

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
«ГОРЛІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНОЗЕМНИХ МОВ»
ДЕРЖАВНОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
«ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

РЕКОМЕНДОВАНО до захисту
Протокол засідання
кафедри психології
06.05.2026 № 10

Медведкіна Юлія Сергіївна
Кваліфікаційна робота

МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ
НАВЧАЛЬНОЇ УСПІШНОСТІ УЧНІВ СЕРЕДНЬОЇ ШКОЛИ

на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 014 Середня освіта
галузь знань 01 Освіта / Педагогіка
освітньо-професійна програма Середня освіта (Історія). Психологія

Науковий керівник:
к.філос.н., доцент
Гудзенко Олена Георгіївна

Дніпро – 2026

Анотація

Бакалаврська робота присвячена дослідженню мотивації досягнення, як психологічний чинник підвищення навчальної успішності учнів середньої школи. Проаналізовано особливості формування мотивації у навчальній діяльності та визначено її вплив на результати навчання. У межах емпіричного дослідження визначено рівні мотивації досягнення в учнів середньої школи та встановлено взаємозв'язок між мотиваційними показниками й навчальною успішністю. Застосовано психодіагностичні методики, кількісний та якісний аналіз отриманих результатів. Розроблено й апробовано тренінг з розвитку мотивації досягнення, спрямований на підвищення пізнавальної активності та успішності школярів.

Abstract

The bachelor's thesis is devoted to the study of achievement motivation as a psychological factor in increasing the academic performance of secondary school students. The peculiarities of the formation of motivation in educational activities are analyzed and its impact on learning outcomes is determined. Within the framework of the empirical study, the levels of achievement motivation in secondary school students are determined and the relationship between motivational indicators and academic performance is established. Psychodiagnostic methods are applied, quantitative and qualitative analysis of the results obtained is performed. Training on the development of achievement motivation, aimed at increasing cognitive activity and academic performance of schoolchildren, has been developed and tested.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ЧИННИКА НАВЧАЛЬНОЇ УСПІШНОСТІ УЧНІВ СЕРЕДНЬОЇ ШКОЛИ	
1.1.Поняття мотивації та мотивації досягнення у психологічній науці.....	10
1.2. Особливості навчальної успішності учнів середньої школи.....	15
1.3.Взаємозв'язок мотивації досягнення та навчальної успішності учнів.....	18
Висновки до розділу 1.....	22
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ТА НАВЧАЛЬНОЇ УСПІШНОСТІ УЧНІВ СЕРЕДНЬОЇ ШКОЛИ.....	
2.1. Підбір психологічного інструментарію.....	24
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження	25
Висновки до розділу 2.....	29
РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УЧНІВ СЕРЕДНЬОЇ ШКОЛИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЇХ НАВЧАЛЬНОЇ УСПІШНОСТІ	
3.1. Теоретико-методичні засади розробки корекційної програми розвитку мотивації досягнення учнів середньої школи.....	30
3.2. Структура та зміст корекційної програми розвитку мотивації досягнення учнів середньої школи.....	33
Висновки до розділу 3.....	37
ВИСНОВКИ.....	39
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	42
ДОДАТКИ.....	48
Додаток А.....	48
Додаток Б.....	50
Додаток В.....	52

ВСТУП

Актуальність. У сучасних умовах реформування освіти та зростання вимог до якості навчальних результатів особливої значущості набуває проблема підвищення навчальної успішності учнів середньої школи. Одним із ключових психологічних чинників, що безпосередньо впливає на ефективність навчальної діяльності, є мотивація досягнення. Саме вона визначає прагнення учнів долати труднощі, ставити навчальні цілі, проявляти наполегливість та відповідальність за результати.

У підлітковому віці, коли відбувається активне формування особистісних установок, цінностей і навчальних стратегій, мотивація досягнення або зміцнюється, або, навпаки, знижується під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. У шкільній практиці нерідко спостерігається зниження інтересу до навчання, відсутність внутрішніх стимулів до саморозвитку, що негативно позначається на академічній успішності.

У зв'язку з цим дослідження мотивації досягнення, механізмів її формування та шляхів педагогічного впливу є важливим для підвищення результативності навчального процесу. Розуміння того, як саме мотивація досягнення сприяє успішності, дозволяє педагогам обирати ефективні методи навчання, створювати мотиваційне освітнє середовище та підтримувати внутрішню активність учнів.

Отже, актуальність теми зумовлена необхідністю пошуку психологічно обґрунтованих шляхів підвищення навчальної успішності, підвищенням вимог до самостійності та відповідальності школярів, а також потребою в удосконаленні педагогічних підходів, що враховують мотиваційні особливості підлітків.

Вивченням означеної тематики займалися такі учені як: І. Абрамова, А. Аврамець, Н. Стрілецька, Н. Агаркова, Т. Трухова, І. Арістова, І. Махович, І. Астахова, І. Байда, В. Міронов, Н. Мятенко, Т. Бондар, А. Краснонос, О. Борисюк, А. Клюка, О. Валецька, М. Ведерніков, Л. Волянська-Савчук, М.

Зелена, С. Занюк, А. Герасименко, І. Граматик, О. Дрозд, Л. Заставнюк, І. Ігнат'єва, Д. Лебідь, Н. Калинюк, О. Лемешко, А. Саміло [1-3, 5-16, 18, 19, 22].

Об'єкт дослідження: процес формування навчальної успішності учнів середньої школи.

Предмет дослідження: мотивація досягнення як психологічний чинник підвищення результативності навчання підлітків.

Мета дослідження теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив мотивації досягнення на рівень навчальної успішності учнів середньої школи, а також визначити психологічні умови її розвитку для підвищення результативності навчання.

Відповідно до визначеної мети поставлені такі завдання:

1) вивчити теоретичні підходи до розробки проблеми мотивації досягнення та її впливу на рівень навчальної успішності учнів середньої школи у психологічній науці;

2) дослідити психологічні особливості та закономірності формування мотиваційної сфери й результативності навчання підлітків;

3) визначити чинники, що зумовлюють взаємозв'язок між рівнем мотивації досягнення та показниками навчальної успішності учнів середніх класів;

4) розробити тренінгову програму формування мотивації досягнення, спрямовану на психологічну підтримку учнів та підвищення їхньої успішності в освітньому процесі.

Гіпотеза дослідження ґрунтується на припущенні про те, що існує прямий значущий зв'язок між рівнем мотивації досягнення та показниками навчальної успішності учнів середньої школи; зокрема, високий рівень мотивації до успіху сприяє підвищенню результативності навчання, тоді як домінування мотивації уникнення невдач гальмує академічний прогрес підлітків.

Методи дослідження:

1. До теоретичних методів належать: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація, інтерпретація, класифікація.

2. До емпіричного психодіагностичного інструментарію належать:

а) тест-опитувальник мотивації досягнення А. Меграбяна;

б) оцінка шкільної мотивації Н. Лусканової;

в) методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса.

Теоретичне значення дослідження полягає в уточненні поняття мотивації, визначенні факторів, що впливають на рівень мотивації учнів.

Практичне значення дослідження роботи полягає у розробці тренінгу з підвищення рівня мотивації та проведення емпіричного дослідження взаємозв'язку мотивації досягнення та навчальної успішності учнів середньої школи. Результати нашого дослідження можуть бути використані практичними психологами, соціальними робітниками та педагогами для підвищення рівня мотивації учнів середньої ланки загальноосвітньої школи.

База дослідження: дослідження було проведено на базі Дніпровської гімназії № 16 Дніпровської міської ради. У дослідженні взяли участь 14 учнів та 22 учениць, віком від 13-14 років. Середній вік респондентів 13, 6 років.

Апробація результатів: Основні положення дослідження були представлені у вигляді доповіді на тему: «Мотивація досягнення під час навчання учнів середньої школи» на XXIII Міжрегіональній науково-практичній конференції молодих учених і аспірантів «Дослідження молодих науковців у галузі гуманітарних наук» (14 травня 2026 р., Горлівський інститут іноземних мов Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет» (м.Дніпро)).

Структура бакалаврської роботи: вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел із 51 найменувань, 3 додатків. Обсяг викладення основного змісту роботи – 41 сторінок, загальний обсяг роботи – 53 сторінки.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ЧИННИКА НАВЧАЛЬНОЇ УСПІШНОСТІ УЧНІВ СЕРЕДНЬОЇ ШКОЛИ

1.1. Поняття мотивації та мотивації досягнення у психологічній науці

Мотивація є тим рушієм, що змушує людину рухатися до своєї цілі незалежно від віку, статі чи інших показників. Без мотиву та потреби у певних діях вчиняти їх немає сенсу, тому досить велика кількість спеціалістів різних професій сфери «людина-людина», досліджують поняття «мотивації». Зокрема В. Сайко дійшов висновку, що «мотивація – це комплекс внутрішніх та зовнішніх чинників котрі спонукають працівника до ефективної праці задля задоволення особистих цілей, а також задоволення цілей організації» [38, с. 275].

Інші науковці у своїх дослідженнях зазначають, що мотивація це комплекс чинників, що мають психологічний характер та детермінують поведінку людини, зокрема її потреби, цілі, бажання та інше. З одного боку вони вважають це станом особистості, а з іншого вказують на те, що це процес під час якого формується сам мотив.

До структури мотивації належать результативні та процесуальні компоненти. На основі цього учені виділяють два основні типи мотивації: інтринсивна та екстринсивна, тобто внутрішня та зовнішня. Тобто у першому випадку йдеться про внутрішній стан особистості, її цінності, внутрішні потреби та інтереси. У другому випадку йдеться про зовнішні стимули, такі як винагорода, покарання, заохочення та інші, які провокують людину вчинити ту чи іншу дію. У першому випадку людина діє незалежно від потреб інших людей, а у другому на користь іншим, за допомогою стимулів із ззовні [1, с. 45].

С. Занюк зазначав, що внутрішня мотивація – це перелік чинників, що змушують дорослу людину діяти та чинити так чи інакше, щоб задовольнити

свою певну потребу [15, с. 175]. У той же час він вказав на існування наступних компонентів мотивації: стимули, потреби та ситуаційні фактори (Рис.1).

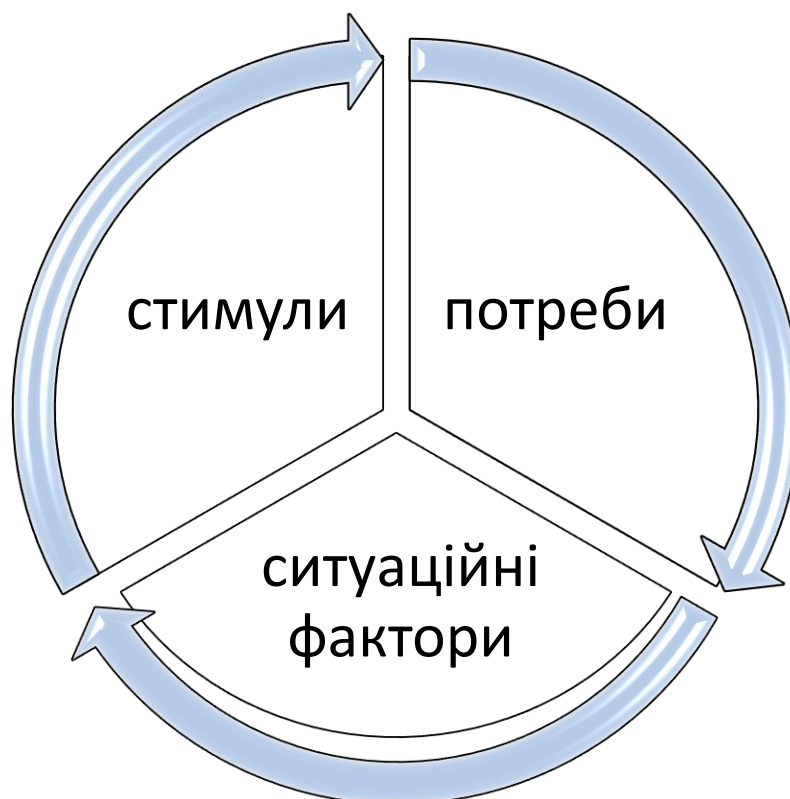


Рис. 1. Компоненти мотивації

Саме це, на його думку, й визначало, як діятиме людина, та чи вона вчинятиме щось, щоб досягти певної мети, та наскільки вперто до неї йтиме. Тобто, наскільки її мотивація буде високою.

В. Осьюдло акцентував увагу на тому, що мотивація це система мотивів, які й керують активністю, початком, напрямом поведінки та вчинків людей [34, с. 256].

Д. Берлайном було розроблено так звану фізіологічну потребу. Тобто автор зазначає, що мотивація виникає через порушення певних структур у організмі людини [15, с. 170]. Е. Кірхлер та К. Родлер розглядали це як готовність людини працювати задля досягнення цілей певної організації, при цьому якщо ці цілі корелюються з цілями та закривають потреби індивіда [22].

Т. Малон і М. Лепер описують це явище як активність, що стимулюється внутрішніми чинниками, в той час як зовнішні чинники є лише підтримуючими елементами. Тобто, людина виконує певний обсяг роботи, тому що їй потрібні кошти на закриття певних базових потреб, а ці базові потреби такі як їжа, вода, житло та потреба у них й породжують та стимулюють внутрішню мотивацію. При цьому під час виконання роботи зовнішня мотивація є лише підтримкою для внутрішньої [15, с. 172]. Наприклад, зменшення рівня оплати за зірвані терміни означає, що працівник не здатен буде наскільки якісно задовольнити потреби як за більшу фінансову винагороду.

Стосовно поняття мотивації існують змістовні та процесуальні теорії. До змістовних вчені відносять фіксацію на внутрішніх мотивах особистості у той час як фіксуються на когнітивних процесах, що пов'язані з мотивацією.

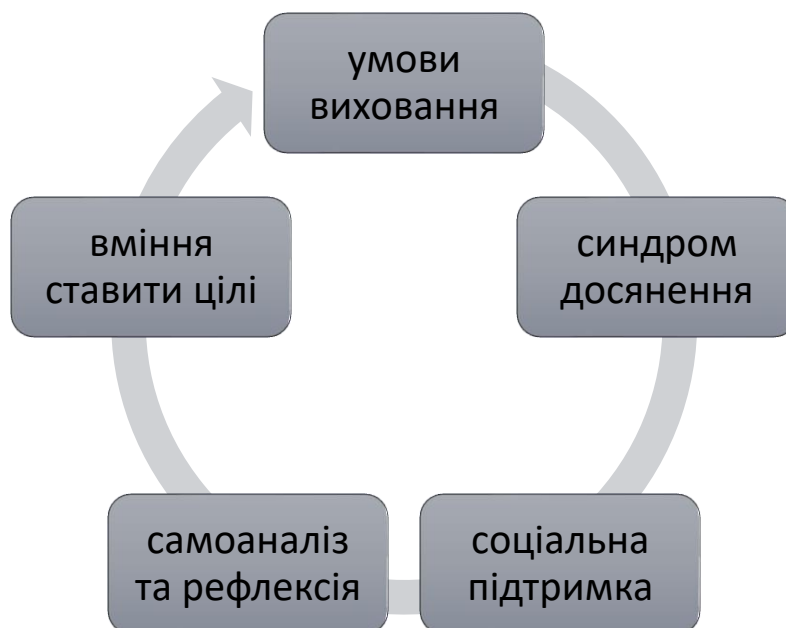
Д. Аткинсона, Д. Макклелланда, Х. Хекхаузен у своїх дослідженнях вказують на два види мотивації: мотивація на досягнення успіху у певному виді діяльності та мотивація на уникнення невдачі. При цьому люди, які прагнуть успіху пояснюють, що досягли його завдяки власним зусиллям таким як старанність, наполегливість, кмітливість та інше. У той час як люди, які прагнуть уникнути невдачі, пояснюють свій успіх зовнішніми чинниками, такими як допомога від інших людей, вдалий збіг обставин. Такі особистості недооцінюють свій потенціал, а невдача дуже часто сприяє зниженню їх самооцінки. Люди ж які обирають опиратися на власні сили та є внутрішньо мотивованими більш об'єктивно оцінюють власний потенціал. Вони частіше обирають професії, які відповідають їх здібностям, умінням, навичкам та цілям, яких вони хочуть досягти у довготривалій перспективі [15, с. 170].

При цьому те чи людина буде орієнтуватися на успіх чи намагатиметься уникнути невдачі залежить від її попереднього досвіду та впевненості у наявності у неї відповідних задатків та здібностей. Умотивовані на удачу особистості, як правило, беруться з виконання завдань середньої та більш високої тяжкості, а їх мотивація тільки підсилюється опісля невдачі. У той час

як люди, які уникають невдач, намагаються усіляко уникнути критики, сумніваються стосовно результату, переживають негативні емоції та не отримують задоволення від роботи, якщо є висока ймовірність зазнати невдачі.

Д. Макклелланд вказував на те, що рівень мотивації залежить від рівня соціалізації людини, а саме:

- від умов виховання та того, яку мотивацію формували у дитини батьки;
 - наявність синдрому досягнення, тобто людина більше любить досягати ніж боїться невдачі;
 - соціальна підтримка;
 - здатність до самоаналізу та рефлексії;
 - прагнення та вміння ставити перед собою реальні, хоча й амбітні цілі
- [15, с. 171].



При цьому важливими є самооцінка та рівень домагань особистості. Зокрема у професійній діяльності мотивація формується завдяки як зовнішнім так і внутрішнім чинникам. До внутрішніх відносять: систему цінностей, емоційний стан та потреби, життестійкість, рівень задоволення життям, рівень

інтелекту та моральні цінності особистості. До зовнішніх же відносять умови праці, сам процес роботи, колектив у якому доводиться працювати [41, с. 62].

Якщо праця внутрішньо мотивована, то людина відчуває задоволення від роботи, від процесу діяльності та прагне побачити результати, який вийде по закінченню праця, вона шукає нові способи виконати задачі та зацікавлена у тому, щоб усе вийшло. У той же час зовнішня мотивація може бути у винагороді, оплаті чи інших стимулах як позитивних, на які ми уже вказали так і негативних. До негативних можна віднести покарання, штраф та інші.

Якщо задоволені базові психологічні потреби у автономності, компетентності та створені значимих стосунків, то мотивація стає внутрішньою. В той же час, якщо цього немає, то мотивація до діяльності перетворюється на зовнішню. Тобто, якщо колектив, ідея, ціль важливі для працівника, то він працюватиме опираючись на внутрішню мотивацію, у той же час, якщо значимі стосунки відсутні, колектив та умови праці не дуже гарні, то людину змусити працювати зможе або юридичний контракт, що має в собі пункти з негативними наслідками або ж достатньо вагома нагорода, зокрема фінансова [28, с. 40].

Отже, показники сформованості мотивації є наступні:

- зміна ступеня її цілісності від меншого до більшого;
- діалектичний характер формування мотивації полягає у постійних змінах умов та взаємозв'язків між чинниками;
- поза межами діяльності суб'єктів та предметів діяльності сформувати мотивацію неможливо;
- мотивація успіху на кожному з рівнів є частиною розвитку загальної мотивації особистості та має на меті розвиток навичок досягати бажаної, поставленої цілі;
- розвиток мотивації на досягнення успіху супроводжується емоційною складовою.

Отже, мотивація – це внутрішній процес, що підкріплюється зовнішніми обставинами як негативними так і позитивними та формує потребу, яку слід

задовільнити. При цьому, на шляху до задоволення потреби виникають як зовнішні перепони, наприклад, нестача або відсутність підтримки з боку оточення так і внутрішні, наприклад, внутрішньоособистісний конфлікт, тому бажання у задоволенні потреби або ж винагорода повинні бути настільки ж сильними або ж на рівень вищі ніж перепона. При цьому важливішою є внутрішня мотивація, адже саме на когнітивному та фізіологічному рівні виникає потреба, яку слід задовільнити, а отже й мотивація [31].

1.2. Особливості навчальної успішності учнів середньої школи

Підлітковий вік є конфліктним та суперечливим етапом становлення та розвитку особистості. Попри свою складність він є фундаментальним у становленні та розвитку особистості. Тому підлітку важливо, особливо у часи війни, коли існують проблеми з отриманням та доступом до знань не тільки розуміти навіщо вони потрібні, а також і бути зацікавленим та вмотивованим їх отримати. Під час навчання у нинішніх умовах важливою є вивчення мотивації [7, с. 18].

Підлітки у цьому віковому періоді є допитливими, прагнуть розвивати свої здібності у тому числі й інтелектуальні, прагнуть до самовдосконалення, індивідуального розвитку. Це можна реалізувати тільки шляхом навчання, тому, власне, воно стає особливо вагомим та значимим.

У пубертатному періоді навчання стає більш самостійним. Особистість не тільки здатна шукати самостійно інформацію, а й формувати мету навчання, тобто мати власну відповідь на запитання: «навіщо мені навчатися?». Це дозволяє розвиватися та формуватися як особистість.

Основою успіху підлітку є навчання, проте у комплексі із умінням на практиці застосувати отримані знання та наявність цих самих знань. При цьому слід враховувати при оцінці педагогом не лише знання, а й особистісні особливості, соціальну адаптованість та загалом рівень інтелектуального розвитку дитини, тобто здатність засвоювати знання та на їх основі генерувати нові, тобто використовувати творчий підхід [2, с. 372].

Т. Щербан, В. Гоблик дослідили це явище емпіричним шляхом [51, с.102]. Проведено було дослідження на базі загальноосвітньої школи у якому взяли участь 55 респондентів, які навчаються у 7 та 9 класах. Для діагностики мотиваційної сфери підлітків використовували наступні методики:

1. Мотивація успіху та уникнення невдачі (А.О. Реана);
2. Оцінка рівня домагань-структура мотивації (В.К. Гербачевський).

Після проведення та аналізу результатів учені порівняли результати респондентів із оцінками їх педагогів та вважають, що важливою у мотивації є прагнення до успіху.

Щодо результатів за методикою А. Реана, то у 7 класі 56% прагнуть досягти успіху, у 28% мотив не визначений, а у 16 % мотивом є уникнення невдачі. У 9-му класі зниженим є мотивація до успіху 43,4% від загальної вибірки респондентів та збільшення кількості здобувачів, які прагнуть уникнути невдачі, тобто 30% від усіх досліджуваних, решта 26,6% мають не визначену мотивацію.

Отже, як зазначають дослідники за два роки стало більше учнів, які мають негативну мотивацію (навчання задля уникнення невдачі), а позивна мотивація знизилася, що може негативно вплинути на те, як здобувачі середньої освіти реалізуються під час подальшого шкільного навчання, здобування професійної кваліфікації та навіть професійної діяльності.

При цьому негативну тенденцію підтверджує й друга методика, адже у 7-му класі, відповідно до результатів оцінки рівня домагань-структура мотивації В. К. Гербачевський, очевидно, що чітке домінування компоненту «прогнози оцінок діяльності суб'єкта» ($X_{сер} = 13,90$) та низькі показники невираженості інших компонентів, а ядром мотиваційної структури особистості є пізнавальний мотив.

У цей же час у 9 класі домінує мотив «вольове зусилля» ($X_{сер} = 15,46$), а пізнавальний мотив є недостатньо вираженим. Успішними у навчанні семикласникам допомагає бути домінування мотиву «оцінка свого потенціалу» у компоненті «досягнення достатньо важких цілей» ($X_{сер} =$

16,00). Проте у цих же респондентів показники мотиву «значущість результатів» є низькими (зокрема, середній показник складає 9,8). При цьому «очікуваний рівень результатів» у компоненті «прогнози діяльності суб'єкта» є високим та складає 15,6.

У висновку, як зазначають учені семикласники демонструють чітке домінування мотиву «прогнози оцінок діяльності суб'єкта» у «прогнози оцінок діяльності суб'єкта», у «ядрі мотиваційної структури» домінує пізнавальний мотив, а у «значущості результатів» молодші респонденти демонструють низькі результати «оцінці свого потенціалу». Також у 28% всіх семикласників мотив не виражений, тобто він не сформований.

У дев'ятикласників мотив «уникнення невдачі» виражений у 30%, що є досить високим показником, при цьому на 13% порівняно із семикласниками нижчий мотив по досягненню успіху та домінує мотив «вольові зусилля», що вказує на розуміння старшими здобувачами середньої освіти важливості у навчанні прикладання зусиль. Попри це негативним показником є те, що у учнів 9-го класу несформований пізнавальний мотив до навчання.

Отже, все вище описане вказує на потребу у стимулюванні пізнавальної мотивації протягом усього періоду навчання у школі, щоб з часом не було падіння, яке показало дослідження науковців.

Мотивація, як нами було уже зазначено, є основою особистості та займає у її структурі провідне місце. Саме вона використовується для пояснення рушійних сил та спрямованості діяльності. Водночас варто зауважити, що на сучасному етапі досліджень у психологічній науці все ще відсутній єдиний підхід до визначення структури мотиваційної сфери особистості. Зокрема, у дослідженні А. Манько (Горецької) та С. Максимець використані дві методики:

1. Методика вивчення мотивації навчання Т. Ільїної;
2. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху та методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса [27, с. 2].

При цьому у дослідженні взяли участь учні 8 та 9 класів у кількості 53 осіб серед яких 29 дівчат та 24 хлопці.

Відповідно до першої методики за Т. Ільїною дослідники визначили, що вибір професії є раціональним та задоволеність нею високою. Серед респондентів у 62,5% переважає мотив оволодіти професією, серед тенденцій у 56,75% переважає набуття знань, а у 42% отримання атестату.

Щодо результатів мотивів навчальної діяльності, то вони для загальної вибірки є однаковою. Мотиви стати високо кваліфікаційними працівниками переважають та визначені 77,78% респондентів від загальної кількості, щоб забезпечити успішну професійну діяльність у майбутньому у 74,07%, щоб отримати атестат це було значущим мотивом у 64,81% із усіх респондентів. Це вказує на важливість для учнів здобуття професії та їх професійне становлення та самореалізацію. Окрім того до основних мотивів відносяться набуття міцних знань у 51,85% та 42,59% це отримання похвали.

За методикою Т. Елерса виявлено, що у респондентів проявляється середній рівень мотивації до досягнення успіху та високий рівень до уникнення невдач. Відповідно у дівчат виявився вищий рівень досягнення успіху ніж у юнаків, а щодо мотивації уникнення невдачі, то у цьому випадку різниця не є суттєвою між учасниками різних статей [25, с. 162].

Отже, відповідно до проаналізованих нами джерел ми дійшли висновку, що мотивація до навчання в учнів 7 та 9 класів є високою, адже навчання є рушійною силою для розвитку та становлення особистості у цей віковий період. При цьому в учнів 7 класів переважає пізнавальна мотивація, в учнів 8 та 9 класів мотивація досягнення успіху та уникнути невдачі. При цьому на досягнення успіху більш націлені дівчата, а не хлопці. Окремо зазначимо, що учні 9 класів виявили вольову мотивацію, що вказує на те, що діти у цьому віці розуміють важливість докладання зусиль для отримання кращого результату. При цьому учні націлені на вибір професії та професійне становлення та успішну самореалізацію, хоча не всі здобувачі освіти ще й визначилися зі своєю навчальною мотивацією.

1.3. Взаємозв'язок мотивації досягнення та навчальної успішності учнів

У педагогічній практиці існує досить багато способів підвищити мотивацію учнів до навчальної діяльності. Одним із таких способів є гейміфікація. Гейміфікація – це використання ігор або прийомів із ігор під час навчального процесу [5, с. 45].

Доведено, що впровадження елементів гейміфікації у навчальний процес загальноосвітніх закладів України сприяє зростанню навчальної зацікавленості учнів і позитивно відображається на рівні їхніх освітніх досягнень. Застосування ігрових механік, зокрема системи заохочувальних балів, етапів прогресу, цифрових відзнак та сюжетно-орієнтованих завдань, активізує пізнавальну діяльність і формує стійку поведінкову залученість здобувачів освіти. Вагомою перевагою такого підходу є індивідуалізація освітнього процесу, що дозволяє адаптувати навчальні завдання відповідно до особистісних освітніх потреб учнів, стимулюючи розвиток умінь самостійного опанування знань та формування критичного мислення [26, с. 12].

Водночас виявлено низку чинників, що стримують ефективне використання гейміфікованих технологій у шкільній освіті. Серед основних перешкод визначено нерівний доступ до цифрових ресурсів, недостатній рівень технічного забезпечення навчальних закладів, обмежену цифрову грамотність педагогічних працівників, а також фрагментарне включення гейміфікованих освітніх інструментів до навчальних програм. Сукупність зазначених проблем знижує потенціал гейміфікації та обмежує її вплив на підвищення якості освітнього процесу [5, с. 47].

У зв'язку з цим доцільно спрямувати зусилля на оновлення матеріально-технічної бази закладів загальної середньої освіти, упровадження комплексних програм професійного розвитку педагогів у сфері цифрових технологій, а також на розроблення інтерактивних освітніх платформ, адаптованих до умов та потреб української освітньої системи. Важливим кроком є також створення

ефективних інструментів моніторингу й оцінювання результативності гейміфікованого навчання з метою його подальшого вдосконалення [24, с. 134].

Мотивацією для навчання також можуть стати використання проектного навчання, а також STEM-освіти. Зокрема, завданням STEM-освіти є навчання та розвиток сучасної людини, яка у майбутньому матиме як гарно розвинені загальні навички так і спеціальні знання. STEAM (похідна від STEM) розшифровується як, S – science, T – technology, E – engineering, A – arts, M – mathematics. Тобто йдеться про те, що сучасна особистість повинна розумітися у науці, технологіях, інженерії, мистецтві, математиці. При цьому всьому важливо, щоб вона мала змогу застосувати вивчене у стінах школи у реальному житті, інтегрувавши це у досвід та практичні навички [4, с. 10].

При цьому до основних принципів впровадження цієї технології належить:

- використання особистісного підходу;
- послідовність;
- розвиток патріотизму та громадянської свідомості;
- дослідницька та проектна діяльність;
- мотивація учнів різних вікових категорій до навчання та застосування отриманих знань на практиці;
- цілісне та якісне викладання математики.

У процесі реалізації учені виділяють наступні етапи STEAM – підходу:

I. Початкова школа – надання дітям початкової школи тих знань, умінь та навичок, які їм будуть потрібні, при цьому ці знання надаються з урахуванням їх вікових особливостей.

II. Середня школа – формування умінь та практичних навичок, тобто навчання використовувати набуті теоретичні знання.

III. Старша школа спрямована на те, щоб молода людина була здатна обрати ті дисципліни, що сприятимуть отриманню нею професії, яка допоможе реалізувати увесь потенціал творчості, що наявний у людини.

До основних компонентів STEAM-освіти належать:

- розробка та впровадження дисциплін та курсів за вибором;
- міждисциплінарне навчання;
- робота в команді та групі;
- розробка та реалізація різноманітних проєктів;
- розвиток творчості, розгляд кейсів, наявність інтегрованих уроків, організація наукових виставок, хакатонів, квестів, екскурсій, тематичних днів та багато чого іншого. Загалом це намагання зробити усе можливе, щоб учні мали можливість розвиватися різнобічно та використовувати весь свій потенціал [4, с. 12].

До основних завдань цієї освітньої технології належить розвиток навичок, що необхідні для людини, яка живе у XXI ст. Розвиток критичного мислення, здатності вирішувати динамічні практичні проблеми, розвиток креативності, організаційних, лідерських, командних умінь, емоційного інтелекту. Розвивати уміння до швидкої оцінки ситуації та генерації ефективних ідей, формування нових та уславлення наявних цінностей, умінь міждисциплінарної співпраці, навчання протягом життя, розвиток соціальних навичок та вмінь адаптуватися до змінного середовища суспільного життя.

Отже, для того, щоб мотивувати особистість нинішня школа намагається зробити усе можливе, а саме: застосувати особистісний підхід використати інтереси кожної окремої дитини для побудови її індивідуальної траєкторії розвитку, застосовують геймерські методи у навчанні, інтегровані уроки, розробка та реалізація проєктів та інші [4, с. 10].

Висновки до розділу 1

Узагальнення теоретичних підходів і результатів аналізу наукової літератури дає підстави стверджувати, що мотивація є ключовим психологічним механізмом, який визначає спрямованість, інтенсивність і

стійкість діяльності особистості. Тобто, без неї будь яка дія особистості втрачає сенс.

Вона має складну багаторівневу структуру та формується у взаємодії внутрішніх. Наприклад, потреби, цінності, інтереси, самооцінка, емоційний стан і зовнішніх чинників, наприклад, умови діяльності, соціальне середовище, заохочення чи санкції. Вирішальну роль при цьому, на нашу думку, відіграє внутрішня мотивація, оскільки саме вона забезпечує усвідомлену активність, задоволення від процесу діяльності та довготривалу орієнтацію на досягнення значущих цілей.

Аналіз наукових джерел засвідчив, що у підлітковому віці мотивація до навчання зазнає суттєвих змін. Для учнів 7 класів характерне домінування пізнавальної мотивації та інтересу до процесу здобуття знань, тобто їх цікавлять самі знання та нова інформація. Проте у 8–9 класах посилюється мотивація досягнення успіху й одночасно зростає орієнтація на уникнення невдачі. Особливої уваги потребує тенденція до зниження пізнавального мотиву та збільшення частки учнів із негативною або невизначеною мотивацією, що може мати довгострокові наслідки для їхнього професійного самовизначення, самореалізації та успішності як у професійному так і особистому житті. Водночас встановлено, що дівчата частіше орієнтовані на досягнення успіху, аніж хлопці. Учні старших класів демонструють зростання вольової мотивації, що свідчить про усвідомлення необхідності прикладання зусиль для досягнення результату.

Отримані дані підтверджують доцільність цілеспрямованого розвитку навчальної мотивації протягом усього періоду навчання в середній школі. Ефективними засобами такого розвитку є використання гейміфікації, проєктного та STEAM – навчання, які сприяють активізації пізнавального інтересу, формуванню внутрішньої мотивації та практичній значущості навчальної діяльності. Водночас реалізація цих підходів потребує належного матеріально-технічного забезпечення, підвищення цифрової компетентності педагогів і системного впровадження інноваційних методів у освітній процес.

Таким чином, мотивація навчальної діяльності учнів середньої школи є динамічним утворенням, що потребує постійної педагогічної підтримки та психологічного супроводу. Саме створення умов для розвитку внутрішньої мотивації, задоволення базових психологічних потреб та усвідомлення особистісної значущості навчання є запорукою успішного навчання, гармонійного розвитку особистості та її майбутньої професійної самореалізації.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ТА НАВЧАЛЬНОЇ УСПІШНОСТІ УЧНІВ СЕРЕДНЬОЇ ШКОЛИ

2.1. Підбір психологічного інструментарію

Відповідно до теми нашого дослідження ми обрали задля проведення експерименту наступні методики:

1. Методика «Оцінка шкільної мотивації» Н. Лусканової. Опитувальник містить 20 запитань і спрямований на виявлення ставлення школярів до освітнього процесу, однокласників та вчителів.

2. Тест – опитувальник мотивації досягнення А. Меграбяна. Спрямований на визначення того, чи прагне людина досягти успіху, чи уникнути невдачі. Досліджувані, які набирають найнижчі бали, виявляють прагнення до уникнення невдач, тоді як особи з найвищими показниками орієнтовані на досягнення успіху. Опитувальник має окремі форми для чоловіків і жінок, що зумовлено специфікою сприйняття та гендерними особливостями реагування на запропоновані життєві ситуації, проте обидва варіанти вимірюють єдину психологічну структуру – мотивацію досягнення.

3. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. Спрямована на визначення рівня прагнення особистості до досягнення конструктивних цілей, успіху та суспільного визнання. Опитувальник містить 20 тверджень. Оцінювання результатів здійснюється відповідно до кількості збігів відповідей із ключем методики: від 1 до 10 балів – низька мотивація; від 11-16 – середній рівень мотивації; від 17-20 – помірно високий рівень мотивації; понад 21 бал – занадто високий рівень мотивації до успіху.

Дослідження проходило на базі Дніпровської гімназії № 16 Дніпровської міської ради. У ньому прийняли участь 36 учнів 8 та 9 класів, віком 13 та 14 років. Стосовно гендерного розподілу, то серед досліджуваних було 7 дівчат віком 13 років, 15 дівчат віком 14 років, 8 хлопці віком 13 років та 6 хлопці віком 14 років. Дослідження проводилося з четвертого березня по

13 березня 2026 року. Наша емпірична частина дослідження поділялася на кілька етапів, що детально та послідовно висвітлені нами у таблиці №1:

Табл.1. Етапи проведення емпіричного дослідження

Етап	Опис	Дати
1. Підбір та остаточне затвердження методик	Обговорення та затвердження методик, які зазначені вище	04 березня 2026 року
2. Створення Google forms	Створення гугл форм та передача їх шкільному психологу;	05-06 березня 2026 року
3. Перше проходження методик респондентами	Пояснення респондентам, як проходити методики.	09 березня 2026 року
4. Перша інтерпретація результатів	Інтерпретація результатів та перехід на 2-гий етап дослідження	10 березня 2026 року
5. Розробка психокорекційного тренінгу з підвищення мотивації до навчальної діяльності для учнів 8-9 класів та його впровадження	Опираючись на результати первинного дослідження, розробка та впровадження тренінгу з підвищення мотивації до навчання у учнів 8 та 9 класів.	11-12 березня 2026 року.
6. Проведення повторного тестування та його інтерпретація	Після тренінгу проведено повторне тестування, зроблено його інтерпретацію та порівняно результати.	13 березня 2026 року

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Методика №1. Оцінка шкільної мотивації Н. Лусканової.

До тренінгу:

Табл. 2. Результати до впровадження тренінгу

Рівень мотивації	Абсл. число	%
Високий (25–30 балів);	2	5,56%
Вищий за середній (20–24 бали)	3	8,33%
Середній (15–19 балів)	3	8,33%
Низький (10-14 балів)	28	77,78%
Дезадаптація (до 10 балів)	-	-

Табл. 3. Результати після впровадження тренінгу

Рівень мотивації	Абсл. число	%
Високий (25–30 балів);	5	13,89%
Вищий за середній (20–24 бали)	3	8,33%
Середній (15–19 балів)	18	50%
Низький (10-14 балів)	10	27,78%
Дезадаптація (до 10 балів)	-	-

Отже, згідно проведеного нами дослідження до впровадження тренінгової програми у вибірці домінував низький рівень шкільної мотивації, який виявили 77,78% респондентів. Натомість після завершення тренінгу цей показник суттєво знизився – на 50,00% і склав лише 27,78%. Вагоме позитивне зміщення відбулося за рахунок переходу учнів на вищі рівні: частка досліджуваних із середнім рівнем мотивації зросла з 8,33% до 50,00% (приріст становить 41,67%), а кількість підлітків із високим рівнем навчальної

мотивації збільшилася з 5,56% до 13,89% (на 8,33%). Показник вищого за середній рівень залишився стабільним і в обох зрізах становив 8,33%. Шкільної дезадаптації серед учнів не виявлено як до, так і після психологічного впливу.

Отже, кількісний та якісний аналіз підтверджує високу ефективність розробленого тренінгу, оскільки більшість респондентів перейшли з домінуючого низького рівня до рівнів нормальної (середньої) та високої шкільної мотивації. Проте, зважаючи на те, що третина учнів (27,78%) усе ще залишається в межах низьких показників, існує потреба в подальшій індивідуальній психолого-педагогічній підтримці цієї групи та впровадженні довготривалих комплексних заходів, спрямованих на розвиток загальної мотивації досягнення. Стосовно результатів кореляційного аналізу за критерієм Р. Спірмена, між досліджуваними показниками зафіксовано максимально сильний, прямий зв'язок 1. Це свідчить про наявність повної, функціональної узгодженості між змінами рівнів шкільної мотивації та розвитком внутрішніх мотиваційних структур особистості під впливом тренінгу.

Методика № 2. Тест – опитувальник мотивації досягнення

А. Меграбяна.

До тренінгу:

Табл. 4. Результати до впровадження тренінгу

Рівень мотивації	Абсл. число	%
Мотив прагнення до успіху	9	25,00%
Не визначено	14	38,89%
Мотив уникнення невдачі	13	36,11%

Після тренінгу:

Табл. 5. Результати після впровадження тренінгу

Рівень мотивації	Абсл. число	%
Мотив прагнення до успіху	17	47,22%
Не визначено	15	41,67%
Мотив уникнення невдачі	4	11,11%

Відповідно до тренінгу показники є наступними: +25,+25,+24,+24,+24,+24,+23,+23, +22, +22,+22, +21, +19,+17,+14,+10, +8,+7,+7,+5,+3,+2,+2,-1,-3,-4,-4,-5,-5,-5,-5,-7,-9,-9,-9,-11. Тобто, респонденти, які мають загальну суму балів від + до +25 до +23 мають позитивний рівень мотивації, респонденти, що мають показник від +22 до -3 мають не визначений мотив, а від -4 до -11 мотив уникнення невдачі.

Після тренінгу показники зросли: +35, +35, +34, +34, +34, +33, +33,+33,+29,+29,+28,+27,+25,+24,+24,+23,+23,+22,+22,+21,+21,+17,+17,+15,+13,+10,+9,+7,+4,+3,+3,+2,-3,-5,-5,-7. Перші 30 відсотків з мотивацією до успіху отримали від 21 до 35 балів з позначкою «+», а люди з негативною мотивацією мали показники від -11 до -4. При цьому ті респонденти, які мали невизначений мотив все одно, що до тренінгу, що після мали позитивний показник.

На етапі констатувального зрізу індивідуальні показники респондентів коливалися в діапазоні від -11 до +25 балів. Відповідно до ключа методики, позитивний макромотив прагнення до успіху (бали від +23 до +25) було зафіксовано лише у 25,00% учнів (9 осіб). Зона тенденції, що не має чітко вираженого домінування жодного з мотивів (межі від -3 до +22 балів), охопила 38,89% досліджуваних (14 осіб). Орієнтацію на уникнення невдач (від -4 до -11 балів) виявили 36,11% підлітків (13 осіб). Повторна діагностика

зафіксувала інтенсивне зміщення індивідуальних балів у зону позитивних значень (максимальний показник зріс до +35 балів). Кількість підлітків із чітко сформованим мотивом прагнення до успіху збільшилася майже вдвічі й склала 47,22% від загальної вибірки (17 осіб, приріст становить 22,22%). Група респондентів із невизначеним мотиваційним полюсом залишилася відносно стабільною – 41,67% (15 осіб). Важливим досягненням тренінгового впливу стало різке скорочення кількості учнів із вираженим мотивом уникнення невдачі – їхня частка зменшилася з 36,11% до 11,11% (лише 4 особи, показник знизився на 25,00%).

Отже отримані емпіричні дані переконливо доводять, що розроблений тренінг допомагає учасникам долати внутрішні захисні бар'єри, мінімізує страх перед можливими помилками й трансформує пасивне уникнення невдач в активне, конструктивне прагнення до досягнення успіху в діяльності.

Стосовно кореляційного аналізу за критерієм Р. Спірмена, між рядами даних до і після тренінгу було виявлено коефіцієнт 99. Це свідчить про наявність надзвичайно сильного, прямого монотонного зв'язку, що підтверджує системність та високу статистичну значущість зафіксованих змін у мотиваційній сфері досліджуваних підлітків.

3. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса.

Табл. 6 Результати до тренінгу

Рівень мотивації	Абсл. число	%
Низький	10	27,78%
Середній	10	27,78%
Високий	10	27,78%
Занадто високий	6	16,67%

Табл. 7. Результати після тренінгу

Рівень мотивації	Абсл. число	%
Низький	5	13,89%
Середній	5	13,89%
Високий	21	58,33%
Занадто високий	5	13,89%

Відповідно до тренінгу показники є наступними: до тренінгу низький рівень 27,78% від усіх досліджуваних, а після тренінгу 13,89%, тобто показник зменшився на 13,89%, середній показник був у 13,89% він зменшився вдвічі, високий показник був зафіксований у 27,78%, а збільшився до 58,33%, тобто на 30,55%, занадто високий був у 16,67%, а знизився до 13,89%, тобто на 2,78%. Отримані дані свідчать про те, що розроблений тренінг ефективно стимулює внутрішнє прагнення учнів до досягнення цілей, формує впевненість у власних силах та суттєво підвищує їхню загальну мотивацію до успіху. (табл. 6 та 7, Додаток В).

Аналіз результатів дослідження за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса (табл. 6, 7) продемонстрував виразну позитивну динаміку в мотиваційній сфері учнів після проведення тренінгу. Зокрема, частка досліджуваних із низьким рівнем мотивації до успіху зменшилася вдвічі – з 27,78% до 13,89% (показник знизився на 13,89%). Аналогічне зменшення на 13,89% зафіксовано й на середньому рівні: до тренінгу він становив 27,78%, а після завершення програми – 13,89%. Натомість вагомо зросла кількість підлітків із високим рівнем прагнення до успіху: якщо до тренінгу цей показник складав 27,78%, то після його завершення він сягнув 58,33%, продемонструвавши приріст на 30,55%. Кількість учнів із занадто високим рівнем мотивації зазнала незначних змін і знизилася з 16,67% до 13,89% (на 2,78%). Отримані дані свідчать про те, що розроблений тренінг ефективно стимулює внутрішнє прагнення учнів до

досягнення цілей, формує впевненість у власних силах та суттєво підвищує їхню загальну мотивацію до успіху (табл. 6 та 7, Додаток В).

Отже, результати кореляційного аналізу за критерієм Р. Спірмена між показниками до та після впровадження програми становлять (0,98), що свідчить про наявність надзвичайно сильного, прямого зв'язку та статистичну значущість зафіксованих змін. Розрахунок інтеркореляційних зв'язків між різними методиками дозволив глибше оцінити структуру мотиваційної сфери підлітків. Так, кореляційний аналіз між методиками «Оцінка шкільної мотивації» Н. Лусканової та «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса до тренінгу засвідчив сильний прямий зв'язок (0,96), який після тренінгу закріпився на рівні (0,97). Це вказує на стійку взаємозалежність між розвитком прагнення до успіху та загальною успішністю освітнього процесу підлітків. Водночас кореляційний аналіз між методикою «Оцінка шкільної мотивації» Н. Лусканової та тестом-опитувальником мотивації досягнення А. Меграбяна демонструє високі показники як до тренінгу (0,96), так і після його проведення (0,91). Отримані коефіцієнти підтверджують сильний позитивний зв'язок між цими конструктами. Це доводить, що загальна особистісна мотивація досягнення та прагнення до успіху мають потужний безпосередній вплив на формування позитивного ставлення підлітків до навчання в школі.

Висновки до розділу 2

У межах емпіричного дослідження було здійснено підбір та апробацію комплексу психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення особливостей мотиваційної сфери учнів 8–9 класів. Обраний психологічний інструментарій дозволив комплексно проаналізувати як навчальну мотивацію школярів, так і загальну спрямованість їхньої мотивації досягнення, а також рівень мотивації до успіху. Застосування методик Н. Лусканової, А. Меграбяна та Т. Елерса забезпечило всебічне охоплення досліджуваної

проблематики та створило надійну основу для оцінки ефективності розробленої психокорекційної програми. За першою методикою «Оцінка шкільної мотивації» Н. Лусканової виявлено вагоме позитивне зміщення показників: частка учнів із високим рівнем зросла з 5,56% до 13,89% (на 8,33%), показник вищого за середній рівень залишився стабільним (8,33%), а на середньому рівні зафіксовано інтенсивний приріст – з 8,33% до 50,00% (на 41,67%). Водночас кількість підлітків із низькою шкільною мотивацією критично знизилася з 77,78% до 27,78% (на 50,00%), що прямо вказує на високу ефективність впровадженого тренінгу. За другою методикою (Тест-опитувальник мотивації досягнення А. Меграбяна) зафіксовано інтенсивне переструктурування спонукальних сил підлітків.

Максимальний індивідуальний показник прагнення до успіху після тренінгу зріс на 10 одиниць (із +25 до +35 балів), а загальна кількість респондентів із сформованим мотивом до успіху збільшилася майже вдвічі – з 25,00% до 47,22%. Натомість межі вираженості мотиву уникнення невдач змістилися в бік зменшення захисних тенденцій (мінімальний бал піднявся з -11 до -7), а загальна частка осіб із цим мотивом скоротилася з 36,11% до 11,11%, що підтверджує потужний корекційний вплив програми. Аналіз результатів за «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса показав, що після тренінгу кількість підлітків із низьким рівнем прагнення до успіху зменшилася з 27,78% до 13,89% (на 13,89%), середній рівень також оптимізувався і знизився з 27,78% до 13,89% (на 13,89%). Основний приріст відбувся на високому рівні мотивації – з 27,78% до 58,33% (на 30,55%), тоді як показники занадто високого рівня (гіпермотивації) стабілізувалися, зазнавши незначного зниження з 16,67% до 13,89% (на 2,78%). Це свідчить про те, що тренінг ефективно мінімізує внутрішній страх перед помилками, формує впевненість у власних силах та актуалізує конструктивну активність учасників.

За допомогою математико-статистичного критерію Р. Спірмена було емпірично доведено системний характер зафіксованих змін. Зокрема,

виявлено, що від загального рівня вмотивованості підлітка безпосередньо залежить його спрямованість на навчальну діяльність. Інтеркореляційний аналіз між методиками «Оцінка шкільної мотивації» Н. Лусканової та «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса засвідчив наявність сильного прямого зв'язку як до тренінгу (0,96), так і після його завершення (0,97). Це підтверджує стійку взаємозалежність між розвитком особистісного прагнення до перемоги та успішністю перебігу освітнього процесу підлітків. Окрім того, кореляційний аналіз між методикою «Оцінка шкільної мотивації» Н. Лусканової та тестом-опитувальником мотивації досягнення А. Меграбяна вказує на високу статистичну узгодженість показників до тренінгу (0,96) та після його проведення (0,91). Таким чином, наявність сильного позитивного зв'язку між усіма діагностичними конструктами доводить, що загальна особистісна мотивація досягнення та прагнення до успіху мають потужний інтегрувальний вплив на формування ставлення підлітків до навчання.

Отже, чим більший рівень вмотивованості до досягнення успіху виявляє учень у житті, тим вищою є його внутрішня мотивація до освітньої діяльності в закладі освіти.

РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УЧНІВ СЕРЕДНЬОЇ ШКОЛИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЇХ НАВЧАЛЬНОЇ УСПІШНОСТІ

3.1. Теоретико – методичні засади розробки корекційної програми розвитку мотивації досягнення учнів середньої школи

Тренінг – це систематичне набуття, знань, умінь та практичних навичок, щоб виконувати певні види діяльності у різних галузях, зокрема під час навчального процесу та в освіті. При цьому особливістю тренінгів є те, що вони націлені на розвиток творчих здібностей та пошук самостійних рішень, не просто правильних відповідей, а кардинально нових підходів та рішень, які не були відомі раніше. За допомогою подібного навчання в дітей є мотивація до вивчення того чи іншого предмету [36, с. 1].

Розвиток емоційної компетентності є одним із центральних завдань тренінгових програм, адже саме вона суттєво знижує ризик виникнення суперечностей. Під час занять учасники опановують уміння розуміти власні переживання, визначати емоційні стани інших та відповідати на них зважено й продуктивно. Такий підхід допомагає формувати середовище відкритості, довіри та партнерського діалогу в освітньому просторі. Це важливо не лише для колективу педагогів, а й для учнів, адже у сучасному світі асертивна поведінка, вміння вирішувати конфлікти та гарно розвинений емоційний інтелект є запорукою якісного життя та адаптації у сучасне суспільства. Нині необхідними є люди, які вміють працювати у команді, здатні приймати самостійні рішення, розуміти власні та чужі емоції. Мають змогу мотивувати на надихати інших. Цінною навичкою також є здатність до самомотивації, адже це дозволяє працювати у стресових, несприятливих умовах, коли виникають ті чи інші перепони під час досягнення мети. До того ж ця навичка здатна сприяти виживанню [36, с. 2].

Тренінгові формати ефективно застосовуються для різних груп учасників освітньої взаємодії – школярів, учителів і батьків. Для дітей вони

орієнтовані на розвиток комунікативних умінь, прийняття різних точок зору та виховання терпимості. Для педагогів – на засвоєння прийомів профілактики напружених ситуацій у колективі та налагодження результативної співпраці з колегами й між родинами учнів. Для батьків – на формування практичних навичок мирного врегулювання суперечок у взаємодії з дітьми та освітянами.

Вагомою перевагою тренінгового підходу є створення безпечного простору для самоаналізу й переосмислення власних дій у складних комунікативних обставинах. Це підтримує становлення ненасильницької моделі спілкування та розвиток кооперативних стратегій, що є основою результативного розв'язання конфліктів [33].

Якщо ж аналізувати тренінг більш детально, то зокрема Курт Левін у своїх дослідженнях зазначав, що коли людина навчається у групі, то її навички стають кращими та більш якісними, в той же час засвоєння знань та умінь стає кращим. Дослідник встановив, що навчання й діяльність у груповому середовищі зумовлюють помітні трансформації у взаємодії особистості з оточенням і в її індивідуальних рисах. За таких умов людина схильна до глибшого самоусвідомлення та більш неупередженої оцінки власних вчинків і поведінкових проявів.

За трактуванням цього поняття В. Зливкова та С. Лукомської, тренінг розглядається як формат колективної групової роботи та спосіб активізованого навчання, що орієнтований на формування й удосконалення соціальних установок, знань і практичних умінь, що є особливо важливим під час роботи на сучасних уроках у Новій українській школі. Дослідники також акцентують увагу на тому, що тренінг є інтерактивною освітньою формою, що спрямована на розвиток компетентностей міжособистісної та професійної взаємодії у процесі комунікації [17].

На думку О. Євтихова, Є. Берна, Т. Зайцевої, Р. Грановської та Ю. Жукова, інструментами впровадження тренінгових програм слугують імітаційні та ділові ігри, колективні обговорення, мозкові штурми, рольове

модельовання ситуацій, короткі інформаційні повідомлення, аналіз відеоматеріалів і рефлексивні практики [19, с. 75].

До загальних цілей тренінгу автори відносять:

- а) оволодіння знаннями;
- б) корекцію або формування умінь та навичок;
- в) усвідомлення своєї приналежності до людей;
- г) розвиток здібності до пізнання себе та інших;
- д) навчання розуміння повідомлень, що йдуть від інших;
- е) емоційно-інтуїтивне осягнення явищ групової динаміки та розуміння

власної ролі у формуванні й перебігу міжособистісних взаємодій.

Витоками розвитку тренінгових технологій є знання, які були досліджені у Китаї, Єгипті, Греції та Римі. Там спочатку навчали індивідуально, а пізніше у груповому форматі.

Перші настанови щодо налагодження педагогічної взаємодії з учнями простежуються ще в конфуціанській традиції. У «Книзі етики» Конфуцій наголошував, що навчання в ізоляції звужує світогляд і збіднює знання, підкреслюючи цінність спільного пізнання. Освітній підхід у його школі базувався на живому діалозі між наставником і учнем, зіставленні подій і фактів, а також орієнтації на наслідування гідних прикладів.

У спартанській освітній системі ті, хто завершував підготовку, протягом двох років навчали молодших. Старший вихованець виступав не лише інструктором, а й опікуном та союзником для новачка. На нього покладалася відповідальність за темпи опанування вмінь і формування моральних якостей підопічного. За цим процесом спостерігали спеціально призначені особи: вони були присутні на заняттях, але не втручалися безпосередньо, здійснюючи коригувальні дії вже після їх завершення. Отже, у Спарті діяла трирівнева система педагогічного впливу, де проміжну ланку становили не дорослі наставники, а старші учні.

У Афінах же виховували не лише воїнів, а й громадян, тому турбувалися про те, щоб їх молоде покоління було обізнане в основах політики та

творчості. Вони турбувалися, щоб учні були здатні конкурувати між собою, але при цьому були майстерними у перемовинах.

Беручи участь у розмові зі старшими, дитина мала не просто знати класичну структуру риторичного висловлювання, а й володіти розвиненими комунікативними вміннями: зберігати гідність, контролювати власні реакції, уважно слухати співрозмовників, оперативно пристосовуватися до змін обставин і добирати в кожній ситуації найбільш доречну тезу та обґрунтоване рішення. Тобто вона не мала коритися старшим у прямому сенсі цього слова, а бути скоріше асертивною та мати гарно розвинене вміння поважати себе та інших [16, с. 7].

Отже, все вищезазначене підтверджує, що людина найкраще навчається серед людей, що у свою чергу дозволяє стверджувати, що тренінг дає змогу краще адаптуватися у суспільство, зрозуміти себе та інших, навчитися базовим, зокрема комунікативним навичкам, задовільнити пізнавальну активність, окрім того, робота у групі здатна гарно мотивувати та спонукати до вивчення нового. Особливо це корисно для дітей, адже гуртування та стосунки у підлітковому віці є основним, провідним видом діяльності.

3.2. Структура та зміст корекційної програми розвитку мотивації досягнення учнів середньої школи

Назва: «Мотивація 100%»

Мета: підвищити рівень мотивації досягнення здобувачів середньої освіти у навчанні та навчити їх знаходити ресурси для самомотивації.

Завдання:

- підвищити рівень мотивації досягнення дітей у навчання;
- допомогти знайти ресурси для самомотивації.

Кількість учнів: 36

Час: 85 хвилин

Хід тренінгу:

Вправа 1. «Криголам»

Мета: об'єднати учасників тренінгу та перевірити їх рівень мотивації.

Час: 5 хвилин.

Хід вправи:

Учні пишуть свої очікування, рівень мотивації від 1 до 10 та називають одну річ, яка їм мотивує та сприяє поліпшенню настрою.

Вправа 2. «Навіщо мені це?»

Мета: усвідомлення особистого сенсу навчання. Знайти відповідь на питання «Навіщо мені навчатися?»

Час: 10 хв

Хід вправи:

Учням пропонується обрати будь-який навчальний предмет та а аркуші паперу вони відповідають на запитання:

- Що я вмію робити завдяки цьому предмету?
- Де це може знадобитися в реальному житті?
- Кому це може бути корисно (мені, родині, суспільству)?

Питання для рефлексії

1. Що було найважче написати?
2. Чи змінилось ставлення до предмета?

Це сприяє формуванню внутрішньої мотивації учнів вивчати обраний конкретний предмет.

Вправа 3. «Сходи до мети»

Мета: розвиток мотивації до досягнення

Час: 15 хв

Хід вправи:

Учень формулює мету самостійно, яка актуальна для нього тут і тепер. Малює сходи з 5 кроків. На кожній сходинці записує конкретну дію.

Наприклад: повторювати тему 10 хв щодня, поставити 3 запитання вчителю та інше.

Таким чином учень чи учениця формують реальний план та візуалізовує його, що сприяє ймовірності виконання задуманого.

Вправа 4. «Я можу»

Мета: підвищення віри у власні сили та підкріпити це виконанням завдання.

Час: 10 хв

Хід вправи:

Учні завершують фрази:

1. Я вже навчився(лася) ...
2. Мені вдалося, хоча було складно ...
3. Моя сильна сторона в навчанні — ...

Потім (за бажанням) вони діляться отриманими результатами з групою.

Це сприятиме збільшенню віри у себе та власні сили.

Вправа 5. «Мотиватори і демотиватори»

Мета: усвідомлення внутрішніх і зовнішніх факторів мотивації

Час: 15 хв

Хід вправи:

На аркуші створюють дві колонки, у яких позначають

«Що мене мотивує вчитись» та «Що відбиває бажання вчитись».

Далі, працюючи у групі вони заповнюють колонки, відповідаючи на питання:

1. Що з демотиваторів ми можемо змінити?
2. Що з мотиваторів можна посилити?

Вправа 6. «Навчання як гра»

Мета: підвищення інтересу до процесу навчання та демонстрація, що навчання є цікавим та різноманітним.

Час: 15 хв

Хід вправи:

Учні придумують, як перетворити навчання на гру:

1. Бали

2. Рівні
3. Досягнення
4. Командні місії
5. Квести;
6. Проекти.

Ймовірний ефект залучення через гейміфікацію, про яку йшлося у теоретичній частині роботи

Рефлексія наприкінці тренінгу

Час: 10 хвилин.

Що сьогодні було для мене корисним?

Що я хочу спробувати вже завтра?

Оцініть свою мотивацію до навчання за шкалою від 1 до 10.

Висновки до розділу 3

Тренінг у сучасній освіті виступає ефективною формою активного, інтерактивного та групового навчання, що забезпечує не лише засвоєння знань і формування практичних умінь, а й розвиток творчого мислення, самостійності у прийнятті рішень та внутрішньої мотивації до пізнання. Тобто, це сприяє розвитку загальних навичок, які роблять життя у сучасному світі молодого покоління більш якісним, дозволяє інтегруватися та адаптуватися у суспільство, окрім того надає змогу реалізуватися у суспільстві максимально різнобічно. Цей вид навчання є швидким способом розвинути здібності дитини та надати їй необхідні знання.

Його цінність полягає в поєднанні діяльнісного підходу, емоційного залучення та рефлексії, що сприяє глибшому розумінню себе й інших, удосконаленню комунікативних навичок і формуванню асертивної, відповідальної поведінки.

Тренінгові програми особливо результативні у розвитку емоційного інтелекту, навичок співпраці, ненасильницького спілкування та

конструктивного розв'язання конфліктів. Вони однаково корисні для учнів, педагогів і батьків, оскільки враховують специфіку їхніх ролей в освітньому процесі та формують культуру партнерської взаємодії. Наукові підходи (зокрема, ідеї групової динаміки К. Левіна) підтверджують, що навчання в групі посилює якість засвоєння матеріалу, розвиває самосвідомість і соціальні компетентності.

Історичні витоки тренінгових практик – від конфуціанського діалогу до наставництва у спартанській та афінській традиціях – засвідчують, що спільне навчання, діалог і взаємонавчання завжди були потужними чинниками особистісного зростання.

Отже запропонований тренінг «Мотивація 100%» практично реалізує ці принципи через систему вправ на усвідомлення сенсу навчання, постановку цілей, розвиток віри у власні сили, виявлення мотиваторів і використання елементів гейміфікації. Це створює умови для підвищення навчальної успішності, формування самомотивації та стійкої позитивної установки до освітньої діяльності.

Окрім того, якщо зважати на результати нашого емпіричного дослідження, то він є ефективним та здатним підвищити мотивацію до навчання сучасних підлітків 8-их – 9-их класів.

ВИСНОВКИ

Отже, мотивація є основою, що стимулює до дій та досягнення мети особистості, проте її повної структури ще не розроблено. Загалом, згідно вивчених нами джерел, мотивація – це внутрішній процес, що підкріплюється зовнішніми обставинами як негативними так і позитивними та формує потребу, яку слід задовільнити. Учені зазначають про існування наступних компонентів мотивації: стимули, потреби та ситуаційні фактори.

Щодо мотивації у школярів, то наше дослідження показало, що мотивація навчальної діяльності учнів середньої школи є динамічним утворенням, що потребує постійної педагогічної підтримки та психологічного супроводу. Саме створення умов для розвитку внутрішньої мотивації, задоволення базових психологічних потреб та усвідомлення особистісної значущості навчання є запорукою успішного навчання, гармонійного розвитку особистості та її майбутньої професійної самореалізації.

При цьому з віком мотивація змінюється: у 7 класі для дітей характерна мотивація до пізнання та отримання знань, а у 10 для них мотивацією є докладання зусиль, тобто спершу домінує пізнавальний, а потім вольовий мотив.

При проведенні нами емпіричного дослідження мотивація до успіху та мотивація до уникнення невдачі до тренінгу становила по 30% від усієї вибірки, а решта 40% респондентів мали не визначену мотивацію, що вказує на досить високий рівень негативної мотивації до навчання у учнів 8 та 9 класів.

Загалом, же можемо впевнено сказати, що чим більше особистість навчається тим меншою є її мотивація, у свою чергу, нинішня система освіти намагається змінити цю тенденцію шляхом використання індивідуального підходу, STEAM – освіти, розробки та реалізації учнями власних проєктів, організації тематичних днів, інтерактивних уроків, тренінгів тощо.

Розроблений нами тренінг мав на меті підвищити мотивацію здобувачів середньої освіти до навчання та навчити їх знаходити ресурси для самомотивації. Тому за допомогою вправ ми допомагали їм зрозуміти навіщо їм навчатися, повірити у власні сили, зрозуміти, що їх мотивує та демотивує та навчити мотивувати себе самостійно.

У дослідженні прийняли участь 36 учнів та 22 учениць, віком від 13-14 років. Середній вік респондентів 13, 6 років. У межах емпіричного дослідження було застосовано методики Н. Лусканової, А. Меграбяна та Т. Елерса, а також тест – опитувальник мотивації досягнення А. Меграбяна.

Аналіз результатів за методикою оцінки шкільної мотивації Н. Лусканової показав, що до впровадження тренінгової програми у більшості респондентів переважав низький рівень навчальної мотивації (60%), а після проведення тренінгу частка учнів із низьким рівнем мотивації зменшилася до 10%, водночас значно зросла кількість респондентів із середнім та високим рівнями мотивації. Окрім того позитивним був той момент, що ознак дезадаптації за цією методикою не було не до не після тренінгу.

Відповідно до тесту – опитувальника мотивації досягнення А. Меграбяна позитивні результати до тренінгу та після збільшилися на +10 балів, а негативні зменшилися з -11 до -7, що вказує на позитивну динаміку, а отже вплив тренінгу.

Стосовно третьої методики низький рівень збільшився на 10%, середній показник був у 25% та таким і залишився, високий показник б збільшився на 10%, занадто високий знизився на 20%. Це вказує на те, що тренінг дозволяє знизити страх перед невдачею у його учасників, що знову ж таки підтверджує його ефективність.

Отже, розроблений нами тренінг є ефективним та здатен стати у нагоді для психологів, педагогів та соціальних працівників. Проте, наше дослідження виявило потребу у постійному моніторингу та підтримці мотивації учнів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова І. Теоретико-методичні засади організаційної поведінки персоналу / І. Абрамова. Економічний форум. 2022. № 1. С. 42-48. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2022_1_7. (дата звернення 28.01.2026 року)
2. Аврамець А. В., Стрілецька Н. М. Розвиток мотивації молодших школярів засобом інтерактивних технологій навчання. Інноваційна наука: пошук відповідей на виклики сучасності: матер. І Міжнар. наук. конф. (м. Одеса, 22 грудня). Одеса. 2023. С. 370 – 376.
3. Агаркова Н. О., Трухова Т. С. Мотивація як фактор успіху навчальної діяльності молодших школярів. Psychologiczne i pedagogiczne aspekty uczenia się dorosłych w systemie kształcenia ustawicznego. 2025. С. 37 – 45.
4. Адамович І. Завдання ефективного розвитку напрямів STEAM-освіти Науковий вісник Ужгородського університету: Педагогіка. Соціальна робота / гол. ред. О. Бартош, І. Козубовська. Ужгород : Говерла, 2022. Вип. 2 (51). С. 9–12. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/items/5beba85d-0020-45d7-8c97-12233494f96d> (дата звернення 25.01.2026 року)
5. Арістова Н. О., Махович І. А. Гейміфікація як засіб підвищення мотивації навчання студентів комп'ютерних спеціальностей // Світ дидактики: дидактика в сучасному світі : збірник наукових праць. Київ : Видавництво Людмила, 2023. С. 45 – 52.
6. Астахова І. Е. Маркетинговий підхід щодо визначення та формування навчальної мотивації студентів. Київ: Освіта, 2023. 120 с.
7. Байда І., Міронов В., Мятенко Н. Мотивація до самонавчання як умова формування професійних компетенцій. Цифрова платформа: інформаційні технології в соціокультурній сфері. 2022. 5(1). С. 17 – 30.
8. Бондар Т., Краснонос А. Сучасні методи мотивації персоналу. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 57.

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-114> (дата звернення 15.01.2026 року).

9. Борисюк О. М., Клюка А. І. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності системи управління в умовах війни // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. 2022. Вип. 1. С. 10–16.

10. Валецька О. В. Дослідження поняття «заохочення» в трудових відносинах. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2024. (48), 23–32.

11. Ведерніков М., Волянська-Савчук Л., Зелена М. Моніторинг мотивації працівників як засіб підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства // Економіка та суспільство. 2022. № 39. С. 85–90.

12. Герасименко А. Мотиви, інтереси, стимули, стимулювання як основні категорії, що розкривають сутність мотивації праці. Економіка та суспільство, 2022. (40). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-30> (дата звернення 10.01.2026 року).

13. Граматик І. Теоретичні основи мотивації та стимулювання праці як засобу підвищення ефективності роботи медичної установи // Integration of scientific and modern ideas into practice : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (Стокгольм, Швеція, 15–18 листопада 2022 р.). Стокгольм: International Science Group, 2022. С. 159–162.

14. Дрозд О. М. Мотивація та заохочення працівників в органах державної влади // Державне управління: удосконалення та розвиток. 2022. № 2. С. 45–49.

15. Занюк С. Психологія мотивації та емоцій. Луцьк: Волинський держ. ун-т ім. Лесі Українки, 2010. С.170 – 180.

16. Заставнюк Л. Мотивація персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. Економіка та суспільство, 2022. № 45. С. 1-8.

17. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с. URL:

https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731898/1/Зливков_Лукомська_тренінг%20в%20освіті.pdf (дата звернення 05.02.2026 року).

18. Ігнат'єва І. А., Лебідь Д. А. Трансформація мотивації в сучасній теорії менеджменту. Рекомендовано до друку Рішенням Вченої ради Факультету економічних наук Національного університету «Києво–Могилянська академія» (протокол № 4 від 16 квітня 2025 року). 2025. С.370.

19. Калинюк Н., Лемешко О. Розвиток навчальної мотивації курсантів до вивчення іноземної мови. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки. 2022. 28(1). С. 74–89.

20. Карамушка Л. Тренінг розвитку продуктивних копінг–стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2024. No 1 (31). С. 23-39. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/740249/1/стаття_1.pdf (дата звернення 05.02.2026 року).

21. Карбовська Л. О., Філіпов І. М. Підвищення мотивації співробітників: теорія і практика // Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки. 2023. № 2. С. 78–85.

22. Кірхлер Е., Родлер К. Мотивація в організаціях. Психологія праці та організаційна психологія. Відень : Університетське видавництво WUV, 2002. 148 с.

23. Купчак М. Я., Саміло А. В. Мотивація як засіб ефективного функціонування менеджменту у сфері цивільного захисту. Modern Economics. Електронне наукове фахове видання з економічних наук, Миколаїв, 2019. №17 (2019). С. 116–120. URL: [https://doi.org/10.31521/modecon.V17\(2019\)-18](https://doi.org/10.31521/modecon.V17(2019)-18) (дата звернення: 25.01.2026 року).

24. Магас Н., Парфенюк Є., Стойко Г. Дослідження суті, форм, методів та ролі мотивації в управлінні персоналом підприємства // Економіка та суспільство. 2022. № 44. С. 134–139.

25. Маліченко О. В. Теоретичні аспекти розвитку мотивації педагогічних працівників. Редакційна колегія. 2023. 69(4), С.162.

26. Матківський М. П., Тарас Т. М., Лучкевич, Є. Р. Роль гейміфікації у покращенні мотивації та навчальних результатів учнів середньої школи в умовах цифрової трансформації освіти в Україні. Педагогічна Академія: наукові записки. 2025. №14. С. 1–21. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14717082>
URL: <https://pedagogical-academy.com/index.php/journal/article/view/571> (дата звернення: 31.01.2026 року).

27. Манько (Горецька) А., Максимець С. Розвиток мотивації учбового процесу в учнів середньої школи // Збірник наукових праць викладачів та молодих науковців Житомирського державного університету імені Івана Франка з нагоди Днів науки та 30-річчя діяльності аспірантури. Житомир, 2022. С. 1–5.

28. Мельник А. О., Петренко О. О. Антикризове управління персоналом підприємства на засадах мотивації // Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 3. С. 39–43.

29. Мірошниченко О. А., Власенко Р. П. Мотивація до педагогічної діяльності майбутнього вчителя географії у закладі вищої освіти. Науковий вісник ПНПУ імені К. д. Ушинського. 2025. Вип. 3 (152). С. 146–153.

30. Морозова М. Е. Розвиток навчальної мотивації здобувачів вищої освіти. «Наукові інновації та передові технології» (Серія «Державне управління», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Психологія», Серія «Педагогіка»). 2022. 10 (12). С. 395–406.

31. Нагорна Н. В., Марчук І. П. Роль мотивації здобувачів вищої освіти під час професійної підготовки. Успіхи і досягнення у науці. 2024. № 1(1). URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/sas/issue/view/210> (дата звернення 23.02.2026 року).

32. Никоненко О., Лимарева І. Соціально – психологічні чинники формування мотивації досягнень в умовах війни. Вчені записки Університету «КРОК». 2024. No1(73). С. 244–253. URL:

<https://snku.krok.edu.ua/index.php/vcheni-zapiski-universitetu-krok/article/view/704/716> (дата звернення: 30.01.2026 року).

33. Новікова О. Ф., Шамілева Л. Л. Оцінювання ризиків соціально-економічної незахищеності зайнятих в умовах структурних трансформацій сучасного ринку праці. *Socialand Labour Relations: Theory and Practice*, Volume 10, Issue 1, 2020. URL: [http://dx.doi.org/10.21511/sltrp.10\(1\).2020.01](http://dx.doi.org/10.21511/sltrp.10(1).2020.01).(дата звернення 20.02.2026 року).

34. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення особистості: монографія. Київ : ПП «Золоті Ворота», 2012. 464 с.

35. Перепелиця А., Фокіна Є., Ковальчук В. Мотивація як фактор впливу в спортивній діяльності // *Теорія і методика фізичного виховання і спорту*. 2022. № 4. С. 89–94.

36. Писарчук О., Барабаш Р. Тренінгові технології як інструмент вирішення конфліктів у закладах освіти // *Психолого-педагогічні аспекти навчання та виховання в закладах освіти : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф.* Житомир, 2022. С. 1–3.

37. Попрозман О. І., Постова А. В. Мотивація персоналу – головна проблема сучасного менеджменту підприємства. *Іноватика в освіті, науці та бізнесі: виклики та можливості : матеріали III Всеукр. конф. здобувачів вищ. освіти і молодих учених (м. Київ, 17 листопада 2022 р.)*. Київ : КНУТД, 2022. С. 54 – 77 .

38. Прокопенко Л. І. Мотивація як важливий структурний компонент організації навчальної діяльності студентів // *Розвиток вищої освіти в Україні: виклики та перспективи : матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* 2022. 5 с.

39. Прохоровська С. А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. *Трансформаційна економіка*. 2023 (2), С. 45 – 48.

40. Ращенко, Н. В., Циж, А. В., Бродецька, Л. О., Мельник, Б. М. (2024). Мотивація навчальної діяльності майбутніх фахівців стоматологічної галузі. *Академічні студії. Серія «педагогіка»*, (4), 25–31. <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2023.4.4> (дата звернення: 28.02. 2026 року).

41. Сайко В.Р. Дослідження поняття «мотивація» в контексті управління персоналом. Наукові записки Львівського університету бізнесу та прав. 2023. Випуск 36. С. 60–69. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/716/653> (дата звернення: 28.01. 2026 року).
42. Сербенівська А., Лебідь Д. Актуальні проблеми мотивації персоналу на підприємствах з урахуванням особливостей воєнного стану. Empirio. 2024. Т. 1, № 1. С. 122–128.
43. Сергеева Л. М., Просіна О. В., Ілляхова М. В. Творчість як фактор мотивації досягнень: навч. посіб. Біла Церква: ТОВ «Білоцерківдрук», 2023. С. 124–126.
44. Сіренко І., Верховод І. Технології та методи мотивації персоналу // Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 27 квітня 2023 р.) / за заг. ред. С. П. Калініної. Київ : МДУ, 2023. С. 115–117.
45. Смолянчук Н., Домилівська Ю. Формування та розвиток пізнавальної мотивації молодших школярів засобами цифрових технологій та штучного інтелекту. Молодь і ринок. 2024. № 2 (222). С. 108–112.
46. Томашевська А. Ю. Розвиток мотивації до вивчення іноземної мови у студента–медика як джерело професійного удосконалення. Інноваційна педагогіка. 2022. Вип. 45. С. 213–216.
47. Фрицюк В. А., Пахольчак Є. С., Фрицюк В. М. Розвиток мотивації професійного саморозвитку майбутніх бакалаврів хореографії в освітньому середовищі закладу вищої освіти. Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 14. Теорія і методика мистецької освіти. 2023. Вип. 29. С. 77–84.
48. Хорошун В. В., Губа Н. О. Взаємозв'язок рівня тривожності та мотивації навчання студентів під час воєнного стану. Психологічні закономірності соціальних процесів та розвитку особистості в сучасному суспільстві : колективна монографія. Запоріжжя: ЗНУ, 2023. С. 177–190.

49. Черевань І., Коваленко Ю., Голець С. Мотивація персоналу підприємств: сучасні тренди в умовах воєнного стану. Сталий розвиток економіки. 2024. (4 (51)). 104–109.

50. Шаталова Л. Сучасний погляд на розвиток теорій мотивації праці. Економіка та суспільство. 2024. №62. С.1–7. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4017/3947> (дата звернення 20.01.2026 року)

51. Щербан Т. Д. Психологічні особливості навчальної мотивації підлітків // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія» : зб. наук. пр. Мукачево, 2019. Вип. 2(10), ч. 2. С. 100–104.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика №1. Оцінка шкільної мотивації (Н. Лусканова)

Методика Н. Лусканової «Оцінка шкільної мотивації» складається з 20 запитань, які допомагають визначити рівень навчальної мотивації учнів.

Мета: виявити ставлення школяра до навчання, його інтересання, його інтерес до школи, уроків, учителів, однокласників.

Форма: опитувальник із 20 тверджень, на які дитина відповідає «так або «ні».

Сфера застосування: початкова та середня школа.

Результат: дозволяє оцінити чи є мотивація високою, середньою або низькою, а також виявити причини можливого зниження інтересу до навчання.

Запитання:

1. Чи подобається тобі ходити до школи?
2. Чи цікаві тобі уроки більшості предметів?
3. Чи вважаєш ти, що навчання потрібне для твого майбутнього?
4. Чи подобається тобі виконувати домашні завдання?
5. Чи хочеш ти, щоб канікули тривали довше?
6. Чи подобається тобі відповідати на уроках?
7. Чи подобається тобі твій клас і однокласники?
8. подобається тобі твій класний керівник?
9. Чи подобається тобі брати участь у позакласних заходах?
10. Чи відчуваєш ти підтримку від учителів?
11. Чи подобається тобі отримувати гарні оцінки?
12. Чи засмучує тебе, коли отримуєш погану оцінку?
13. Чи хочеш ти вчитися краще, ніж зараз?
14. Чи подобається тобі відвідувати гуртки або секції?
15. Чи подобається тобі працювати в групі з однокласниками?

16. Чи подобається тобі самостійно готуватися до уроків?

17. Чи подобається тобі дізнаватися нове на уроках?

18. Чи подобається тобі брати участь у конкурсах, олімпіадах?

19. Чи подобається тобі обговорювати навчання з друзями чи батьками?

20. Чи хотів би ти, щоб у школі було більше цікавих занять?

До тренінгу: 10, 10,10,10,10,10,10, 10, 10, 11, 11, 11, 11,

12,12,12,12,12,12,12,13,13,13,13,13,13,14,14, 15, 16, 19, 20, 21,24, 27, 29.

Після тренінгу: 10,11,11,11,12,12,12,13,13,14, 15,15, 15, 15, 15, 16,16,16,

16,16, 16, 17, 17, 17,17,18,18,19,20, 23,24, 26, 27, 28,28, 29.

Методика №2. Тест-опитувальник мотивації досягнення А. Меграбяна

Респондент має оцінити кожне твердження за шкалою (наприклад, від «повністю згоден» до «повністю не згоден»).

1. Я завжди прагну виконати завдання краще, ніж інші.
2. Якщо я бачу ризик невдачі, то намагаюся уникати цієї ситуації.
3. Мені подобається братися за складні завдання, навіть якщо вони потребують багато зусиль.
4. Я часто хвилююся, що можу зробити помилку.
5. Досягнення високих результатів приносить мені задоволення.
6. Я уникаю ситуацій, де можу виглядати гірше за інших.
7. Коли я стикаюся з труднощами, це мотивує мене працювати ще більше.
8. Я відчуваю сильний дискомфорт, якщо не впевнений у своїх силах.
9. Я отримую задоволення, коли долаю труднощі й досягаю мети.
10. Якщо завдання здається занадто складним, я часто відкладаю його.
11. Мені подобається змагатися й доводити свою перевагу.
12. Я уникаю ситуацій, де можу зазнати критики.
13. Я відчуваю натхнення, коли маю шанс показати свої здібності.
14. Якщо є ймовірність невдачі, я краще відмовлюся від участі.
15. Я прагну бути серед найкращих у своїй діяльності.
16. Я часто хвилююся, що мої зусилля можуть виявитися марними.

Обробка результатів

Прагнення до успіху: твердження, що відображають активне бажання досягати (1, 3, 5, 7).

Уникнення невдач: твердження, що показують страх помилок чи провалу (2, 4, 6, 8).

Підрахунок балів дозволяє визначити, яка мотиваційна тенденція переважає.

До тренінгу:

+25, +25, +24,+24,+24,+24, +24,+23, +23, +22,+22, +21, +19,+17,+14,+10,
+8,+7,+7,+5,+3, +2,+2, -1,-3,-4, -4,-5,-5,-5,-5,-7,-9,-9,-9,-11.

Після тренінгу:

+35,+35,+34,+34,+34,+33,+33,+33,+29,+29,+28,+27,+25,+24,+24,+23,+23,
+22, +22, +21, +21,+17,+17,+15, +13 +10,+9,+7,+4,+3, +3,+2,-3,-5,-5,-7.

Методика 3. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса.

Відповідайте «Так» або «Ні».

1. Я завжди прагну виконати завдання якнайкраще.
2. Якщо є вибір між двома варіантами, я приймаю рішення швидко.
3. Мені важливо довести, що я можу досягти високих результатів.
4. Я легко дратуюся, коли не можу виконати роботу на 100%.
5. Я люблю братися за складні завдання.
6. Успіх для мене важливіший за уникнення невдач.
7. Я часто ставлю перед собою нові цілі.
8. Я відчуваю задоволення, коли долаю труднощі.
9. Я готовий ризикувати, щоб досягти результату.
10. Я працюю так, ніби все ставлю на карту.
11. Я не відкладаю важливі справи на потім.
12. Я вважаю, що невдачі — це корисний досвід.
13. Я люблю змагатися й доводити свою перевагу.
14. Я відчуваю внутрішній дискомфорт, якщо не досягаю мети.
15. Я охоче беруся за нові завдання, навіть якщо вони складні.
16. Я прагну бути кращим за інших у своїй сфері.
17. Я вважаю, що успіх залежить від моїх зусиль.
18. Я отримую задоволення від процесу роботи, а не лише від результату.
19. Я часто планую свої дії наперед.
20. Я відчуваю сильну мотивацію, коли маю чітку мету.

Обробка результатів

Підрахуйте кількість відповідей «Так».

16–20 балів → високий рівень мотивації до успіху.

10–15 балів → середній рівень, мотивація проявляється вибірково.

0–9 балів → низький рівень, переважає орієнтація на уникнення невдач.

До тренінгу:

4, 4, 5, 5, 6, 6, 7, 7,7,7,11, 11,12,13,13,13, 14,15,15,16,17, 17, 18,19,19,
19,19,20,20,20, 21, 21,23,23, 24,25.

Після тренінгу:

5,5, 7,8,9, 11,12,13,14,15,17,
17,17,17,17,18,18,18,18,18,19,19,19,19,19,19,19,19,19,19, 21,23,24,25,25.