

МОТИВАЦІЯ ДОШКІЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ЯК ОСНОВА ЗАОХОЧЕННЯ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ

Притуляк Л. М.

У статті теоретично обґрунтовано поняття мотивації дошкільного працівника як основи заохочення до самовдосконалення, наведено основні функції мотивів, визначено місце внутрішніх і зовнішніх мотивів у загальній системі мотивації навчально-пізнавальної діяльності, обґрунтовано типи мотивації – мотивації успіху і мотивації побоювання невдачі.

Ключові слова: мотивація, самовдосконалення, функції мотивів, типи мотивації.

В статье теоретически обосновано понятие мотивации дошкольного работника как основы поощрения к самосовершенствованию, наведены основные функции мотивов, определено место внутренних и внешних мотивов в общей системе мотивации учебно-познавательной деятельности, обосновано типы мотивов – мотивации успеха и мотивации боязни неудачи.

Ключевые слова: мотивация, самосовершенствование, функции мотивов, типы мотивации.

The author of the article theoretically substantiates the concept of preschool educator motivation as a basis for encouraging self-improvement, describes the main functions of motives, determines the role of intrinsic and extrinsic motives in the general system of motivation for educational activity, substantiates types of motivation – motivation to achieve success and motivation to avoid failure.

Key words: motivation, self-improvement, functions of motives, types of motivation.

Постановка проблеми. На сучасному етапі соціально-економічних та суспільно-політичних змін, що відбуваються в державі, все гостріше постає питання професійного самовдосконалення педагогічних кадрів. У зв'язку з цим мотивація розглядається як основа заохочення останніх до самовдосконалення та трудової активності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Різні автори (А. Афоніна, Т. Дмитренко, Г. Казначевська, В. Лозова та ін.) розкривають поняття мотивації, виходячи зі своєї точки зору, зокрема поняття мотивація авторами вживається у двох значеннях: як система факторів, що викликають активність особистості й визначають спрямованість поведінки людини, до них належать потреби, мотиви, наміри, цілі, інтереси, прагнення; і як характеристика процесу, що забезпечує поведінкову активність на певному рівні, інакше кажучи, – мотивування. Незважаючи на те, що у науковій літературі проблема мотивації педагогів розглядається досить широко, проте дошкільні працівники не мають чіткої системи мотивації як основи заохочення до самовдосконалення.

Аналіз наукової літератури дає нам підстави стверджувати, що одні дослідники (К. Левітан, Р. Скульський, Н. Гузій, А. Маркова, Т. Тихонова, Я. Мітіна) акцентують увагу на важливості заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення для підвищення якості професійно-педагогічної діяльності, інші ж (А. Деркач, О. Пехота, Н. Кузьміна) – для особистісно-професійного зростання вихователя.

Мета статті – теоретично обґрунтувати поняття мотивації дошкільного працівника як основу заохочення до самовдосконалення.

Виклад основного матеріалу. Аналіз науково-педагогічних джерел, дає підстави стверджувати, що на сьогоднішній день розроблено безліч теорій мотивації. Сам цей факт свідчить про те, що й досі не вдалося побудувати теорію, яка б цілком могла пояснити особливості поведінки людини, зокрема вихователя. Розглянемо психологічні теорії про мотиви, що спонукають людину до певної поведінки.

Відповідно до теорії А. Маслоу [1] існує п'ять якісно різних груп людських потреб, що є джерелами їх активності. Вони утворюють ієрархічну структуру.



Рис. 1. Ієрархія мотивів за Маслоу [1]

На першому рівні цієї структури знаходяться фізіологічні потреби, які пов'язані з виживання людини (їжа, житло, одяг тощо). На другому рівні – потреби в безпеці та стабільності (збереження певного рівня життя, передбачуваність і контроль за власним життям, здоров'я, відсутність стресів, страхів, хвилювань).

На третьому рівні – потреби в приналежності, причетності до когось або до чогось, вони виражають бажання людини бути коханою, підтримувати постійні контакти з іншими членами соціуму.

Четвертий рівень утворюють потреби в громадському визнанні, повазі (потреби людини в позитивному оцінюванні суспільством його індивідуальності, набуття певного соціального статусу, самоствердження).

На п'ятому, найвищому рівні, знаходяться потреби самореалізації – прагнення людини реалізувати свій внутрішній потенціал, зробити те, що "тільки він" може зробити.

"Гігієнічні" чинники не здійснюють стимулюючого впливу на працівників, але можуть викликати незадоволеність роботою й знижувати її продуктивність. З іншого боку, висока задоволеність не приводить до високої віддачі працівників. Практичне застосування теорії Герцберга довело, що не можна жорстко поділяти фактори на "гігієнічні" й "мотивуючі". У різних людей однакові фактори можуть викликати різну реакцію і те, що для одних є мотиватором, для інших є фактором задоволеності (незадоволеності). "Для того, щоб використовувати теорію Герцберга ефективно, необхідно скласти перелік "гігієнічних" і, особливо, "мотивуючих" факторів та дати співробітникам можливість самим визначити і вказати, чому вони віддають перевагу" [2]. Оскільки в різних людей різні потреби, то й мотивувати їх будуть різні фактори.

Визначають три етапи, які мотив проходить у своєму становленні й розвитку (рис. 2): 1) виникнення спонуки як віддзеркалення певної потреби; 2) усвідомлення спонукання; 3) ухвалення особою усвідомленого спонукання як мотиву діяльності [5].

Виділення третього етапу пов'язане з тим, що навіть усвідомивши й всебічно оцінивши будь-яке спонукання, людина може й не прийняти його як мотив і відповідно відмовитися від нього.

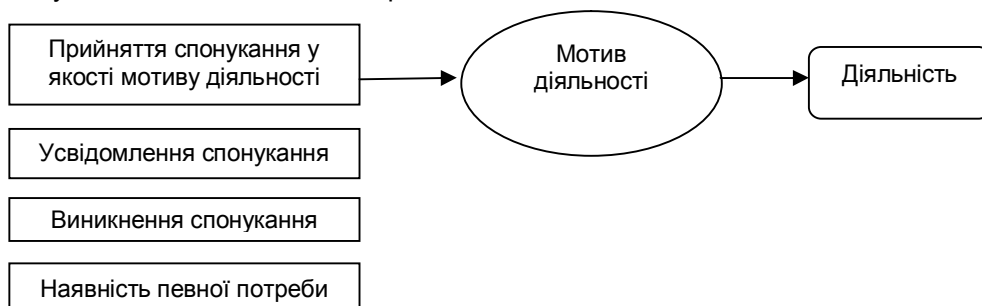


Рис. 2. Етапи становлення й розвитку мотиву

Основними функціями мотивів є:

- *спонукальна* функція – відображає енергетику мотиву, вольові джерела прагнення людини до досягнення мети;
- *керуюча* функція – виступає віддзеркаленням спрямованості енергії мотиву на певну активність особи;
- *стимулююча* функція – пов'язана з продовженням спонукальної, з пошуком умов, що забезпечують посилення прагнення до мети;
- *регулююча* функція – пов'язана з регуляцією спонукання особистості до навчання й усієї його мотиваційної сфери;
- *організуюча* функція – полягає у свідомому плануванні особистістю своєї навчально-пізнавальної діяльності;
- *змістоутворююча* функція – відіграє найважливішу роль, оскільки вона надає діям особистісного значення;
- *відбивна* функція – виступає віддзеркаленням у свідомості особистості його потреб і цілей, пов'язує їх з навчально-пізнавальною діяльністю як однією з визначальних умов успішного досягнення цієї мети.

При серйозній гостроті конфлікту можуть виникати тенденції "виходу із ситуації" (відмова, обхід труднощів, невроз). Тоді особистість кидає навчання або зривається – починає порушувати правила навчальної дисципліни, упадати в апатію, піддаватися депресії. Зовнішні мотиви можуть бути як позитивними (мотиви успіху, досягнення мети), так і негативними (мотиви уникнення загрози, захисту). Позитивні зовнішні мотиви, безумовно, ефективніші за зовнішні негативні, навіть якщо за своєю силою вони рівні. Зовнішні мотиви властиві слабким особистостям, для яких перш за все важливо уникнути морально-психологічного засудження або покарання за погане навчання.

Завдання педагога-вихователя полягає в тому, щоб розкривати в собі внутрішні мотиви своєї пізнавальної діяльності, розвивати й активізувати ці мотиви, направляти їх на активізацію професійної діяльності" [3].

Успішність професійної діяльності, як відомо, залежить від багатьох чинників психологічного й педагогічного характеру, які значною мірою конкретизуються як *соціально-психологічні й соціально-педагогічні*.

Слід зазначити, що класичний закон Йеркса-Додсона, сформульований декілька десятиліть тому, встановлював залежність ефективності діяльності від сили мотивації. З нього випливає, що чим сильніша мотивація, тим вища результативність діяльності. При цьому сила мотивації може заповнювати навіть недостатність спеціальних здібностей, знань, умінь і навичок, відіграючи роль своєрідного компенсаторного механізму. Але прямиий зв'язок зберігається лише до певної межі: якщо після досягнення деякого оптимального рівня сила мотивації продовжує збільшуватися, то ефективність діяльності починає знижуватися. Проте цей закон не розповсюджується на пізнавальну мотивацію. Доведено, що навіть постійне наростання сили мотивації не приводить до зниження результативності навчальної діяльності. Саме з пізнавальною мотивацією (а не з мотивацією успіху) пов'язують продуктивну творчу активність особистості в навчальному процесі.

Поштовхом до діяльності можуть певною мірою стати і бажання досягти успіху, і страх перед невдачею, тобто два важливі типи мотивації – *мотивації успіху* і *мотивації побоювання невдачі*. "Якщо за мотивації успіху дії людини спрямовані на досягнення конструктивних, позитивних результатів, то за мотивації побоювання невдачі вони пов'язані з очікуванням неприємних наслідків" [3, с. 182].

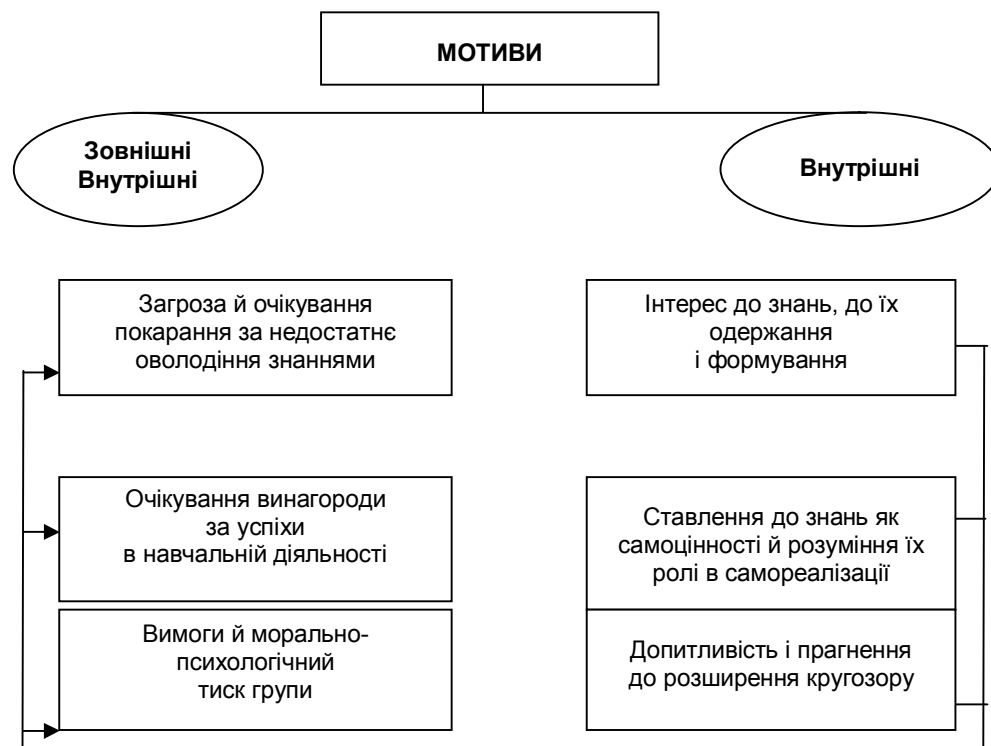


Рис. 3. Внутрішні і зовнішні мотиви у загальній системі мотивації навчально-пізнавальної діяльності

У разі невдачі у виконанні якого-небудь важливого й відповідального завдання його привабливість для виконавця, як правило, знижується. Причому це відбувається незалежно від того, чи нав'язане завдання ззовні або обране самим суб'єктом. Тому доцільно планувати процес його виконання так, щоб серед проміжних результатів передбачалися й такі, які, безумовно, будуть виконані. Це має сприяти формуванню впевненості та якоюсь мірою компенсувати невдачі щодо інших результатів.

Тому важливого значення набуває *діагностика мотивації* успіху й мотивація побоювання невдачі. Її здійснення пов'язане із *спостереженням і глибоким психоаналізом* діяльності й поведінки особистості, її ж результати мають сприяти індивідуальному підходу під час знаходження адекватних методів і технологій здійснення коректуючих психолого-педагогічних дій, спрямованих на особистість.

У цілому мотиви, що становлять ядро особистості, закриті для аналізу, вони є зоною, яка свідомо або підсвідомо, але завжди ретельно оберігається особистістю від стороннього проникнення. І тому структура мотиваційної сфери особистості може бути вивчена за допомогою опосередкованих складних методик, зокрема методики проектного типу й інших тестових опитувальників.

З огляду на все вищезазначене, можемо дійти висновку, що не тільки мотивація є важливою для самореалізації особистості, також значну роль відіграють стимулювання та заохочення. Вчасне й адекватне заохочення активізує особистість, зміцнює її віру у власні сили, дає їй імпульси для діяльності.

Ситуація успіху може стати каталізатором подальшого розвитку особистості. Успіх у будь-якій сфері життєдіяльності дає особистості внутрішні сили для подолання труднощів. Загалом це така психологічна ситуація, внаслідок якої дії людини викликають відчуття задоволення від своїх досягнень, гордості за свою працю, самоповаги. А успіх стає результатом такої ситуації [4].

Слід підкреслити, що у процесі заохочення вихователів до самовдосконалення, реалізації основних потреб працівників необхідно прагнути поєднання внутрішньої та зовнішньої мотивації, внутрішніх та зовнішніх стимулів.

Стимулювання праці – досить складна процедура. Існують певні вимоги до його організації: комплексність, диференційованість, гнучкість і оперативність.

Висновок. Отже, одним із аспектів заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення у сучасних умовах є мотивація праці останніх. Вона полягає у формуванні у вихователів стимулів до праці, а також довготривалому впливі на працівника з метою зміни структури його ціннісних орієнтацій та інтересів, формуванні відповідного мотиваційного ядра й розвитку на цій основі трудового потенціалу. Досягнення цілей які стоять перед працівником освіти, а також міра задоволення власною діяльністю, рівень професійної самореалізації залежить від грамотно поставлених державою, конкретною установою, особистістю провідних мотивів.

Література

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2008. – 512 с.
2. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 2000. – 704 с. – С. 361.
3. Галузинський О. В. Основи педагогіки та психології вищої школи в Україні / О. В. Галузинський, М. Б. Євтух. – К., 1995. – 287 с.

4. Платонова Н. М. Педагогічне стимулювання як умова підвищення ефективності вчення / Н. М. Платонова // Проблеми і дороги перебудови процесу вчення в школі. – Л., 1990. – 58 с.

5. Сисоєва С. О. Психологія та педагогіка : підручник / С. О. Сисоєва, Т. Б. Поясок. – К. : Міленіум, 2005. – 492 с.

Хомич Л. О. Система психолого-педагогічної підготовки вчителя початкових класів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук : спец. 13.00.04 "Теорія і методика професійної освіти" / Хомич Л. О. – К., 1999. – 42 с.