

МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВНЗ

Л.М. Омельченко, кандидат педагогічних наук

У статті розглядається проблема методів формування внутрішньої мотивації професійної діяльності педагогів ВНЗ, зосереджується увага на специфіці розвитку внутрішньої мотивації особистості, відповідно до якої обґрунтовується необхідність застосування соціально-психологічних методів впливу на науково-педагогічних працівників, визначається мотиваційний комплекс особистості, аналізуються засоби контролю ефективності запропонованої стратегії розвитку процесуальної мотивації.

Методи формування внутрішньої мотивації професійної педагогічної діяльності.

Постановка проблеми. Розвиток мотиваційної сфери науково-педагогічних працівників може відбуватися під впливом педагогічного середовища, колективу та професійної діяльності. Однак такий розвій проходить стихійно. Для отримання стабільного результату необхідна цілеспрямована робота, тобто управління професійним розвитком. З функціонального підходу, в управлінні професійним розвитком можна виокремити мотиваційно-цільову функцію. Відтак завдання керівництва ВНЗ – створення умов, які мотивували б педагогів на професійний розвиток.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Традиційно у психології праці та психології управління виокремлюється низка методів, спрямованих на формування мотивації професійної діяльності підлеглих. Так, С. Шапіро виокремлює їх види:

- **Адміністративні методи** (орієнтовані на такі мотиви поведінки: усвідомлена необхідність трудової дисципліни, почуття обов'язку, прагнення працювати в певній організації, культура трудової діяльності): організаційно-стабілізуючі, тобто правові норми й акти, затверджені державними органами для обов'язкового виконання; до них також зараховують методи організаційного впливу (інструкції, організаційні схеми, нормування праці), розпорядчі (накази тощо), дисциплінарні методи.

- **Економічні методи** (система мотивів і стимулів, що спонукають працівників плідно працювати: методи, використовувані органами управління (податкова система, кредитно-фінансовий механізм регіонів і країни в цілому); методи, використовувані організацією (економічні нормативи функціонування підприємства, система матеріального заохочення працівників, система відповідальності за якість і ефективність роботи, участь у прибутках і капіталі) [5].

Якщо адміністративні методи можливі для реалізації в умовах вищих навчальних закладів, то економічні складно впровадити, адже установи є бюджетними організаціями. До того ж вищезазначені методи найімовірніше відносяться до видів зовнішнього стимулювання, що не відповідає меті та завданням нашого дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Варто зосередити увагу на специфіці розвитку внутрішньої мотивації особистості: зовнішні стимули можуть блокувати формування внутрішньої мотивації особистості викладача у процесі педагогічної професійної діяльності. Тому основним завданням підбору методів є забезпечення набуття педагогами досвіду внутрішньо мотивованої поведінки. З огляду вищезазначеного схиляємося до необхідності застосування у межах нашого дослідження соціально-психологічних методів впливу на мотивацію НПП вищих навчальних закладів. Соціально-психологічні методи пов'язані з соціальними відносинами, з моральним і психологічним впливом. Вони засновані на використанні моральних стимулів до праці, створенні впливу на особистість за допомогою психологічних прийомів з метою перетворення адміністративного завдання в усвідомлений обов'язок, внутрішню потребу людини. До таких методів належать:

1. *Формування колективів*, враховуючи типи особистості та характеру працівників, створюється сприятливий психологічний клімат, творча атмосфера.

2. *Особистий приклад керівника* своїм підлеглим (імідж управлінця, який здійснює мотиваційний вплив).

3. *Орієнтаційні умови*, тобто цілі організації, її місія. Кожен співробітник повинен їх знати, оскільки, задовольняючи особисті потреби, він працює над виконанням цілей, поставлених перед організацією.

4. *Участь працівників в управлінні*, тобто партисипативне управління.

5. *Задоволення культурних і духовних потреб* – це можливості соціального спілкування співробітників.

6. *Установлення соціальних норм поведінки й соціальне стимулювання розвитку колективу*.

7. *Установлення моральних санкцій та заохочень*, тобто розумне поєднання позитивних і негативних стимулів.

До соціально-психологічних методів відносять і тренінг. На наш погляд, саме зазначений метод є найбільш оптимальним, адже передбачає формування досвіду особистості на підґрунті активної саморефлексії, виконання нових форм завдань, подолання стереотипності мислення, взаємодії учасників. Соціально-психологічний тренінг ґрунтується на процесі інтеріоризації, а саме він є психологічним механізмом мотивації професійного самовдосконалення [3]. Незважаючи на те, що джерелом самовдосконалення є зовнішні соціальні фактори (у вигляді поставлених вимог до спеціаліста, престижу та привабливості його професії, організації праці в конкретних колективах), головні рушійні сили його все ж таки знаходяться усередині особистості спеціаліста (ставлення до поставлених вимог, ступінь прийняття їх тощо).

У процесі інтеріоризації зовнішній вплив постає у нерозривні єдності з внутрішніми умовами. Виходячи з цього важливого методологічного положення, можна висунути припущення, що для розвитку внутрішньої мотивації необхідно, з одного боку, створювати потрібні внутрішні умови, тобто свідомо впливати безпосередньо на мотивацію членів педагогічного колективу через переконання, формування цілей, ідеалів, роз'яснення, стимуляцію внутрішньої роботи самосвідомості щодо переосмислення себе та довколишньої дійсності з метою подальшої перебудови своєї професійної діяльності. А з іншого боку, забезпечити відповідність зовнішніх впливів, для чого за допомогою спеціально організованих умов професійної діяльності та взаємовідносин вибірково актуалізувати необхідні професійно-значущі якості та рівень професійної компетентності спеціалістів, які при систематичній активізації поступово переходять в більш стійкі мотиваційні утворення з наступною перебудовою мотивації [1].

Відтак валідність тренінгу як методу формування внутрішньої мотивації педагогічної діяльності педагогів ВНЗ є очевидною. Під час тренінгових занять традиційно використовуються психотехніки:

- Дискусія: з метою визначення й типологізації основних завдань сучасного навчально-виховного процесу та ситуацій, що прогнозуються в результаті впроваджених змін; з'ясування основних ролей і позицій, що приймаються педагогом; складання уявлення про мотиваційний комплекс, оптимальний для професійної діяльності.

- Гра: завдання на розвиток аналітичного і рефлексивного блоків мислення, як вбудованих у контекст модельних ситуацій, так і абстраговані від безпосередньої діяльності; рольові ігри на відпрацювання професійно важливих здібностей та умінь; ситуаційні ігри, спрямовані на формування й коригування мотиваційного компонента.

- Психогімнастика: психогімнастична техніка, спрямована на регуляцію психічного стану; психогімнастична техніка, спрямована на зниження ефекту емоційної індукції [6].

Засоби контролю ефективності запропонованої навчальної технології:

1. До початку тренінгу 100% вибірки проходять комплексне тестування за визначеними рівнями внутрішньої мотивації. Для тестування використовуються стандартизовані методики, а саме: методика дослідження «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації О. Реана), «Опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ)» (І.Г. Сенін), «Визначення спрямованості особистості» (Б. Басс) та самооцінка внутрішньої мотивації до педагогічної професійної діяльності (відповіді на запитання: «Чи вважаєте Ви, що за сприятливих об'єктивних умов можете досягти рівня ідеального учителя») [4; 2].

Після завершення тренінгового циклу і контрольна, й експериментальна підгрупи повторно проходять тестування, аналогічне первинному.

2. Після завершення тренінгу кожен учасник робочої групи пише звіт щодо власної оцінки особистих змін, пов'язаних із тренінгом. Аналіз наративів випробовуваних також слугував контрольним елементом.

Детальніше зупинимося на доцільності використаних стандартизованих методик. Основними критеріями нашого дослідження є потреби, цінності, особистісні орієнтації та психологічне благополуччя особистості педагогів. Відтак методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації О. Реана) дасть можливість дослідити внутрішні потреби та мотиви професійної діяльності педагога. Стандартизований опитувальник дає можливість оцінити мотивацію особистості за трьома шкалами: внутрішня мотивація (ВМ), зовнішня позитивна (ЗПМ) і зовнішня негативна мотивація (ЗНМ). Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, укладене в межах від 1 до 5 (можливе й дробове). На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс – це тип співвідношення трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів відносяться такі два типи поєднання: 1) ВМ > ЗПМ > ЗНМ; 2) ВМ = ЗПМ > ЗНМ. Найгіршим мотиваційним комплексом (з огляду нашого дослідження) є тип ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

Система цінностей особистості вимірюватиметься з допомогою методики «Опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ)» (І.Г. Сенін). Зазначений опитувальник є діагностичним інструментом термінальних цінностей особистості, які розуміють як переконання людини у перевагах конкретних життєвих цілей у порівнянні з іншими цілями. Перелік термінальних цінностей, що діагностуються у цьому опитувальнику, охоплює 8 показників: власний престиж, матеріальне становище, креативність, активні соціальні контакти, саморозвиток, досягнення, духовне задоволення, збереження власної індивідуальності.

Проте реальне життя людини дуже неоднорідне. Вона мусить виконувати різні функції, види діяльності, реалізовувати в них конкретні соціальні ролі. За своєю схожістю всі ці особливості об'єднуються в конкретні життєві сфери. Найбільш типовими для більшості індивідів є такі: професійне життя; навчання й освіта; сімейне життя; суспільне життя; розваги. Необхідно відмітити, що термінальні цінності у тій чи іншій мірі проявляються в усіх цих життєвих сферах.

Таким чином, другим діагностичним конструктом цього опитувальника є значущість для індивіда тієї чи іншої життєвої сфери як джерела реалізації тієї чи іншої термінальної цінності. В цілому структура опитувальника дає можливість користувачеві відповісти на 3 головні питання: 1. Яка термінальна цінність переважає в житті даного індивіда? 2. Яка життєва сфера є найбільш важливою для даного індивіда? 3. Яка життєва сфера найбільш важлива для реалізації цієї термінальної цінності?

Для визначення спрямованості особистості використовується методика Б. Басса. За її допомогою виявляють такі спрямованості:

1. Спрямованість на себе (Я) – орієнтація на пряму винагороду й задоволення безвідносно до роботи й співробітників, агресивність у досягненні статусу, владність, схильність до суперництва, дратівливість, трижовність, інтровертність.

2. Спрямованість на спілкування (ОС) – прагнення за будь-яких умов підтримувати відносини з людьми, орієнтація на спільну діяльність, але часто на шкоду виконанню конкретних завдань або наданню щирої допомоги людям, орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в прихильності й емоційних відносинах з людьми.

3. Спрямованість на роботу (Д) – зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділове співробітництво, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, що корисно для досягнення спільної мети.

Ми виходимо із припущення, що в результаті проведеного нами експерименту спрямованість особистості за показникам Д має зрости.

Висновок. Найбільш оптимальними методами розвитку внутрішньої мотивації професійної педагогічної діяльності є тренінг. Для підтримки суб'єктивно-ціннісного рівня мотивації важливим є наявність умов для професійної реалізації особистості педагогів: сприятливий соціально-психологічний мікроклімат в колективі, активне залучення всіх співробітників у процес прийняття рішення, приклад керівництва, контроль (формування почуття відповідальності), можливість впровадження авторських методик навчання тощо.

Перспективи подальших досліджень: аналіз взаємозв'язку внутрішньої мотивації педагогів та ефективності діяльності вищих навчальних закладів.

Список літератури

1. Борисова Е.М. О применении социально-психологических методов в изучении становления профессионала // Психологическая диагностика ее проблемы и методы / Под ред. К.М. Гуревича. – М.: Наука, 1975. – С. 142-161.
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учеб. пособие / И.В. Вачков. – М.: Ось-89. – 1999. – 176 с.
3. Елканов С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя: Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов / С.Б. Елканов. – М: Просвещение, 1989. – 198 с.
4. Карелин А. Большая энциклопедия психологических тестов / А. Карелин. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.
5. Морозова О.О. Умови формування мотивації педагогічної діяльності у майбутніх учителів музики / О.О. Морозова // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. – Серія 14. Теорія і методика мистецької освіти: Збірник наукових праць. – К.: НПУ, 2010. – Вип. 10 (15). – С. 68-71.
6. Психогимнастика в тренінге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой. – СПб.: Речь, Институт тренінга, 2000. – 256 с.

В статье рассматривается проблема методов формирования внутренней мотивации профессиональной деятельности педагогов вузов, концентрируется внимание на специфике развития внутренней мотивации личности, согласно которой обосновывается необходимость применения социально-психологических методов воздействия на научно-педагогических работников, определяется мотивационный

комплекс личности, анализируются средства контроля эффективности предложенной стратегии развития процессуальной мотивации.

Методы формирования внутренней мотивации профессиональной педагогической деятельности.

The article addresses the problem of formation of intrinsic motivation techniques professional teachers college, focuses on the specifics of individual intrinsic motivation, according to which substantiates the need for social and psychological methods of influence on the teaching staff is determined by a complex of individual motivation, analyzes the effectiveness of control measures proposed strategy of procedural motivation.

Methods of forming internal motivation of professional and educational activities.

УДК 378.013.42–053.6

ПЕРСПЕКТИВИ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ ДО СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ З ДІТЬМИ ТА УЧНІВСЬКОЮ МОЛОДДЮ СІЛЬСЬКОЇ МІСЦЕВОСТІ

О.В. Опанасенко, аспірантка

У статті висвітлено важливі аспекти підготовки соціальних педагогів до соціально-педагогічного тренінгу з дітьми та учнівською молоддю сільської місцевості у майбутній професійної діяльності. Проаналізовано досягнення вчених у галузі тренінгової діяльності, висвітлено поняття "тренінг", "соціально-педагогічний тренінг". Розкрито завдання та функції соціально-педагогічного тренінгу. Висвітлено сучасні проблеми та перспективи розвитку у підготовці соціальних педагогів до тренінгової діяльності з дітьми та учнівською молоддю сільської місцевості. Охарактеризовано значення соціально-педагогічного тренінгу з дітьми та учнівською молоддю сільської місцевості у сучасному суспільстві.

Соціальний педагог, соціально-педагогічний тренінг, діти, молодь, професійна діяльність, освіта, село, асоціальні явища.

Актуальність теми. У сучасних умовах розбудови соціального суспільства головним завданням підготовки фахівців у вищих навчальних закладах України є підготовка фахівців для соціально-педагогічної роботи, забезпечення її фундаменталізації, посилення наукової, професійної та практичної складових.

Сільська місцевість залишається матеріальною та духовною основою буття українського народу, джерелом менталітету, моральності та оберегом духовної пам'яті. Та нині українське село за рівнем свого розвитку залишається мало привабливим для молоді, бо там панує: безробіття;