

6. Коваленко В. Теоретичне обґрунтування й етапи становлення методу проектів / В. Коваленко // Шлях освіти. – 1997. – № 4. – С. 12-14.
7. Навчальні програми для загальноосвітніх навчальних закладів із навчанням українською мовою. 1-4 класи. – К. : Видавничий дім “Освіта”, 2012. – 392 с.
8. Недодатко Н. Г. Формування навчально-дослідних умінь старшокласників : автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец.13.00.09 “Теорія навчання” / Н. Г. Недодатко. – Харків, 2000. – 25 с.
9. Онопрієнко О. Проекти в початковій школі: тематика та розробки занять / О. Онопрієнко, О. Кондратюк. – К. : Шк. світ, 2007. – 128 с.
10. Падун Н. О. Навчально-дослідницька діяльність як засіб формування дослідницьких умінь учнів / Н. О. Падун / Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя // Психолого-педагогічні науки. – 2012. – № 1. – С. 90-93.

**ЧЕРНЕНКО Г. Н. Формирование исследовательских умений у младших школьников при изучении природоведения.**

*В статье раскрыта проблема формирования исследовательских умений у младших школьников при изучении природоведения. Доказано, что важными в процессе формирования исследовательских умений младших школьников является опытная работа учеников на уроках-экскурсиях, решение проблемных заданий при изучении объектов живой и неживой природы; опытная работа с натуральными естественными объектами; разработка проектов.*

**Ключевые слова:** начальная школа, исследовательские умения, опытная работа, проблемные задания.

**SHERNENKO G. Formation of research skills in primary school children in the study of nature.**

*The article revealed the problem of formation of research skills in primary school children in the study of natural history. It is proved that important in the formation of research skills of primary school children is an experimental work students in the classroom, excursions, problem solving tasks in the study of objects of animate and inanimate nature; experimental work with natural objects, the development of projects.*

**Keywords:** elementary school, research skills, skilled work, problem tasks.

УДК 331.508

**Чернишова М.  
Університет менеджменту освіти НАПН України**

**МОТИВАЦІЯ ЯК ПРОВІДНИЙ ФАКТОР ГОТОВНОСТІ  
ДО ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ**

*У статті розкривається необхідність мотивації під час навчального процесу для формування готовності до дослідницької діяльності. Розглядаються сучасні тлумачення такого психологічного і процесуального явища, як мотивація, узагальнені головні теорії мотивації, а також окреслено актуальність опанування студентами дослідницької діяльності для майбутньої роботи менеджерами, що забезпечить їм конкурентоспроможність на ринку праці.*

**Ключові слова:** мотивація, дослідницька діяльність, самоосвіта, навчальна діяльність, майбутні менеджери.

Сьогодні сучасному суспільству, що здійснює перехід до ринкової економіки, необхідно мати таких спеціалістів, що мають належну фахову, магістерську (науково-дослідницьку) підготовку менеджерів, які постійно оновлюють свої знання (володіють самоосвітою), опановують нові компетенції; менеджерів, підготовлених до творчої діяльності, що передбачає дослідництво, готових до неперервного навчання протягом життя.

Однією з важливих умов творчої реалізації управлінських функцій менеджерів організацій залишається розвиток внутрішньої мотивації професійної діяльності. Разом з тим, аналіз діяльності управлінців дає змогу констатувати наявність у ній суттєвих суперечностей, зумовлених:

- високими вимогами до професіоналізму менеджерів та зниженням престижності професії в суспільстві;
- необхідністю займати жорстку позицію, враховуючи конкурентне ринкове середовище;
- необхідністю приймати самотійні, нестандартні рішення, не зважаючи на тенденцію обмеження делегованих повноважень тощо [4].

Загальновідомо, що за наслідками наукових досліджень у США та Великій Британії, було з'ясовано, що успішна кар'єра менеджерів можлива не тільки за умови якісних базових знань, професіоналізму, але й навичок дослідницької діяльності, отриманих під час навчання і розвинутих у подальшому. Тобто сьогодні конкурентоспроможним на ринку праці буде той менеджер, який не лише має високий рівень професіоналізму, але й володіє іншими прийомами дослідництва, що водночас забезпечує його нестандартність (креативність) і вихід за межі унормованої діяльності. А тому, майбутньому менеджеріві вже сьогодні під час навчання треба готувати себе, зокрема, до не завжди традиційних підходів у вирішенні професійних завдань, організовуючи свою діяльність на творчих дослідницьких засадах. А тому і мотивування під час навчання студентів до опанування такими навичками є вкрай актуальним.

За твердженням Л. Карамушки, розвиток мотивації відбувається у бік гармонійного поєднання внутрішньої та зовнішньої мотивації, однак лише за умови провідної позиції в її ієрархії мотивів професійного самовдосконалення та особистісного розвитку [6].

**Метою цієї статті** є з'ясування ролі мотивації під час навчання студентів та їх готовності до дослідницької діяльності.

Теоретичну основу статі становлять результати наукових пошуків, що містять праці Л. Авдєєва, В. Андрєєва, І. Амеліної, С. Архангельського, І. Байдана, Е. Бережнова, М. Бойцова, В. Трошева, В. Загвязинського, І. Зимної, Т. Климовової, І. Коваленка, В. Краєвського, Е. Набієва, В. Свиридова, В. Яковлева та ін., які вивчали різноманітні аспекти дослідницької діяльності студентів вищих навчальних закладів.

Аналіз наукових джерел із вивчення готовності студентів до дослідницької діяльності та розвитку дослідницької культури дає нам підстави стверджувати, що існують підвищені вимоги до майбутніх менеджерів з урахуванням їхнього “перевиробництва”, а у вишах – неналежна вмотивованість до дослідницької роботи. Все це, як на нашу думку, відіграє значну роль мотивації в навчальному процесі та її вплив на стан готовності магістрів-менеджерів до дослідницької діяльності. У нашому науковому пошуку намагання виокремити провідний фактор засвоєння знань, опанування певними вміннями приводить до мотивації, спонукає до діяльності. За наявності спонукального мотиву до діяльності або цілі, якої ми прагнемо, наші зусилля стають енергійнішими і послідовнішими. На формування особистості майбутнього менеджера впливає три групи факторів:

- вплив соціального середовища;
- цілеспрямований виховний вплив суспільства на особистість через соціальні інститути;
- свідомий, цілеспрямований вплив людини на власну особистість, тобто самоосвіта та самовиховання.

Ми підтримуємо думку А. Кочетова, що принцип максимальної ефективності саморозвитку особистості полягає у прагненні людини (усвідомленому й інстинктивному) якнайшвидше розвинути всі ті якості, сили і здібності, які в ній уже виявились [5].

Процес мотивації складний і неоднозначний, а тому існує багато різних концепцій мотивації, які намагаються дати пояснення цьому явищу. Узагальнення основних теорій мотивації ми навели у таблиці.

## Таблиця

## Основні теорії мотивації

№ з/п	Назва	Зміст тлумачення	Джерело
1	Теорія ієрархії потреб А. Маслоу 40-ві рр.	А. Маслоу виокремив п'ять рівнів потреб: фізіологічні (відчуття голоду, спраги, статевого потягу тощо); безпеки (прагнення до стабільності, бажання почуватися захищеним від хвороб, невдач). На його думку, люди, що відчують такі потреби, намагаються уникати гострих ситуацій, люблять порядок і чіткі правила. Для людини, яка перебуває під впливом цих потреб, важливі гарантії роботи, пенсійне забезпечення, справи, не пов'язані з ризиком і змінами; потреби причетності, або соціальні потреби (причетність до певної спільноти, участь у спільних діях, дружба з близькими духовно); потреби визнання і самоствердження (бути авторитетними,	Колпаков В. М. Стратегический кадровый менеджмент : учеб. пособие / В. М. Колпаков, Г.А. Дмитренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – К. : МАУП, 2005. – 752 с.

№ з/п	Назва	Зміст тлумачення	Джерело
		сильними, здібними, впевненими в собі, що приносить визнання і повагу оточення); потреби самореалізації (прагнення до найповнішого використання власних знань, здібностей, умінь і навичок)	
2	Теорія справедливості Дж. Адамса	Найголовнішим в цій теорії є те, що працівникам властиве постійне зіставлення своїх винагород із затраченими зусиллями та з винагородами за аналогічну роботу інших. Працівники намагатимуться зменшити інтенсивність своєї праці або захочуть підвищення винагороди, якщо вважатимуть, що їм не доплачують, порівняно з іншими колегами. Участь працівників в управлінні підприємством мотивує їх до інтенсивнішого й якіснішого виконання своєї роботи та до підвищення продуктивності праці	Василенко В. О. Стратегічне управління підприємством: навч. посіб. / Г. І. Ткаченко. – Вид. 2-ге, виправл. і допов. ; за ред. В. О. Василенка. – К. : Центр навч. літератури, 2004. – 400 с.
3	Теорія визначення цілей	За цією теорією працівники певною мірою сприяють досягненню цілі організації, отримуючи задоволення від роботи. Якщо цілі реальні, то чим вони вищі, тим вищих результатів досягає людина в процесі їх реалізації, в іншому разі цілі перестають бути засобом мотивування	Єськов О. Мотивація і стимулювання праці / О. Єськов // Бізнес. – 2007. – № 2. – С. 82-85.
4	Комплексна модель мотивації, яка включає елементи теорії очікувань і теорії справедливості за Л. Портером і Е. Лоулером	У цій теорії визначено п'ять головних категорій: зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, ступінь задоволення. Науковці стверджують, що мотивація є не простим елементом у ланцюгу причинно-наслідкових зв'язків, найважливішим фактором є об'єднання зусиль, здібностей, результатів, винагород, задоволення і сприйняття в межах єдиної взаємопов'язаної системи	Коваленко М. Мотивація і стимулювання праці менеджерів як напрямок підвищення ефективності корпоративного управління / М. Коваленко // Наукові записки Тернопільського педагогічного університету ім. В. Гнатюка. – 2004. – № 16. – С. 162-164.
5	Теорія очікувань В. Врума, що ґрунтується на очікуванні певної події	Виокремлюються три важливі фактори: затрати праці – результати; результати – винагорода; валентність (ступінь задоволення винагородою). Якщо значення будь-якого фактора незначне, то мотивація буде недостатньою, а результат праці – незначним	Немцов В. Д. Менеджмент організацій : навч. посіб. / В. Д. Немцов, Л. Є. Довгань, Г. Ф. Сініок. – К. : ТОВ УВПК “ЕксОб”, 2000. – 392 с.
6	Теорія набутих потреб Мак-Клелланда	Науковець виокремлює три групи потреб: досягнення (успіху), співучасті (причетності) і влади. Ці потреби належать до так званих	Крушельницька О.В., управління персоналом : навч.

№ з/п	Назва	Зміст тлумачення	Джерело
		потреб високого порядку. Мак-Клелланд вважає, що потреби нижчого гатунку в сучасному суспільстві в основному задоволені. Потреби досягнення виявляються в намаганні людини вирішувати поставлені перед нею завдання ефективніше, ніж вона це робила досі	посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Кондор, 2006. – 308 с.
7	Двофакторна модель Герцберга	Герцберг зі своїми колегами провів дослідження, метою якого було встановлення факторів, які справляють мотивуючий і демотивуючий вплив на поведінку людини, породжують її задоволення чи невдоволення. Дійшов висновку, що наявності у працівника невдоволення менеджер має сприяти усуненню факторів, що його породжують. Герцберг також доводить, що після усунення стану невдоволення марно намагатися мотивувати працівника за допомогою факторів здоров'я. Необхідно зосереджувати зусилля на використанні факторів-мотиваторів	<i>Мурашко М. І.</i> Менеджмент персоналу : навч.-практ. посіб. / М. І. Мурашко. – 2-ге вид., стер. – К. : Знання, 2006. – 311 с.
8	Класифікація потреб за М. Туган-Барановським	Одна з перших класифікацій потреб людини, де визначено п'ять груп: фізіологічні, статеві, симптоматичні інстинкти та потреби, альтруїстичні та потреби, що мають на меті практичні інтереси	Економіка підприємства: навч. посіб. для студ. економ. спеціальностей вищих навч. закладів I-IV рівнів акредитації / І. М. Бойчик, П. С. Харів, М. І. Хопчан, Ю. В. Піга / вид. виправл. і допов. – К. : Каравела; Львів : навч. світ, 2004 – 2005. – 298 с.
9	Теорія Альдерфера	Виокремлено три групи потреб: існування, зв'язку та потреби росту. За Альдерфером, потреби зв'язку впливають із соціальної природи людини, її природного намагання бути членом сім'ї, колективу, мати друзів, налагодити добрі стосунки з керівництвом та підлеглими. Наявність двох напрямків руху в задоволенні потреб відкриває згідно з теорією додаткові можливості для мотивації праці	<i>Хміль Ф. І.</i> Управління персоналом: підруч. для студ. вищих навч. закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

№ з/п	Назва	Зміст тлумачення	Джерело
10	Теорія "Z" В. Оучі	Основні передумови теорії "Z": в мотивах людей поєднувати суспільні і біологічні потреби, де надається перевага праці в колективі і прийняттю спільних рішень, однак при цьому має існувати індивідуальна відповідальність за результати праці. В організації має надаватися перевага неформальному контролю на основі чітких методів і критеріїв оцінювання. Адміністрація проявляє постійну турботу про працівників і забезпечує довготерміновий або пожиттєвий найм	Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, М. Д. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шконова. – К. : ЦНЛ, 2006. – 504 с.
11	Теорія "X" і "Y" Д. Мак-Грегора	Передумовами Теорії "X" є: в мотивах людини домінують біологічні потреби; людина має успадковану нелюбов до роботи і намагається її уникати, у зв'язку з цим працю необхідно нормувати, а кращим способом її організації є конвейєрний; враховуючи небажання працювати, більшість людей можна примусити до праці тільки шляхом примусу; будь-яка людина надає перевагу тому, щоб нею управляли, намагається не брати на себе відповідальності, має відносно низькі амбіції і старається бути в безпеці; якість роботи низька, тому потрібний систематичний жорсткий контроль з боку керівників. Теорія "Y" є антиподом теорії "X" і орієнтована на іншу групу людей. Її основою є такі передумови: в мотивах людей домінує бажання добре працювати; фізичні та емоційні зусилля на роботі такі ж природні, як і в час відпочинку; небажання працювати не є успадкованою рисою. Модель теорії "Y" відображає творчо-активну частину соціуму	Менеджмент організації : учеб. пособие / Л. А. Киржнер, Л. П. Киенко, Т. И. Лепейко, А. М. Тимонин. – К. : КНТ, 2006. – 688 с.
12	Мотиваційна концепція Ф. Тейлора	Концепція заснована на стимулюванні зростання продуктивності праці персоналу підвищеними виплатами при досягненні робітниками високих норм виробітку	Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 2000. – 704 с.

В законах вавилонського царя Хаммурапі (XVIII ст. до н. е) визначено правила оплати праці працівників натуральним продуктом та сріблом. **Як відомо**, вперше термін "мотивація" було використано в наукових джерелах німецьким філософом Артуром Шопенгауером у статті "Чотири принципи достатньої причини", після чого ця наукова дефініція почала вживатися для пояснення поведінки людини. Найпершим із застосовуваних на практиці методів мотивації був метод "батого і пряника", при цьому батогом був

страх, голод, тілесне покарання, а пряником – певна матеріальна чи інша винагорода [2]. Дивно, але здається, що не дивлячись на те, що з часу первісного суспільства пройшло чимало років, методи мотивації майже не змінилися. І от сьогодні, коли перед нами постає проблема мотивування студентів, треба вирішувати, положення яких головних теорій мотивації, узагальнених нами в таблиці, застосовувати на практиці.

Під мотивацією розуміють сили, що існують усередині чи поза людиною, що збуджують у ній ентузіазм і завзятість у виконанні визначених дій. Мотивація працівників впливає на їхню продуктивність праці, а у нашому випадку це сприятиме розвитку професійних умінь майбутнього менеджера. Будь-яка мотивація націлена на досягнення організаційних цілей. Ознайомлення з теоріями мотивації дає змогу зрозуміти, що змушує людей вчитись чи працювати, що впливає на вибір ними способу дії і чому вони дотримуються його протягом деякого часу. Отже, *мотивація* – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають працівника до активних дій та приводять до досягнення власних цілей та цілей організації [4].

Розглядаючи проблему мотивації та її вплив на діяльність людини, ми щоденно стикаємося з важливим питанням її взаємозв'язку з потребами, адже мотивація є рушійною силою людської поведінки і початком процесу засвоєння навчального матеріалу, який завжди пов'язаний з потребою, як однією з умов розвитку особистості. Більше того, якісне його опанування стає неможливим, якщо у студентів відсутні потреби в знаннях та у пізнанні навколишнього середовища, які слугують важливим стимулюючим фактором навчання. Зазначимо, що в основі мотивів діяльності та поведінки особистості знаходяться потреби, які перетворюються на мотиви під час зустрічі з об'єктом діяльності чи стимулом [9].

У джерельній базі ми бачимо різне тлумачення мотивації як психологічного та процесуального явищ. Це і сукупність факторів, які підтримують і спрямовують, тобто обумовлюють поведінку (К. Мадлен), і сукупність мотивів (К. Платонов), і спонукання, яке викликає активність організму та визначає її спрямованість, і механізм, який визначає виникнення, напрям та засоби здійснення конкретних форм діяльності (І. Джидарян), і процес психічної регуляції конкретних форм діяльності (М. Магомед), і цілісна система процесів, які відповідають за спонукання і діяльність (В. Вільнопас) [2].

Аналізуючи мотивацію як процес, традиційно зображуємо її у вигляді шести послідовних етапів, представлених на рисунку:

Перший етап – виникнення потреби, тобто усвідомлення відсутності чого-небудь, що спонукає до дії

Другий етап – пошук шляхів забезпечення потреби, яку можна задовольнити, пригнітити або не помічати

**234** Третій етап – визначення цілей: що саме і якими засобами необхідно зробити з метою забезпечення потреби

Четвертий етап – реалізація дій, коли людиною витрачаються зусилля, що надалуть їй

*Рис. Алгоритм мотивації як процесу*

Розглянувши цей алгоритм мотивації, можна зробити висновок, що студента, моделюючи його майбутню професійну діяльність, необхідно вмотивувати або переконати у необхідності бути готовим до дослідницької діяльності. Це водночас надасть йому переваги та зробить його конкурентоспроможним на ринку праці. Менеджеру слід у своїй професійній діяльності постійно враховувати велику кількість різноманітних потреб персоналу, їхні основні інтереси. Отже, можна констатувати той факт, що процес мотивації дуже складний, багатоплановий і неоднозначний.

Мотивація має багато аспектів, а тому має свою типологію, представлену класифікацією, а саме: пряму, непряму та спонукальну [4]. Ми розуміємо, що у студентів це буде спонукальна мотивація, оскільки вони самі не усвідомлюють чи знадобиться їм, приміром, бути мобільним, комунікабельним чи готовим до дослідницької діяльності.

Відомо, що будь-яка людська діяльність чи поведінка завжди мотивуються певними чинниками. Засвоєння знань – це також діяльність, яка має нести в собі певні мотиви, що визначають ставлення студентів до навчальної діяльності, а тому важливу роль, на нашу думку, в навчанні студентів відіграє мотивація їх саме до навчальної діяльності. Через те є необхідним формування у студентів мотивів, які забезпечували б успіх в оволодінні навчальною діяльністю. Ми підтримуємо думку Н. Бухлова, який під поняттям “мотив” розуміє спонукання суб’єкта до дії або діяльності, що пов’язано з досягненням поставленої мети, яка виникає на основі його певних потреб [1].

Загальновідомо, що ефективність будь-якої діяльності, передусім, залежить від сили і ступеня усвідомлення потреби індивіда у конкретній діяльності. А самі потреби з’являються через відчуття браку чогось, що нерозривно пов’язано з проявом емоцій, унаслідок чого виникає зацікавленість, “інтерес” до діяльності, яка виконується. Ми маємо на меті з’ясувати – чи існує інтерес до дослідницької діяльності, який не завжди



може бути причиною виконання тієї чи іншої дії, чи лише під впливом певного мотиву розпочинає виконувати дії, а потім працює заради них самих, оскільки мотив змінився на мету [6].

Л. Квардіціус під мотивами вбачає психічні утворення, внутрішні духовні сили людини, що спонукають її до діяльності або поведінки; свідомий потяг особистості до самоосвіти, самостійного збільшення обсягу знань, використання додаткової літератури [3].

Таким чином, аналіз різних тлумачень мотивації виявляє, що поняття “мотивація” застосовується до специфічної активності людини, в основі якої лежать її різноманітні мотиви, емоції та потреби, які мають для неї певне значення. Мотивація тісно пов'язана з почуттям задоволення, отриманого від самого процесу виконання дій.

Для того, щоб студент по-справжньому включився в наукову, дослідницьку роботу, та з метою підвищення мотивації, необхідно, щоб завдання, які постають перед ним в процесі навчальної діяльності, були зрозумілими, сприйнятими ним, стали значущими для нього й знайшли, таким чином, відгук і опору у його подальших діях та навчанні. На нашу думку, це можливо зробити через систему заходів, а саме:

- через роботу наукових студентських товариств (НСТ);
- участь у тимчасових творчих колективах із розроблювання наукових тем;
- шляхом впровадження у навчальний процес спецкурсів практичного спрямування, таких, як “Тайм-менеджмент”, “Крок до успіху” тощо;
- написання курсових, рефератних, дослідницьких робіт, які справді цікаві конкретному студенту;
- проведення практики та використання викладачами сучасних педагогічних технологій.

Одним із важливих аспектів мотиваційної сфери є спрямованість активності на предмет, внутрішній психічний стан людини. У навчальній діяльності студентів мотивом є їхня спрямованість на окремі сторони навчального процесу, тобто спрямованість студентів на оволодіння знаннями. Для того, щоб реалізувати мотив, опанувати прийомами дослідницької діяльності та самоосвіти, треба поставити й виконати багато проміжних цілей: навчитися бачити віддалені результати своєї навчальної роботи, їх перевагу тощо.

Ще один бік мотиваційної сфери навчальної діяльності – зацікавленість навчанням. Розглядаючи мотиваційну сферу, слід виокремити стійку і ситуативну мотивацію, яка вказує на важливість їх сформованості, а також на наявність знань і ціннісних орієнтацій студентів. І. Реутова пропонує враховувати так звані внутрішні мотиви, які існують у самому навчальному процесі: залучення до одержання нових знань; ліквідація незнання; оволодіння певним обсягом інформації, новими

вміннями і навичками; зовнішні мотиви, які поза навчальною діяльністю; соціальна мотивація, тобто мотивація, яка пов'язана з перспективним розвитком особистості студента, його успіхами, самоактуалізацією, самореалізацією, самоствердженням, суспільним схваленням, професійними намірами і планами на майбутнє [7].

Розуміння значущості інформації та вміння нею користуватися для суб'єкта, процес учіння впливає на його мотивацію. Від того, як сформовано мотивацію, залежить результативність навчального процесу, адже мотивування забезпечує його "системну якість". Якщо в студента під час навчання переважає спрямованість на зміст навчального предмета, то можна свідчити про наявність пізнавальних мотивів. Якщо виражена спрямованість на іншу людину під час навчання, то йдеться про соціальні мотиви. І пізнавальні й соціальні мотиви можуть мати різні рівні: широкі пізнавальні мотиви (орієнтація на оволодіння новими знаннями, фактами, закономірностями), навчально-пізнавальні мотиви (орієнтація на засвоєння способів здобуття знань, прийомів самостійного навчання), мотиви самоосвіти (орієнтація на здобуття додаткових знань і в подальшому – на побудову спеціальної програми самовдосконалення).

До того ж, різні мотиви мають неоднакові прояви у навчальному процесі. Наприклад, широкі пізнавальні мотиви проявляються в схваленні рішення завдань, у звертаннях до викладача за додатковими відомостями; навчально-пізнавальні – у самостійних діях, у пошуку різних способів розв'язання, у питаннях до викладача про порівняння різних способів роботи; мотиви самоосвіти виявляються у зверненнях до викладача щодо раціональної організації навчальної праці.

Перевантаження роботою, зокрема і навчальною, спричиняє зниження відповідальності студентів за результати своєї діяльності, створює умови для формального ставлення до навчання.

Типовими є мотиваційні конфлікти, коли не збігаються мета і конкретні результати, які отримує студент; коли завдання, що виконують студенти, однотипні, нецікаві, не викликають інтересу або не чітко сформульовані цілі завдань, пропонувані для самостійного опрацювання. Переважання мотивів вимушеності під час індивідуальної роботи вказує ще й на неусвідомленість молодими людьми конкретної віддаленої перспективи використання отриманих знань, умінь і навичок у майбутньому. Спад мотивації у студентів може бути наслідком певного дублювання тем у різних предметах навчального плану, внутрішнє відторгнення дослідницької діяльності як неперспективної, відсутністю ситуативності, коли у завданнях немає елемента творчості, що водночас не дає можливості студентам повністю розкрити свій потенціал, максимально реалізувати свої здібності [8].

Як показує практика, існують випадки тиску викладача на студентів, через який він [викладач] намагається покращити рівень знань студентів,

викликаючи, таким чином, зворотну реакцію – відверте небажання працювати, а тим паче – активно й творчо. Отже, відсутність мотивуючих механізмів свідчить про неорганізованість і низьку ефективність викладання.

Через це виникає необхідність подолати і певною мірою компенсувати всі ці обставини, що негативно впливають на ставлення до індивідуальної дослідницької роботи та її результати. З цією метою слід максимально пов'язати та узгодити зміст і характер цього виду роботи з найбільш глибокими, сильними й значущими мотивами діяльності студентів, які відповідають їх профілюючій спеціальності. При цьому вважається, що студенти, зустрічаючись із потоком інформації, яка має безпосереднє відношення до їх майбутньої спеціальності, будуть достатньою мірою вмотивованими і матимуть досить міцний стимул до виконання поставлених завдань. Важливим, на нашу думку, є і характер самого завдання. Саме коли студенти впевнені, що виконують не просто звичайну навчальну роботу, а таку, якою вони будуть займатися в майбутньому, від якості виконання якої залежатиме рівень їхньої кваліфікації, професіоналізм, підвищуватиметься їх зацікавленість, мотивація, то й відзначатиметься серйозніше й відповідальніше ставлення до індивідуальної роботи. Наприклад, це можуть бути завдання кейсових ігрових технологій.

Водночас мотивація може значно зрости, коли студенти розумітимуть існування тісного взаємозв'язку між предметом, який вивчають та своєю майбутньою професією.

Сукупність таких стійких провідних мотивів, які орієнтують студента та виражають його бажання займатися самовдосконаленням у обраній галузі діяльності, сприяє підвищенню ефективності вивчення і певного предмета чи курсу.

Як бачимо, існує тісний взаємозв'язок між ефективністю навчального процесу і дією мотивуючих чинників. Педагог має створити оптимальні умови для розкриття можливостей особистості студента, зокрема, шляхом довірливих стосунків між студентами та викладачем, що мобілізує їхній творчий потенціал, формує впевненість у своїх силах і, отже, зумовить процес інтенсивного засвоєння матеріалу, викличе стійкий інтерес до удосконалення фаху.

Крім того, нами встановлено, що успіх і результативність одержаних студентами знань значною мірою залежать від уміння викладача створити мотиваційний настрій, атмосферу співпраці, взаєморозуміння, враховуючи їхні побажання та сподівання.

#### *Використана література:*

1. Бухлова Н. В. Особливості формування самоосвітньої компетентності учнів / Н. В. Бухлова, О. А. Тенінчева // Педагогічна скарбниця Донеччини. – 2004. – № 2. – С. 33-35.

2. Занюк С. С. Мотивація діяльності: спонування, активність, успіх / С. С. Занюк. – Луцьк : Ред.-вид. від. Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 1998. – 124 с.
3. Квардіціус Л. В. Професійна самоосвіта вчителя / Л. В. Квардіціус // Управління школою. – 2006. – № 13. – С. 12.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2004. – 337 с.
5. Кочетов А. И. Воспитаи себя / А. И. Кочетов. – М. : Нар. Аскета, 2002. – 236 с.
6. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
7. Реутова І. Л. Самоосвітня діяльність особистості // Завуч. – 2004. – № 10. – С. 15-16.
8. Сохань Л. В. Життєва компетентність особистості / Л. В. Сохань, Г. М. Несен, І. Г. Єрмаков ; Міністерство освіти і науки України ; Наук.-метод. центр серед. освіти. – К. : Богдана, 2003. – 517 с.
9. Чобітько М. Особистісні компоненти у професійному становленні майбутнього вчителя / М. Чобітько // Освіта і управління. – 2007. – № 1. – С. 70-73.

**ЧЕРНИШОВА М. Мотивация как ведущий фактор готовности к исследовательской деятельности будущих менеджеров.**

*В статье раскрывается необходимость мотивации в учебном процессе для формирования готовности к исследовательской деятельности. Рассматриваются современные трактовки такого психологического и процессуального явления, как мотивация, обобщенные главные теории мотивации, а также обозначены актуальность овладения студентами исследовательской деятельности для будущей их работы менеджерами, что обеспечит им конкурентоспособность на рынке труда.*

**Ключевые слова:** мотивация, исследовательская деятельность, самообразование, учебная деятельность, будущие менеджеры.

**CHERNISHOVA M. Motivation as a major factor in readiness of future managers for research.**

*This article reveals the necessity for motivation during the learning process for the formation of scientific research readiness. It reviews current interpretation of the procedural and psychological phenomenon as motivation, summarizes the main theories of motivation and also outlines the importance of mastering student's research activities for their future jobs as managers, provide them competitiveness in labor market.*

**Keywords:** motivation, research activities, self-education, educational activity, future managers.

УДК 378.147

**Чинчева Л. В.  
Національний педагогічний університет  
імені М. П. Драгоманова**

**ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ МУЗИКИ  
ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ХУДОЖНЬО-ТВОРЧИХ  
ЗДІБНОСТЕЙ ШКОЛЯРІВ**

*У статті аналізується процес формування готовності майбутнього вчителя музики до забезпечення розвитку художньо-творчих здібностей учнів та можливості його покращення в*