

УДК 378:001.8:65.012.32

Ірина Нечепорчук

ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ОДНА З ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ДОСЛІДНИЦЬКИХ УМІНЬ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

Навчаючись у вищому навчальному закладі, студенти, які мають “високий рівень” знань ще шкільної підготовки, витрачають недостатньо зусиль на навчання, що відображається на їх успішності. Такі студенти можуть мати посередні оцінки, не розкриваючи свій потенціал, що, у свою чергу, відображається на рівневі їх професійної підготовки. Психологами доведено, що люди із меншими здібностями можуть досягати більших результатів, якщо вони мають стійку мотивацію до діяльності.

Отже, оскільки саме вмотивована діяльність є найбільш продуктивною, перед викладачами ВНЗ постає завдання не лише передавати знання студентам, але й мотивувати їх до активного засвоєння цих знань. Тим більше, що дослідницька діяльність не лише є ланкою навчального процесу, але й дає максимальний розвиваючий ефект. Ніщо так не сприяє розвитку майбутнього спеціаліста, як нехай навіть невелике, але самостійно виконане дослідження. Успішно проведене дослідження формує дослідницькі уміння майбутніх менеджерів, стимулює пізнавальну діяльність, розкриває творчі здібності, розвиває активність і зацікавленість у досягненні високих результатів діяльності.

Саме тому однією з педагогічних умов формування дослідницьких умінь майбутніх менеджерів ми вважаємо підвищення мотивації до дослідницької діяльності у майбутніх менеджерів.

Дослідженню мотивації та мотивів дослідницької діяльності присвячено багато праць вітчизняних і закордонних педагогів. Дослідженням мотивації науковців і молодих учених до науково-дослідної діяльності займалися А. П'єрон, А. Сент-Дьєрі, Д. Мак-Клелланд та ін. Дослідженню цієї теми присвячені праці вітчизняних науковців Є. Ільїна, О. Матюшкіна, Є. Бабосової, С. Єріної, Є. Соколової. Організація науково-дослідної роботи студентів досить детально проаналізована у працях Н. Яковлева, З. Єсарева, І. Дагіте, Т. Ковальова, В. Сіденко, В. Шевченко, О. Микитюк, П. Горкуненко, Н. Погребняк. У працях П. Белкіна, О. Виханського та інших розглянута мотивація наукової діяльності.

Метою даної статті є проведення аналізу наукових праць і встановлення сутності мотивації дослідницької діяльності, встановлення методів її підвищення, обґрунтування підвищення мотивації до дослідницької діяльності як педагогічної умови формування дослідницьких умінь майбутніх менеджерів.

У психології під мотивацією розуміють систему чинників, що визначають поведінку (потреби, мотиви, ціль, наміри, прагнення), або характеристику процесу, що стимулює та підтримує активність особистості на потрібному рівні [3]. У тлумачному психологічному словнику термін “мотивація” визначається як сукупність спонук, що викликають активність організму і визначають її спрямованість [12].

Від змісту мотивації, структури і динаміки ціннісних орієнтацій студентів, від взаємозв'язку особистісного та суспільного залежить як ставлення студента до дослідницької діяльності, так і рівень його пізнавальної активності. Якщо студент вважає свою професію такою, що відповідає його особистісним здібностям, схильностям і потребам, то це, безумовно, впливає на успішність його навчання, оволодіння студентами системою знань, зацікавленість у професійній самореалізації та саморозвитку.

Таким чином, будь-яка діяльність, у тому числі дослідницька, розпочинається з мотиву, який визначає цілі та пріоритети самої діяльності та є її сенсом. Мотив є силою, що спонукає майбутніх менеджерів до ефективної професійної діяльності загалом, а також до розвитку їх дослідницьких умінь зокрема. Як зазначає І. Ільїн: “мотивація – це процес формування мотиву, що проходить через певні етапи” [5, с. 85]. Мотив – це спонукання до діяльності, в якій відображається наявність у людській психіці якоїсь готовності, що направляє до певної мети [8].

Визначивши мотивацію як сукупність мотивів, можна дійти висновку, що мотивація є ширшим поняттям, ніж мотив.

Для нашого дослідження важливим є виділити мотиви, які позитивно впливають на дослідницьку діяльність. Багато дослідників, зокрема Л. Божович, А. Вербицький, О. Леонтьєв, П. Якобсон, поділяють мотиви на зовнішні та внутрішні. Для характеристики зовнішніх мотивів автори основною причиною поведінки вважають отримання чого-небудь за межами діяльності: мотиви матеріального заохочення; особисті інтереси, пов'язані з одержанням диплома; побоювання стягнень через неуспішність; заслужити авторитет серед викладачів; небажання виглядати гіршим за інших; мотиви спілкування, прагнення утвердитись і здобути престиж серед студентів тощо. Тобто тут навчання та дослідницька діяльність виконують функцію засобу для досягнення інтересів, змістовно не пов'язаних із ними.

До внутрішніх мотивів, які пов'язані зі змістом діяльності та процесом її виконання, відносять спонукання, в основі яких лежить задоволення від конкретного процесу та його безпосередніх результатів. Це й інтерес до нових знань, способів їх здобуття, і суспільна значущість дослідницької діяльності.

У системі внутрішніх і зовнішніх мотивів дослідницької діяльності внутрішні мотиви характеризуються як первинні та формуються відповідно до потреб особистості в пізнанні та розвитку.

Таким чином, до внутрішніх мотивів дослідницької діяльності ми відносимо: захоплення вченим дослідженням; задоволення від процесу виконання дослідження; прагнення пізнати нове, оволодіти певною інформацією та збагатити власні знання; прагнення розширити кругозір; бажання інтелектуального успіху; бажання збагатити власний духовний потенціал; бажання вирішувати проблеми; прагнення давати роботу розуму; захоплення перебігом своїх міркувань та ін. Ці мотиви підвищують ефективність дослідницької діяльності. Тому дослідницьку діяльність майбутніх менеджерів доцільно організовувати так, щоб у процесі її здійснення формувалися переважно внутрішні (особистісні) мотиви.

Серед багатьох чинників, що впливають на мотивацію дослідницької діяльності, дослідники визначають інтерес. С. Парфілова зазначає, що "найважливішим мотивом, який спонукає людину до пошуку істини, є пізнавальний інтерес" [9]. Він змушує людину шукати шляхи та засоби задоволення внутрішньої потреби. Низка психологів (О. Скріпніченко, О. Гоголь, Н. Абрам'ян та ін.) вважають, що на свідомому рівні збудниками інтересу є новизна, завдяки якій він у системі з пізнавальними структурами й орієнтаціями спрямовує пізнання й дії [4, с. 231]. Такий мотив, як інтерес, має свій прояв у емоційному переживанні студентів та здатний забезпечувати формування певних почуттів, думок, дій, що конструктивно впливають на результат дослідницької діяльності та на її привабливість і значущість. Інтерес до дослідницької діяльності та пошукової роботи здатний породити енергійність, творчу активність, інтелектуальну напругу, натхнення, вдумливість, бажання оволодіти системою нових знань, відповідальність за отримання результатів дослідження. Для дослідницької роботи, насамперед, треба зацікавити майбутнього менеджера самим дослідженням, допомогти вибрати проблему, над якою він буде працювати впродовж вивчення психолого-педагогічної дисципліни, мати кінцевий результат.

Одним із чинників, що впливає на підвищення мотивації до дослідницької діяльності, є внутрішній стан людини. На думку В. Вергасо-

ва, емоційність підвищує запам'ятовуваність навчальної інформації суб'єктом за рахунок активізації механізму сприйняття інтелекту [2, с. 52]. Я. Крушельницька зазначає, що результат діяльності оцінюється саме емоціями, які виконують регулятивну функцію.

Ми погоджуємося з М. Князян, який зазначає, що провідними факторами динамізації дослідницької діяльності є гностичні та праксичні емоції. Під гностичними емоціями менеджера, що володіє дослідницькими вміннями, ми розуміємо бажання поширити власні знання; проникнути в сутність стосунків між колегами, розкрити суперечності, що виникають у процесі управління; підтвердити правильність власних попередніх прогнозів та ін. Праксичні емоції пов'язані з успішністю або неуспішністю виконаної дослідницької діяльності, з результативністю застосування власних варіантів управління. Пошукова робота супроводжується бажанням допомагати своєю діяльністю та приносити іншим користь, тобто виявленням альтруїстичних емоцій. У процесі дослідницької діяльності також поширеними є глоричні емоції. Особливо це стосується майбутніх менеджерів. Глоричні емоції пов'язані з прагненням здобути визнання, з потребою в самоствердженні, з почуттям задоволення від результатів виконаної роботи [6, с. 174].

Таким чином, у процесі формування дослідницьких умінь майбутніх менеджерів виникають емоції, що, у свою чергу, активізують дослідницьку діяльність. Однак, як зазначає Б. Додонов, "... особистість досягає значно більших результатів тоді, коли її робота підтримується позитивними емоціями" [3, с. 130].

Сьогодні існує безліч методів підвищення мотивації людини. Проте практично всі вони призначені для мотивації людини в її навчальній або професійній діяльності. Для такої сфери людської діяльності, як дослідницька, спеціально розроблених методів управління мотивацією практично не існує.

Саме тому ми зробили необхідний огляд загальних методів підвищення мотивації людини, найбільш істотних для вирішення завдання підвищення мотивації до науково-дослідної діяльності студентів із метою адаптації зазначених методів для підвищення мотивації майбутніх менеджерів до заняття дослідницькою діяльністю.

Аналіз методів стимуляції наукового мислення [10] показав, що в їх основі лежить думка про те, що будь-яка людина реалізує в житті та діяльності лише незначну частину свого творчого потенціалу. Отже, ці методи можна розглядати як способи активізації нереалізованих потенціалів.

На сьогоднішній день існує величезна кількість різних методів стимулювання наукового мислення, які можна віднести до однієї з двох груп: специфічні (інструментальні) методи і неспецифічні (особистісні) методи.

Інструментальні методи стимулювання творчості (синектика У. Гордона, метод подолання інерційного ефекту мислення Дж. Менделл, метод робочих аркушів С. Парнза, алгоритм розв'язання винахідницьких завдань Г. Альтшуллера) є засобами організації та стимулювання групового й індивідуального розумового процесу [10]. Дані методи надають певний спосіб організації власної мисленнєвої діяльності з вирішення конкретного наукового завдання (описують алгоритм спільних правил, дотримання яких із більшим ступенем імовірності приводить до віднайдення рішення). Найпоширеніший з інструментальних – метод мозкового штурму, який запропонував американський фахівець А. Осборн у кінці 30-х рр. минулого століття у США. Метод мозкового штурму базується на психологічних і педагогічних закономірностях колективної діяльності, де діалог і полілог виступають засобом, що дозволяє прибрати “бар’єри” і тим самим вивільнити творчу енергію і включивши її в інтерактивну комунікацію, долучити до активного пошуку вирішення поставленої проблеми [11].

Особистісні методи стимулювання творчого мислення (метод групової динаміки Б. і П. Холлеран, метод трансцендентальної медитації Ф. Трейвіс, методика формування особистісної цілісності та віри в себе Р. Піві) спрямовані на зняття більш глибоких, ніж стереотипи мислення, особистісно-професійних бар’єрів на шляху до творчості. Їх мета – подолання внутрішніх заборон, у першу чергу, заборон на самовираження почуттів, поглядів, цінностей особистості. Вони спрямовані на розвиток загальних здібностей людини керувати своєю поведінкою, формування впевненості в собі та відчуттів власної сили, усвідомлення можливостей самовдосконалення у будь-якій сфері психічного життя.

Таким чином, важливою умовою підвищення мотивації до дослідницької діяльності слід розглядати розвиток особистісних якостей студентів і підвищення їх соціальної активності. Пріоритетними для розвитку є такі якості: лідерські якості, вміння працювати в команді, комунікативні якості, навички управління конфліктами, економічне мислення, навички стратегічного планування тощо. Проведений аналіз літератури з проблеми і конкретних сценаріїв соціально активних форм занять дозволив сформулювати ті позитивні моменти, які роблять можливим їх використання для підвищення мотивації до дослідницької діяльності: підвищується інтерес до навчальних занять психолого-педагогічного курсу і до тих проблем, які моделюються і розігруються в даних формах занять; навчають отримувати і

засвоювати більшу кількість інформації, заснованої на конкретних прикладах, що сприяє набуттю учасниками навичок прийняття конструктивних рішень; змінюється мотивація до освоєння інноваційних знань; розвивається інноваційне, аналітичне, економічне і психологічне мислення.

Розвиток цих особистих якостей і наукового мислення досягається шляхом участі майбутніх менеджерів у різних тренінгах, ділових і рольових іграх із використання зазначених вище методів [7; 10; 12].

Саме тренінг є одним із психологічних методів, який можна широко застосовувати у процесі навчання психолого-педагогічним дисциплінам. Він реалізує необхідні умови для розвитку професійної та особистісної самосвідомості фахівця, спрямований на підвищення мотивації до професійної та дослідницької діяльності, розвитку професійно важливих якостей майбутнього менеджера, а також дослідницьких умінь. І. Вачков вважає, що тренінги (навчальні ігри) поєднують навчальну й ігрову діяльність, що проходить в умовах моделювання різноманітних ситуацій [1].

Мотивування та формування позитивного ставлення до професійної діяльності, саморозвитку є одним із головних завдань соціально-психологічного тренінгу [1]. Результатом тренінгу має бути розвиток здібності майбутнього фахівця застосовувати накопичені знання, вміння та навички в умовах конкретної ситуації. Враховуючи існуючу складність сучасних завдань у сфері управління, майбутній менеджер повинен мати певні дослідницькі вміння та навички роботи в команді, виконання завдань у групі, які формуються у фахівця у процесі тренінгів.

Крім того, у процесі цілепокладання та на кожному етапі виконання дослідження необхідно обговорювати зі студентами мисленнєві кроки, з'ясовуючи їх погляди та міркування щодо розв'язання завдань. Це сприяє розвитку самостійності студентів, реалізації їх творчих здібностей, розвитку професійно-пізнавального інтересу, ініціативи в навчанні та майбутній спеціальності, професійно важливих якостей, необхідних для успішної дослідницької діяльності.

Проведений аналіз дозволяє сформулювати такі висновки: підвищення мотивації до дослідницької діяльності є однією з необхідних педагогічних умов формування дослідницьких умінь майбутніх менеджерів; внутрішні мотиви є первинними стосовно дослідницької діяльності; до внутрішніх мотивів дослідницької діяльності ми відносимо: захоплення вченим дослідженням; задоволення від процесу виконання дослідження; прагнення пізнати нове, оволодіти певною інформацією та збагатити власні знання; прагнення розширити кругозір; бажання інтелектуального успіху; бажання збагатити власний духовний потенціал; бажання вирі-

шувати проблеми; прагнення давати роботу розуму; захоплення перебігом своїх міркувань та ін.; із метою підвищення мотивації майбутніх менеджерів до дослідницької діяльності доцільно використовувати методи стимулювання наукового мислення та соціально-психологічний тренінг.

Посилання:

1. *Вачков И. В.* Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы : учеб. пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальностям психологии / *И. В. Вачков.* — М. : Эксмо Education : Эксмо, 2007. — 414 с.
2. *Вергасов В. М.* Активизация мыслительной деятельности студента в высшей школе / *В. М. Вергасов.* — К. : Вища школа, 1979. — 216 с.
3. *Додонов Б. И.* Структура и динамика мотивов деятельности / *Б. И. Додонов* // Вопросы психологии. — 1984. — № 4. — С. 126—130.
4. Загальна психологія : підручник / [О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін.]. — К. : Либідь, 2005. — 464 с.
5. *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы / *Е. П. Ильин.* — С.-Пб. : Питер, 2000. — 512 с.
6. *Князян М. О.* Формування пізнавальної мотивації дослідницької діяльності студентів / *М. О. Князян* // Педагогіка і психологія професійної освіти. — 2003. — № 1. — С. 173—181.
7. *Куцев Г. Ф.* Обеспечение качества высшего образования в условиях рыночной экономики / *Г. Ф. Куцев* // Педагогика. — 2004. — № 3. — С. 29—38.
8. *Москвичев С. Г.* Мотивация, деятельность и управление / *С. Г. Москвичев.* — Киев ; Сан-Франциско, 2003. — 492 с.
9. *Парфілова С. Л.* Формування пізнавального інтересу як мотиву навчальної діяльності / *С. Л. Парфілова* // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. — Випуск 10 / Редкол. : *І. А. Зязюн* (голова) та ін. — Київ ; Вінниця : ДОВ “Вінниця”, 2006. — 500 с.
10. Психология менеджмента / [под ред. *Г. С. Никифорова*]. — С.-Пб. : Питер, 2004. — 639 с.
11. Психология науки : учебное пособие / [*А. Г. Аллахвердян, Г. Ю. Мошкова, А. В. Юревич, М. Г. Ярошевский*]. — М. : Московский психолого-социальный институт ; Флинта, 1998. — 312 с.
13. *Пугачев В. П.* Тесты, деловые игры, тренинги в управлении / *В. П. Пугачев.* — М. : Аспект Пресс, 2003. — 285 с.
14. *Стаут С.* Управленческий тренинг / *Санни Стаут.* — С.-Пб. : Питер, 2002. — 256 с.
15. *Шапар В. Б.* Психологічний тлумачний словник / *В. Б. Шапар.* — Х. : Прапор, 2004. — 640 с.

References (transliterated and translated):

1. *Vachkov I. V.* Psihologija treningovoj raboty: sodержatel'nye, organizacionnye i metodicheskie aspekty vedenija treningovoj gruppy : ucheb. posobie dlja studentov vysshih uchebnyh zavedenij, obuchajushhhsja po napravleniju i special'nostjam psihologii (Psychology of training work: content, organizational and methodological aspects of running a training group : tutorial for higher school students enrolled in the direction and specialities of psychology). Moscow, 2007. 414 p.
2. *Vergasov V. M.* Aktivizacija myslitel'noj dejatel'nosti studenta v vysshej shkole (Activation of students' mental activity at higher schools). Kyiv, 1979. 216 p.
3. *Dodonov B. I.* Struktura i dinamika motivov dejatel'nosti (Structure and dynamics of motives of activity). // Issues of psychology, 1984. № 4. P. 126—130.

4. *Skrypchenko O. V., Dolynska L. V., Ohorodniichuk Z. V. et al. Zahalna psykhologia : pidruchnyk. (General Psychology: a textbook). Kyiv, 2005. 464 p.*
5. *Il'in E. P. Motivacija i motivy (Motivation and motives). St. Petersburg, 2000. 512 p.*
6. *Kniazian M. O. Formuvannia piznavalnoi motyvatsii doslidnytskoi diialnosti studentiv (Formation of cognitive motivation of students' research activity). // Pedagogy and Psychology of Vocational Education, 2003. № 1. P. 173—181.*
7. *Kucev G. F. Obespechenie kachestva vysshego obrazovanija v uslovijah rynochnoj jekonomiki (Ensuring the quality of higher education in a market economy) // Pedagogy, 2004. № 3. P. 29—38.*
8. *Moskvichev S. G. Motivacija, dejatel'nost' i upravlenie (Motivation, activity and management). Kiev; San Francisco, 2003. 492 p.*
9. *Parfilova S. L. Formuvannia piznavalnoho interesu yak motyvu navchalnoi diialnosti (Formation of cognitive interest as motivation for training activities). // Modern information technologies and innovative teaching methods in training: methodology, theory, practice, problems: collected works. Issue 10. Kyiv; Vinnitsa, 2006. 500 p.*
10. *Psihologija menedzhmenta (Psychology of management) / [ed. G. S. Nikiforov]. St. Petersburg, 2004. 639 p.*
11. *Psihologija nauki : ychebnoe posobie (Psychology of science : a tutorial) / [A. G. Allahverdjan, G. Ju. Moshkova, A. B. Jurevich, M. G. Jaroshevskij]. Moscow, 1998. 312 p.*
13. *Pugachev V. P. Testy, delovye igry, treningi v upravlenii (Tests, business games, trainings in management). Moscow, 2003. 285 p.*
14. *Staut S. Upravlencheskij trening (Management Training). St. Petersburg, 2002. 256 p.*
15. *Shapar V. B. Psykhologichnyi tlumachnyi slovnyk (Dictionary of Psychology). Kharkiv, 2004. 640 p.*

Стаття надійшла до редакції 20.11.2013

И. Нечепорчук

**Повышение мотивации к исследовательской деятельности
как одно из педагогических условий
формирования исследовательских умений будущих менеджеров**

Проанализированы теоретические и прикладные аспекты повышения мотивации к исследовательской деятельности студентов и дано обоснование его как педагогического условия формирования исследовательских умений будущих менеджеров. Рассмотрены понятия мотивации и мотива. Определены основные мотивы (внутренние и внешние) и факторы, которые положительно влияют на исследовательскую деятельность. Выделены и обоснованы методы, используемые для повышения мотивации к исследовательской деятельности у будущих менеджеров. Автор делает вывод, что внутренние мотивы являются первичными по отношению к исследовательской деятельности. К ним относятся восхищение ученым исследованием; удовольствие от процесса выполнения исследования; стремление познать новое, овладеть определенной информацией и обогатить свои знания; стремление расширить кругозор; желание интеллектуального успеха; желание обогатить собственный духовный потенциал; желание решать проблемы; стремление давать работу уму; восхищение ходом своих рассуждений и др. С целью повышения мотивации будущих менеджеров к исследовательской деятельности целесообразно использовать методы стимулирования научного мышления и социально-психологический тренинг.

Ключевые слова: исследовательские умения, исследовательская деятельность, мотив, мотивация, интерес, эмоции, методы стимуляции научного познания, тренинг.

I. Nечeporchuk

**Increase of motivation for research activity as one of the pedagogical conditions
of future managers' research skills formation**

The article deals with the theoretical and practical aspects of increasing motivation for students' research activity and the author justifies it as one of the pedagogical conditions of future managers' research skills formation. The concepts of motivation and motive are considered. The main motives (internal and external) and the factors that positively influence on research activity are defined. Methods used to increase motivation for research activity of future managers are identified and justified. The author concludes that the internal motives are primary in relation to research. These include the admiration of scientific studies; pleasure from the process of doing research; desire to learn new things, to learn certain information and to enrich their knowledge; desire to broaden horizons; intellectual desire for success; desire to enrich their own spiritual potential; desire to solve problems; the desire to give work to the mind; admiration for the progress of reasoning, etc. In order to increase the motivation of the future managers in research activities it is appropriate to use methods of stimulating scientific thinking and socio-psychological training.

Key words: research skills, research activity, motive, motivation, interest, emotions, methods of scientific knowledge stimulation, workshop, training.

Рецензент – кандидат педагогічних наук,
доцент Л. О. Мільто