роботою» ($r=0,489, p\leq 0,01$) та «Орієнтація на егоїзм» ($r=0,501, p\leq 0,01$).

Спонукальна сфери викладачів на етапі інтенсивного професійного зростання (стаж до 10 років) вказує на існування цілісного мотиваційного вузла, де особистісний інтерес тісно переплетений із суб'єктивним благополуччям та егоцентричними прагненнями.

Так, Взаємозв'язок внутрішньої мотивації та задоволеності роботою ($r=0,489$; $p\leq 0,01$) свідчить, що для викладачів даної групи основним джерелом емоційного комфорту є саме змістовний аспект праці. Задоволеність професійною діяльністю безпосередньо залежить від того, наскільки викладач захоплений своїм предметом та процесом викладання.

Внутрішня мотивація виступає як «буфер», що підтримує високий рівень задоволеності навіть за умов високого навантаження. Професійна діяльність сприймається не як зовнішній примус, а як засіб реалізації власних когнітивних потреб, що автоматично підвищує загальний психологічний фон задоволеності.

Взаємозв'язок внутрішньої мотивації та орієнтації на егоїзм ($r=0,501$; $p\leq 0,01$) є найбільш цікавим із погляду психології професіогенезу, оскільки він демонструє специфічну природу «здорового егоїзму» молодого науковця. Внутрішній інтерес до професії у викладачів зі стажем до 10 років не є альтруїстичним; він спрямований на саморозвиток, зміцнення власної фахової позиції та розширення особистих інтелектуальних обріїв.

Орієнтація на егоїзм у цьому контексті означає, що викладач інвестує енергію у власну майстерність, публікації та дослідження, оскільки бачить у цьому шлях до особистісної довершеності. Внутрішня мотивація (інтерес до науки) живить егоїстичне прагнення «бути кращим у своїй справі». Це створює потужний тандем для швидкого кар'єрного та професійного старту.

Мотиваційний профіль цієї групи можна визначити як «автономно-ресурсний». Висока задоволеність роботою підтримується завдяки тому, що викладач сприймає професію як інструмент для власного зростання (егоїзм) та отримує щире насолоду від самої праці (внутрішня мотивація).

Відсутність альтруїстичної спрямованості на цьому етапі не є деструктивною — навпаки, кореляція з егоїзмом показує, що фахівець перебуває у фазі «накопичення професійного капіталу». Його внутрішня енергія спрямована всередину (на вдосконалення себе), що є закономірним для досягнення стадії майстерності.

Така структура мотивації є надзвичайно стійкою, оскільки вона самопідкріплюється: успіх у праці приносить задоволення, а задоволення стимулює подальше егоїстичне бажання досягати нових вершин у своєму предметі.

2.2.7. Результати кореляційного аналізу групи викладачів зі стажем понад 10 років

Нами встановлено наявність наступних значимих кореляційних зв'язків у групі викладачів зі стажем понад 10 років, що відображені у плеяді (рис.2.2.). Для цієї групи викладачів характерною є зміна мотиваційного вектору з внутрішнього інтересу на зовнішню результативність та статусне зміцнення. Отримані кореляційні зв'язки описують формування «прагматичного вузла» мотивації, де професійне благополуччя починає прямо залежати від матеріальних та владних преференцій.



Рис.2.2. Кореляційна плеяда

Так, шкала «Зовнішня позитивна мотивація» має прямий зв'язок зі шкалами «Задоволеність роботою» ($r=0,554$, $p \leq 0,05$), «Орієнтація на гроші» ($r=0,439$, $p \leq 0,01$) та «Орієнтація на владу» ($r=0,522$, $p \leq 0,01$).

Взаємозв'язок зовнішньої позитивної мотивації та задоволеності роботою ($r=0,554$; $p \leq 0,05$) демонструє перехід від «задоволеності процесом» до «задоволеності визнанням».

Для досвідченого викладача внутрішнього задоволення від читання лекцій уже недостатньо для високого рівня суб'єктивного благополуччя. Тепер його комфорт безпосередньо залежить від зовнішніх маркерів успіху: поваги колег, преміювання, дипломів, почесних звань та кар'єрного просування.

Зовнішня позитивна мотивація стає головним компенсатором професійної рутини. Якщо система освіти надає викладачеві достатньо «позитивних сигналів» (бонусів та статусів), він відчуває задоволення від роботи попри можливу втому від самого процесу викладання.

Взаємозв'язок зовнішньої позитивної мотивації та орієнтації на гроші ($r=0,439$; $p \leq 0,01$) вказує на раціоналізацію професійної діяльності.

Професійні досягнення в цій групі сприймаються крізь призму фінансової доцільності. Наукові публікації, участь у проектах або розробка нових курсів стимулюються очікуванням матеріальної винагороди. Це свідчить про формування прагматичної життєвої стратегії. Викладач зі стажем понад 10 років часто має вищі соціальні та сімейні потреби, тому його професійна активність стає інструментом для досягнення фінансової стабільності. Професія перестає бути «мистецтвом заради мистецтва» і стає ресурсом.

Взаємозв'язок зовнішньої позитивної мотивації та орієнтації на владу ($r=0,522$; $p \leq 0,01$) визначає статусну спрямованість досвідчених фахівців.

Зовнішнє визнання успіху для цієї категорії викладачів нерозривно пов'язане з можливістю впливу. Влада тут може трактуватися як академічний авторитет, можливість керувати науковими напрямами, кафедрами або

впливати на формування освітньої політики закладу. Це відображає закономірний етап професіогенезу — прагнення до лідерства. Зовнішнє підкріплення живить установку на владу, оскільки успішний викладач прагне конвертувати свої досягнення у реальний вплив на процеси, що відбуваються в університеті.

Мотиваційний профіль досвідчених викладачів можна назвати «статусно-інструментальним». На відміну від молодших колег, чий егоїзм спрямований на саморозвиток, у цієї групи зовнішня мотивація спрямована на експансію — завоювання позицій, капіталізацію знань у гроші та розширення меж свого впливу (владу).

Ця структура є досить жорсткою: задоволеність роботою (емоційне здоров'я фахівця) тепер тримається на «трьох китах» – зовнішньому визнанні, грошах та владі. Відсутність будь-якого з цих компонентів у цій групі може призвести до стрімкого падіння задоволеності та виникнення мотиваційної кризи.

2.3. Розвиток спонукальної сфери на різних етапах професіогенезу викладача

Розвиток спонукальної сфери викладача у процесі професіогенезу є нелінійним процесом якісного перетворення внутрішніх детермінант активності, що забезпечує адаптацію, становлення та розквіт особистості у науково-педагогічному просторі.

На початкових етапах професіогенезу розвиток ініціюється суперечністю між наявними ідеалізованими уявленнями про професію та реальними вимогами освітнього середовища. Це стимулює перехід від розмитих пізнавальних інтересів до конкретних прагматичних спонук, спрямованих на виживання в системі та подолання професійної невпевненості. Розвиток на цьому етапі характеризується інтенсивним накопиченням зовнішніх стимулів, які поступово інтегруються у структуру особистості, закладаючи фундамент для майбутньої автономії.

У період професійного розквіту (середній етап стажу) вектор розвитку зміщується у площину самоактуалізації та наукового пошуку. Головним показником розвитку стає перехід від репродуктивної мотивації (виконання навчального плану) до продуктивної (створення нових знань та авторських методик). У цей час спонукальна сфера набуває ознак стійкості до зовнішніх деструктивних впливів, оскільки внутрішні мотиви (інтерес до процесу, прагнення до істини) стають домінантними регуляторами поведінки. Розвиток проявляється в розширенні мотиваційного поля: викладач починає вбачати сенс діяльності не лише у викладанні своєї дисципліни, а й у розвитку науки в цілому.

На етапі високої професійної зрілості розвиток спонукальної сфери набуває ціннісно-сміслового характеру, де провідною стає потреба в трансляції власної ідентичності наступним поколінням. Процес розвитку на цьому етапі виражається у формуванні «мотивації наставництва», яка дозволяє викладачу зберігати високу активність попри вікові зміни та фізичну втому.

Важливою ознакою розвитку є поява здатності до стратегічного цілепокладання, коли спонуки виходять за межі особистих досягнень і спрямовуються на успіх наукової школи чи кафедри. Проте відсутність розвитку на цьому етапі може призвести до професійної стагнації, тому постійне оновлення смислів є обов'язковою умовою збереження фахової життєздатності.

Розвиток спонукальної сфери викладача — це шлях від залежності від зовнішніх оцінок до повної внутрішньої свободи та творчої самодетермінації. Кожна зміна стажу виступає каталізатором для переоцінки значущості тих чи інших мотивів, що дозволяє особистості залишатися релевантною вимогам часу. Успішність цього розвитку визначається здатністю викладача до рефлексії та готовністю до постійної перебудови власної ієрархії цінностей. Таким чином, динаміка спонук виступає інтегральним показником професійного здоров'я та акмеологічного потенціалу фахівця вищої школи.

Для забезпечення продуктивності науково-педагогічної діяльності та попередження професійної стагнації доцільним є впровадження спеціалізованого психологічного інструментарію, спрямованого на рефлексію мотиваційних ресурсів особистості.

Однією з ефективних методик є техніка «Мотиваційне дерево професіогенезу», яка базується на методах арт-терапії та візуалізації часової перспективи. В межах цієї техніки викладачеві пропонується графічно зобразити структуру своєї діяльності, де коріння символізує базові потреби та мотиви, що зумовили вибір професії на етапі адаптації, стовбур відображає актуальні ціннісні орієнтації, а крона з плодами — майбутні стратегічні цілі та прагнення до трансляції досвіду. Такий підхід дозволяє фахівцеві диференціювати стійкі внутрішні спонуки від ситуативних зовнішніх чинників, виявляючи зони «мотиваційної дефіцитарності» залежно від тривалості стажу.

З метою трансформації екстернальної мотивації в інтернальну на етапах інтенсивного професійного зростання доцільно застосовувати вправу «Ревізія внутрішніх ресурсів».

Методика передбачає аналіз щоденних посадових обов'язків через призму категорій «зовнішнього обов'язку» та «внутрішнього бажання». Шляхом когнітивної переінтерпретації викладач вчиться відшукувати особистісні смисли у рутинних операціях (адміністративна робота, звітність), що сприяє зниженню рівня емоційної напруги та підвищує суб'єктивну значущість праці. Це дозволяє нівелювати негативний вплив бюрократичних детермінант на спонукальну сферу, зміщуючи акцент на процесуальну задоволеність діяльністю.

Для фахівців із великим професійним стажем (понад 20 років) особливого значення набуває техніка «Лист майбутньому колезі», спрямована на актуалізацію мотиву наставництва. Формування письмового звернення до молодого спеціаліста активізує процеси професійної ідентифікації та дозволяє досвідченому викладачеві усвідомити себе як носія унікального соціально-

культурного досвіду. Дана вправа виконує роль потужного стимулу для подолання криз пізніх етапів професіогенезу, оскільки переорієнтовує мотивацію з особистих досягнень на альтруїстичну потребу у розвитку наукової школи та підтримці наступності поколінь в академічному середовищі.

Комплексну діагностику та самокорекцію мотиваційного профілю забезпечує методика «Колесо професійного балансу викладача», яка дозволяє оцінити рівень задоволеності ключовими сферами діяльності: науковим пошуком, викладанням, матеріальною винагородою, визнанням та творчою свободою.

Побудова індивідуальної діаграми наочно демонструє диспропорції у розподілі енергії та вказує на вектори, що потребують додаткової спонукальної підтримки.

Систематичне використання зазначених технік у практиці психологічного супроводу сприяє гармонізації спонукальної сфери викладача, забезпечуючи його адаптивність до трансформаційних змін у системі вищої освіти незалежно від етапу професійного становлення.

ВИСНОВКИ

Результати теоретико-емпіричного дослідження дають можливість зробити наступні висновки:

Спонукальна сфера особистості фахівця постає як складна ієрархічна система, що виступає фундаментальним детермінантом професійної активності та результативності. Встановлено, що цей конструкт є ширшим за категорію мотивації, оскільки інтегрує потреби, ціннісні орієнтації, установки та механізми цілепокладання.

Провідним компонентом структури є потреби, які в процесі професіоналізації набувають специфічного змісту та трансформуються у фахово значущі мотиви. Особливого значення для викладача вищої школи набуває домінування внутрішніх спонук, що забезпечують творчий пошук та високий рівень професійної майстерності.

Ціннісно-смилова вертикаль особистості виконує регулятивну функцію, визначаючи етичні норми взаємодії суб'єктів освітнього процесу. Динамічність спонукальної сфери зумовлює її постійну рефлексивну перебудову під впливом професійного досвіду та соціальних очікувань середовища. Таким чином, спонукальна сфера є цілісним психологічним механізмом самодетермінації, що забезпечує життєздатність фахівця в динамічному освітньому просторі.

Професіогенез викладача вищої школи розглядається як нелінійний процес еволюції особистості, що супроводжується якісною перебудовою її спонук. Ключовим диференціюючим фактором на кожному етапі становлення виступає професійний стаж, який акумулює досвід та трансформує структуру мотивації.

Початковий етап професійної адаптації характеризується переважанням зовнішньої мотивації, орієнтацією на самоствердження та суворе дотримання методичних регламентів. Стадія професійної майстерності позначена формуванням стійкого мотиваційного ядра, де провідну роль відіграють внутрішні змістовно-процесуальні чинники. На етапі професійної зрілості

спостерігається ієрархізація спонук у напрямку наставництва, менторства та трансляції унікального досвіду наступним поколінням.

Завершальні етапи кар'єри відзначаються зростанням вразливості спонукальної сфери до вікових змін, що потребує актуалізації мотивів збереження традицій. Безперервна рефлексивна перебудова спонук протягом усього професійного шляху визначає глибину особистісних трансформацій та запобігає ризикам професійної стагнації.

Трансформація мотиваційного профілю викладача детермінується комплексною взаємодією внутрішніх суб'єктивних чинників та зовнішніх умов освітнього середовища. Провідним внутрішнім фактором виступає динаміка ціннісних орієнтацій, що забезпечує поступовий перехід від зовнішньої адаптації до внутрішньої самодетермінації.

Вагому роль у процесі становлення відіграє професійна рефлексія, яка дозволяє фахівцеві корегувати рівень власних домагань та вектори активності. Організаційна культура закладу та система соціально-економічного стимулювання залишаються потужними зовнішніми детермінантами, особливо на ранніх етапах кар'єри.

Сучасні виклики, зокрема цифровізація освіти та зміна педагогічних парадигм, вимагають від викладача постійної мотиваційної гнучкості та готовності до навчання.

Ризики професійного вигорання та інтелектуального перенавантаження виступають деструктивними чинниками, що змінюють пріоритети в бік збереження психологічних ресурсів. Глибоке розуміння цих детермінант є підґрунтям для створення ефективних систем психологічного супроводу, що забезпечують тривалу професійну життєздатність науковця.

За результатами емпіричного дослідження встановлено, що мотиваційний профіль викладачів-початківців характеризується оптимальним балансом спонук, де домінуючу роль відіграє внутрішній інтерес до професійної діяльності. Висока спрямованість на предмет викладання свідчить про глибоку концентрацію фахівців на змістовому аспекті дисципліни та

потребі у зміцненні фахової компетентності. Попри егоцентричну орієнтацію та прагнення до особистої свободи, молоді викладачі демонструють високу потребу в соціальному схваленні та визнанні з боку академічної спільноти. Процесуальний характер мотивації забезпечує задоволення від щоденної праці, хоча загальний рівень задоволеності роботою залишається на середньому рівні через етап адаптації. У цілому група демонструє високий потенціал до саморозвитку, що базується на поєднанні широкого інтересу до науки та прагнення до успішної самопрезентації.

На етапі інтенсивного професійного зростання спонукальна сфера викладачів зазнає трансформації у бік результативності та прагматизації. Провідне місце в мотиваційному комплексі посідає зовнішня позитивна мотивація, що відображає прагнення фахівців до кар'єрного просування, публікаційної активності та здобуття наукових статусів. Високий рівень комунікабельності та орієнтація на результат дозволяють викладачам успішно інтегруватися в наукове середовище та ефективно розбудовувати професійні зв'язки. Важливим чинником активності стає матеріальна винагорода, що в поєднанні з егоїстичними установками формує стратегію раціонального використання власних ресурсів. Попри амбітність цілей, рівень задоволеності діяльністю залишається стабільно середнім, що вказує на перехід до стадії професійної стабілізації.

Група викладачів із середнім стажем демонструє ознаки мотиваційної кризи, що виражається у зростанні впливу зовнішніх негативних спонук та зниженні вольової регуляції. Низький рівень організованості на тлі домінування орієнтації на владу та результат свідчить про напруженість у професійному самосприйнятті та втому від академічної рутини. Характерною особливістю цього етапу є поява альтруїстичних установок, які виступають компенсаторним механізмом та вектором до реалізації ролі наставника. Водночас прагматична орієнтація на гроші та збереження статусу вказує на те, що професія починає розглядатися переважно як засіб забезпечення життєвої

стабільності. Такий профіль є амбівалентним, оскільки поєднує в собі високий адміністративний потенціал із ризиками емоційного виснаження.

Для викладачів із максимальним стажем характерним є мотиваційний дефіцит, що супроводжується низьким рівнем задоволеності роботою та формалізацією професійної активності. Неоптимальний мотиваційний комплекс із переважанням зовнішніх чинників свідчить про критичне зниження внутрішнього інтересу до науково-педагогічного пошуку. Низька спрямованість на предмет та організованість вказують на розвиток професійної ригідності та втрату змістовних орієнтирів діяльності. Висока мотивація схвалення в цій групі виконує функцію захисного механізму, спрямованого на підтримання самооцінки та підтвердження власної актуальності у системі. Установки на егоїзм та свободу за таких умов трансформуються у прагнення до мінімізації професійних зусиль та збереження залишкових психофізіологічних ресурсів.

Порівняльний аналіз виявив нелінійний характер трансформації спонукальної сфери викладача протягом усього професійного шляху. Встановлено закономірну тенденцію до зниження внутрішньої мотивації та задоволеності працею зі збільшенням стажу, що найбільш виражено проявляється після 15 років. Якщо на ранніх етапах домінує орієнтація на процес та предмет, то на пізніх етапах провідними стають орієнтації на владу, результат та зовнішнє схвалення. Альтруїстичні тенденції мають пікове значення у середній групі, проте вони нівелюються егоїстичними установками на етапі професійного виснаження. Отримані результати підтверджують необхідність диференційованого підходу до психологічної підтримки викладачів, орієнтованого на актуалізацію внутрішніх сенсів діяльності на кожному етапі професіогенезу.

Кореляційний аналіз даних викладачів зі стажем до 10 років підтвердив існування цілісного механізму, що пов'язує внутрішній інтерес до праці із суб'єктивним благополуччям. Таке поєднання спонук створює автономну ресурсну базу, яка дозволяє фахівцям успішно долати труднощі первинної

спеціалізації. Загалом мотивація цієї групи є самодетермінованою та спрямованою на накопичення професійного капіталу через задоволення пізнавальних потреб.

Для викладачів із досвідом понад 10 років кореляційна структура мотивації зміщується у площину зовнішніх винагород та статусного домінування..

Висока значущість цих зв'язків підкреслює вразливість професійного самопочуття досвідчених фахівців до зовнішніх умов та адміністративних рішень. Отже, мотиваційна стабільність цієї категорії працівників тримається на можливості конвертувати свій досвід у конкретні статусні та матеріальні преференції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білега О.В. Мотивація викладачів ВНЗ як фактор підвищення якості вищої освіти. Розвиток маркетингової діяльності в умовах економічної глобалізації. 2021. С. 18-25.
2. Вакуленко В. Роль професійної мотивації в розвитку професіоналізму викладача вищої школи. *Молодь і ринок*. 2015. № 4. С. 16-19.
3. Власова О. І. Педагогічна психологія: навч. посіб. К.: Либідь, 2005. 400 с.
4. Дубасенюк О. А. Дослідження мотиваційних чинників професійного становлення вчителя. *Психологічні та педагогічні проблеми педагогічної дії* : зб.наук. праць у 2-х ч. Ч. 2 / за наук. ред. Л.О. Хомич, О.М Ігнатович. Харків : НТУ "ХПІ", 2012.С. 207-218.
5. Занюк С. С. Психологія мотивації. К. : Ніка-Центр, 2002. 502 с.
6. Іваненко І.В. Психологія педагогічної мотивації викладачів у закладах вищої освіти. *Молодий вчений*. № 1 (125). 2024 . С.79-84.
7. Іванова Н. Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. 2016. Вип. 1. С. 21-24.
8. Керекеша О.В. Мотивація викладачів до розвитку професійної майстерності. *Теорія і методика професійної освіти*. Випуск 10. Т. 2. 2019. С. 83-89.
9. Котик І. О. Практикум із діагностики мотиваційної сфери особистості: навч.-метод. посіб. Вінниця, 2008. 171 с.
10. Курлянд З. Н. Педагогіка вищої школи. К. : Знання, 2007. 495 с.
11. Лукіяничук А.М. Мотивація професійної діяльності педагогічних працівників: методичні рекомендації : Біла Церква : БІНПО ДЗВО УМО, 2020. 46 с.
12. Лук'янова Л. Б. Особливості мотивації навчання дорослої людини. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського*. Серія: Педагогічні науки. 2013. Вип. 1.40. С. 52-55.

13. Майсеров К.І. Роль мотивації у формуванні професійної компетентності особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. С.8-16.
14. Мороз Є., Олійник М., Січка В., Юріна М. Мотивація викладацтва до педагогічної діяльності в закладах вищої освіти України за кризових умов. *Молодий вчений*, 3 (127). С.51-55.
15. Мороз О. Г. Педагогіка і психологія вищої школи. К. : НПУ, 2003. 267 с.
16. Мороз О. Г. Навчальний процес у вищій педагогічній школі : Навч. посіб. К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2021. 338 с.
17. Ніколаєв Є., Рій Г., Шемелинець І. Вища освіта в Україні: зміни через війну: аналітичний звіт. Київ : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2023. 94 с.
18. Омельченко Л.М. Внутрішня мотивація педагогічної діяльності: сутність та чинники. *Наука і освіта*. 2014. № 7. С. 128-130.
19. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи. К. : ТОВ «Філ-студія», 2006. 320 с.
20. Подшивайлов Ф.М. Мотиваційна сфера особистості: діагностично-розвивальний путівник: методичні рекомендації. Київ: Інститут обдарованої дитини, 2015. 55 с.
21. Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості. *Вісник Ужгородського національного університету*. 2015. № 127. С. 177-180.
22. Севастьянова Ж. Професійна мотивація викладача вищого навчального закладу як психологічна проблема. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. Серія «Актуальні проблеми психології». 2011. Вип. 10. С. 153-159.
23. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності: Навч. посібник. К.: Вища школа. 2004. 335 с.
24. Сич В. М. Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти: автореф. дис. ... канд.

- психол. наук: 19.00.05. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К. 2005. 20 с.
- 25.Слепкань З. І. Наукові засади педагогічного процесу у вищій школі : Навч. посіб. К.: Вища школа, 2015. 239 с.
- 26.Теорія та практика управління професійним розвитком педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах трансформаційних змін в післядипломній педагогічній освіті: колективна монографія / авт. кол.: Є. Р. Чернишова, Л. М Колосова, Н. В. Любченко, М. Е. Морозова; за наук. ред. Є. Р. Чернишової; Держ. вищ. навч. заклад «Ун-т менедж. освіти». К.: ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти» НАПН України, 2015. 296 с.
- 27.Тимофієва М., Осипенко В. Мотивація до навчання під час війни для викладачів та студентів. Буковинський державний медичний університет: 2022. 35 с.
- 28.Токар Н. Ф. Динаміка мотивації в процесі професійної підготовки. *Педагогіка і психологія*. 2017. № 4. С. 151-154.
- 29.Тягур Л.М. Мотиваційні чинники особистісного зростання викладачів. *Вісник Національного авіаційного університету*. Серія: Педагогіка. Психологія: збірник наукових праць. 2022. Вип. 2 (21). С. 82-89.
- 30.Фіцула М. М. Вступ до педагогічної професії. Тернопіль. 2015. 168 с.
- 31.Цибулько Л., Роганов М. Формування мотивації професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти як умови їх високого професіоналізму. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2023, №. 1 (103). С.100-109.
32. Deci E. L., Vallerand R. J., Pelletier L. G., Ryan R. M. Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational psychologist*. 1991. № 26 (3-4). P. 325-346.