

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет
Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки і менеджменту

Кафедра управління імені Олега Балацького

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА МЕНЕДЖМЕНТУ
Визначення навчально-мотиваційних факторів у студентів ВНЗ та аналіз
драйверів трудової активності населення

(назва теми роботи)

Студентки 4-го курсу гр. М71 спеціальності 073

«МЕНЕДЖМЕНТ»

Лісовської Дарини Віталіївни

(прізвище, ім'я, по батькові студента)

Науковий керівник:

Доцент, к.е.н., ст. викл. кафедри
управління Імені Олега Балацького
Матвеева Юлія Анатоліївна

Нормоконтроль:

(прізвище, ініціали керівника)

Анотація

У роботі розкривається актуальність теми мотивації в сфері навчальної та трудової діяльності та висвітлюється її практична цінність. Задається об'єкт та предмет наукового дослідження, визначаються мета і завдання, методологічна база дослідження, її теоретичні основи.

Описано теоретико-методичні аспекти сутності та змісту понять «навчально-мотиваційні фактори» та «драйвери трудової активності населення». Були розглянуті дані досліджень різних науковців світу на дану тематику і організацій, які виявляли науковий інтерес. У роботі проаналізовані джерела інформації і показана статистика поширення досліджень серед країн на тему драйверів і мотивації населення.

Для написання роботи було проведено дослідження навчально-мотиваційних факторів шляхом анкетування українських і іноземних студентів. На основі отриманих результатів були виявлені актуальні проблеми сучасної освітньої системи. Також нами було проаналізовано і порівняно психологічні і навчально-мотиваційні аспекти академічної діяльності українських і іноземних ВНЗ. Досліджено фактори, які впливають ефективність трудової активності населення через призму форм навчання в університетах.

У висновку сформовані приклади шляхів вдосконалення навчальної системи.

Майбутні дослідження можна зробити на основі даної роботи і з'ясувати взаємозв'язок між відповідями респондентів і їх ставленням до навчання та їх академічною успішністю. Це дозволить сформулювати уявлення про розвиток ставлення учня до навчання під дією впливу різних навчально-мотиваційних факторів.

Реферат

Структура та обсяг магістерської роботи. Обсяг роботи становить 40 сторінок, на яких розміщені 16 рисунків і 1 таблиця. При написанні диплома були використані 17 джерел. Введення розкриває актуальність досліджень в обраному напрямку, проблеми, цілі і завдання досліджень, створює об'єкт, предмет наукового дослідження визначається гіпотеза, сформульована мета і поставлені завдання, методологічна база дослідження, його теоретична, практична значущість.

Актуальність. В сучасних умовах проблема академічної міграції українських студентів загострюється. Окрім того, у зв'язку з пандемією, більшість людей почали працювати онлайн, а студенти вимушені перейти на дистанційну форму навчання. За такої форми роботи у людей може стрімко розвиватися депресія, зниження самооцінки, перегорання, демотивація, чим пояснюється актуальність пошуку нових мотиваційних факторів. Як наслідок маємо спостерігати зростання показників трудової активності населення і створення ефективних драйверів людської праці. Перелічені вище проблеми є впливовими для довгострокового економічного зростання України. Таким чином, питання навчально-мотиваційних факторів є актуальним на сьогодні.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні відносини, що виникають між трудовим населенням та роботодавцями, студентами та викладачами і практиками в процесі формування вмотивованих здобувачів ВНЗ та високопродуктивних працівників.

Предметом дослідження є навчально-мотиваційні фактори та драйвери трудової активності населення.

Мета даної кваліфікаційної роботи полягає у визначення навчально-мотиваційних факторів у студентів вищих навчальних закладів та драйверів трудової активності населення. В роботі визначено гіпотезу, що вмотивовані студенти в майбутньому є продуктивними та успішними працівниками.

Для досягнення цієї мети в роботі визначені наступні задачі:

- визначення сутності понять «навчально-мотиваційні фактори» та «драйвери трудової активності населення»;
- виявлення взаємозв'язку між драйверами трудової активності населення та навчально-мотиваційними факторами у студентів;
- дослідження та порівняльний аналіз мотиваційної системи деяких вітчизняних та іноземних вищих навчальних закладів;
- виявлення недоліків навчально-мотиваційних факторів українських студентів;
- створення та обґрунтування шляхів підвищення мотивації студентів до навчання в університеті.

Методи дослідження. Для вирішення цієї проблеми були використані наступні методи: метод анкетування та порівняльного аналізу.

2 роки поспіль за темою дипломної роботи підготовлено науково-дослідну роботу, що пройшла 1 тур за темою «Драйвери та бар'єри трудової активності населення» і була опублікована в науково-практичному журналі «Східна Європа: економіка, бізнес та управління», – 2020. – №2. – С. 325–326 та тези доповідей на тему: «Передумови дослідження навчально-мотиваційних факторів у сучасних студентів зарубіжних та вітчизняних ВНЗ», «Дослідження особливостей праці викладача у сучасних умовах».

Ключові слова: мотивація, навчально-мотиваційні фактори, мотив, драйвери, трудова активність населення, бар'єри, освіта

Зміст

Вступ.....	6
РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТЬ «НАВЧАЛЬНО-МОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ» ТА «ДРАЙВЕРИ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ»	8
1.2 Визначення сутності та змісту понять «навчально-мотиваційні фактори» та «драйвери трудової активності населення».....	10
1.3 Проблеми мотивації студентів до навчання та визначення бар'єрів трудової активності населення	14
РОЗДІЛ 2 НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ «НАВЧАЛЬНО-МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ» ТА «ДРАЙВЕРІВ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ»	15
2.1 Визначення «навчально-мотиваційних факторів» у вітчизняних студентів ВНЗ	15
2.2 Визначення «навчально-мотиваційних факторів» у студентів зарубіжних ВНЗ	21
2.3 Встановлення взаємозв'язку між навчально-мотиваційними факторами у студентів та драйверами трудової активності населення	26
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ НАВЧАЛЬНО-МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ ВІДЧИЗНЯНИХ СТУДЕНТІВ ТА ПІДХОДИ ЩОДО ПОДАЛАННЯ БАР'ЄРІВ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ	30
3.1 Порівняння та аналіз навчально-мотиваційних факторів у вітчизняних та зарубіжних студентів.....	30
3.2 Вектори вирішення проблеми демотивації студентів до навчання	32
3.3 Ефективність від запровадження навчально-мотиваційних факторів у вітчизняних студентів та вплив навчально-мотиваційних факторів на трудову активність.....	33
ВИСНОВКИ.....	37
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	38
ДОДАТОК А.....	40
ДОДАТОК Б	44

Вступ

Актуальність теми. Проблема освітньої міграції українців за кордон починає розвиватися з 2000 року, і дедалі більш загострюється. Завдяки популяризації таких програм академічного обміну, як UGRAD, Erasmus Mundus, Fulbright Program кількість бажаючих виїхати за кордон на навчання стрімко зростає. За рік за кордон мігрують з освітніми цілями близько 20 тисяч українців.

Згідно зі статистичними даними, 15-30% студентів-мігрантів залишається у країні, де навчалися. Показник такої трудової міграції зростає з кожним роком, отже, сучасна ситуація в Україні спонукає до проведення досліджень, що включають збір актуальної інформації шляхом опитування молоді[1].

В сучасних умовах проблема академічної міграції українських студентів набуває популярності. За даними науково-дослідницької роботи «Драйвери та бар'єри трудової активності населення території», динаміка кількості українських студентів, що навчаються за кордоном має стабільний зростаючий характер [2]. Першорядним завданням системи науки є підвищення рівня мотивації молоді до навчання. Як наслідок маємо спостерігати зростання показників трудової активності населення і створення ефективних драйверів людської праці. Перелічені вище проблеми є впливовими для довгострокового економічного зростання України. Таким чином, питання навчально-мотиваційних факторів є актуальним на сьогодні.

Мета даної кваліфікаційної роботи полягає у визначення навчально-мотиваційних факторів у студентів вищих навчальних закладів та драйверів трудової активності населення. В роботі визначено гіпотезу, що вмотивовані студенти в майбутньому є продуктивними та успішними працівниками.

. У роботі виконуються наступні завдання:

- формування понять «навчально-мотиваційні фактори» та «драйвери трудової активності населення»;
- виявлення взаємозв'язку між драйверами трудової активності

населення та навчально-мотиваційними факторами у студентів;

- дослідження та порівняльний аналіз мотиваційної системи деяких вітчизняних та іноземних вищих навчальних закладів;
- виявлення недоліків навчально-мотиваційних факторів українських студентів;
- створення та обґрунтування шляхів підвищення мотивації студентів до навчання в університеті.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні відносини, що виникають між трудовим населенням та роботодавцями, студентами та викладачами і практиками в процесі формування вмотивованих здобувачів ВНЗ та високопродуктивних працівників.

Предметом дослідження є навчально-мотиваційні фактори та драйвери трудової активності населення.

Результатом проведеної роботи передбачається визначення ряду актуальних недоліків академічної діяльності вищих навчальних закладів стосовно мотиваційної сфери. Практичне значення полягає у висвітленні взаємозв'язку мотивації і трудових драйверів населення та формулюванні ідей щодо збільшення їх факторного впливу.

РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТЬ «НАВЧАЛЬНО- МОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ» ТА «ДРАЙВЕРИ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ»

1.1 Теоретико-методичні аспекти визначення сутності понять «мотивація» та «драйвери». Спільне та відмінне

Поняття «мотивація» і «драйвери» є багатограними та широкими у своєму застосуванні. Елементи мотивації досліджують такі науки, як психологія, філософія, соціологія, історія тощо. Таким чином, можна стверджувати, що мотиваційні процеси супроводжують людину протягом усього її життя, і є рушійною силою будь-якої сфери її діяльності.

«Велика українська енциклопедія» розглядає поняття мотивації у розрізі різних наук. В психології мотивація - психологічний чинник, що спонукає або заохочує особу до дії [3]. Для мовознавства мотивація - семантична і формальна зумовленість значення похідного слова значеннями його складників; семантичні й формальні відношення між похідним і твірним словом. [4].

З точки зору теорії управління, мотивацією є процес спонукання, стимулювання себе чи інших з метою створення певної поведінки чи виконання конкретних дій, які в результаті призведуть до досягнення мети людини чи організації. Цей процес необхідний для підвищення ефективності життєдіяльності будь-якого підприємства.

До складу мотивації входять соціальні, біологічні, когнітивні й емоційні складові людської поведінки. Окрім того, мотивація може бути внутрішньою чи зовнішньою. Н.І. Козлов і А. Рапопорт трактують поняття мотиву так: «Мотив -

внутрішнє спонукання до дії на основі особистого інтересу. Мотив - пояснення заради чого людина робить те або інше, відповідь на питання: "Що тебе спонукало? Який твій інтерес?" [5].

Поняття драйверу широко описане на сайті вікіпедії: в комп'ютерній науці драйвером називають комп'ютерну програму, за допомогою якої операційна система має доступ до приладу апаратного забезпечення. Увага приділяється факту значущості для злагодженої роботи усієї системи. Також, драйвер – елемент втулки в задньому велосипедному колесі, який служить храповим механізмом. Даний елемент необхідний для функціонування усієї конструкції велосипеда. Драйвер – найманий водій, який переганяє автомобіль клієнта з місця на місце. В цьому випадку визначення набуває ознак руху. У спортивній діяльності драйв (drive) – удар драйвером, драйвер (driver) — ключка для найбільш далекого удару [6]

Проаналізувавши зміст даного поняття можна виділити такі конкретні ознаки драйвера, як: імпульс, механізм, керування, забезпечення діяльності системи, рушійна сила, стимул.

Поняття драйверів розглядається у роботі [7], де їх ототожнюють з механізмами управління розвитком соціально-економічних систем.

Таким чином, поняття «драйвери» і «мотивація» мають спільну ознаку: властивість спрямовувати людину до певних дій. Однак, якщо мотивація являє собою фактор, котрий спонукає особу ззовні, або сам є кінцевим результатом роботи, то драйвери керують нами зсередини і відтворюють внутрішні цінності й бажання.

1.2 Визначення сутності та змісту понять «навчально-мотиваційні фактори» та «драйвери трудової активності населення»

Для дослідження термінологічної спрямованості наукових публікацій у контексті визначення навчально-мотиваційних факторів була обрана база даних Scopus, що містить бібліографічні відомості про наукові публікації в рецензованих журналах, книгах та конференціях. Вибірку публікацій отримано без застосування фільтру щодо галузей знань у назвах статей, короткому опису та ключових словах за пошуковими словами «educational» AND «motivational factors» Загалом, вихідна вибірка склала 1,211 публікацій за 2000-2020 рр.

Актуальність питання щодо визначально-мотиваційних факторів відображена на рис. 1.



Рисунок 1.1 – Кількість публікацій за 2000-2020 рр. в БД Scopus® за фільтрами TITLE-ABS-KEY словами «educational» AND «motivational factors» (Джерело: побудовано авторами на основі даних БД Scopus®, <https://www.scopus.com/>)

За результатами аналізу даних БД Scopus® за фільтрами TITLE-ABS-KEY «educational» AND «motivational factors» можна зробити висновок про те, що кількість публікацій постійно зростає, а отже і зацікавленість у науковців

до даної тематики не зменшується. В свою чергу особливу увагу дослідники приділяють тематиці визначення навчально-мотиваційних факторів у студентів за останні 4 роки (з 2016- 2020 рр.)

Проблематиці визначення навчально-мотиваційних факторів у студентів присвячені праці таких зарубіжних авторів як Alonso-Tapia, J., Peklaj, C., Albert, D., Skinner, E.A., Cocea, M., De Vries, H., Felicia, P., Le, H., Lonka, K., Ou, S.R., Pečjak, S., Robbins, S.B., Tavafian, S.S., Wang, M.T., Yeung, A.S., de Vries, H.



Рисунок 1.2 – Автори публікацій за в БД Scopus® за фільтрами TITLE-ABS-KEY словами «educational» AND «motivational factors» (Джерело: побудовано авторами на основі даних БД Scopus®, <https://www.scopus.com/>)

Найбільшої уваги до проблематики визначення навчально-мотиваційних факторів приділяють такі країни: США, Велика Британія, Іспанія, Росія, Німеччина, Австралія, Канада, Нідерланди. У свою чергу Україна за кількістю досліджень з даної проблематики знаходиться на 35 –му місці поміж інших країн. Це говорить про необхідність концентрації більшої уваги до теми навчально-мотиваційних факторів в Україні.



Рисунок 1.3 - Країни, котрі вивчають питання навчально-мотиваційних факторів (Джерело: побудовано авторами на основі даних БД Scopus®, <https://www.scopus.com/>)

До основних організацій, що вивчають питання навчально-мотиваційних факторів відносяться: Maastricht University, University of Washington, [University of Michigan, Ann Arbor](#), UNSW Sydney, KU Leuven, Universidad de Almeria, University College London, The University of Sydney.

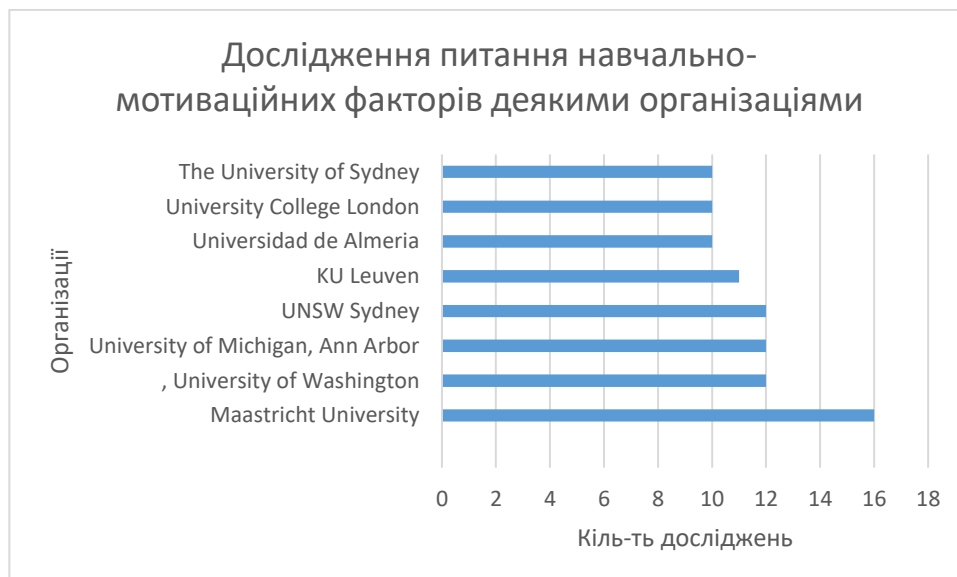


Рисунок 1.4 - Організації, що вивчають питання навчально-мотиваційних факторів (Джерело: побудовано авторами на основі даних БД Scopus®, <https://www.scopus.com/>)

Зокрема фінансовими спонсорами досліджень у галузі визначення вивчально-мотиваційних факторів є National Institutes of Health, U.S. Department of Health and Human Services, National Science Foundation, National Institute on Drug Abuse, National Cancer Institute, Eunice Kennedy Shriver National Institute of Child Health and Human Development, National Institute of Mental Health.

Згідно джерела [8] «трудова активність населення – це прагнення працездатної особи застосувати на практиці наявні знання та досвід і одержати за це винагороду». Щодо драйверів трудової активності населення: аналіз літературних джерел із проблематики ефективності зайнятості населення надав змогу виокремити такі драйвери трудової активності, як: високий освітній рівень, кваліфікація та професіоналізм, позитивний стан здоров'я населення, помірний рівень трудової мобільності, стабільність сімей, доходи, попит на робочу силу. розвиток малого підприємництва. В результаті дослідження, що проводилося агенством Adecco, 68% випускників вбачають можливість навчання і компетентного зростання в компанії одними з ключових професійних пріоритетів [9]. Таким чином, навчання відіграє важливу роль в процесі стимулювання до праці навіть після завершення освітніх закладів.

Отже, проблематика драйверів трудової активності населення і навчально-мотиваційних факторів набуває поширення і актуальності з кожним роком. Однак, в Україні показник дослідних робіт на вищезгадані тематики є досить низьким. Ми можемо припустити, що у випадку підвищення якості мотиваційної сфери в вітчизняних освітніх організаціях будемо спостерігати збільшення показників трудової діяльності випускників і, відповідно, створення сприятливих умов для покращення економіки країни.

1.3 Проблеми мотивації студентів до навчання та визначення бар'єрів трудової активності населення

Проблема мотивації набула особливого загострення в останні роки пандемії. З 2019 року офісні працівники змушені використовувати онлайн-платформи, а студенти – опанувати дистанційну форму навчання.

Психолог Кристофер Кнаппер провів дослідження і дійшов до висновку, що учні, котрі навчаються дистанційно, вірогідніше, мають проблеми з впевненістю в собі, аніж студенти традиційної форми освіти [10]. Окрім того, брак прямого контакту (спілкування) з викладачем сприяє зниженню самооцінки, яка є дуже важливою під час працевлаштування. Відсутність соціальної взаємодії негативно впливає на розуміння учнем питань соціального характеру та може призвести до погіршення навичок комунікації.

Під поняттям бар'єри розуміють фактори, котрі заважають ефективному розвитку будь-якої діяльності. Бар'єрами трудової активності можна назвати вплив факторів, які уповільнюють соціально-економічний розвиток будь-яких організацій.

На основі аналізу наукових праць досвіду провідних вітчизняних та зарубіжних вчених було виявлено, що основними бар'єрами трудової активності населення в країні є: безробіття, низький рівень заробітної плати, скорочення кількості робочих місць, на яких зайняте корінне населення, зниження середнього рівня оплати праці, міграція населення, обмежений попит на робочу силу, високий рівень захворюваності населення, негативний стан навколишнього середовища, низький рівень освіти та ін.

Отже, мотивація є актуальною проблемою сьогодення, від досліджень проблем якої залежить кількість трудових бар'єрів населення у майбутньому

РОЗДІЛ 2 НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ «НАВЧАЛЬНО-МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ» ТА «ДРАЙВЕРІВ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ»

2.1 Визначення «навчально-мотиваційних факторів» у вітчизняних студентів ВНЗ

Для дослідження питання навчально-мотиваційних факторів був обраний метод індивідуального анкетування. Як зазначено у «Великій українській енциклопедії», анкетування — вид опитування, в ході якого використовується друкована чи електронна анкета як комунікаційний засіб зв'язку між дослідником та респондентом; оперативний метод збирання первинної інформації про суб'єктивні та об'єктивні аспекти суспільного та індивідуального життя [11].

У створеному нами онлайн-опитуванні взяли участь 74 українських студента: 66% опитуваних є жінками, 34% — чоловіками. Географія опитуваних охоплює здебільшого місто Суми (80%), однак також присутні Київ і Харків. До переліку сумських навчальних закладів, студенти яких пройшли анкетування входять: Сумський державний університет, Сумський національний аграрний університет, Сумський центр професійно-технічної освіти та Сумський державний педагогічний університет. Окрім вищезазначених до вивчення питання мотивації долучилися студенти наступних закладів: Національна музична академія України ім. П. І. Чайковського, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Київський університет імені Бориса Грінченка, Київський

політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського, Національний авіаційний університет та Національний фармацевтичний університет.

Щодо курсу навчання опитаних студентів: 25 чоловік навчаються на 4 курсі бакалавратури, 21 людина – на 2му, 11 чоловік закінчують 3й курс, 5 людей – з 1го курсу, а 1 – з 5го. Невелика частина студентів навчається на магістерському рівні, а саме: 6 опитаних – з 5го курсу, 2 - з 1го і 1 – з 4го. У дослідженні нашої теми взяв участь також 1 аспірант.

Як бачимо, результати проведеного опитування базуються на відповідях здебільшого студентів сумських навчальних закладів другого і четвертого курсів, остання частина яких в перспективі покаже мотивацію або її відсутність до продовження навчання.

Перше питання «Наскільки Ви вмотивовані до навчання в університеті за 5ти бальною шкалою?» є одним з ключових у вивченні обраної нами тематики і допомагає зрозуміти наявність і критичність проблеми. За результатами опитування, найбільшу мотивацію до навчання відчують лише 18% опитаних студентів. Рівно половина людей оцінюють рівень своєї вмотивованості як вище, ніж середній, але не максимальний. 5 опитаних не мають бажання навчатися в університеті взагалі (рисунок 2.1).



Рисунок 2.1 — Рівень вмотивованості до навчання українських студентів

Наступним не менш важливим питанням є фактор мотивації: внутрішній чи зовнішній. До других можна віднести вплив думки оточуючих, ситуацію на ринку праці, тиск з боку суспільства тощо. В результаті дослідження було виявлено що 50% опитаних студентів змотивовані до навчання у вищому навчальному закладі впливом зовнішніх чинників, а не внутрішніми прагненнями, як 28% студентів. (рисунок 2.2)



Рисунок 2.2 — Фактор мотивації українських студентів

Цікавим є запитання щодо впливу оточуючих на сучасних студентів: хто може змотивувати до навчання, а хто – навпаки демотивувати. Результати опитування такі: найбільшу роль заохочення до навчання виконують батьки. Лише 2х людей вони демотивують, а 62 студента відзначили їх підтримку. Також дають поштовх до навчання практики, роботодавці. Друзі і колеги здебільшого займають нейтральні позиції впливу. Викладачі мотивують до навчання лише 39 опитаних учасників анкетування, 23 людини відзначили їх негативний вплив на потенціал до навчання, (що є найвищим показником серед усіх представлених груп людей), а 12 людей не відчують ніякого впливу.

Наступним питанням, котре було досліджено є мотив навчання в університеті. Результати зображені на рисунку 2.3. Найбільша кількість студентів мають на меті варіант «отримання диплому» (78%). Наступним за

спаданням кількості вибору є ціль «стати висококваліфікованим працівником»(54%). На третьому місці за рейтингом є варіант «хочу відчутти студентське життя: нові знайомства, можливості, дискотеки». 31% студентів бажають взяти участь у програмах академічного обміну під час навчання в університеті. Така ж кількість мають на меті отримувати стипендію.



Рисунок 2.3 — Мотив навчання українських студентів

Щодо факторів, котрі спонукають молодих людей до вибору спеціальності, то більшість керуються власною зацікавленістю у вивченні тієї сфери, котру обирають (60% студентів обрали цей варіант).

Важливо також конкретизувати вірогідні чинники демотивації людини під час навчання. 74 % опитаних зазначили, що їх демотивує незрозуміле або нецікаве викладання матеріалу викладачем. Також застарілі методики навчання, цінності та інформаційні джерела негативно впливають на бажання навчатися у 60 % студентів. 54% здобувачів освіти змінили свої інтереси щодо спеціальності впродовж навчання, а 52 % передбачають ризик незатребуваності на ринку



Рисунок 2.4 — Фактори демотивації українських студентів

Сьоме питання стосується пошуку шляхів вдосконалення системи мотивації в українських закладах. Студентам було запропоновано декілька варіантів вдосконалення освітньої системи чи умов, котрі могли б позитивно вплинути на ставлення молодих людей до навчання. За результатами опитування, сучасна молодь прагне бути впевненими у перспективі успішного працевлаштування після отримання певного рівня освіти. Інтерес до співпраці між навчальним закладом і майбутнім місцем роботи виявили 72% опитаних. 61% людей бракує практичної орієнтованості в навчанні, а 55% учнів

зазначили, що хотіли б мати можливість самостійно обирати предмети до вивчення (рисунок 2.5)



Рисунок 2.5 — Шляхи заохочення українських студентів до навчання

Також, протягом дослідження було виявлено, що 66% опитаних не займаються науковою діяльністю взагалі. Щодо студентів, котрі виконують такий вид роботи, лише половина проектує отримання знання на власне майбутнє працевлаштування (13 чоловік).

Цікавим є те, що у наступному питанні про навчально-мотиваційні фактори, які можуть позитивно вплинути на трудову активність у майбутньому, найменша кількість людей обрали варіант «Залучення студентів до наукової діяльності» (12 осіб з 74). Це говорить про незрозумілі перспективи наукової роботи для сучасних студентів. Однак, більшість опитаних є зацікавленими в участі у міжнародних стажуваннях та вважають отриманий досвід цінним для власної трудової активності (74%), 66% виявили бажання до власного вибору дисциплін, а 62% зазначили користь від використання сучасних технологій у навчанні. Більша частина студентів також обрали такі варіанти позитивного впливу: запрошення практиків на лекційні заняття, отримання різних стипендій, залучення студентів до безкоштовних вебінарів та тренінгів.

В останній рік, у зв'язку з COVID-19, більшість студентів перейшли на офлайн форму навчання. Як виявилось з нашого анкетування, 64% студентів мають позитивне ставлення до віддаленого формату навчання і визнають його більш ефективною для себе, ніж аудиторний.

У висновку до анкетування українських студентів слід зазначити, що загалом молодь позитивно налаштована на навчання в університеті, здебільшого вмотивована зовнішніми чинниками, наприклад: думкою батьків. Можна припустити, що такий вплив сформував головну ціль більшості студентів: отримання диплому про рівень освіти. Незважаючи на тиск з боку оточуючих, українські студенти обирають спеціальність виходячи з власних інтересів. Однією з актуальних проблем сучасних навчальних закладів є ефективність викладання матеріалу і, власне, його актуальність та практична орієнтованість.

2.2 Визначення «навчально-мотиваційних факторів» у студентів зарубіжних ВНЗ

Для проведення дослідження щодо навчально-мотиваційних факторів у студентів іноземних вищих навчальних закладів було враховано думку 23 студентів різних університетів світу.

До переліку університетів входять такі: The University of Toledo (Толедо, США), Polish-Japanese Academy of Information Technology (Варшава, Польща), Universitet i Bergen (Берген, Норвегія), Baku State University (Баку, Азербайджан), Istanbul Aydin University (Стамбул, Туреччина), Adnan Menderes University (Айдин, Туреччина), City University of New York (США), Wyższa Szkoła Logistyki (Познань, Польща), School of Engineering and Computer Science (Ле Кремлен-Бісетр, Франція). Також, була врахована думка студентів з інших країн, котрі навчаються на даний момент в Сумському державному університеті. Таке рішення можна обґрунтувати пошуком вразливих місць в

системі мотивації нашого університету з точки зору людей різних національностей і культур.

57% опитаних – чоловіки. Опитування охопило студентів різних рівнів навчання і, відповідно, різного віку. Так, 8 осіб – представники другого курсу бакалавратури, 7 осіб навчаються на магістратурі, а 4 – аспіранти.

За результатами опитування, 61 % іноземних студентів отримують задоволення від навчання, тому оцінюють свою вмотивованість як максимальну. На показник нижче від максимального значення – таку мотивацію мають 17 % студентів. Повістю демотивованих студентів (рисунок 2.6)

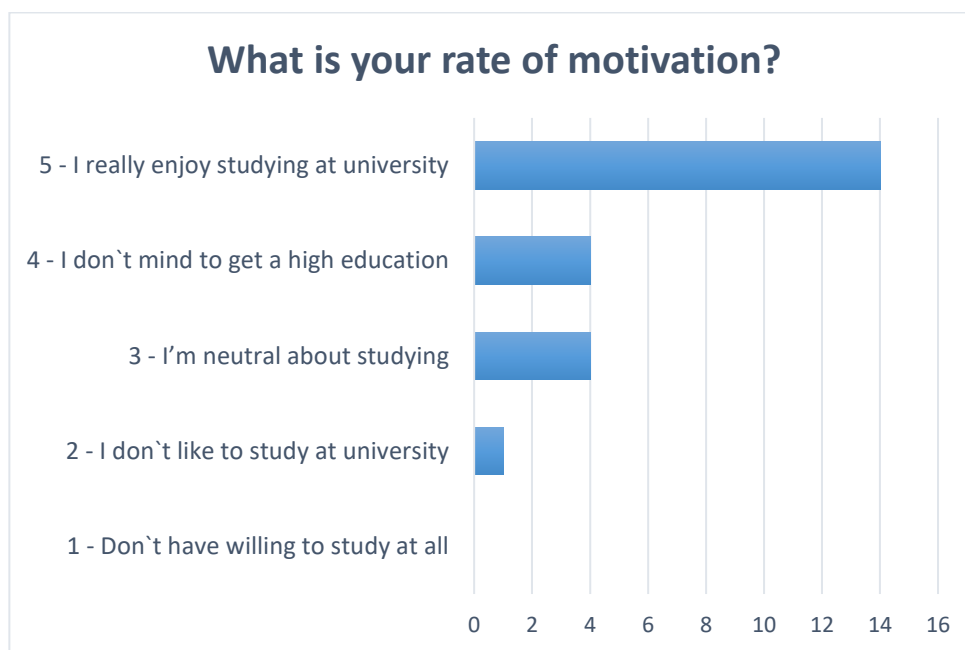


Рисунок 2.6 — Рівень вмотивованості до навчання студентів іноземних ВНЗ

Наступним питанням став вид мотивації: 61% студентів вмотивовані власним бажанням до навчання, а 30% - зовнішніми чинниками (рисунок 2.7)

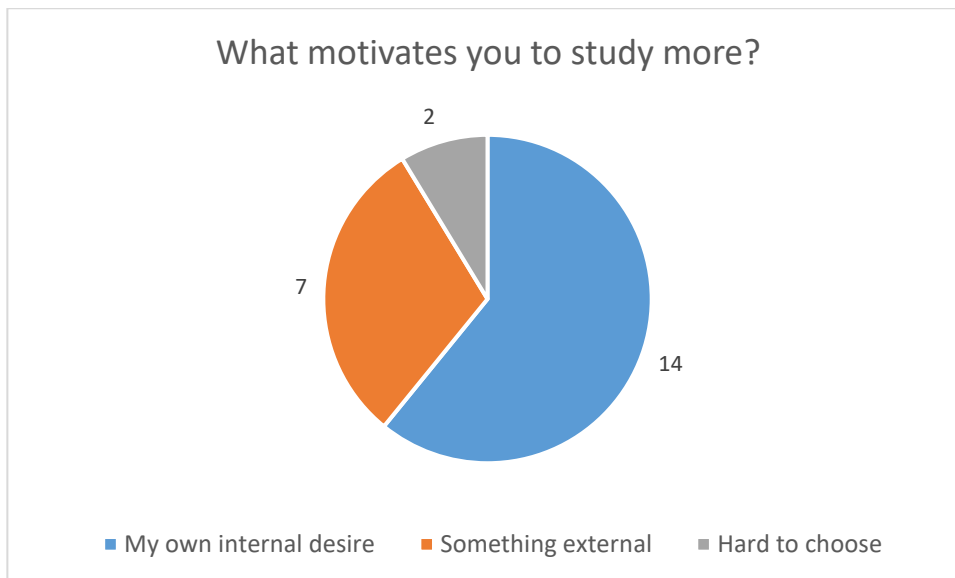


Рисунок 2.7 — Джерело мотивації для іноземних студентів

Також, ми поставили запитання щодо оточуючих, котрі можуть впливати на бажання навчатися і з'ясували, що найбільший позитивний вплив мають батьки, друзі, колеги, вчителі. Практиканти і роботодавці часто не мають жодного впливу на мотивацію. Демотивацію частіше всього спричиняють друзі.

«Я хочу стати висококваліфікованим працівником» - головна ціль 87% опитуваних . На 2му місці серед популярних причин відвідування університету стала. «отримання диплому» (47%). Жоден з опитуваних не обрав варіант невизначеної цілі (рисунок 2.8).



Рисунок 2.8 — Головна ціль навчання для іноземних студентів

Протягом дослідження було виявлено що студенти обирають спеціальність керуючись здебільшого власними інтересами.

До впливових демотивуючих факторів можна віднести наступні: нецікаве або незрозуміле викладання матеріалу викладачем (48%), психологічний тиск з боку батьків чи професорів з приводу успішності студента (44%), вивчення предметів, котрі не пов'язані напряму зі спеціальністю, котру вивчає студент (39%). Помірно-популярним чинником зменшення мотивації є ризик бездіяльності на ринку праці (30%) і застарілі методи навчання та цінності університету (30%) (рисунок 2.9).

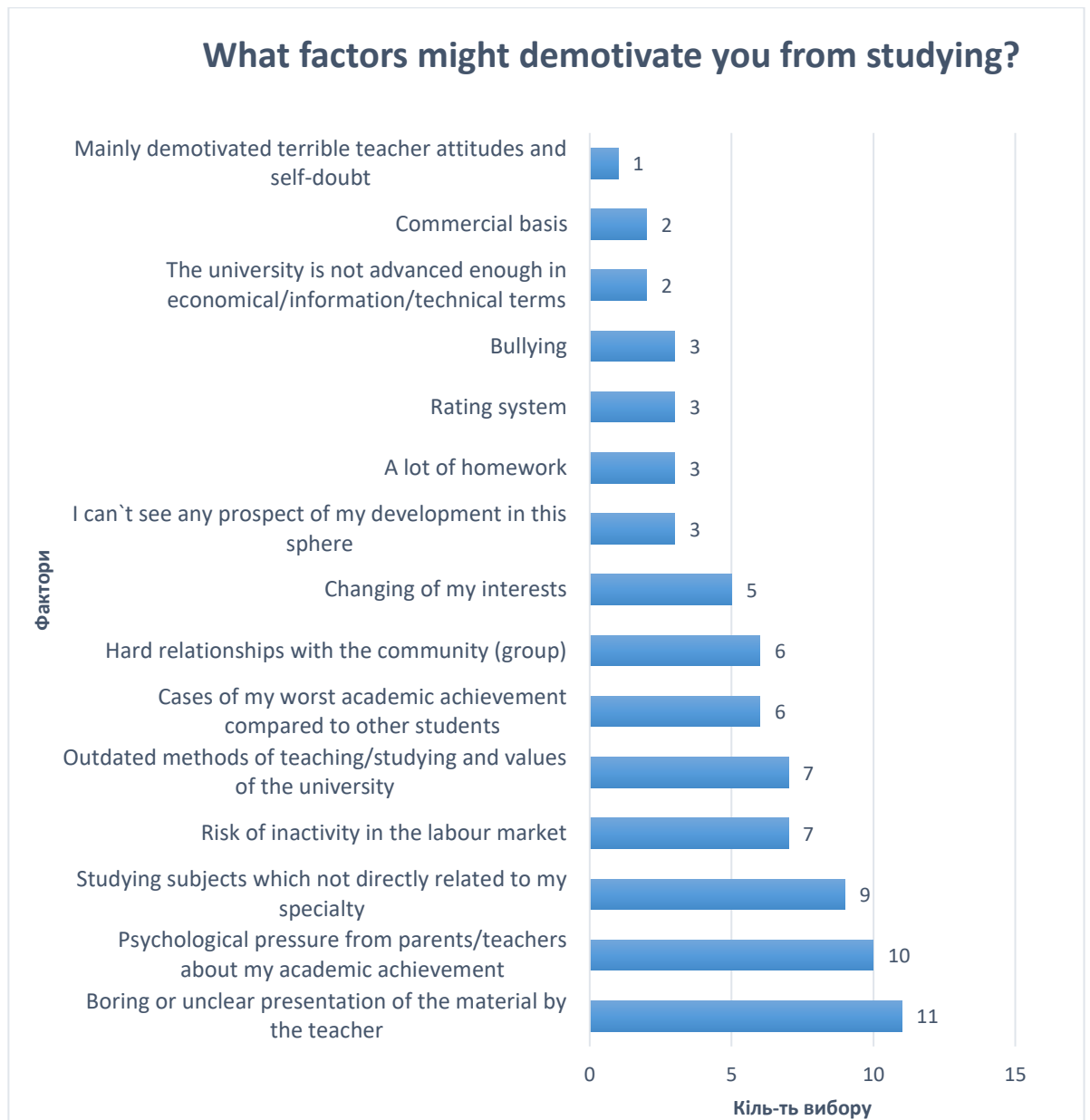


Рисунок 2.9 — Фактори демотивації іноземних студентів

На питання «Яким чином ви хочете бути вмотивовані до навчання?» 65% студентів відповіли «Актуалізацією методів навчання», 52% наголосили на практичній орієнтованості вивченого матеріалу, а 44% хотіли б мати можливість створити індивідуальний графік навчання.

Протягом дослідження відповідей іноземних студентів був виявлений високий відсоток наукової діяльності. 74% студентів, котрі пройшли анкетування створюють наукові роботи, лише 4% не проектують їх на своє майбутнє працевлаштування.

На сьогодні багато уваги студенти приділяють новим технологіям, особливо в період навчання. Саме тому 74% студентів наголосили на тому, що впровадження нових сучасних технологій в процес освіти позитивно вплине на їх трудову діяльність у майбутньому. Достатньо уваги приділяється учнями перспективним можливостям міжнародного академічного обміну та відвідуванням лекцій практиками.

80% іноземних студентів називають ефективнішою для себе офлайн форму навчання.

Підсумовуючи дане дослідження слід виділити основні моменти.

Мотивація іноземних студентів ґрунтується на їх власних інтересах, що також впливає на вибір їх спеціальності та отримання задоволення від навчання. Свою академічну і наукову діяльність студенти виконують з проєкцією на майбутню роботу, з цього випливає їх основна мета навчання: зібрати достатній багаж знань для їх ефективної реалізації після закінчення навчального закладу. Актуальним питанням є презентація матеріалу викладачами і їх психологічний тиск на учнів з приводу успішності. Батьки також відіграють роль у мотивації до навчання, але через пресинг щодо високих оцінок навпаки іноді знижують прагнення студента до навчання. Люди, котрі взяли участь у нашому анкетуванні роблять акцент на потребі переглянути методи навчання студентів та відновити технічне забезпечення в університетах.

2.3 Встановлення взаємозв'язку між навчально-мотиваційними факторами у студентів та драйверами трудової активності населення

Щоб зрозуміти взаємозв'язок між навчально-мотиваційними факторами студентів та драйверами трудової активності ми скористаємося програмою VOSviewer (версія 1.6.15). За допомогою неї сформовано 4 кластери (рисунок 2.10, 2.11, 2.12)

Вплив навчання на трудову діяльність людини можна також спостерігати через призму кейсів та експериментів.

У своєму експерименті, який відбувся 1960-х роках, Уолтер Мішел запропонував дітям зефір, але надав їм альтернативу: якщо вони зачекають деякий час, то отримають одразу два тістечка. Уся кількість дітей була поділена на дві групи: ті, хто дочекався і отримав подвійну порцію солодоців і ті, які з'їли один зефір одразу. Згодом, через кілька років, професор відслідкував різницю в розумових здібностях та досягненнях у навчанні між двома групами дітей. В результаті експерименту, він виявив, що малюки, котрі під час його експерименту проявили силу волі мали на 200 балів в SAT більше і вищий рівень IQ, аніж інша група [13]. У 2006 році Уолтер Мішел зробив заключення: у респондентів, котрі провалили в дитинстві тест рівень стресу, залежностей, емоційних і міжособистісних проблем був в середньому набагато вище, ніж у іншої групи. Можна сказати, що сильна внутрішня мотивація, котра була сформована в дитинстві в перспективі допомогла людям досягати поставлених цілей на підсвідомому рівні.

Інший експеримент доводить вплив соціальних відносин на показники трудової діяльності. В ході Хоторнського експерименту на заводі Western Electric Company's Hawthorne Works (США) була змінена форма контролю над однією групою жінок. В результаті чого, відсутність безпосереднього контролю більше вплинула на підвищення ефективності роботи людей, ніж зміна умов праці: менша кількість робочих годин, безкоштовний обід чи вища заробітна плата.

В результаті розгляду всіх описаних вище експериментів можна стверджувати, що навчально-мотиваційні фактори студентів впливають на їх поведінку і успішність роботи у майбутньому. Окрім того, підвищений контроль і психологічний тиск під час освітнього процесу може знизити активність студента або його демотивувати.

РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ НАВЧАЛЬНО-МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ ВІДЧИЗНЯНИХ СТУДЕНТІВ ТА ПІДХОДИ ЩОДО ПОДАЛАННЯ БАР'ЄРІВ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ

3.1 Порівняння та аналіз навчально-мотиваційних факторів у вітчизняних та зарубіжних студентів

За думкою літературознавця Анатолія Волкова, порівняльний підхід - один з головних наукових методів, який шляхом порівняння встановлює спільне, особливе та окреме в досліджуваних явищах, в закономірностях їх розвитку. [14]. Застосування такого підходу допоможе нам співставити і порівняти всі елементи нашого анкетування між українськими та іноземними студентами і знайти шляхи удосконалення навчально-мотиваційної системи.

Для розгляду побудуємо таблицю.

Таблиця 3.1 – Порівняння навчально-мотиваційних факторів

Елемент порівняння	Спільне	Відмінне	
		Вітчизняні студенти	Іноземні студенти
Вмотивованість до навчання		50% студентів достатньо вмотивовані	71% студентів максимально вмотивовані
Напрямок мотивації		50% учнів вмотивовані ззовні	61% учнів вмотивовані зсередини

Продовження таблиці 3.1

Елемент порівняння	Спільне	Відмінне	
		Вітчизняні студенти	Іноземні студенти
Основна ціль навчання:	Відчути студентське життя; взяти участь в академічному обміні	Отримати диплом про рівень освіти	Стати висококваліфікованим спеціалістом
Причина вибору спеціальності	Власна зацікавленість		
Демотивуючі фактори	Незрозуміле викладання Застарілі методики навчання	Ризик нереалізації себе на ринку праці; Зміна власних інтересів	Вивчення другорядних предметів; Психологічний тиск щодо успішності навчання
Чого бракує студентам	Практичної орієнтованості	Співпраці із закладами майбутнього працевлаштування; Можливості вибору предметів	Інноваційних методів навчання; можливості створення індивідуального графіка навчання
Ефективна форма навчання	Офлайн		
Фактори, які покращать трудову активність	Міжнародні стажування Запровадження нових технологій у навчання Спілкування з практиками	Створення можливості вибору дисциплін; Отримання різних стипендій	Залучення студентів до наукової діяльності

Кінець таблиці 3.1

Елемент порівняння	Спільне	Відмінне	
		Вітчизняні студенти	Іноземні студенти
Фактори, які покращать трудову активність	Надання доступу до безкоштовних вебінарів і тренінгів		
Наукова діяльність		Не розвинена	Розвинена. Студенти проєктують її на майбутню трудову діяльність

Як бачимо, у навчанні кожної групи опитаних студентів є переваги і недоліки, спільні та відмінні риси. Українським університетам слід заохотити молодих людей до наукової діяльності, обґрунтовуючи її практичну цінність і запровадити використання сучасних інноваційних технологій в процес навчання.

3.2 Вектори вирішення проблеми демотивації студентів до навчання

Зважаючи на аналіз анкетування, сучасні студенти можуть бути демотивовані з причини нерозуміння матеріалу, що презентує викладач. Ми вважаємо, доречно запровадити таку систему, яка б дозволяла відслідковувати успішність молодих людей у проходженні курсу від кожного викладача.

Однією з таких систем може стати автоматична побудова програмою «Особистий кабінет СумДУ» графіка успішності, доступ до якого може мати персонально студент і адміністрація університету. Наприкінці кожного модулю програма повинна співставити графіки балів студентів одного потоку і можна буде спостерігати тенденцію до зниження успішності у більшості учнів окремого викладача. З'ясувавши причину і вирішивши проблему можна уникнути повторної ситуації з наступними групами.

Ще одним методом забезпечення контролю викладання є встановлення камер в аудиторіях, не лише лекційних.

Для проблем практичної орієнтованості слід впровадити вирішення кейсів існуючих організацій.

Кейс (від англ. case) — це опис конкретного випадку з будь-якої сфери: економічної, соціальної, юридичної тощо. Проведене в бізнес-школі на початку 2009 р опитування серед студентів на тему «Наскільки ефективно кейсовий метод допомагає Вам в навчанні?» показує, що 63,3% студентам кейсовий метод дуже допомагає, частково - 32,7% студентам, і не дуже допомагає - 2,7% і погано допомагає - 1,3%. До особливостей використання кейсів можна віднести: практичну направленість, інтерактивний формат і розвиток конкретних навичок.

В базі даних кейсів Harvard Business School Publishing налічують більш ніж 5000 кейсів. Школа бізнесу створила власну платформу, де розмістила безкоштовні кейс

Манчестерська школа бізнесу практикує короткострокові стажування, так званий проектний метод навчання) де учні мають знайти рішення поставленої перед ними проблеми існуючої організації. Через практичну орієнтованість навчання триває довше: 18 місяці: 30% з них студент відвідує лекції, вирішення кейсів займає 25%, а участь в робочих проектах складає 45%.и.

Отже, вищеописані практичні методи можуть слугувати прикладом впровадження інноваційних практично орієнтованих методів навчання.

3.3 Ефективність від запровадження навчально-мотиваційних факторів у вітчизняних студентів та вплив навчально-мотиваційних факторів на трудову активність

Для дослідження впровадження навчально-мотиваційних факторів у вітчизняну систему освіти хочемо розглянути іноземний приклад підходу до навчального процесу.

Університети Данії в своїй освітній програмі акцентують увагу не на знання теоретичної інформації, а на вміння її застосувати на практиці. Університети співпрацюють з багатьма організаціями і студенти часто мають змогу пройти практичне навчання. Окрім того, учні створюють проекти з Lego, Ессо й іншими відомими брендами. Практика займає весь 3й семестр. Частка фінансових витрат на освітню діяльність в Данії є однією з найбільших у світі і становить 8% ВВП.

Досить цікавим є ставлення навчальних закладів до інформації, котру студенти засвоюють: молодих людей навчають шукати інформацію самостійно, проводити експерименти і аналізувати різні джерела. Також викладачами заохочуються вміння сумніватися, що виховує в людях самоповагу і розуміння себе як особистості.

В Данії лише 11% трудового населення під час пошуку роботи звертають увагу на високу заробітну плату. А з шкільних років дітям розповідають про те, що обрана ними професія у майбутньому може виявитися не цікавою для них на практиці і вважають це за норму.

Для зарахування до університету беруться до уваги не лише результати вступних тестів, а й відбір атестатів, автобіографія абітурієнтів і результати медичної комісії. Спілкування між викладачем і студентом є досить демократичним.

Таким чином, система освіти в Данії зорієнтована на розуміння матеріалу, а не його вивчення, на розвиток особливостей кожного учня.

Прикладом ефективного впровадження альтернативних методів навчання є також метод 42 school. Це приватна школа програмування, що була заснована в 2013 році в Парижі з метою заповнити існуючу у Франції потреба в підготовці IT-кадрів. Школа 42 використовує інноваційну проектну систему навчання, включаючи метод Peer-to-Peer (P2P), максимально адаптуючи студентів до роботи над реальними комерційними завданнями. Засновники стверджують, що такий метод навчання запобігає виникненню головних проблем традиційної системи освіти - коли студенти виступають пасивними

одержувачами знань. "У своїх відгуках роботодавці часто відзначають, що наші випускники самостійно шукають необхідну їм інформацію і не питають керівника, що їм робити далі", - говорить Бріттані Бір, директор каліфорнійської філії коледжу і колишня випускниця Коледжу "42" в Парижі [15]. Незвична Школа 42 і в інших аспектах: навчання в ній безкоштовна, а при відборі кандидатів не враховуються ніякі академічні критерії - тільки здібності та мотивація студентів.

Його особливість – відсутність контроль над студентами з боку викладачів. Цей метод не передбачає надання студентам навчальних посібників, адже всю необхідну інформацію можна знайти в інтернеті у вільному доступі. За словами колишнього студента Олексія Єршова, кожен день система надає відео пояснення до тем на 10-30 хвилин, однак цього часу ніколи не було достатньою. Одне з правил школи звучить так: «Якщо ти чогось не знаєш, запитай у сусіда справа, потім у сусіда зліва, а потім у Гугла» [16]. Для навчання за даною методикою необхідна внутрішня мотивація і самоконтроль: в процесі освіти студентам надаються практичні завдання, виконавши які вони отримують бали. Зазначимо, що ці роботи перевіряють інші студенти.

Комп'ютерна лабораторія, котра є основною робочою зоною відкрита 27/7, де студенти можуть вирішувати академічні завдання коли їм зручно. Період навчання стиснутий, а в перші місяці навантаження на студента дуже високе, через що людина отримує об'єм знань за короткий період часу замість того, щоб вивчати теорію кілька років. Можуть продовжити навчання лише ті студенти, у яких є мотивація отримати цінні знання, а не диплом.

В Києві існує UNIT Factory, котра використовує програму навчання Школи 42, де немає викладачів, розкладу уроків і традиційних оцінок, а навчання проходить в ігровій формі, в порівнянні з традиційною системою освіти. Наставниками студентів є їх майбутні роботодавці. Дипломний проект, який розробляється студентами обов'язково пов'язаний з їх майбутньою трудовою діяльністю. Для вступу не потрібні атестати і вступні іспити, а

навчання є безкоштовним, за умови, що після його завершення людина працюватиме в Україні протягом 3х років [17] Також, UNIT Factory надає можливість студентам запросити практиків в якості лекторів. В таких умовах учні є відповідальними за свою успішність і розвивають в собі необхідні для подальшої трудової активності якості як самоменеджмент, тайм-менеджмент, комунікативність, критичне мислення, самомотивація, наполегливість тощо. Як висновок, навчання плавно переходить в формат реальної праці в даній сфері.

Як бачимо, втілення інноваційних методів навчання має на меті зацентувати увагу на майбутньому застосуванні отриманих навичок, що не може не зумовити збільшення мотивації і, як наслідок - підвищення показників трудової активності населення

ВИСНОВКИ

Мотивація – стимул людської діяльності для досягнення певної цілі. Мотивація закладена природньо в нашій підсвідомості і переплітається з поняттям драйверів – внутрішніх стимулів. Такі фактори впливають на трудову активність людини.

У роботі були виконані наступні завдання:

- розглянуті сутність і характеристика понять мотивів, трудової активності, драйверів та визначено рівень їх актуальності на сьогодні;
- проведений аналіз інформаційних джерел, котрий виявив наявність впливу поведінки і середовища навчання на подальшу успішність;
- проаналізовано освітній процес вітчизняних університетів;
- проведено порівняльний аналіз із закордонною системою навчання;
- виявлено недоліки мотиваційної системи;
- досліджено приклади впровадження інноваційних методів навчання;
- створено підґрунтя для подальших дослідних робіт у сфері впливу освітньої мотивації на трудову діяльність.

У роботі були виконані такі методи наукових досліджень: аналітичний, анкетування, порівняльний метод тощо.

2 роки поспіль за темою дипломної роботи підготовлено науково-дослідну роботу, що пройшла 1 тур за темою «Драйвери та бар'єри трудової активності населення» і була опублікована в науково-практичному журналі «Східна Європа: економіка, бізнес та управління», – 2020. – №2. – С. 325–326 та тези доповідей на тему: «Передумови дослідження навчально-мотиваційних факторів у сучасних студентів зарубіжних та вітчизняних ВНЗ», «Дослідження особливостей праці викладача у сучасних умовах».

Впровадження запропонованих прикладів альтернативних способів освітньої діяльності матиме позитивний вплив не лише на ефективність навчальної діяльності, а й на трудову активність населення в майбутньому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. .Степуріна С.О., Дериховська В.І. Тенденції освітньої міграції та її вплив на інституційне середовище в Україні / С.О.Степуріна, В.І.Дериховська // Економіка і суспільство. – 2018. Вип.17 –с.496-505.]Азріліяна А.Н. Великий економічний словник / Под.ред. А.Н. Азріліяна. - М .: Інститут нової економіки, 1999. - 1 245 с.
2. Матвєєва Ю. Т. Драйвери та бар'єри трудової активності населення / Ю. Т. Матвєєва, Ю. А. Опанасюк, Д. В. Лісовська. // науково-практичний журнал «Східна Європа: економіка, бізнес та управління». – 2020. – №2. – С. 325–326
3. Мотивація (у психології) [Електронний ресурс] // Велика українська енциклопедія – Режим доступу до ресурсу: [https://vue.gov.ua/%D0%9C%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_\(%D1%83_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%97\)](https://vue.gov.ua/%D0%9C%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_(%D1%83_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%97))
4. Мотивація (у мовознавстві) [Електронний ресурс] // Велика українська енциклопедія – Режим доступу до ресурсу: [https://vue.gov.ua/%D0%9C%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_\(%D1%83_%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%96\)](https://vue.gov.ua/%D0%9C%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_(%D1%83_%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%96))
5. Козлов Н. І. Мотив [Електронний ресурс] / Н. І. Козлов, А. Рапопорт // Психологіс - енциклопедія практичної психології. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://psychologis.com.ua/motiv.htm>.
6. Т.В. Вознюк Сучасні ігрові види спорту: теорія та методика викладання : Навчальний посібник. – Вінниця: ФОП Корзун Д.Ю., 2017. – 248 с.
7. Кононова І. В. Концептуальні основи формування драйверів розвитку соціально-економічних систем. Національна економіка. Інтелект. – XXI.- № 6. – 2016 - С. 115-123

8. Державне регулювання зайнятості (2003) URL: <https://library.if.ua/book/108/7279.html> (дата звернення: 19.02.2020)
9. Surprising Ways To Motivate Millennial Workers [Електронний ресурс] // Forbes. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2013/03/07/7-surprising-ways-to-motivate-millennial-workers/?sh=6f3e07adc79f>
10. Knapper, С.К. (1988). Lifelong Learning and Distance Education. American Journal of Distance Education, 2(1), 63-72. Retrieved June 21, 2021 from <https://www.learntechlib.org/p/139170/>
11. Туленков М. В., Яковенко Ю. І. Анкетування // Велика українська енциклопедія. URL: <https://vue.gov.ua/Анкетування> (дата звернення: 17.06.2021)
12. Sekreter G. Mastery Goal Orientation Promoting Students' Expectancies for Success And Self-Efficacy / Gulseren Sekreter. // Journal of Education in Black Sea Region. – 2016. – №10. – С. 93–106.
13. Kling A. Stanford Marshmallow Experiment [Електронний ресурс] / Arnold Kling // The Library of Economics and Liberty – Режим доступу до ресурсу: https://www.econlib.org/archives/2007/10/stanford_marshm.html
14. Волков А. Порівняльний або Порівняльний підхід [Електронний ресурс] / Анатолій Волков // Літературне місто – Режим доступу до ресурсу: <http://litmisto.org.ua/?p=17396>
15. «Пливи або помри». Як я місяць навчався в школі програмування 42 Silicon Valley [Електронний ресурс] // Цех. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://zeh.media/praktika/obrazovaniye/518642-kak-ya>.
16. Піклз М. Університет без викладачів - як це працює? [Електронний ресурс] / Мет Піклз // BBC Business. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: https://www.bbc.com/ukrainian/vert_fut_russian/2016/11/161111_ru_vert_business_uni_without_teachers.
17. Унікальна освітня ІТ-фабрика UNIT Factory [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://kfund.ua/uk/projects/unit-factory-2/>.

ДОДАТОК А

Форма заповнення анкети для іноземних студентів:

1. Choose your rate of motivation to attend university for studying:

1. Don't have willing to study at all
2. I don't like to study at university
3. I'm neutral about studying
4. I don't mind to get a high education
5. I really enjoy studying at university

2. What motivates you to study more:

- My own internal desire
- Something external: surrounding people, labour market situation, public pressure and so on
- Hard to choose

3. Who can motivate/demotivate you to study?

- Parents
- Teachers
- Interns
- Employers
- Friends
- Colleague

4. Please, select your main goal of attending university.

- I imitate most people my age
- I want to feel the student's life: make new friends, visit discotheques, find new opportunities
- I want to do science

- I want to get a diploma
- I want to be an academic exchange student
- It's my reason not to join the army
- I want to become a highly qualified specialist
- My goal is to get a scholarship
- I haven't decided whom I want to be yet. So I just attend university

5. What encouraged you to choose your specialty

- The experience of another person
- Getting a scholarship
- High salary of workers in this field at the time of my entering the university
- Projected demand for workers in this sector
- My personal interest to study the profession

6. What factors might demotivate you from studying?

- Risk of inactivity in the labour market
- Studying subjects which not directly related to my specialty
- Changing of my interests
- I can't see any prospect of my development in this sphere
- Boring or unclear presentation of the material by the teacher
- Cases of my worst academic achievement compared to other students
- Hard relationships with the community (group)
- A lot of homework
- Psychological pressure from parents/teachers about my academic achievement
- The university is not advanced enough in economical/information/technical terms
- Outdated methods of teaching/studying and values of the university
- Rating system
- Commercial basis

- Bullying

7. What kind of motivational factors would you like to have at your university? How would you like to be motivated to study?

- Updating of teaching methods
- Focus on the practical application of acquired knowledge
- Cooperation with job-seeking institutions
- Raising the scholarship
- Possibility of individual scheduling
- An option to choose the teachers
- An option to choose the subject

8. Do you connect your science activity at the university with your future employment?

- Yes
- No (I do science work)
- No (I don't have any science work)

9. Which motivation factors in studying can improve your work activity in future?

- Attending university lectures by professionals
- Involving students in scientific activities
- Engaging students in free webinars and trainings
- An opportunity to take part in the international internships
- Getting different scholarship grants
- An opportunity to choose the disciplines
- Modern technologies in studying
- There are no such factors

10. Which form of education is more effective for you?

- Online
- Offline

11. Choose, please, your study course.

12. What is the name of your university?

13. Please, choose your sex.

- Female
- Male

ДОДАТОК Б

Форма заповнення анкети для українських студентів:

1. Наскільки Ви вмотивовані до навчання в університеті за 5ти бальною шкалою?

- 1 - Не маю бажання навчатися в університеті взагалі
- 2 - Мені не подобається навчання
- 3 - Нейтрально ставлюся до навчання
- 4 - Не проти отримати вищу освіту
- 5 - Дуже хочу навчатися в університеті

2. Що спонукає Вас до навчання у ВНЗ більше:

- Власне внутрішнє прагнення чи переконання
- Зовнішні фактори: оточуючі, ситуація на ринку праці, тиск суспільства тощо
- Важко обрати

3. Які люди можуть Вас мотивувати/демотивувати до навчання?

- Батьки
- Викладачі
- Практики
- Роботодавці
- Друзі
- Колеги

4. Оберіть, будь ласка, мотив Вашого навчання в університеті.

- Наслідую своїх одноліток
- Хочу відчувати студентське життя: нові знайомства, можливості, дискотеки
- Хочу займатися науковою діяльністю
- Отримати диплом про рівень освіти
- Мати можливість взяти участь у програмах академічного обміну

- Мати причину не йти до армії
- Стати висококваліфікованим працівником
- Отримувати стипендію
- Поки не вирішив(ла) ким хочу бути, навчаюся в університеті щоб чимось займатися

5. Що вмотивувало Вас до вибору спеціальності?

- Досвід іншої людини
- Отримання бюджетного місця
- Висока заробітня плата працівників даної сфери на момент вашого вступу
- Прогнозований попит на працівників обраної вами сфери
- Ваша зацікавленість до вивчення спеціальності

6. Які фактори могли (б) Вас демотивувати до навчання?

- Ризик незатребуваності на ринку праці
- Наявність базових предметів, котрі напряду не пов'язані з обраною вами спеціальністю
- Зміна власних інтересів (моя спеціальність мене більше не цікавить)
- Розмиті перспективи влого розвитку в сфері своєї спеціальності
- Незрозуміле/нецікаве викладення матеріалу викладачем
- Випадки моєї низької успішності, в порівнянні з іншими студентми
- Складні відносини з колективом (групою)
- Надто велике навантаження (домашніх) завдань
- Психологічний тиск з боку батьків/одногрупників/викладачів щодо відмінного навчання
- Недостатнє економічне\інформаційне\технічне забезпечення університету
- Застарілі методики навчання\ цінності та інформаційні джерела
- Система оцінювання
- Комерційна основа
- Булінг

7. *Яких навчально-мотиваційних факторів бракує у Вашому Вузі або інституті, або спеціальності, які існують в інших вузах, інших країнах? Як би Ви хотіли, щоб Вас заохочували до навчання?*

- Оптимальна кількість бюджетних місць
- Актуалізація методів навчання
- Практична орієнтованість
- Співпраця із закладами майбутнього працевлаштування студентів
- Збільшення розміру стипендії
- Можливість створення індивідуального графіку навчання за умов праці за іншою спеціальністю
- Можливість вибору викладача
- Можливість вибору предметів

8. *Чи проектуєте ви свою наукову діяльність в університеті на своє майбутнє працевлаштування?*

- Так
- Ні (Займаюся науковою діяльністю)
- Ні (Не займаюся науковою діяльністю)

9. *Які навчально-мотиваційні фактори можуть позитивно вплинути на вашу трудову активність у майбутньому?*

- Запрошення практиків на лекційні заняття
- Залучення студентів до наукової діяльності
- Залучення студентів до безкоштовних вебінарів та тренінгів
- Можливість приймати участь у міжнародних стажуваннях
- Отримання різних степендій
- Можливість вибору дисциплін
- Сучасні технології в навчанні

10. *Яка форма навчання є ефективнішою для вас?*

- Онлайн

- Офлайн

11. На якому курсі Ви навчаєтеся?

12. У якому ВНЗ Ви навчаєтеся?

13. Вкажіть, будь ласка, вашу стать.

- Чоловіча
- Жіноча