

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ В СТРУКТУРІ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ ВЧИТЕЛЯ

У статті висвітлено основні компоненти, функції та чинники, що впливають на мотивації досягнень вчителя. Відповідно до проведених досліджень запропоновано алгоритм впровадження отриманих результатів в освітній процес.

Ключові слова: мотивація, мотивація досягнень, компоненти мотивації, «мотивація досягнення успіху», «мотивація уникнення невдачі».

Постаювка проблеми. Успіх людини в будь-якій діяльності значною мірою залежить від здібностей людини і її прагнення досягти високих результатів, тобто від мотивації досягнення.

Сама природа мотивації досягнення, компоненти, що характеризують її, свідчать про те, що вона ефективно впливає на формування особистості і тому є важливим засобом реалізації професійних цілей.

Тому одним із завдань системи освіти є створення умов для мотивації вчителів на те, щоб досягнути конструктивних, позитивних результатів у професійній діяльності.

Стан дослідження. Вітчизняні вчені до процесу розвитку мотивації досягнення успіху підходять із позицій характерного для гуманістичної педагогіки і психології особистісно-діяльнісного підходу і виокремлюють активну суб'єктивну позицію як значущий фактор розвитку і трансформації мотивів досягнення успіху (С. С. Занюк, О. М. Павлик)

Закономірності функціонування мотивації досягнення досліджувалися М. Батурінім, Л. Бороздіною, В. Гербачевським, Ю. Орловим, Дж. Аткинсоном, Б. Вайнером, Д. МакКлеландом, Р. Нігардом, Дж. Ніколсом та іншими. Праці цих вітчизняних і зарубіжних психологів дозволяють визначити механізм дії мотивації досягнення, форми та методи її актуалізації і розвитку.

У результаті досліджень російських учених Н. Бордовської та А. Реана встановлено, що мотивація досягнення успіху має позитивний характер.

У зарубіжній літературі було запропоновано низку теорій, які описують феномен досягнення успіхів та уникнення невдач. До таких належать теорії каузальної атрибуції Б. Вайнера, атрибутивного (пояснювального) стилю М. Селігмана, теорія імпліцитних теорій інтелекту

К. Двек, соціально-когнітивна теорія самоєфективності А. Бандури й теорія сприймального контролю Е. Скінера.

Більшість досліджень цієї проблеми сфокусовані на вивченні феномена досягнення успіхів та невдач вчителів у процесі професійного розвитку.

Мета статті полягає у виявленні психологічних особливостей мотивації досягнення у структурі мотиваційної сфери особистості вчителів

Виклад основних положень. Мотивація досягнення (фр. *motif* – причина, що спонукає, лат. *movere* – рухати) – один із різновидів мотивації діяльності, яка пов'язана з потребами індивіда досягати успіхів і уникати невдач [8, с. 25].

Під мотивацією досягнення розуміють сукупність цілей, потреб і мотивів, які стимулюють людину прагнути до досягнення цілей у всіх сферах життєдіяльності і бути активною в їх досягненні.

Дослідження мотивації досягнення були розпочаті в 50-х рр. ХХ ст. американським ученим Д. Мак-Клелландом, якому вдалося виявити індивідуальні розбіжності в мотивації досягнення за допомогою тематичного апперцептивного тесту (ТАТ) Г. Мюррея. Розвиток мотивації досягнення пояснювався Д. Мак-Клелландом і його колегами особливостями соціалізації, наприклад, ціннісними орієнтаціями у представників тих чи інших соціальних верств населення. Мотивації досягнення є побічним продуктом більш фундаментальних соціальних мотивів [9].

Мотивація досягнення виконує низку істотних функцій:

- пізнавальну (прагнення до набуття необхідних знань із метою подальшого їх застосування в життєдіяльності);
- емоційну (відображення впливу емоцій на ту чи іншу діяльність людини);
- інтегративну (відображення системи самооцінок діяльності і досягнутого результату).

Оскільки визначення мотиву досягнення як «прагнення до підвищеного рівня особистих можливостей» не пояснювало певних особливостей розвитку, були введені конкретні мотиваційні змінні, що встановлюють взаємозв'язок між діяльністю й мотивом досягнення:

- 1) особистісні стандарти (оцінка суб'єктивної ймовірності успіху, суб'єктивні труднощі завдання та ін.);
- 2) привабливість самооцінки (привабливість для індивіда особистого успіху чи невдачі в певній діяльності);
- 3) індивідуальне надання переваги типу атрибуції (приписування відповідальності за успіх чи невдачу собі чи обставинам) [19].

Прогнозувати успіхи діяльності можна за загальною формулою:

$$\text{УСПІХ} = \text{З} + \text{Мд} + \text{С},$$

де З – здібності,

Мд – мотивація досягнення,

С – ситуація (сприятливі обставини тощо) [7].

Мотив досягнення виявляється в багатьох ситуаціях, коли людина прагне досягати високих цілей.

Мотивація досягнення – прагнення досягти успіху у визначеному виді діяльності, це не тільки мотиви досягнення (стійкі атрибути особистості), але і ситуативні фактори (цінність, імовірність досягнення успіху, складність завдання тощо) [9]. Мотивацію досягнення можна описати такою формулою (рис. 1):

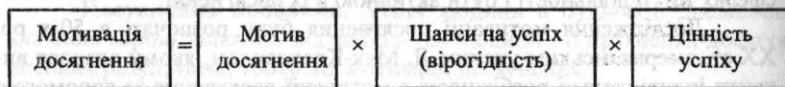


Рис. 1. Опис мотивації досягнення

До основних показників сформованості мотивації досягнення належать:

а) формування мотивації – це перехід цілісності (мотивації) від нижчих рівнів до вищих;

б) поняття «рівень» дійсно відображає діалектичний характер процесу розвитку мотивації, що дозволяє зрозуміти предмет в усій різноманітності його властивостей, зв'язків та відношень;

в) вичленування рівнів мотивації неможливе поза діяльністю, суб'єктами, предметами діяльності та її результатами;

г) мотивація досягнення на кожному конкретному рівні розвитку посідає певне місце в структурі мотивації і спрямована на засвоєння навичок досягнення в певному обсязі;

г) перехід мотивації на вищий рівень відображає не зниження інтегративних якостей попереднього рівня, а перетворення їх на більш досконалі;

д) емоційні почуття супроводжують усі процеси, що відображають розвиток мотивації досягнення [10, с. 51].

На думку багатьох учених, рівень мотивації досягнення у кожній конкретній діяльності визначають такі чинники:

а) значущість досягнення успіху;

б) надія на успіх;

в) суб'єктивна ймовірність досягнення успіху (шанси на успіх) [9].

До основних факторів, що впливають на мотивацію досягнення викладачів, належать: статус; прагнення до досконалості; оптимальне співвідношення заохочень і покарань [5, с. 44].

Заохочення і покарання є найбільш поширеними способами мотивації людини до діяльності, часто вимагають вияви максимум можливостей. Для мотивації вчителів застосовують матеріальне заохочення, нагороди. Під час розробки системи заохочень важливо правильно пояснити її і застосовувати ті нагороди, які мають дійсну для них цінність, виключивши ті, які не відповідають рівню та віку. Застосовувати цю систему потрібно дуже обережно, щоб заохочення розподілялися справедливо, а нагороди відповідали рівню досягнень, а саме:

1. Правильно поставлені цілі.
2. Установа на досягнення.
3. Честолюбство в його позитивному значенні.
4. Сприятливий соціально-психологічний клімат: роки.

До них належать насамперед наявність згуртованого колективу, взаємини у ньому, загальний психологічний клімат. Ділові, дружні, сприятливі взаємини між колегами – найважливіша психологічна умова продуктивності процесу.

Одним із факторів формування мотивації досягнення успіху є [2, с. 52]:

1. Взаємини керівника і підлеглого.
2. Усвідомлення своєї корисності.
3. Спільне прийняття рішень.

Особливостями мотиваційної сфери в діяльності вчителя є мотивація досягнення успіху і мотивація уникнення невдачі.

Мотивація досягнення успіху – це стратегія поведінки людини, коли він орієнтований на активність, досягнення результату, не боїться помилок, вживає різні дії, здатний до ризику.

Мотивація уникнення невдачі передбачає іншу особливість поведінки людини: пасивність, острах помилок і невдач, уникнути прийняття відповідальних рішень, страх ризику.

Дослідження мотивації досягнення проводилося серед вчителів, які працюють в загальноосвітніх навчальних закладах міста Львова. Загальна кількість досліджуваних – 30 осіб, серед них 15 чоловіків і 15 жінок. Вік досліджуваних – від 30 до 45 років. Досвід роботи – від 5 до 10 років.

У дослідженнях мотивації, проведених Дж. Аткинсоном та Х. Хекхаузенем, автори стали розмежовувати мотив досягнення успіху й мотив уникнення невдачі. Для людей, мотивованих на досягнення успіху, характерні: чітка постановка позитивних цілей діяльності й активне послідовне прагнення до їх досягнення, упевненість у своїх

можливостях, адекватна самооцінка. Вони віддають перевагу завданням середньої складності, а під час невдач вони мобілізують свої сили й підвищують активність [19].

Отримані результати за методикою діагностики особистості мотивації до успіху Т. Елерса показали такий результат.

Для визначення домінування мотиву досягнення було застосовано методику «Діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса (див. Додаток 1). Методика містить 41 обставину, на кожну з яких можна давати відповідь «так» або «ні» [15, с. 628]. За результатами підрахунку балів отримуємо такі рівні мотивації досягнення:

- від 1 до 10 балів – низький рівень мотивації до успіху;
- від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації до успіху;
- від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації до успіху;
- понад 21 бал – дуже високий рівень мотивації до успіху.

Серед досліджуваних помітне домінування дуже високого та високого рівня мотивації успіху (див. рис. 2). Середній показник рівня мотивації досягнень у експериментальній групі – 17,7, що відповідає помірно високому рівню мотивації до успіху.



Рис. 2. Мотивація досягнення успіху за методикою Т. Елерса

Під час опрацювання результатів за методикою можна побачити такий кількісний розподіл за мотивацією досягнення:

- низький рівень мотивації до успіху – 3 особи;
- середній рівень мотивації до успіху – 4 особи;

– помірно високий рівень мотивації до успіху – 13 осіб;

– дуже високий рівень мотивації до успіху – 10 осіб.

Для високого рівня мотивації досягнення успіху характерне глибоке усвідомлення залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролю й самовдосконалення. Тут яскраво виявлені потреби, пов'язані з особистісним зростанням: підвищувати рівень майстерності й компетентності, забезпечувати собі матеріальний комфорт, розвивати свої сили й здібності. Для них характерна наявність сили волі, самовладання, самоконтролю й відповідальності за свої дії, що неодмінно підвищує їхню успішність під час вирішення пізнавальних і професійних завдань.

Середній рівень мотивації досягнення успіху відрізняється достатньою сформованістю усіх компонентів мотивації. Особистості цього типу зазвичай активні, ініціативні. Вони свідомо прагнуть опанувати знання й навички, уміють працювати організовано й докладають зусиль для досягнення бажаного результату.

Низький рівень мотивації досягнення успіху характеризується тим, що особистісні професійні значущі якості виявляються слабо й не завжди їх можна виявити, наймовірніше, мотив характеризується через усвідомлення «потрібно». Він, як правило, пов'язаний із зовнішньою стороною процесу, орієнтований на формальний успіх, досягнення оцінного результату.

Мотивація досягнення успіху має позитивний характер. Під час такої мотивації дії людини спрямовані на те, щоб досягти конструктивних, позитивних результатів. Люди, мотивовані на успіх, ставлять перед собою головну позитивну мету, досягнення якої розглядатиметься ними як успіх. Для них властиве очікування успіху, вони впевнені в ньому. Робота у них викликає позитивні емоції.

Протилежною мотиваційною тенденцією до досягнення успіху є мотивація уникнення невдачі. Мотивація уникнення невдачі належить до негативної сфери. За такого типу мотивації людина прагне насамперед уникнути осуду, покарання. Очікування неприємних наслідків – ось що визначає її діяльність.

Для цього застосування методика діагностики особистості мотивації до уникнення невдач Т. Елерса [15, с. 632]. Досліджуванам пропонувався перелік з 30 рядків по три слова в кожному. В кожному рядку потрібно вибрати тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно характеризує особу, і підкреслити його. Під час опрацювання результатів виокремлюють такі рівні:

– від 2 до 10 балів – низький рівень мотивації до уникнення невдач;

– від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації до уникнення невдач;

– від 17 до 20 балів – високий рівень мотивації до уникнення невдач;

– понад 20 балів – дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач 7 осіб (див. рис. 3).

Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захист.

Розподіл за показниками уникнення невдач має такий вигляд:

– низький рівень мотивації до уникнення невдач – 13 осіб;

– середній рівень мотивації до уникнення невдач – 5 осіб;

– високий рівень мотивації до уникнення невдач – 5 осіб.

Середній показник у досліджуваній групі мотивації уникнення невдачі 12,4 бали, що відповідає середньому рівню уникнення невдачі. Показники за кожним членом вибірки зобразимо графічно. Мінімальним показником мотивації уникнення невдачі є 2 бали, а максимальним – 22 бали.



Рис. 3. Показники мотивації уникнення невдачі за методикою Т. Елерса

Домінування низького рівня уникнення невдач вказує на орієнтацію на успіх та готовність долати проблеми, що виникають на шляху його досягнення. Для того, щоб помітити загальні показники, проаналізуємо графічні зображення мотивації досягнення успіху та уникнення невдачі (див. рис. 4).

На рисунку помітно, що у досліджуваних стійко домінує МДУ (мотивація досягнення успіху), що свідчить про продуктивність та ефективність цих викладачів у професійному середовищі.

Необхідно зауважити, що перед особами, які мотивовані на досягнення успіху, які мотивовані на уникнення невдач, постає проблема адаптації до нових, змінених умов. У цьому випадку порушуються процеси планування, прийняття рішень, самоконтролю, тобто процеси саморегуляції та самоуправління, який передбачає пошук нових рішень і засобів досягнення мети.



Рис. 4. Співвідношення мотивації досягнення успіху та мотивації уникнення невдачі

До факторів, що впливають на мотивацію досягнення, належать статус, прагнення до досконалості, оптимальне співвідношення заохочень і покарань, правильно поставлені цілі, установка на досягнення, честолюбство в його позитивному значенні, сприятливий соціально-психологічний клімат, усвідомлення своєї корисності, спільне прийняття рішень, прийняття рішень стосовно відпочинку, робочого графіка повинні узгоджуватися та оптимізуватись відповідно до запитів фірми.

Виокремлюють такі основні компоненти мотивації досягнення, як потреба в досягненні успіху, очікування успіху, похвала (схвалення), позитивний емоційний стан, потреба в уникненні неуспіху.

На основі досліджень очевидно, що серед вчителів домінує високий рівень мотивації успіху. Існує суттєва відмінність у рівні мотивації досягнення серед чоловіків та жінок. У чоловіків помітне стійке домінування помірно високої і дуже високої мотивації досягнень. Натомість у жінок помітно різке коливання мотивації досягнення від дуже низького до дуже високого. Можна зробити висновок, що в жінок ще недостатньо визначені та стійко сформовані мотиваційні тенденції порівняно з чоловічою вибіркою.

Мотивація досягнення – це прагнення досягти успіху у визначеному виді діяльності, проте вона є не тільки мотивом досягнення, але і ситуативним фактором. Формування мотивації досягнення успіху вчителів дає їм змогу ефективно самореалізовуватися через оптимальні стратегії поведінки, розвиваючи аксіологічний, компетентнісний, особистісний, поведінковий, рефлексивний, комунікативний та емоційно-вольовий компоненти власної особистості в цілому та як професіонала.

Висновки. Відповідно до кількісних даних проведеного нами дослідження в більшості осіб переважає готовність до ризику і тільки незначний відсоток осіб можна назвати «обережними». Цей факт може пояснюватися як і домінуванням мотивації досягнення успіху, так і гендерним фактором у досліджуваній групі. Існує суттєва відмінність у рівні мотивації досягнення серед чоловіків та жінок. У чоловіків, на протигагу жінкам, помітне стійке домінування помірно високої і дуже високої мотивації досягнень.

Перспективою подальших досліджень може бути встановлення впливу гендерного аспекту на формування мотивації професійної майстерності вчителя.

1. Варданян И. С. Исследование системы управления мотивацией персонала / И. С. Варданян // Управление персоналом. – 2005. – № 15. – С. 58–62.
2. Варданян И. С. Новые тенденции в мотивации персонала / И. С. Варданян // Управление персоналом. – 2005. – № 9/10. – С. 93–95.
3. Виллюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Виллюнас. – М., 1990. – 212 с.
4. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности / Е. И. Головаха // Психология личности в трудах отечественных психологов. – СПб.: Питер, 2000. – С. 258–287.
5. Грень Л. Н. Мотивация достижения успеха – важное условие формирования профессионального самосознания студентов / Л. Н. Грень // Теория і практика управління соціальними системами. – 2008. – № 1. – С. 43–51.
6. Далгатов М. М. Мотивация деятельности достижения в теориях каузальной атрибуции / М. М. Далгатов // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14: Психология. – 2006. – № 1. – С. 34–48.
7. Занюк С. С. Психология мотивации / С. С. Занюк. – К.: Эльга-Н: Ника-Центр, 2001. – 352 с.
8. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посібник / Л. М. Карамушка. – К.: Міленіум. 2003. – 344 с.
9. Кондратьева М. В. Развитие мотивации достижения у студентов вузов: учеб.-метод. пособ. / М. В. Кондратьева. – Ставрополь: Изд-во СевКав ГТУ, 2005. – 104 с.
10. Корнилова Т. В. Многомерность фактора субъективного риска (в вербальных ситуациях принятия решений) / Т. В. Корнилова // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19. – № 6. – С. 40–51.
11. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент: как достигнуть успеха в деловой карьере / Н. П. Лукашевич. – Харьков: Око, 1998. – 178 с.
12. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снетникова. – СПб.: Изд-во С-Петербур. ун-та, 2001. – 240 с.
13. Практическая психодиагностика: методики и тесты / под ред. Д. Я. Райгородского. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2001. – 672 с.
14. Солонкина О. В. Высшее профессиональное образование. Психодиагностика в социально-культурном сервисе и туризме: учеб. пособие / О. В. Солонкина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 267 с.

16. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен. – СПб.: Речь, 2001. – 193 с.

17. Цукерман Г. А. Психология саморазвития / Г. А. Цукерман. – Рига: ПЦ «Эксперимент», 2005. – 276 с.

Макаренко С.С. Формирование мотивации достижений в структуре мотивационной сферы личности учителя

В статье рассмотрены основные компоненты, функции и факторы, которые влияют на мотивацию достижений учителя. Согласно проведенных исследований предложен алгоритм внедрения полученных результатов в образовательный процесс.

Ключевые слова: *мотивация, мотивация достижений, компоненты мотивации, «мотивация достижения успеха», «мотивация избегания неудачи».*

Makarenko S. S. Achievement motivation formation in the structure of the motivational sphere of the teacher's personality

Basic components, functions and factors which influence motivation of teacher's achievements are reflected in the article. In accordance to the conducted researches the algorithm of introduction of the received results into the educational process is offered.

Key words: *motivation, motivation of achievements, components of motivation, «motivation of achieving success», «motivation of avoiding a failure».*

УДК 159.922

Л. М. Малинович

**УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСТУПНОСТІ
У РОБОТІ НАВЧАЛЬНОГО ДОШКІЛЬНОГО
ЗАКЛАДУ ТА ШКОЛИ**

У статті пропонуються результати дослідження, яке спрямоване на виявлення можливостей підвищення рівня психологічної готовності дітей з порушенням слуху до навчання в освітніх закладах різного типу за умови забезпечення наступності в організації навчально-виховної роботи дошкільного закладу і школи. Автором застосовано результати власного дослідження, яке проводилося серед закладів компенсуючого і загальноосвітнього типу впродовж 2002–2012 рр. у м. Львові та інших областях України.

Ключові слова: *наступність, інтеграція, інклюзія, дактиль, мова жестів, готовність до навчання, освітні заклади різного типу (загальноосвітні, спеціальні (компенсуючого типу)).*