

УДК [374.7.015.3:005.32](44)

О. С. Комар

ДОСВІД ФРАНЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ДОРΟΣЛИХ

Освітня мотивація дорослої людини полягає не лише в заохоченні до отримання певних матеріальних благ, підвищенні заробітної плати, похвали, нагород, відзнак чи пільг, а в тому, що організацією та облаштуванням життя повинні керувати лише винятково розумні, освічені, дійсно компетентні професіонали, знавці своєї справи, тобто ті, котрі уміють створювати, будувати, діяти на всіх рівнях.

Вивченням мотивації діяльності, зокрема мотивації і стимулювання учіння й мотивації праці займалися велика кількість закордонних та вітчизняних вчених. Найважливішу роль відіграють праці таких зарубіжних дослідників, як А. Маслоу, який уклав ієрархічну систему потреб людини, Д. Мак Клееланда, відомого своїми дослідженнями в області мотивації досягнень, В. Врума, який стверджував у своїй теорії очікувань, що не тільки потреба є необхідною умовою мотивації людини для досягнення мети, але і вибраний тип поведінки, Д. Макгрегора, соціального психолога, який сформулював два припущення відносно людської природи – Теорію Х й Теорію Y. Автор стверджував, що все дуже просто: Теорія Х відображає в основному негативне уявлення про людей. Згідно цієї теорії, всі вони наділені пихою й марнославством, не люблять працювати, намагаються оминати відповідальності, а працювати ефективно здатні лише під найсуворішим наглядом. Теорія Y припускає позитивне уявлення. Згідно з нею, люди здатні самоорганізовуватися, брати на себе відповідальність і сприймають роботу так само природно, як відпочинок чи гру. Цікавою в контексті нашого дослідження є теоретичні узагальнення Ф. Герцберга, який вивчав вплив матеріальних і нематеріальних чинників на мотивацію молодшої людини, Х. Хекхаузена, що описував проблеми мотиву й мотивації та їх так званих лабіринтів, Л. Божович, спеціаліста психології з формування особистості, К. Платонова, який розглядав мотивацію в контексті психології праці й соціальної психології, Д. Леонтєва, спеціаліста в області психології мотивації й смислу, теорії та історії психології, психодіагностики, психології мистецтва і реклами, Є. Ільїна, відомого своїми творами „Диференціальна психологія професійної діяльності”, „Диференціальна психофізіологія чоловіка і жінки”, „Мотивація й мотиви”, В. Магуна, який працював над питаннями мотивації соціальної поведінки, життєвих цінностей, соціології праці, соціології освіти, соціальної психології, П. Якобсона, відомого своїми монографіями „Психологічні проблеми вивчення мотивації людської поведінки” та ін.

Метою статті є узагальнення теоретичних підходів французьких учених щодо психолого-педагогічних особливостей дорослої людини, висвітлення виокремлених ними мотивів та бар'єрів її участі в освітньому процесі.

На думку французьких учених Етьєна Буржуа і Жана Ніже, прагнення дорослої людини навчатися залежить, перш за все, від конструктивної мотивації та потреб сучасного суспільства. Викладачу-помічнику слід знати, що кожний дорослий учень шукає в навчанні відповіді на запитання, що стосуються його особистісного зростання і професійного росту, і повинні спрямовувати свою діяльність-допомогу на те, щоб вчасно підказати вихід з кризової ситуації, дати змогу реалізувати себе та свої професійні знання в обраній галузі. Аналіз професійної літератури показав, що специфіка навчання дорослого учня полягає в тому, що він боїться чогось не знати, дорослі мають великі переживання через власні „невдачі”, менше йдуть на ризик і „авантюри” у навчальному процесі.

У сучасному інформаційному та технічно оснащеному суспільстві, що стрімко і динамічно вдосконалюється, існує всім відома „потреба в освіті”, але слід зазначити, що пізнавальна діяльність кожної людини є ширшою, глибшою від освітньої, оскільки вона не нормована і міститься в будь-якому виді діяльності. Освітня діяльність, в свою чергу, має чітко спланований і регламентований характер. Тому мотивація навчання дорослих виводиться з розуміння ними невідповідності між рівнем вже наявних знань, умінь та навичок, необхідних для (нової) трудової діяльності, для усвідомлення змін у соціумі, їхньої ролі у тому ж соціумі. Відмінною рисою дорослого є вміння приймати рішення та бути відповідальними за них, розуміння та усвідомлення важливості багатьох речей і видів діяльності. Важливим стимулом для прийняття особистістю важливого рішення, наприклад, навчатися, є її мотивація, впевненість у своїх силах, здібностях, притаманних лише їй талантів. Виходячи з цього, варто уточнити значення *мотивації*.

У дорослої людини, яка вже має відповідний статус у соціумі, первинною є *мотивація до праці*, а потім як наслідок у можливих прогалинах у знаннях і вміннях діяти в нових ситуаціях, слідує *мотивація до учіння*. Щоб її зреалізувати, доросла людина відчуває потребу в освіті, усвідомлює набір предметів, які допоможуть задовольнити цю потребу. У таких ситуаціях діє система уявлень і переконань, почуттів і переживань, в яких виражаються матеріальні і духовні, природні й культурні потреби людини.

У сучасній психології розглядають такі типи мотивів, як: мотивація дослідження, процесуальна мотивація, творча мотивація, мотивація допомоги, мотивація утвердження, мотивація влади, негативна мотивація і покарання. З іншого боку, мотиви можуть бути стійкими і тимчасовими, генералізованими і ситуативними, соціально та особистісно визначеними [2, с. 528]. У кожної людини складається своя, відносно стійка система мотивів діяльності, залежно від її світогляду, спрямованості, рис характеру

самосвідомості, життєвого і професійного досвіду, інтелекту, психофізіології. Так, за даними проф. Б. Цуканова, мотиви людей з холероїдними і частково сангвіноїдними типами темпераменту спрямовані переважно у майбутнє, а мотиви людей з флегматоїдними і частково меланхолоїдними типами темпераменту – у минуле, що значною мірою визначає *професійну мотивацію* представників таких професій, як, відповідно, проєктантів, письменників-фантастів, політиків або, навпаки, – істориків, архіваріусів, літераторів-істориків тощо.

Мотивація праці— система детермінант, причин, стимулів, мотивів, що спонукають людину до трудової діяльності [2, с. 528]. *Мотивація праці* відноситься до числа проблем, розв'язанню яких у світовій практиці завжди приділялася велика увага. Вітчизняні теорія і практика мотивації праці, як правило, зводяться до оплати праці, заснованої на фіксованих тарифних ставках і посадових окладах. Тому при формуванні систем мотивації праці необхідно використовувати вже накопичений світовою практикою досвід. З усього розмаїття моделей систем мотивації праці можна виділити як найбільш характерні японську, американську, французьку, англійську, німецьку і шведську моделі. Існує також поняття, що мотивація діяльності залежить і від ментальності. Українська дослідниця А. Козаченко наводить приклад моделей мотивації праці вищеперерахованих провідних країн світу [10].

Звичайно, досвід Франції викликав у нас найбільший інтерес. *Французька модель мотивації праці* характеризується великою різноманітністю економічних інструментів, включаючи стратегічне планування та стимулювання конкуренції, гнучкою системою оподаткування. Базисом ринкових відносин у французькій моделі є конкуренція, яка безпосередньо впливає на якість продукції, задоволення потреб населення в товарах і послугах, зменшення витрат виробництва.

У політиці оплати праці французьких фірм спостерігається дві тенденції: індексація заробітної плати залежно від вартості життя і індивідуалізація оплати праці. Індеси цін на споживчі товари враховуються в оплаті праці практично на всіх великих підприємствах, що відображається в колективних договорах з профспілками. Принцип індивідуалізації оплати праці у Франції здійснюється шляхом врахування рівня професійної кваліфікації, якості виконуваної роботи, кількості внесених раціоналізаторських пропозицій, рівня мобільності працівника. Застосовують три основні підходи до здійснення принципу індивідуалізації оплати праці:

1. Для кожного робочого місця, оцінюваного на основі колективної угоди, визначаються мінімальна заробітна плата і „вилка” окладів. Оцінка праці кожного працівника здійснюється щодо виконуваної роботи, а не щодо праці працівників, зайнятих на інших робочих місцях. Критеріями трудового внеску працівника є кількість і якість його праці, а також участь у громадському житті підприємства.

2. Зарплата ділиться на дві частини: постійну, залежну від займаної посади або робочого місця, і змінну, що відображає ефективність праці працівників. Додатково виплачуються премії за високу якість роботи, сумлінне ставлення до праці і т. д. Персонал бере активну участь в обговоренні питань оплати праці в рамках спеціальних комісій.

3. На підприємствах здійснюються такі форми індивідуалізації заробітної плати, як участь у прибутках, продаж працівникам акцій підприємства, виплата премій.

У французькій моделі становить інтерес методика оцінки праці (яка здебільшого має багатофакторний характер) і використовувані критерії. Суть цієї методики в загальному вигляді зводиться до наступного. На підприємствах застосовують бальну оцінку ефективності праці працівника (від 0 до 120 балів) з шістьма показниками: професійні знання, продуктивність праці, якість роботи, дотримання правил техніки безпеки, етика виробництва, ініціативність. Персонал підприємства при цьому ділять на 5 категорій. До вищої (першої) зараховують працівників, які набрали від 100 до 120 балів; до другої – від 76 до 99 балів і т. д. Одночасно діє низка обмежень: до першої категорії можна зарахувати не менше 5 і не більше 10 % працівників одного підрозділу і однієї професії, до другої – від 30 до 40 %, до третьої □ від 35 до 45 %. За відсутності на роботі від 3 до 5 днів на місяць надбавку скорочують на 25 %, протягом 10 і більше днів – на 100 %.

Перевага французької моделі мотивації праці полягає в тому, що вона здійснює сильний стимулюючий вплив на ефективність та якість праці, служить чинником саморегулювання розміру фонду оплати праці. При виникненні тимчасових труднощів фонд оплати праці автоматично скорочується, в результаті чого підприємство безболісно реагує на кон'юнктурні зміни. Модель забезпечує широку поінформованість працівників про економічний стан компанії [10].

Як було зазначено вище, вторинною є мотивація до навчальної діяльності, іншими словами, мотивація учіння, яка виникає внаслідок існування чинників, які гальмують професійний розвиток або перешкоджають очікуваному чи бажаному працевлаштуванню. Спочатку розглянемо підходи до мотивації учіння загалом з подальшим виокремленням ознак цього виду мотивації саме стосовно дорослої людини.

Мотивація учіння – складна система спонукань, що зумовлюють спрямування активності індивіда на отримання, перетворення і збереження нового досвіду (знань, умінь, способів, дій, вражень, уподобань). Розуміння учіння як самостійної спрямованої діяльності індивіда (Г. Костюк) визначає підхід до мотивації учіння як до суб'єктних, внутрішньо пережитих рушійних сил даного виду активності. Психологічну структуру мотивації учіння складають три групи мотиваційних факторів. Перша група (потреби та інстинкти) становить собою джерела активності. Їх аналіз дає відповідь на запитання, чому в індивіда розвивається стан активності (вважається, що природним підґрунтям мотивації учіння, у цьому сенсі, є рефлекс „що там?“, який

розвивається у відповідь на потребу в нових враженнях). Мотиваційні чинники другої групи визначають спрямованість активності, тобто те, чому індивід обирає саме ці, а не інші види активності (цю групу складають власне навчальні мотиви мотивації учіння). Мотиваційні фактори третьої групи – це емоції, почуття, суб'єктивні переживання (прагнення, бажання) та установки, що зумовлюють і визначають спосіб регуляції і динаміки поведінки індивіда у навчальному процесі [2, с. 528].

Виділяють внутрішню і зовнішню мотивацію. Якщо діяльність для особистості значуща сама по собі, то говорять про внутрішню мотивацію, якщо ж значимі зовнішні атрибути професії (визнання суспільства, престижність тощо) – переважає зовнішня мотивація.

Важливим чинником в навчанні дорослого є те, що на відміну від учнів початкової та середньої школи, дорослий „учень” має здебільшого внутрішню мотивацію, а не зовнішню. *Мотивація внутрішня* – мотивація, що спонукає індивіда до дії з метою поліпшити свій стан впевненості і незалежності, стосовно зовнішньої його мети [7, с. 258]. Психологічні особливості дорослої людини визначають її мотиви. В ролі таких потенційних мотивів виступають властиві даному суспільству цінності, інтереси й ідеали [7, с. 257], що у разі їхньої інтеріоризації особистістю можуть набувати спонукальної сили.

Окрім позитивного досвіду і мотивів, що керують вчинками дорослої людини, потрібно зважати і на досвід: професійний та життєвий, накопичений особистістю протягом певного часу. І на жаль, досвід може мати негативне забарвлення. Цей негативний досвід перетворюється в психологічні *комплекси* та страх, що в подальшому можуть стати *бар'єром* до самореалізації та вдосконалення в професійному плані. До того ж, у дорослому віці людина переглядає свої досягнення, замислюється, наскільки зреалізовані поставлені перед собою цілі, часто по-новому сприймає свою роботу, усвідомлюючи, що професійний вибір уже зроблено. Дехто, розчаровується у своїй роботі, втративши її чи не досягнувши бажаного професійного статусу, відчувають гостре невдоволення собою і своїм життям. Для цього етапу онтогенезу характерна також „криза середини життя”, що полягає в критичній оцінці та переоцінці досягнутого в житті. І в такому сенсі, у Франції існує наукове містечко *Cité* (*Cité des sciences et de l'Industrie*), один з найбільших культурних, наукових й технічних центрів, який має інноваційний характер. На одному із поверхів якого розташований консультативний центр допомоги „Професійний гід”. Містечко Професій, яке знаходиться там же, забезпечує тих, хто звертається по допомогу, порадами й інформацією щодо кар'єрного росту, організовує тренувальні сесії, розробляє різноманітні програми для тих, хто бажає визначитися щодо професії та спеціальності, за якою хотів би працювати, розвиватися і стабілізувати власний професійний стан. Окрім того, що в Центрі можна отримати поради й інформацію щодо пропозицій ринку праці, економічного життя країни, Містечко професій пропонує програму так званих ательє, цехів, бригад, зустріч з професіоналами у

відповідній сфері, обговорення, форуми, де є можливість отримати роботу, увійти в команду і бути її частиною [9].

Отже, у французькій моделі мотивації дорослих учнів до навчання можна виокремити такі складники:

- усвідомлення внутрішньої потреби в учінні (причинами найчастіше є процедури оцінювання працівників на виробництві, невідповідність реальних компетенцій вимогам, окреслених у компетентісній схемі для фахівця такого класу, втрата роботи і необхідність перекваліфікації, внутрішня потреба у саморозвитку, яку в силу певних причин людина не могла реалізувати раніше тощо);

- виявлення цієї потреби дорослої людини й інформування про можливість учіння (на цьому етапі найважливішими є консультативні служби, які діють при підприємствах, закладах соціального захисту, профорієнтаційних центрах, при консорціумах, кластерах, спілках працівників тощо.);

- вироблення позитивних суспільних стереотипів (інформування засобами масової інформації про навчальні можливості для дорослих з підкресленням позитиву; пропагування стратегії „навчання впродовж життя” тощо);

- вибір найбільш підходящих опцій, визначення перспектив (найважливішою на цьому етапі є постановка цілей і окреслення шляхів їх досягнення з окресленням часових меж);

- власне навчальна діяльність (важливим чинником мотивації дорослих є відповідна організація навчальної діяльності (гнучкий графік, психологічна підтримка тощо);

- аналіз наслідків (матеріальних і нематеріальних, внутрішніх і зовнішніх тощо).

Для дорослої людини притаманна також *мотивація досягнення* – один із різновидів мотивації діяльності, пов'язаний з потребою індивіда домагатися успіхів і уникати невдач [7, с. 258].

Отож, формувати мотивацію – не означає закладати готові стереотипні мотиви і цілі в голову дорослого учня з вже наявним досвідом навчання і праці, а поставити його в такі умови і ситуації розгортання активності, де б бажані мотиви і цілі склалися і розвивалися із врахуванням і в контексті здобутого досвіду, індивідуальності, внутрішніх прагнень самого дорослого учня.

Список використаної літератури

- 1. Вилюнас В. К.** Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 285 с.
- 2. Енциклопедія освіти /** Акад. пед. наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
- 3. Занюк С. С.** Психологія мотивації / С. С. Занюк. – К., 2002. – 304 с.
- 4. Маркова А. К.** Формирование мотивации учения / А. К. Маркова, Т. А. Матис, А. Б. Орлов. – М., 1990. – 192 с.
- 5. Обуховский К.** Психология влечений человека / К. Обуховский ; пер. с

польск. – М., Прогресс, 1969. – 248 с. **6. Польцин Ю.** Как воспитывать любовь к труду / Ю. Польцин ; пер. с нем. – М. : Педагогика, 1985. – 64 с. **7. Психологічний** тлумачний словник найсучасніших термінів. – Х. : Прапор, 2009. – 672 с. **8. Роменець В. А.** Історія психології ХХ століття. / Роменець В. А., Маноха І. П. – Вид. 2-ге, стереотип. – К. : „Либідь”, 2003. – 998 с. **9. Cité des Métiers** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.universcience.fr/fr/cite-des-metiers>. **10. Козаченко А.** Мотивація праці: досвід провідних країн світу [Електронний ресурс] / Козаченко А. – Режим доступу : http://toplutsk.com/articles-article_861.html

Комар О. С. Досвід Франції щодо підвищення навчальної мотивації дорослих

У статті розглянуто підходи закордонних та українських дослідників до визначення психолого-педагогічних особливостей навчання дорослої людини. Ідентифіковано роль мотиваційних чинників у професійному зростанні особистості. Розглянуто французьку модель мотивації праці та учіння.

Ключові слова: мотиви, мотивація, французька модель мотивації праці, дорослий учень, професійна діяльність, самореалізація, досягнення, психологічний бар'єр.

Комар О. С. Опыт Франции относительно повышения учебной мотивации взрослых

В статье рассмотрены подходы зарубежных и отечественных исследователей к определению психолого-педагогических особенностей обучения взрослого человека. Идентифицирована роль мотивационных факторов в профессиональном личностном росте. Рассмотрено французскую модель мотивирования труда и обучения.

Ключевые слова: мотивы, мотивация, французская модель мотивации труда, взрослый ученик, преподаватель-помощник, профессиональная деятельность, самореализация, достижение, психологический барьер, кризис.

Komar O. S. French Experience of Adults' Educational Motivation Increase

The article reveals experience of foreign and domestic scholars in the field of psychological and pedagogical features of adults' education. The role of motivational factors is identified in professional growth of personality. French model of labour motivation is considered.

Key words: reasons, motivation, French model of labour motivation, adult student, teacher-trainer, professional activity, self-realization, achievement, psychological barrier, crisis.

Стаття надійшла до редакції 22.08.2012 р.

Прийнято до друку 26.10.2012 р.