

УДК 338. 24

Іванина О. - ст.гр. БМсп-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЯ І САМОМОТИВАЦІЯ ДО НАВЧАННЯ

Науковий керівник: ст. вик. Юрик Н.Є.

У основі поведінки людини лежить «рефлекс мети» — прагнення досягнути наміченого результату. Для цього потрібна постійна власна психологічна установка: не зупинятися на досягнутому, не боятися труднощів, поважаючи, оцінюючи отримані знання і уміння з позицій досягнутої мети.

Конкретні цілі людина ставить з метою реалізації потреб, які бувають трьох типів:

- природні (їжа, житло, сім'я);
- соціальні (спілкування, визнання, статус);
- особові (самореалізація людини в суспільстві, в роботі, в сім'ї).

Отримання престижної професії дозволяє реалізувати всі види потреб людини, а розуміння цього формує у неї настільки потужну мотивацію до навчання, що виникає комплексна здатність до самонавчання. Методи навчання, що існували до цих пір, не були налаштовані на використання подібної мотивації.

З метою удосконалення мотивації до навчання доцільно використовувати на практиці нову модель самонавчання, яку можна представити наступним чином: Знання —> Мислення —> Здібності —> Уміння —> Навики —> Майстерність.

У ній максимально враховуються особистісні передумови до найуспішнішого способу засвоєння знань, вироблення практичних навиків та умінь. Вона побудована на використанні і розвитку притаманних людині особливих здібностей як до сприйняття дійсності, так і до певних видів праці. Тим самим створюються передумови побудови особистісно-орієнтованої системи навчання, що передбачає здійснення самомотивації до навчання на основі самовизначення, самоорганізації і самореалізації. Інакше кажучи, використовується процес самопізнання особи, проголошений ще древніми греками («Пізнай себе!») як джерело внутрішньої енергії розвитку особи. Дану модель слід представити у вигляді свічки або факела, що горить і освітлює людині дорогу до мети.

Ця модель навчання допомагатиме людині затверджувати в собі покликання до праці, тобто самому щось створювати, придумувати нові способи роботи, а не тільки використовувати стандартні прийоми роботи і старі знання. Тому менеджер, який у своїй практичній діяльності використовує принципи даної моделі, не задаватиме собі в процесі самовизначення запитання: подобається мені ця справа чи ні? Річ у тому, що він заздалегідь буде знати, що подобатися може лише те, що виходить у людини. А виходить те, до чого є здібності розуму, рук, очей, тіла, пам'яті. Тому відчуття задоволення від отримуваних знань, реалізації рішень слугуватиме менеджеріві сигналом того, що він на правильному шляху.

Проте окрім розуміння процесу мотивації слід використовувати в процесі самонавчання особливий процес налаштування особи і організму, який називають установкою. Вона як би знаходиться між мотивацією і діяльністю. Так, якщо установка, сформована обставинами або усвідомленням мети слабка, то щонайменша перешкода може зашкодити людині діяти у правильному напрямку до мети, а потужна установка не дозволяє відвернутися від наміченого завдання, а спонукає виконувати його й далі і отримати успішний кінцевий результат.