

form of a coherent written or oral text, based on the allocation of the macrostructure of the primary text. The third is «annotation», as a result of the annotating. The fourth is «inference» as a conclusion, which is formed in the process of communication as an interpretation of the messages and may be based on information known due to the context of the situation, due to the previous speech context or life experience in communication and sociocultural knowledge. The fifth is «co-reference» which defines such a characteristic of the scientific text as his cognition and intelligence.

The mechanisms of inference, co-reference and conceptualization of professional knowledge are described in the article. It was found that annotating is an optimal way for learning and conceptualizing the semantic information of specialized texts.

Annotating, professional competence, inference, co-reference, conceptualization.

УДК 316.628:303.725.2:378.12

РОЗВИТОК ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕДАГОГІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ

Л. М. Омельченко, доцент

У статті розглядаються поняття «зовнішня» та «внутрішня мотивація» діяльності, основні феномени внутрішньої мотивації педагогів у професійній діяльності. Шляхом аналізу теоретико-методологічних засад концепцій процесуальної мотивації особистості визначаються фактори, що зумовлюють розвиток мотиваційної сфери працівників освітнього середовища. Обґрунтовуються показники (ознаки) суб'єктивного стану процесуальної мотивованості в діяльності педагога.

Мотивація, внутрішня мотивація, феномени внутрішньої мотивації

Постановка проблеми в загальному вигляді. Функціонування навчальних закладів визначається соціальними потребами, в іншому випадку втрачається сенс їхнього існування. Зміст нинішнього суспільного запиту очевидний: творча, високоінтелектуальна, моральна, соціально відповідальна, толерантна особистість. Це задекларовано і в Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки.

Відтак сутність навчально-виховного процесу загальноосвітньої школи необхідно розглядати не під кутом знаннєцентризму, а з позицій філософії людиноцентризму. У зв'язку з цим зростає потреба в учителі, здатному збагачувати й змінювати зміст і форми своєї діяльності за допомогою критичного, творчого освоєння і застосування досягнень науки. Його інноваційна діяльність стає обов'язковим компонентом

особистої педагогічної системи. Це передбачає переоцінку педагогом професійної праці, вихід за межі традиційної виконавської діяльності та заміну її проблемно-пошуковою.

Однак практика засвідчує: значна частина вчителів діє стереотипно, бо раніше перед педагогом ставилися вужчі завдання, а їхня спрямованість визначалася конкретним професіоналізмом. Оскільки значна кількість педагогів характеризується наявністю антиінноваційних бар'єрів (І. Бех), невмінням реалізувати гуманістичний підхід, їхнє ставлення до системних змін в педагогічній діяльності характеризується як недостатньо осмислене. Це пояснюється низькою мотивацією педагогічної діяльності. Відтак проблема розвитку внутрішньої мотивації педагогічної діяльності є актуальною.

Мета статті: здійснити теоретичний аналіз процесу внутрішньої мотивації особистості, обґрунтувати фактори її розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питання формування мотивації особистості педагога в науці не нове. Теоретичне обґрунтування проблеми формування мотивації до педагогічної діяльності було здійснено у працях вітчизняних і зарубіжних учених: формування мотивації педагогічної діяльності, розвиток педагогічної майстерності, педагогічної творчості (І. Зязюн, В. Моляко), мотивації професійно-педагогічної спрямованості (С. Занюк, С. Максименко, Н. Ничкало), психологічні чинники, що впливають на розвиток професійної кар'єри освітніх працівників (С. Максименко, Л. Карамушка, Т. Зайчикова), теоретичні засади проблеми мотивації особистості (К. Левін, А. Маслоу, Д. Макклелланд, Д. Аткинсон, Х. Хекхаузен); розвиток внутрішньої мотивації особистості (Е. Дісі, Р. Раян, Р. де Чармса, М. Чікзентміхалі, В. Климчук).

Широкий спектр наукових досліджень формування мотиваційної сфери особистості, зокрема й у системі управління освітою, засвідчує: поглиблюється методологічне підґрунтя зазначеної проблеми, уточнюються теоретичні положення та концепції.

Виклад основного матеріалу. Складність проблеми мотивації обумовлює множинність розуміння її сутності. С. Занюк визначає мотивацію як сукупність спонукальних факторів, які визначають активність особистості; це всі мотиви, потреби стимули, ситуативні чинники, які спонукають поведінку людини [2, 7]. В. Вілюнас трактує мотивацію як сукупність психологічних утворень і процесів, що спонукають і спрямовують поведінку на життєво важливі умови й предмети, визначають упередженість, вибірковість і кінцеву цілеспрямованість психічного відображення і регульованої ним активності [1, 12]. А. Маклаков, інтерпретуючи зазначене поняття, наголошує на тому, що в сучасній психологічній науці поняття «мотивація» використовується у двох значеннях: як таке, що позначає систему факторів, які детермінують поведінку (зокрема, потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення тощо), і як характеристику процесу, що стимулює та підтримує активність на певному рівні [2, 153]. У психології управління мотивація розглядається як одна із

провідних функцій управлінської діяльності (Л. Орбан-Лембрик, Л. Карамушка).

Таким чином, можна констатувати: єдиного погляду на визначення поняття «мотивація» не існує. Проте уже побіжний аналіз дає змогу виявити спільну ознаку – це «джерело» активності особистості.

Для висвітлення теми дослідження вважаємо за необхідне розглянути історичний аспект проблеми. На думку Л. Орбан-Лембрик, для практики управління найбільш важливими є теорії потреб, двофакторна, біхевіористські й когнітивні теорії мотивації [5, 345].

Теорії потреб. *Теорія потреб К. Гольдштейна.* На думку вченого, організм має постійний середній стан напруження і прагне повернутися до нього в разі відхилення внаслідок дії зовнішніх подразників чи внутрішніх факторів. Відтак варто говорити не про «розрядку» напруження в процесі задоволення потреб, а про його вирівнювання.

Теорія оптимальної активізації (Е. Даффі, Д. Хебб). Організм прагне підтримувати оптимальний рівень активації, який дає йому можливість функціонувати найефективніше. Поведінка індивіда тим ефективніша, чим ближчий рівень його активації до деякого оптимуму (він не повинен бути ні занадто низьким, ні занадто високим). [2, 39].

Теорія К. Левіна. Психолог вважав мотивами різні райони «життєвого простору», у яких індивід має потребу або квазіпотребу – намір. Об'єкти довколишнього середовища набувають мотиваційної сили і втрачають її, коли потреба або квазіпотреба задоволена. Зазначену теорію розвивав ще один американський дослідник Г. Маррей – нарівні з органічними (первинними) потребами він виокремив вторинні (психогенні), що є результатом навчання та виховання, – потреба в досягненні успіху, афіліації, агресії, незалежності й протидії, повазі й захисті, домінуванні та приверненні уваги, уникнення невдач, допомозі й взаєморозумінні, пізнанні та поясненні тощо [5, 345].

Подальшого розвитку зазначена теорія набула в *працях А. Маслоу*. Основне положення – потреби людини соціально обумовлені. Таким чином, існує ієрархія різних потреб від нижчих до вищих. Маслоу вважав, що потреби можна розподілити на п'ять видів: фізіологічні; потреби в безпеці та впевненості в майбутньому; соціальні; потреби в повазі; потреба в самоактуалізації [4]. Він наголошував, кожна нова потреба стає можливою тільки при задоволенні потреб нижчого порядку. Потреба в самоактуалізації постає як актуальний збудник дій і поведінки людини тільки за умови задоволення тих потреб, що передують їй.

Двофакторна теорія мотивації (Ф. Герцберг). Її підґрунтям є положення про існування двох чинників мотивації: гігієнічних (загальна політика організації, інспекція і контроль, заробітна плата, міжособистісні стосунки, умови праці); мотиваторів (можливість досягнення успіху на роботі, просування по службі, визнання людини як особистості, зміст трудової діяльності, відповідальність за доручену справу). Незадоволення роботою, пояснюють несправедливим ставленням керівництва, а задоволення – станом психологічного піднесення і самоактуалізації.

Біхевіористські теорії. Основоположник біхевіоризму Дж. Уотсон виділяв дві форми поведінки людини – зовнішню та внутрішню, що пов'язані між собою стимулом та відповіддю на даний стимул. Відома формула «стимул – реакція», на думку біхевіористів, пояснює всі форми діяння та поведінки людини в довколишньому середовищі. Стимул як зовнішній подразник активізує внутрішню енергію організму і викликає тим самим відповідну його реакцію на даний подразник.

Когнітивні теорії. Спонування до дії може виникати в людини не тільки під впливом емоцій, а й під впливом знань (когніцій), зокрема, їх узгодженості або суперечливості. Одним із перших звернув увагу на даний чинник і досліджував його Л. Фестингер. Основним постулатом його теорії когнітивного дисонансу є твердження про те, що система знань людини про світ і про себе прагне до узгодження. При виникненні неузгодження, або дисбалансу, індивід прагне зняти або зменшити його, і таке прагнення саме по собі може стати сильним мотивом його поведінки. Поряд зі спробами редукувати уже наявний дисонанс суб'єкт активно уникає ситуацій, здатних його породити. Зменшити дисонанс можна одним із трьох способів: 1. Змінити один з елементів системи знань таким чином, щоб він не суперечив іншому. 2. Додати нові елементи в суперечливу структуру знань, зробивши її менш суперечливою і більш узгодженою. 3. Зменшити значущість для людини знань, що не узгоджуються між собою. [5, 478-490].

Теорія очікувань В. Врума ґрунтується на положенні про те, що мотивація працівника досягається винагородою. При цьому сила прагнення до отримання винагороди залежить від трьох ситуативних факторів: наявність зв'язку між затратами праці і досягнутими результатами, тобто від сподівання, що затрати праці дадуть бажані результати ($Z - P$), якщо такий зв'язок відсутній, мотивація слабшає; реальність отримання винагороди, тобто очікування, що результати будуть винагородженні ($P - V$), відсутність такого зв'язку послаблює мотивацію; цінність винагороди: через власну систему цінностей конкретна винагорода може і не мати для людини цінності, тобто мотивація залежить від сподівань щодо цінності винагороди ($V - C$). Співвідношення зазначених трьох факторів і їхній вплив на рівень мотивації в цілому теорія очікувань тлумачить так: якщо очікування високі, то сила спонукального мотиву зростає.

Підсумовуючи аналіз концепцій, можна зробити висновок: діяльність завжди викликана певним мотивом. Мотиви – відносно стійкі прояви особистості. Однак мотивація – це не лише сукупність мотивів. На думку С. Занюка, актуальну мотивацію формують ще й ситуативні фактори.

У структурі мотивації виокремлюють результативний та процесуальний компоненти [2, 8]. Сенс людської діяльності полягає в результаті, але не обмежується ним. Адже сама по собі діяльність теж має сенс: суб'єкта спонукає сам процес діяльності, а не її результат.

Саме на підґрунті цих компонентів виокремлюють види мотивації: зовнішню та внутрішню (Г. Харлоу). Зовнішня мотивація – детермінація

поведінки фізіологічними потребами і стимуляцією середовища. Внутрішня (процесуальна мотивація) – зумовленість поведінки факторами, що не пов'язані із впливом середовища і фізіологічними потребами [2, 97].

Внутрішня мотивована поведінка здійснюється заради себе самої (сам процес і зміст діяльності викликає інтерес). Тоді як зовнішній мотив актуалізується, коли головною причиною діяльності є отримання того, що перебуває поза нею (грошей, слави, влади тощо). Процесуально мотивовані форми активності створюють враження відсутності мети, спрямованості на процес, а не на результат діяльності (наприклад, естетичні переживання). Як правило, кожна діяльність завжди спонукається комплексом, поєднанням внутрішніх і зовнішніх мотивів [2, 100].

Д. Берлайн, характеризуючи процесуальну мотивацію, наголошує на тому, що всі стимули, що зумовлюють активацію вищезазначеної мотивації мають такі властивості: новизна і зміна; несподіваність; складність; невизначеність. Складність, відхилення потоку стимуляції від очікуваного теж є детермінантами процесуальної мотивації. Саме несподівані зміни у відомому об'єкті викликають стан сильної активації. Усе незвичне, нестандартне (в розумних межах) стимулює пошукову активність і викликає позитивні емоції. Процесуальна мотивація виникає, коли розбіжність, невідповідність між потоком інформації і внутрішнім стандартом чи очікуванням є значною.

Процесуальна мотивація в цій концепції означає, що людина із задоволенням поринає в діяльність. М. Чиксентмихалі припустив, що чинником процесуальної мотивації є певний емоційний стан – радість від активності. Він просив шахістів, хірургів, учених описати свою професійну й виконувану на дозвіллі діяльність та оцінити те радісне відчуття, яке вони переживають при цьому. Виявлене при описуванні центральне поняття він означив як «потік».

«Потік» є самовіддачею справі, радісне почуття активності, коли індивід «розчиняється в предметі діяльності», коли увага повністю сконцентрована на занятті, що примушує забути своє власне «Я». Це своєрідний стан радості, натхнення, захоплення. Це відчуття споріднює діяльність із грою, адже саме в грі найяскравіше представлена радість захоплення дією.

В аналізі переживання «потіку» виникає проблема співвідношення можливостей суб'єкта і складності завдання. Якщо можливості значно перевищують складність завдання, то виникає нудьга, у протилежному випадку – тривога. Якщо складність завдання перевищує можливості суб'єкта лише значною мірою, то виникають умови для переживання «потіку».

Досліджуючи людей, які дістають задоволення від самого процесу учіння, роботи, вивчаючи їхні переживання і відчуття в процесі процесуально мотивованої діяльності. Чиксентмихалі виокремив такі показники (ознаки) суб'єктивного стану процесуальної мотивованості в діяльності («відчуття потоку»): відчуття цілковитої (розумової фізичної)

зануреності в діяльність; повна концентрація уваги, думок, і почуттів на справі; відчуття того, що чітко знаєш, як слід діяти у той чи інший момент роботи, чітке усвідомлення її цілей; відсутність хвилювання, тривоги, у зв'язку з можливими помилками і невдачею; утрата звичного почуття чіткого усвідомлення себе і свого оточення, ніби розчинення у своїй справі. Р. де Чармс трактує процесуальну мотивацію через відчуття людиною своєї ефективності, відчуття себе джерелом змін у довколишній дійсності, прагнення самостійно спричинювати свої дії (а не під спонукою інших). Для характеристики процесуальної мотивації Е. Десі використав два види переживань: відчуття своїх можливостей; самоствердження. Чим більш вираженими є ці два переживання, тим вищий рівень процесуальної мотивації. Діяльність у цьому разі виявляється тим сильніше мотивованою внутрішньо, чим більше вона пов'язана із перевіркою своїх можливостей і не потребує ніяких підкріплень.

Висновок. Таким чином, переживання суб'єктом власної автономії й особистісної причинності, відчуття себе джерелом змін у довколишньому світі є важливим показником внутрішньої мотивації. Ще один фактор – відчуття власної компетентності, власних можливостей – теж є важливою спонукою (чинником) будь-якої діяльності й характеризує внутрішню мотивацію.

Подальшими напрямами наших досліджень є обґрунтування методів розвитку внутрішньої мотивації педагогів системи загально-освітніх закладів.

Список літератури

1. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека: монография / В. К. Вилюнас. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 288 с.
2. Занюк С.С. Психологія мотивації: Навчальний посібник / С.С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
3. Климчук В.О. Феномени розвитку внутрішньої мотивації / В.О. Климчук // Соціальна психологія. – 2008. – №6 (32). – С. 70 – 77.
4. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с. (Серия «Мастера психологии»).
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – 2-ге вид., доповн. – К.: Академвидав, 2010. – 544 с.

В статье рассматриваются понятия «внешняя» и «внутренняя мотивация» деятельности, основные феномены внутренней мотивации педагогов в профессиональной деятельности. Путем анализа теоретико-методологических основ концепций процессуальной мотивации личности определяются факторы, обуславливающие развитие мотивационной сферы работников образовательной среды. Обосновываются показатели (признаки) субъективного состояния процессуальной мотивированности в деятельности педагога.

Мотивация, внутренняя мотивация, феномены внутренней мотивации