

9. Графические задачи на уроках черчения / В.Н.Виноградов, Е.А.Василенко, Е.Т.Жукова; Под ред. В.Н.Виноградова. — Минск: Народная асвета, 1984. — 126 с.
10. Гудиліна С.І. Тетрадь с печатной основой по черчению // Школа и производство. — 1994. — №4. — С.67–68.
11. Доналдсон М. Мыслительная деятельность детей: Пер. с англ. / Под ред. В.И.Дубового. — М.: Педагогика, 1985. — 192 с.
12. Зак А.З. Связь обучения и умственного развития школьников // Вопросы психологии. — 1985. — №3. — С.49–55.
13. Кабанова–Меллер Е.Н. Формирование приемов умственной деятельности и умственное развитие учащихся. — М.: Просвещение, 1968. — 288 с.
14. Карточки–задания по черчению для 8 класса: Пособие для учителя / Е.А.Василенко, Е.Т.Жукова, Ю.Ф.Катханова, А.Л.Терещенко; Под ред. Е.А.Василенко. — М.: Просвещение, 1990. — 239 с.
15. Костюк Г.С. Навчально–виховний процес і психічний розвиток особистості. — К.: Радянська школа, 1989. — 230 с.
16. Кураш Г.Л. Рабочие тетради по черчению с печатной основой // Школа и производство. — 1999. — №5. — С.89–90.
17. Менчинская Н.А. Проблемы учения и умственного развития школьника: Избр. психол. труды. — М.: Педагогика, 1989. — 218 с.
18. Основы методики обучения черчению / Под ред. А.Д.Ботвинникова. — М.: Просвещение, 1966. — 510 с.
19. Паламарчук В.Ф. Школа учит мыслить. — М.: Просвещение, 1979. — 144 с.
20. Преображенская Н.Г. Какой быть рабочей тетради по черчению? // Школа и производство. — 1995. — №6. — С.80–82.
21. Програми для загальноосвітніх шкіл: Креслення, 8–11 класи. — К.: Перун, 1996. — 45 с.
22. Програми вищих педагогічних закладів освіти: Нарисна геометрія та креслення. Методика викладання креслення / Укладачі В.К.Сидоренко, Н.П.Щетина. — К.: Міністерство освіти і науки України, 2000. — 33 с.
23. Самарин Ю.А. Очерки психологии ума: Особенности умственной деятельности школьников. — М.: Изд–во АПН РСФСР, 1962. — 504 с.
24. Сидоренко В.К., Щетина Н.П. Графічна підготовка школярів: реальний стан та перспективи // Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету. Серія: Педагогіка. — 1999. — №5. — С.29–33.
25. Чуприкова Н.И. Умственное развитие и обучение. Психологические основы развивающего обучения. — М.: АО "Столетие", 1995. — 190 с.
26. Шардаков М.М. Мышление школьника. — М.: Учпедгиз, 1963. — 256 с.
27. Эсаулов А.Д. Психология решения задач. — М.: Высшая школа, 1972. — 216 с.

Олександр ОСИПОВ

СТРУКТУРА МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ТРУДОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ

Історію вивчення мотиваційної сфери людини можна простежити ще в працях стародавніх філософів. Від того часу відомо більше десяти загальноновизнаних теорій мотивації особистості. Щоби зрозуміти мотивацію особистості, спрямовану на виконання будь–яких трудових дій, розглянемо витoki сучасної теорії мотивації. Погляди вчених на сутність і природу виникнення мотивації особистості неодноразово змінювалися. Вони, як правило, розподілялися між двома філософськими течіями — раціоналізмом та ірраціоналізмом.

Відомо, що в основі кожного мотиву людини лежать її потреби. Раніше поняття потреби асоціювалося лише з фізіологічними потребами організму і застосовувалося тільки для пояснення поведінки тварин. На цьому етапі розвитку знань із психології і мотиваційної теорії (кінець XVIII — початок XIX ст.) вчені намагалися звести до мінімуму принципові відмінності людини від тварини. Вони приписували людині органічні потреби, в тому числі й інстинкти, якими раніше наділялися тільки тварини. Цю ірраціоналістичну точку зору відстоював у своїх працях З.Фрейд. Його теорія інстинктів, що впливають на мотиваційну сферу людини не тільки в трудовій діяльності, а й у повсякденному житті, запропонована ще на початку XX ст.

Розроблена під впливом досягнень з фізики і фізіології психоаналітична теорія З.Фрейда базувалася на уявленні, згідно з яким люди є складнішими енергетичними системами. Він доводив, що поведінка людини вимірюється єдиною енергією, яка за філософським законом

збереження енергії може переходити з одного стану в інший, але її кількість залишається постійною, незмінною. Вчений переклав цей загальний принцип природи на мову психологічних термінів, довів, що джерелом психічної енергії є нейрофізіологічний стан збудження. Далі він вивів такий постулат: у кожної людини є певна органічна кількість енергії, від якої залежить рівень її психічної активності; мета будь-якої форми поведінки особистості спрямована на зменшення напруги, викликаної будь-якою працею. Наприклад, якщо основна кількість фізичної енергії учня витрачається на виконання однієї з декількох деталей виробу, то розумової енергії не вистачить для остаточного збирання й удосконалення даного виробу.

Таким чином, згідно з теорією З.Фрейда, мотивація людини повністю базується на енергії збудження, яка залежить від потреб. На його думку, основна кількість психічної енергії організму спрямовується на розумову діяльність при виконанні будь-яких трудових дій, що дозволяє знижувати рівень збудження, викликаного потребами. Потреби, виражені у вигляді бажань, і є інстинктами. Вони в свою чергу визначають будь-яку активність людини, в тому числі і трудову.

Принципової різниці між поняттями "інстинкт" і "потреба" до недавнього часу не визначали, за винятком того, що інстинкти є вродженими, незмінними, а потреби можуть набуватися і змінюватися протягом усього життя людини. Але ці обидва поняття позначені суттєвим недоліком. Їх використання не передбачало наявності психічних когнітивних факторів, що пов'язані зі свідомістю, з суб'єктивним станом організму, який називається психічним. Тому ці поняття були замінені вченими поняттям "потяг", яке ми визначаємо як прагнення людини до будь-якого кінцевого результату в процесі трудової діяльності. І все це обов'язково супроводжується емоційним переживанням, прагненням досягти певної мети.

Велику роль у розробці теорії мотивації відіграв американський вчений Г.Маррей. Поряд із переліком органічних або первинних потреб, ідентичних основним інстинктам, відокремлених У.Макдауголлом, він запропонував список психогенних потреб, які виникають на основі інстинктивного потягу в результаті як загального, так і трудового виховання і навчання. Це — потреби у досягненні успіхів, афіліація, домінування тощо.

Крім теорій біологічних потреб людини, інстинктів і потягів, в цей же час виникло ще два нових напрями. Науково вони підкріплювалися еволюційним ученням Ч.Дарвіна і відкриттями І.Павлова. Це біхевіористична теорія мотивації, що розвивалася як логічне продовження ідей Д.Уотсона, К.Халла, Б.Скінера, які пояснювали поведінку людини, зокрема в процесі трудової діяльності. Вчені намагались детерміністично пояснити поведінку в межах вихідної стимульнореактивної схеми. В сучасних дослідженнях ця теорія розвивається майже в тому ж вигляді, але її концепція включає новітні досягнення у галузі фізіології організму, кібернетики і психології поведінки людини, зокрема в процесі трудової діяльності.

У другій половині ХХ ст. теорії потреб людини були доповнені рядом мотиваційних концепцій, які представлені в працях Д.Аткінсона, Г.Келлі, Д.Макклелланда, Ю.Роттера, Г.Хекхаузена.

Американський вчений Д.Аткінсон один із перших запропонував загальну теорію мотивації, яка пояснює поведінку людини в процесі трудової діяльності, спрямованої на досягнення певної мети. В його теорії знайшли відображення моменти ініціації, орієнтації і підтримки поведінкової активності людини на певному рівні діяльності. Ця ж теорія є одним із прикладів символічного уявлення мотивації.

Структура мотивів трудової діяльності з психологічного боку висвітлена в роботах Б.Ананьєва [1], Л.Божович [3], Л.Виготського [4], О.Леонтьєва [8], С.Рубінштейна [9; 10], А.Сейтешева [11] та ін.

О.Леонтьєвим [8] була розроблена теорія виникнення мотиваційної сфери людини, яка продовжена в працях його учнів. Згідно з концепцією вченого мотиваційна сфера людини, як і інші її психологічні особливості, мають свої витoki у трудовій діяльності. В самій діяльності є складові, які відповідають елементам мотиваційної сфери, функціонально і генетично пов'язані з ними. Цими складовими є поведінка особистості, що у цілому відповідає потребам людини в системі трудової діяльності. Таким чином, між структурою трудової діяльності і будовою мотиваційної сфери людини існує відношення ізоморфізму, тобто взаємної відповідності.

В основі динамічних змін, які відбуваються з мотиваційною сферою людини, лежить розвиток системи трудової діяльності, яка, в свою чергу, підпорядковується об'єктивним соціальним законам.

Таким чином, запропонована концепція є поясненням виникнення і динаміки мотиваційної сфери людини. Вона визначає, як може змінюватися система трудової діяльності людини, як перетворюється її ієрархічність, яким чином виникають і зникають окремі види трудової діяльності і операцій, які модифікації, зміни виникають із самими діями. З цієї картини розвитку трудової діяльності людини виводяться закони, згідно з якими відбуваються зміни і в мотиваційній сфері людини, набуття нею нових потреб, мотивів і мети.

Велику роль в сучасних теоріях мотивації трудової діяльності відіграє поняття інструментальної дії. Чим більше будь-яка трудова дія служить засобом для досягнення поставленої мети, тим більша його інструментальність для даної мети. З урахуванням даного поняття вченими було запропоновано визначати прагнення людини до успіху в тому чи іншому виді трудової діяльності. Це прагнення залежить від поєднання вірогідності досягнення привабливої мети в заданій ситуації і очікування того, що дія приведе до досягнення поставленої мети.

Оскільки в процесі трудової діяльності для учня існує декілька привабливих цілей (самоствердження у колективі, гарна оцінка тощо), до досягнення яких з різним ступенем вірогідності можуть привести різні дії, то загальний підсумок буде виглядати як сума привабливості мети та інструментальності дій. Чим вищий цей результат, тим сильніша мотивація, спрямована на досягнення поставленої мети. Існує таке поняття, як валентність дії. За допомогою даного поняття ми будемо означати той факт, що одна дія може виконувати інструментальну роль у відношенні до мети другої трудової дії, тобто служити засобом для її досягнення. На відміну від цього, під валентністю результату дії розуміється його привабливість як можливий засіб для досягнення іншої мети. За нашими дослідженнями, учні намагаються виконувати такі трудові дії, валентність яких є найвищою. Наприклад, учень бажає поступити в престижний заклад і стати кваліфікованим спеціалістом. У нього попереду кілька років до закінчення загальноосвітньої школи і він вирішує, як їх краще використати: витратити на поглиблене вивчення профільюючих предметів, знання яких у подальшому може йому знадобитися для того, щоби стати кваліфікованим спеціалістом за обраною професією, або спрямувати всі зусилля на підготовку до вступних іспитів в навчальний заклад. Перша система дій виступить для школяра як дія з більшою валентністю, ніж друга, тому що швидше наближує до поставленої мети.

Відповідно до розглянутої моделі мотивації, для того щоби спрогнозувати поведінку людини в тій чи іншій ситуації, важливо знати, яке значення особисто для неї мають досягнення поставленої мети і як вона оцінює свої шанси на успіх з точки зору інструментальності тих чи інших трудових дій, своїх здібностей, пов'язаних із виконанням даних дій. Максимальна сила мотивації буде у тому випадку, якщо позитивними і високими стануть всі перелічені змінні.

У психології мотивації відокремлено більше десяти теорій, але тільки інтеграція всіх теорій і їх глибокий аналіз може дати повну картину детермінації людської поведінки у сфері трудової діяльності. Однак така позиція серйозно ускладнюється через неузгодженість вихідних позицій, різниці у методах досліджень, термінології і бракові твердо встановлених фактів мотивації людини.

На мотивацію, що є спонукальною силою в процесі трудової діяльності, впливає мета, яку ставить перед собою особистість. Сама мета визначається інтересами, переконаннями та ідеалами – основними і найвищими життєвими мотивами, які складаються, виховуються і лежать в основі свідомої трудової діяльності.

У структурі мотивації, яка впливає на трудову діяльність особистості, ми виділяємо такі аспекти:

- суспільна значущість праці;
- відповідність психологофізіологічних якостей особистості вимогам конкретної трудової діяльності;
- задоволення моральних, естетичних та матеріальних потреб.

Ці мотиви можна схарактеризувати як суспільно значущі, підпорядковані змісту праці. Будь-яка діяльність важлива для людини або своїм процесом, або результатом, або сукупністю того й іншого. На ці дві цінності вказує М.Титма: "в одних випадках зміст трудової діяльності особистості виступає як основа її оцінки, а в інших — виділяється група цінностей, які виражають соціальні наслідки праці у широкому розумінні" [12]. Тому ми умовно виділяємо змістовні й результативні цінності трудової діяльності.

У нашому аспекті дослідження мотив — це спонукальна причина трудових дій людини. А вихідним спонуканням є прагнення задовольнити свої матеріальні і духовні потреби.

Розглянемо структуру виникнення потреби і її актуалізацію через трудові дії, які приводять до її задоволення, тобто як простежується мотивація людини через дану схему: *потреба — потреба — трудова дія*.

Нужда — це реальний онтологічний стан особистості, який виражає необхідність певних змін. Але не будь-яка потреба людини здатна привести її у стан активності (виконання трудових дій). Для того, щоб потреба викликала будь-які активні процеси, повинен існувати спеціальний механізм, яким і є потреба. Але вона не тільки потреба, але й певний закріплення у філо- й онтогенезі засіб її задоволення. Тільки в результаті такого виявлення потреба набуває предметності, а предмет — свою спонукальну і спрямовану діяльність функції, тобто стає мотивом.

С.Крягжде [7] відзначає, що мотиви визначаються у вигляді складного комплексу психічних якостей, які стимулюють діяльність людини, пов'язану з виконанням певних трудових дій. Сам мотив — це не мета, тому що він не усвідомлюється суб'єктом. Коли особистість здійснює будь-які трудові дії, то в той момент вона не аналізує мотиви, які їх спонукають. Але мотиви не відокремлені від свідомості. Навіть коли мотиви не усвідомлюються, вони знаходять своє психічне відображення в особливій формі — емоційного забарвлення дій. Це емоційне забарвлення, інтенсивність, їх знак і якісна характеристика виконує специфічну функцію — роздвоєння функцій мотивів.

Таке роздвоєння є наслідком того, що трудова діяльність стає полімотивованою, тобто одночасно відповідає двом або декільком мотивам, тому що дії людини об'єктивно завжди реалізують деяку сукупність відношень: до предметного світу, оточуючих людей, суспільства, до себе. Так, трудова діяльність суспільно мотивована, але керується не тільки суспільно корисними мотивами, а й такими, як матеріальна винагорода.

Таким чином, одні мотиви спонукають до трудової діяльності і надають їй особистісний характер, інші виконують роль спонукальних факторів (позитивних або негативних), іноді гостро емоційних, афективних.

Виходячи із зазначеного вище, скажемо, що первинною основою мотивації будь-якої діяльності є потреби, які усвідомлюються і переживаються індивідом, у результаті чого у людини виникає спонукання до дії. Якщо людина одержує задоволення чи незадоволення в діях і потребах, у неї виникають певні почуття, емоції, які також спонукають її до вчинків. Людина діє, працює, творить з метою одержати певний результат, який задовольняє її потреби. Тому "мотивами називають: потреби, почуття, інтереси, переконання та інші спонукання людини до діяльності" [6, 30]. Якщо учня спонукає сама трудова діяльність, спрямована на оволодіння знаннями або практичними навичками, тоді можна говорити про емоційно-пізнавальне ставлення до предмета праці. Емоційно-пізнавальне ставлення і стимулює дітей до активної роботи, до трудової діяльності і складається з багатьох компонентів, а саме: мислення, емоцій, волі, уваги (тісно пов'язаних між собою).

Необхідно сказати і про потребнісно-мотиваційну сферу підлітка, яка залежить від об'єктивних та суб'єктивних факторів формування особистості. Серед об'єктивних умов формування потребнісно-мотиваційної сфери варто виділити природжені якості індивіда — нахили, здібності до певної трудової діяльності, тип мислення, розвиток уваги, пам'яті тощо. Суб'єктивні фактори виникнення потреб, а значить, мотиву зумовлені впливом суспільних відносин. Так, мотив до трудової діяльності виникає із прагнення задовольнити моральні, утилітарні, соціальні потреби.

Мотив до праці взагалі виступає як результат взаємодії об'єктивного і суб'єктивного боків інтересу. Під впливом мотиваційної сфери трудова діяльність учня стає особливо

продуктивною і має велику глибину. В своїх працях С.Рубінштейн [9; 10] поєднує ці теорії і робить висновок, що формування мотиваційної сфери проходить більш успішно, якщо враховані психологічні компоненти особистості, а саме: захоплення людини, потреба до поглиблення і творчого застосування знань у практиці.

Є різні погляди вчених на визначення структурних компонентів мотиваційної сфери особистості. На думку В.Афанасьєва [2], до їх складу входять емоційні і пізнавальні компоненти. Тому мотиви трудової діяльності розглядаються в якості вибіркового, емоційного, пізнавального ставлення і спрямованості особистості, що виражається в прагненні до певної діяльності, до практичного оволодіння нею. Враховуючи ці компоненти, ми окремо виділяємо вольовий компонент, який є одним із важливих складових, оскільки без зусиль неможливо подолати труднощі, а отже, і оволодіти певними прийомами трудової діяльності.

У своїх працях Л.Йовайша [5] включає до складу мотиваційної сфери такий компонент, як соціальна установка на певну сферу трудової діяльності, потреби в оволодінні необхідними знаннями і навичками, що сприяє лише підвищенню активності особистості. Мотиваційна сфера особистості характеризується стійкою соціально-психологічною орієнтацією на певний вид трудової діяльності, усвідомлене позитивне ставлення до неї.

Розглядаючи структуру мотиваційної сфери особистості, ми беремо за основу такі мотиваційні компоненти трудової діяльності, виділені А.Сейтешевим [11]:

- переконання, інтегративна спрямованість особистості;
- світогляд, ідеали, інтереси, окремі мотиви;
- потяг, потреби.

Будова мотиваційної сфери особистості має свої особливості, виражені у таких закономірностях:

- ієрархічний принцип побудови, тенденція до смислової інтеграції, структури мотивації;
- єдність змістовного й динамічного компонентів, наприклад: переконань і бажань втілити ідеали чи потреби;
- системний характер мотиваційної сфери, тобто взаємопов'язаність усіх структурних елементів, які залежать один від одного.

У структурі мотиваційної сфери учня обов'язково повинні бути закладені інтерес, усвідомлення суспільного обов'язку і самооцінка особистісних можливостей.

Отже, мотиваційна сфера людини має складну структуру і подвійну природу: з одного боку — біологічні потреби, з іншого — соціальні. Структура мотивації людини характеризується полівалентністю мотивів у відношенні до потреб. Вона складається під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. У цілому мотиваційна сфера індивіда визначає загальну спрямованість особистості в процесі трудової діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. — Л.: Изд-во Ленинград ун-та., 1968. — 339 с.
2. Афанасьев В.Ф. Профессиональные интересы учащихся 7–8 классов и основные пути их формирования во внеклассной работе: Дис. ... канд. пед.наук. — Волгоград, 1968. — 309 с.
3. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. — М.: Изд-во АПН СССР, 1968. — 368 с.
4. Выготский Л.С. Развитие высших психических функций. — М.: Изд-во АПН РСФСР, 1960. — 500 с.
5. Йовайша Л.А. Проблемы профессиональной ориентации школьников. — М.: Педагогика, 1983. — 128 с.
6. Корнеев В.П. Методичні засади розвитку пізнавальних інтересів учнів основної школи в процесі вивчення географії: Дис. докт. ...пед.наук. — К.: инст. педагогіки АПН України, 1996. — 347 с.
7. Кряжде С.П. Психология формирования профессиональных интересов. — Вильнюс: Мокслас, 1981. — 196 с.
8. Леонтьев А.Н. Педагогическое общение. — М.: Знание, 1979. — 47 с.
9. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. — М.: Педагогика, 1989. — 322 с.
10. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. — М.: Педагогика, 1973. — 423 с.
11. Сейтешев А.П. Пути формирования личности будущего молодого рабочего. — М.: Высш. школа, 1982. — 184 с.
12. Титма М.Х. Выбор профессии как социальная проблема. — М.: Мысль, 1975. — 91 с.