

*Багаліка Т. М., доцент спеціальної кафедри
Інституту Управління державної охорони України,
КНУ імені Тараса Шевченка (м. Київ)*

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ДО НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

З позицій розвитку позитивної мотивації до професійного навчання у статті проведено науковий аналіз педагогічних умов, які б сприяли формуванню внутрішньої та зовнішньої мотивації до навчання та підвищенню ефективності процесу навчання; запропоновано принципи та критерії навчальних завдань для забезпечення ефективної мотивації до професійного навчання в системі безперервної професійної освіти. В рамках поняття «внутрішня мотивація» запропоновані мотиваційні прийоми, які б заохочували слухачів (курсантів) підтримувати і розвивати усвідомлення самовизначеності.

Ключові слова: мотивація навчальної діяльності, педагогічні умови, внутрішня мотивація, зовнішня мотивація, професійне навчання.

С позицій розвитку позитивної мотивації к професіональному образованию в статье проведен научный анализ педагогических условий, которые бы способствовали формированию внутренней и внешней мотивации к обучению та повышению эффективности процесса обучения; предложено принципы и критерии учебных заданий для обеспечения эффективной мотивации к профессиональному обучению в системе непрерывного профессионального образования. В рамках понятия «внутренняя мотивация» предложены мотивационные приемы, которые бы поощряли слушателей (курсантов) поддерживать и развивать осознанность самоопределенности.

Ключевые слова: мотивация учебной деятельности, педагогические условия, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, профессиональное обучение.

Постановка проблеми. Від народження людина наділена великим потенціалом для розвитку мотиваційних ресурсів. Значна частина таких ресурсів є частиною людської природи і проявляється загалом у кожного. Ступінь розвитку певного мотиваційного ресурсу та його якісні особливості визначаються індивідуально засобами моделювання та соціалізування, іншими важливими чинниками. Однак, більшість мотиваційних ресурсів вищого рівня такі як, наприклад, мотивація до професійного навчання, набуваються поступово під впливом як зовнішніх та внутрішніх чинників, так і під впливом можливостей професійно навчатися та спілкуватися.

Зважаючи на це, необхідно розглядати мотивацію до професійного навчання як план-мережу взаємопов'язаних інсайтів (глибоке проникнення, розуміння), вмінь, цінностей і ресурсів, що спонукають до усвідомлення слухачами (курсантами) (далі – слухачі) процесу навчання як такого, разом з наміром реалізувати свої навчальні цілі і з розумінням методології, яку вони обирають, намагаючись цього досягти.

Як зазначає М. В. Дьомін, адаптація до професійної діяльності, а в подальшому і кар'єрний ріст, досягаються шляхом формування потребо-мотиваційно-

діяльнісного комплексу у поєднанні із суб'єктивною образно-понятійною моделлю діяльності (комплексом знань, вмінь, навиків) на основі професійно важливих здібностей і властивостей [1]. Протиріччя між необхідністю забезпечення високого рівня ефективності професійного навчання слухачів та формуванням у них відповідної мотивації в системі безперервної професійної освіти підготовки висококваліфікованих фахівців правоохоронних органів зумовили актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Переважна більшість сучасних теорій мотивації навчальної діяльності індивідуумів акцентує увагу на когнітивному та цілеспрямованому характері мотивації. Вивчення сукупності чотирьох основних типів мотивації, а саме:

- мотивації поведінки;
- мотивації потреб;
- мотивації цілі;
- внутрішньої мотивації

стало передумовою формування та становлення сучасних поглядів на теорію мотивації навчальної діяльності і вирізнило

поняття внутрішньої мотивації як ідеальний стан.

Біхевіористи Е. Торндайк [5], Дж. Уотсон [10], Б. Скіннер [9], О.Леонтьєв [2] значну увагу приділяли принципу заохочення як головному механізму встановлення та дотримання певної моделі поведінки.

Мотиваційна модель ієрархії потреб А. Маслоу [4], згідно з якою людина мотивується п'ятьма природними потребами в порядку пріоритетності: фізіологічні потреби, потреби безпеки, соціальні потреби, потреби в пошані, потреби в самоактуалізації (креативна самореалізація), – залишається відомою та впливовою і понині.

М.Форд [7] розробив теорію людської мотивації, що включає ієрархічну класифікацію 24 цілей, які розташовані в шести категоріях:

1. Емоційні цілі. 2. Когнітивні цілі. 3. Суб'єктивно-організаційні цілі. 4. Цілі самоствердження в суспільстві. 5. Цілі інтегруючого соціального взаємозв'язку. 6. Цільові задачі: опанування, креативність, управління, матеріальний приріст, безпека.

Відхід від розуміння мотивації як реакції на усвідомлений тиск до розуміння мотивації як самовизначення мети та самоконтроль над діями є найбільш очевидним в теоріях внутрішньої мотивації Е. Дісі, Р. Ріана [6], Д.Леонтьєва [3].

Постановка завдання. Метою даного дослідження є висвітлення педагогічних умов, що сприяють формуванню ефективної мотивації до професійного навчання у системі безперервної професійної освіти. *Основними завданнями є:* визначити прийоми внутрішньої та зовнішньої мотивації, які заохочують слухачів до навчання; охарактеризувати принципи та критерії навчальних завдань для забезпечення ефективної мотивації до професійного навчання.

Виклад основного матеріалу. Як і люди будь-якого середовища, слухачі під час професійного навчання, переслідують численні цілі і постійно змінюють свої пріоритети. Завдання викладача максимально зосередити їх на навчальних цілях, до того ж врахування очікуваних аспектів мотивації допоможе зменшити загрозу власному *ego* слухача та принципам його власної гідності.

Аналіз існуючих навчальних програм, метою яких є професійне навчання через усвідомлення, допомагає сформуванню низки загальних принципів щодо забезпечення необхідних педагогічних умов з метою формування ефективної мотивації до професійного навчання у системі безперервної професійної освіти підготовки висококваліфікованих фахівців правоохоронних органів, а саме:

1. Принцип складання змісту навчальних програм:

- навчальний процес розроблений і спрямований на набуття слухачами професійних знань, вмінь, навичок, компетенції, цінностей і, головне, усвідомлення ними використання всього набутого у подальшому житті;

- навчальні цілі направлені на здобуття слухачами знань та досвіду в межах прикладного контексту, з акцентом на концептуальному розумінні знань і саморегулюючому застосуванні вмінь та навичок;

- навчальна програма збалансовує співвідношення знань, вмінь та навичок;

- зміст охоплює обмежену кількість вагомих ідей, пов'язаних з професійною діяльністю.

2. Принцип викладання змісту навчальних програм:

- роль викладача не лише презентувати інформацію, але допомагати і направляти навчальні зусилля слухачів;

- роль слухачів не лише абсорбувати або рефлексивно відтворювати набутий матеріал, але і активно розуміти, усвідомлювати та надавати значення;

- домінуючими обирати ті завдання, що спрямовані на вироблення вмінь критично мислити або шукати способи вирішення проблемних ситуацій, а не лише запам'ятовувати та відтворювати;

- завдання викладача створити таку соціальну атмосферу у ході заняття, в аудиторії, за якої слухачі з ентузіазмом залучаються до обговорень, дискусій, діалогів, що в свою чергу сприяє свідомому навчанню.

Ефективне навчання – це розвиток індивідуума, зміна його поглядів, установок, норм, системи цінностей, що значною мірою залежить від адекватного застосування прийомів внутрішньої та зовнішньої мотивації.

При визначенні внутрішньої мотивації варто запроваджувати мотиваційні прийоми, які б заохочували слухачів підтримувати і розвивати усвідомлення самовизначеності; посилювати використання методів, що будуть відповідати таким потребам слухачів, як: *автономність, здібність, раціональний зв'язок*.

Для забезпечення потреб автономності слухачів необхідно спонукати діяти як незалежних осіб та надавати їм більше можливостей для власного вибору.

Для забезпечення потреб розвитку здібностей у слухачів, необхідно переконатися, що навчальна діяльність відповідає їхньому рівню знань та вмінь. Запроваджувати такі види діяльності, які б надавали їм можливість активно відповідати і демонструвати швидкий зворотній зв'язок завдяки включенню в навчальний процес рольових ігор, матеріалів автентичного характеру та матеріалів фахового спрямування, що сприяють виробленню різних вмінь та навичок, створюють ідентичність при виконанні завдання, підкреслюють значимість завдання, і мають відповідні характерні тенденції, що роблять виконання завдання цікавим та захоплюючим.

Для забезпечення потреб відчуття раціональності необхідно якомога частіше надавати слухачам можливість співпрацювати один з одним, особливо практикувати співпрацю в групах малого формату.

Інші методи внутрішньої мотивації повинні враховувати інтереси слухачів і вмщувати завдання адаптаційного плану, тим самим залучаючи їх до підвищення свого внутрішнього мотиваційного потенціалу (прийоми рольових ігор, драма, імітація, моделювання).

Внутрішньо мотивована дія є прототипом самовизначеної поведінки, яка охоплює цікавість, дослідження, спонтанність і інтерес до чийогось оточення. Соціальне оточення сприяє внутрішній мотивації при умові, що воно забезпечує три природно психологічні потреби:

1) *компетентність* (вироблення та застосування вмінь для маніпулювання і контролювання навколишнього оточення);

2) *автономність* (самовизначення у вирішенні що і як робити);

3) *зв'язок* (встановлення зв'язку з іншими через просоціальні форми взаємовідносин).

Отже, людина є внутрішньо мотивованою для того, щоб відчувати взаємозв'язок з іншими у суспільстві, функціонувати ефективно в цьому суспільстві, мати почуття особистої ініціативності.

Зауважимо, що зовнішні мотиваційні методи скоріш за все підвищують інтенсивність зусиль, а не покращують якість або креативність виконання. Вони більше сприяють мотивації рівномірної та поступової активності при виконанні завдання, що в свою чергу вимагає дотримання чіткої методології для досягнення цілі.

Тому при кожній можливій нагоді слід наголошувати слухачам про існуючі чинники зовнішньої мотивації, які мають природній характер і сприяють опануванню навчального матеріалу та набуттю професійних вмінь, навичок та компетенцій.

Методи зовнішньої мотивації є дієвими за умови, якщо вони:

1) не абсолютизовані;

2) використовуються таким чином, що зосереджують увагу слухачів головним чином на тому, що вони вивчають;

3) зберігають і підтримують внутрішню мотивацію завдяки уникненню стимулюючих систем або пояснень, які б змусили особу вчитися задля примхи викладача.

Мотиваційна картина ніколи не буде повною, якщо лишити без уваги три методологічні прийоми мотивації слухачів до професійного навчання:

1) моделювання очікуваності від навчання. Слухачі завжди охоче і позитивно реагують на спроби викладача викликати мотивацію до навчання, якщо від процесу навчання вони очікують цікавості та значимості [8];

2) формування мотивації до навчання. Цей методологічний прийом базується на:

- створенні зацікавленості, дисонансу, когнітивного конфлікту;

- перетворенні абстрактного змісту в більш близький, конкретний, або знайомий для слухачів зміст з прив'язуванням до їхнього професійного досвіду;

- виробленні інтересу до завдання або оцінки;

Питання педагогіки

- формуванні у слухачів власної мотивації до навчання;

3) заохочення зусиль слухачів навчатися. Такий методологічний прийом ґрунтується на:

- утвердженні навчальних цілей;
- підвищенні ефективності організації навчальної діяльності;
- моделюванні мислення та прийняття рішень;
- метакогнітивному усвідомленні та контролі навчальних стратегій;
- майстерності викладача при виробленні сили волі у слухачів завдяки навчанню або іншим саморегулюючим навчальним вмінням.

Ключовим фактором для досягнення ефективності у навчальному процесі є потенціал когнітивного залучення – етап, на якому слухачі активно обмірковують і використовують ключові ідеї, переважно на рівні самоусвідомлення своїх навчальних цілей і контролі своїх навчальних стратегій. Успіх навчальної діяльності у залученні слухачів до мислення з опорою на ключові ідеї залежить не тільки від завдання, але й від структурованості викладача, від мовного спілкування у режимі *викладач – слухач*, що відбувається до, упродовж та після заняття. Максимальної дії через завдання можна досягти в тому випадку, коли викладач:

1) пропонує завдання з чітко окресленими цілями і спонукає до пошуку шляхів розв'язання завдань;

2) когнітивно моделює роботу слухачів, контролює їхній успіх та забезпечує належний зворотній зв'язок;

3) допомагає долати відповідні труднощі, навчає глибокому мисленню і розвиває інтуїцію.

Синтез принципів планування, розробки та використання навчальних завдань повинен відповідати чотирьом головним критеріям:

1. *Релевантність мети*: кожне завдання розглядається суттєвим та доречним як засіб досягнення визначених навчальних цілей.

2. *Рівень складності*: кожне завдання модулюється в межах оптимальної складності.

3. *Можливість виконання*: кожне завдання можливе для виконання.

4. *Ефективність*: витрачені час та зусилля обумовлюють ефективність навчання.

При підборі завдань, що будуть в подальшому оптимально відповідати всім чотирьом головним принципам, слід зважати на використання деяких вторинних критеріїв, а саме:

1. Завдання мають бути цікавими і виконуватися із задоволенням.

2. Завдання повинні надавати можливість для інтерактивності та дискурсу.

3. Завдання повинні фокусуватися на використанні важливих ідей, а не маргінальних деталей, або цікавої, але абсолютно тривіальної інформації.

4. В комплексі, завдання повинні пропонувати різноманітність і бути направленими на мотивацію слухачів до рівня, що є сумісним з цілями навчання.

5. У цілому, завдання повинні бути тісно пов'язаними з реальними ситуаціями професійної діяльності.

Висновки. Отже, багаторічна істина психології освіти стверджує, що кожен слухач – особистість і потрібно оптимізувати його мотивацію і його навчання. Формування та розвиток мотивації до навчання у слухачів в системі безперервної професійної освіти будуть успішними, якщо:

1) реалізація програм професійної підготовки висококваліфікованих фахівців правоохоронних органів будуватиметься на інтеграції таких принципів, як: концептуальне усвідомлення слухачами знань, саморегулююче застосування ними вмінь, навичок, а також їхня готовність до самовизначеності, самоаналізу, самоконтролю;

2) при реалізації програм професійної підготовки висококваліфікованих фахівців правоохоронних органів буде збережена певна мережа умов, а саме: застосування методів внутрішньої та зовнішньої мотивації, використання комплексу організаційних, педагогічних і навчально-методичних умов (зміст навчальних програм, що враховує особистісні та професійні потреби слухачів; збалансоване співвідношення знань, умінь, навичок; врахування критеріїв релевантності, складності, ефективності при використанні навчальних завдань), що сприятимуть розвитку критичного мислення у слухачів та їхньому свідомому навчанню.

Література

1. Демин М. В. Мотив человеческой деятельности: характер, содержание, функции // Философия и общество. – 1999. – № 3. С. 56 – 57.
2. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., смысл, Академия, 2005 – 352 с.
3. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – 3-е изд., доп. – М.: Смысл, 2007. – 511 с.
4. Маслоу, Абрахам. Мотивация и личность / Т.Гутман, Н.Мухина (пер. с англ.).- 3 изд. СПб и др.:Питер, 2003. – 351 с.
5. Торндайк Э. Принципы обучения, основанные на психологии. – Москва: Работник просвещения, 1926. – 235 с.
6. Deci E., and Ryan R. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum, 1985.
7. Ford M. Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs. Newbury Park, CA: Sage, 1992.
8. Lawler E., Porter L., Vroom V. Motivation and management Vroom's expectancy theory. Value Based Management Website. Retrieved February 8, 2010.
9. Skinner B. F. Science and Human Behavior. – New York, Macmillan, 1953.
10. Watson J. B. Behaviorism. New York: People's Institute Publishing Company, 1924 / 1925.

Bagalika T. M., associate professor of special chair

PEDAGOGICAL PREREQUISITES MOTIVATING STUDENTS TO LEARN IN SYSTEM OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION

In terms of developing positive motivation to studying the article considers the set of pedagogical prerequisites motivating students to learn intrinsically as well as extrinsically. Concepts and motivational principles are suggested within tasks providing effective motivation to professional studying in system of continuing professional education. In terms of the concept «intrinsic motivation» a set of motivational strategies is developed that will encourage students to sustain and develop the sense of self-determined behavior. It is also emphasized that forming and development of students' motivation to learning depends on their conceptual understanding of knowledge and their self-regulated application of obtained skills. Analysis of all organizational and pedagogical prerequisites that are mandatory for effective realization of professional training curricula in the system of continuing professional education is done.

Key-words: motivating to learn, intrinsic motivation, extrinsic motivation, professional education, organizational and pedagogical prerequisites.