

УДК 371.311+159.99

Бугайчук Костянтин Леонідович

Харківський національний університет внутрішніх справ

## ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗДІЙСНЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

*Проаналізовано поняття, складові елементи та види мотивації. Сформульовані прийоми та способи «позитивної мотивації» в процесі здійснення освітньої діяльності.*

**Ключові слова:** *мотив, мотивація, освітній процес.*

Проблеми якісної підготовки фахівців у вищих навчальних закладах, установах післядипломної освіти та інших освітніх установах останнім часом набувають все більшого значення. В наш час на перший план виходять такі вимоги до сучасного фахівця як професіоналізм, соціальна активність, комунікабельність, креативність, вміння роботи з великою кількістю інформаційних каналів, а також, що важливо, прагнення до самовдосконалення та навчання протягом усього життя (концепція «lifelong learning»).

Швидкі зміни умов майбутньої професійної діяльності, поява нових галузей виробництва та професій часто вносять дисбаланс у навчальний процес та потребують від науково-педагогічного складу освітніх закладів та установ, здійснення адаптації змісту власної дисципліни та методики її викладання до таких тенденцій, постійної її актуалізації відповідно до потреб суспільства та виробництва.

Вирішення зазначених проблем у науковому середовищі дуже часто пов'язуються із необхідністю здійснення мотивації власної аудиторії. Натомість в процесі власної діяльності викладачі, інколи, не володіють достатніми теоретичними знаннями та практичними вміннями щодо здійснення цього процесу, невірно застосовують відповідні форми та методи навчальної мотивації,

що фактично є деструктивним фактором, який негативно впливає на аудиторію та перешкоджає належному становленню майбутнього фахівця як професіонала та особистості.

Отже метою публікації можна визначити аналіз основних прийомів та способів навчальної мотивації в процесі підготовки сучасного фахівця. Для початку треба з'ясувати зміст основних категорій, що будуть застосовуватися нами у публікації.

Фахівці з теорії управління говорять про мотив, як про внутрішню спонукальну силу, яка примушує людину до здійснення певних дій або вести себе певним чином. Мотивація – це процес спонукання людей до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації. Вони підкреслюють, що співвідношення різних мотивів, які обумовлюють поведінку людей, створюють достатньо стабільну мотиваційну структуру. У кожної людини мотиваційна структура індивідуальна і обумовлена багатьма факторами: рівнем добробуту, соціальним статусом, кваліфікацією, посадою, ціннісними орієнтаціями тощо.

Потреби – це необхідність, яку відчуває людина у певних умовах життя і розвитку. Усвідомлюючись, вони проявляються у формі мотивів поведінки людської особистості, соціальної групи, суспільства в цілому [1].

За психологічними критеріями розрізняють 3 класу мотивуючих факторів: а) потреби і інстинкти як джерела психічної активності; б) мотиви, що визначають спрямованість поведінки, діяльності; в) емоції, суб'єктивні переживання (прагнення, бажання і т.п.) і установки, які здійснюють регуляцію поведінки. Блейхер В.М. визначає, що у формуванні діяльності людини беруть участь одночасно кілька мотивів, з яких один є провідним, а інші – підлеглими, другорядними, які можуть грати роль в додатковій її стимуляції. Провідні мотиви визначають суб'єктивний особистісний сенс діяльності людини. Разом з цим він зазначає, що від мотивів суттєво відрізняється мотивування. Мотивування може не збігатися з мотивами і навіть цілеспрямовано спотворювати їх [2].

У працях Столяренко О.Б. також говориться, що під мотивацією в психології розуміють сукупність психологічних процесів, які спрямовують поведінку людини. Основу мотиваційної сфери особистості становлять потреби – динамічно активні стани особистості, що виражають її залежність від конкретних умов існування і породжують діяльність, спрямовану на зняття цієї залежності. Потреба, опосередкована складним психологічним процесом мотивації, виявляє себе психологічно у формі мотиву поведінки.

З цієї точки зору вчена визначає тезу, що мотивом може стати тільки усвідомлена потреба. Різноманітні потреби можуть як співіснувати, так і суперечити одна одній. Отже, в основі будь-якої дії лежить потреба, яка психологічно виявляється як мотив, що може реалізуватися у низці форм: інтересах, прагненнях, переконаннях та установках [3].

Отже, в узагальненому вигляді, під мотивом розуміють внутрішні спонукання особи, що обумовлені її потребами. А під мотивацією – певну систему прийомів та способів, що викликають такі спонукання (створюють потреби).

Найбільш часто виділяють такі види мотивації як зовнішня та внутрішня. Зовнішня мотивація, заснована на заохоченнях, покараннях та інших видах стимуляції, які або спрямовують, або гальмують поведінку людини. У разі зовнішньої мотивації чинники, що регулюють поведінку, не залежать від особистості. Внутрішня мотивація сприяє одержанню задоволення від роботи, викликає інтерес, радісне збудження, підвищує самоповагу особистості [4].

Вважаємо, що стосовно навчального процесу доцільною буде класифікація мотивації, яка запропонована М. Кушніром:

- «негативна» з метою уникнення неприємностей;
- «змагальна» з метою отримання якогось призу;
- «позитивна» з метою отримання власне результату дії, коли досягнення результату є винагородою за ці зусилля [5].

Засновуючись на вищевикладеному, можна зробити висновок:

- Мотивація, що заснована на «зовнішніх стимулах», як правило, не дає результату, оскільки по-перше, повністю не усвідомлюється слухачами та діє скоріш як процес «стимул-реакція», а по-друге, викликає в них негативні емоції;

- найбільш дієвою для навчального процесу, на нашу думку, виявляється «позитивна мотивація». Це слідує з того, що по-перше, вона розрахована на досягнення результату роботи та викликає позитивні емоції; по-друге, при її застосуванні слухачі (учні, студенти) вирішують саме ті проблеми, які можуть виникнути у майбутній професійній діяльності; по-третє, вона спрямована на практичне застосування отриманої інформації, викликає зацікавленість та націлює на подальше самовдосконалення.

Створення позитивної мотивації у навчальному процесі можливо за допомогою різноманітних прийомів та способів. Деякі з них мають організаційний характер, деякі суто дидактичний, але їх особливістю є те, що слухач (студент, учень), отримує задоволення від власних навчальних досягнень, контролює свою навчальну діяльність, бачить перспективи професійного розвитку.

#### 1. Організаційні заходи:

- слід створити комфортні умови, необхідні і достатні, щоб вивчити певну дисципліну. Це стосується аудиторій, необхідного обладнання, роздаткового матеріалу, методичного забезпечення;

- потрібно спробувати максимально наблизити робочий простір до реальних умов, в яких буде проходити подальша професійна діяльність фахівця. Це стосується спеціалізованих класів, професійного обладнання, програмного забезпечення. Така робота дозволить зімітувати робоче місце, забезпечить подальшу адаптацію та входження молодого спеціаліста у професію.

#### 2. Дидактичні заходи:

- позначте переваги. Поясніть аудиторії на що вона буде здатна в майбутньому і як цьому навчитися. Отже слід ясно проінформувати слухачів, що вони придбають в результаті навчання, в чому цінність цього придбання особисто для них;

- необхідно правильно сформулювати мету курсу (навчальної дисципліни, теми). При цьому слід недвозначно визначити, те, що чекають від «навченого» слухача (учня, студента), що він буде робити після завершення курсу (теми), що зміниться в його знаннях і діяльності в порівнянні з наявними. В іншому випадку він швидше за все просто не зрозуміє, навіщо його хочуть вчити;

- важливо якісно спроектувати контент курсу (навчальної дисципліни). Тобто комфортний з точки зору закономірностей людського сприйняття, уваги, пам'яті, розумових операцій і ін. Важливу роль тут відіграють шрифти, правила поєднання кольорів, правила використання зображень, анімацій, графіків, діаграм, відео, правила проектування текстової інформації;

- пропонуйте у курсі практичні рішення реальних проблем з якими може зіткнутися майбутній фахівець. Такий підхід додає новизни і збуджує інтерес, а це завжди мотивує на навчання. Дуже гарно, коли ваша аудиторія зможе відразу застосувати набуті знання та навички у своїй роботі або подальшому навчанні;

- будуйте зміст навчального курсу відповідаючи на питання «Як?», «Чому?», «Навіщо?». Завдяки такому прийому слухачі отримують задоволення від самої діяльності, радість від набуття нових навичок, а процес навчання буде організований навколо реальних досягнень;

- спрямуйте навчальний процес на дослідження. Наприклад, надайте слухачам доступ до альтернативних джерел інформації, зробіть зовнішні посилання на відео, подкасти, презентації, статті, щоб створити ідеальне середовище для індивідуального вивчення того чи іншого питання. Дослідницька спрямованість курсу дасть аудиторії можливість самостійно сформувати і по-своєму осмислити надані вами матеріали.

- викладайте інформацію порційно. Ще один аргумент за подання інформації невеликими частинами – це простота і швидкість засвоєння інформації. Маленькі змістовні фрагменти запам'ятати набагато простіше, ніж величезні текстові абзаци.

- створить ефект очікування. Не варто відразу видавати весь об'єм інформації. Дозвольте слухачам самостійно дізнаватися все більше і більше, почавши навчання з постановки проблеми (завдання), яку необхідно вирішити. Таємниця є прекрасним мотиватором для будь-якої аудиторії;

- організуйте взаємодію учасників. Можна, наприклад дати вашим слухачам (учням, студентам) спільне завдання, яке необхідно виконувати в невеликих командах. Групові завдання набагато ефективніше, ніж індивідуальні. Під час вирішення таких завдань в рамках групи відбувається довільний обмін отриманими знаннями, формується комунікативна компетенція вашої аудиторії;

- провокуйте на міркування. Пропонуйте питання, які будуть наштовхувати їх на роздуми, або пропонуйте їм проблемні ситуації у яких немає єдиного правильного рішення, винятки з правил або аксіом. Цей механізм збуджує пізнавальний інтерес, викликає емоції, а значить надана інформація запам'ятовується набагато краще;

- спроектуйте навчальні завдання із подальшою перевіркою самими слухачами. Внаслідок цього вони будуть відчувати відповідальність перед своїми колегами, це змусить їх більш ретельно опрацьовувати матеріал, адже для перевірки їм можливо знадобляться нові факти, інформація тощо. Такий підхід, зокрема, пропонують багато масових online курсів (МООС), особливо з гуманітарної тематики [6, 7].

Зазначені прийоми та способи сприяють активізації освітнього процесу, здатні сформувати критичні та базові компетенції майбутніх спеціалістів, розвинути в них навички здійснення професійного самовдосконалення, викликати потребу в отриманні нових знань та формуванні нових вмінь і навичок.

### Література

1. Рульєв В.А., Гуткевич С.О. Менеджмент. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури. 2011. 312 с. URL: [http://pidruchniki.com/15341220/menedzhment/motivatsiya\\_menedzhmenti](http://pidruchniki.com/15341220/menedzhment/motivatsiya_menedzhmenti) (дата звернення 22.05.2017)

2. Блейхер В.М., Крук И.В. Толковый словарь психиатрических терминов. Киев: Вища школа. 1996. 640 с. URL: <http://psychologiya.com.ua/psixologiya-motivaczii.html> (дата звернення 20.05.2017)
3. Столяренко О.Б. Психологія особистості. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури. 2012. 280 с. URL: [http://pidruchniki.com/16011013/psihologiya/ponyattya\\_pro\\_motivatsiyu\\_mistse\\_strukturi\\_psihiki](http://pidruchniki.com/16011013/psihologiya/ponyattya_pro_motivatsiyu_mistse_strukturi_psihiki) (дата звернення 21.05.2017)
4. Коваленко О.Е., Корольова Н.В. Робочий зошит з курсу «Методика професійного навчання». Українська інженерно-педагогічна академія. URL: <http://forca.com.ua/knigi/navchannya/metodika-profesiinogo-navchannya.html> (дата звернення 16.05.2017)
5. Кушнир М. Образовательная мотивация. Cogito, ergo sum. URL: [http://medwk.blogspot.ru/2015/04/blog-post\\_12.html](http://medwk.blogspot.ru/2015/04/blog-post_12.html) (дата звернення 16.05.2017)
6. Бугайчук К.Л. Ефективні прийоми мотивації у навчальному процесі / К.Л. Бугайчук // Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: Матеріали науково-практичної конференції 7 квітня 2017 р. Харків. ХНУВС. С. 42-45.
7. Наумов В.В. Предпосылки, которые могут запустить мотивацию персонала к e-learning. URL: <http://hrm.ru/predposylki-kotorye-mogut-zapustit-motivaciju-personala-k-e-learning> (дата звернення 21.05.2017)

**Константин Бугайчук. Некоторые аспекты осуществления учебной мотивации в процессе подготовки современного специалиста**

*Проанализированы понятия, составляющие элементы и виды мотивации. Сформулированы приемы и способы «позитивной мотивации» в процессе осуществления образовательной деятельности.*

**Ключевые слова:** мотив, мотивация, образовательный процесс.

***Konstantin Bugaichuk. Some aspects of implementation of educational motivation in the process of training a modern specialist***

*The concepts, elements and types of motivation are analyzed. Techniques and methods of "positive motivation" in the educational process are formulated.*

**Keywords:** motive, motivation, educational process.