

Коблик Віталій Олександрович
аспірант Уманського державного педагогічного університету імені
Павла Тичини

МОТИВАЦІЯ КЛАСНИХ КЕРІВНИКІВ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ДОБРОДІЙНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДЛІТКІВ

Перед тим як науково обґрунтувати феномен “мотивація вчителів до добродійної трудової діяльності”, розкриємо сутність поняття “мотивація”.

Аналіз наукового фонду з даної проблематики доводить наявність у науковій літературі безлічі думок щодо тлумачення поняття “мотивація”, що пояснюється багатоаспектністю і міждисциплінарним характером цієї категорії, а також різноманітністю поглядів, переконань, методологічних підходів і позицій, з яких по-різному описують суть мотивації зарубіжні та вітчизняні дослідники.

Мотивація як психічне явище у літературних джерелах трактується як сукупність факторів, які визначають поведінку (Ж. Годфруа, К. Мадсен); сукупна система процесів, що відповідають за спонукання і діяльність (В. Вилюнас); досягнення особистих, групових і суспільних цілей (Б. Генкін), напрями і засоби здійснення конкретних форм поведінки (І. Джидарьян); сукупність психічних процесів, які надають поведінці енергетичного імпульсу та загальної спрямованості (В. Дружинін); динамічний процес формування мотиву (Є. Ільїн); процес дії мотиву і механізм (М. Магомед-Емінов).

Таким чином, у науковій літературі, враховуючи різні визначення мотивації, виокремилися два напрями, що, на нашу думку, доповнюють один іншого і тотожні щодо змісту мотивації як підпорядковане за відношенням до мотиву явище:

1. Мотивація як статичне утворення розглядається із структурних позицій як сукупність чинників чи мотивів, що зумовлюють активність суб'єкта у певному напрямі для досягнення конкретних цілей і можуть бути

задані ззовні або формуватися суб'єктивно особистістю відповідно до її ціннісних орієнтацій, прагнень, інтересів, очікувань (В. Асєєв, Л. Божович та ін.) Отже, виходячи з даної логіки, мотивація зумовлена потребами, цілями особистості, рівнем домагань, ідеалами, світоглядом, спрямованістю й переконаннями особистості.

2. Мотивація як динамічне утворення розглядається як процес, механізм формування, дія мотиву. На необхідність стадійного чи поетапного розгляду мотиваційного процесу вказували М. Магомед-Емінов, С. Рубінштейн, А. Файзуллаєв, С. Шварц.

Розглянемо деякі підходи до етапного розгортання мотиваційного процесу.

А. Файзуллаєв, висвітлюючи мотивацію з позиції структурно-психологічного підходу, виокремлює у мотиваційному процесі п'ять етапів:

1. Виникнення й усвідомлення спонукання.
2. Прийняття мотиву.
3. Реалізація мотиву, під час якого в залежності від конкретних умов, засобів реалізації може змінитися психологічний зміст мотиву і з'явитися його нові функції.
4. Закріплення мотиву, в результаті чого він стає рисою характеру.
5. Актуалізація потенційного спонукання, під яким розуміється усвідомлене чи неусвідомлене виявлення відповідної риси характеру в умовах внутрішньої чи зовнішньої необхідності, звички чи бажання [3].

В. Вилюнас [1] у мотиваційному процесі визначив шість стадій: виникнення потреб; пошук способів задоволення чи відмови, приглушення потреб; визначення спрямованості дій; відтворення визначених дій; одержання винагороди за дії; задоволення потреб. Цей підхід до мотиваційного процесу, на нашу думку, розкриває передусім схему поведінки, ніж мотиву.

Виникнення мотиву, за В. Ковальовим [2], відбувається за наступними етапами: виникнення потреби, її усвідомлення, зустріч потреби з образом,

трансформування потреби у мотив і його усвідомлення. Таким чином, науковець тлумачить мотив як трансформування стимулами потреби.

Так, мотив (від латинського *moveo* – рухати, штовхати) – це те, що спонукає до діяльності, спонукальна причина дій і вчинків людини, пов'язана із задоволенням потреб.

Добродійну діяльність визначаємо як дію, що сприймається і усвідомлюється діючим суб'єктом, як суспільний акт, як прояв суб'єкта, який виражає ставлення людини до інших людей.

Всі науковці одностайні у тому, що цінність добродіяльності значно підвищується, якщо вона вмотивована, організована та реалізує суспільно значущі цілі. Мотиви добродіяльності тісно пов'язують її з філантропією, яка означає любов до людей.

З цього робимо висновок, що добродіяльність є складним і багатоплановим суспільним явищем, яке має значний вплив на розвиток моральної та соціальної сфери суспільства і має приносити користь усьому суспільству. Саме добродіяння позитивно позначається на моральності, щирості взаємин підростаючого покоління та сприяє їхньому входженню у суспільство.

На підставі здійсненого аналізу ключових понять мотивація та добродійна діяльність, мотивацію до добродійної трудової діяльності ми розуміємо як процес формування мотивів до пошуку, організації, проведення добродійної трудової діяльності учнів, що сприяє вихованню в них ціннісного ставлення до праці.

Оскільки актуалізація мотиву є перетворенням його у головний імпульс трудової активності, що детермінує поведінку особистості, актуалізацію мотивації педагогів до організації добродійної трудової діяльності учнів розглядаємо як сукупність актуальних, активно діючих стійких мотиваційних утворень, що спонукають педагогів до означеного виду виховної роботи.

Актуалізація мотивацій передбачає врахування особливостей мотиваційного процесу. Так, складність вивчення мотивації, зокрема

формування та розвиток її, як свідчать наукові джерела, насамперед, пояснюється тим, що поведінка індивіда здебільшого детермінована не одним мотивом, а їх сукупністю, що створює певну мотиваційну структуру особистості, в якій мотиви перебувають у конкретному співвідношенні один з одним, у залежності від міри спонукальної дії на людину.

Варто зазначити, що мотивація формується, розвивається, змінюється, перебудовується, актуалізується в процесі діяльності. Функціональні можливості особистості можуть сприяти успіху чи невдачам у діяльності, що, у свою чергу, створює новий рівень мотивації або змінює вже створений у минулих видах діяльності.

Аналіз наукових досліджень і педагогічна практика дозволили визначити мотиви, які комплексно складають мотивацію класних керівників до організації добродійної трудової діяльності підлітків. До таких відносять: процесуально-змістові мотиви, що віддзеркалюють внутрішню мотивацію, – інстринсивні, спонукають до активності самим процесом і змістом добродійної діяльності, а не зовнішніми факторами. Педагогу з такою мотивацією подобається організовувати таку діяльність, проявляти свою інтелектуальну, фізичну і творчу активність.

Як і процесуально-змістовий, мотив досягнення виявляється у прагненні досягти високих результатів і підвищити майстерність (Х. Хекхаузен).

Класні керівники з мотивацією досягнення упевнені в успішному результаті, готові брати на себе відповідальність, виявляють рішучість у невизначених нестандартних ситуаціях і наполегливість у прагненні до мети, одержують задоволення від цікавих завдань, прагнуть здобути інформацію з метою адекватної оцінки успіхів, ніколи не розгублюються в ситуації змагання або ущільнення часу, проявляють наполегливість при подоланні перешкод.

Ще одним видом внутрішньої мотивації є професійні мотиви, які у найбільш загальному можуть тлумачитись як бажання виховувати дітей,

зацікавленість в організації добродійної діяльності. Як свідчать дослідження останніх років, професійні мотиви у поєднанні з високим рівнем креативності забезпечують оптимальний результат виховної роботи. До професійної мотивації відносять потребу у творчій діяльності і самореалізації, прагнення до пізнання нового, бажання принести користь дітям, інтерес до розв'язання виховної проблеми. Здебільшого професійно мотивовані вчителі більш послідовні й наполегливі у своїй діяльності. Для таких учителів характерним є пошук інноваційних форм і методів роботи, усвідомлення своєї діяльності, створення власних концепцій виховання.

Зважаючи на вищевикладене вважаємо, що актуалізація мотивації класних керівників до організації добродійної діяльності підлітків відбувається шляхом відповідної організації і змісту виховної діяльності, при цьому, чим різноманітнішою, нестандартною і значущою для підлітків буде діяльність, тим відчутним буде результат виховання в них ціннісного ставлення до праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. – С. 24-33.
2. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности / В. И. Ковалев. – М. : Наука, 1988 – 192 с.
3. Файзуллаев А. А. Принятие мотива личностью / А. А. Файзуллаев // Психологический журнал. – 1985. – № 4. – С. 87-97.