

ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО МОТИВАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Губченко Т. Д., Кривобок В. О.

Кафедра фармацевтичної технології, стандартизації та сертифікації ліків

Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації

Національного фармацевтичного університету

м. Харків, Україна

phtaqa@nuph.edu.ua

Вступ. Діяльність науково-педагогічних працівників поєднує декілька важливих напрямків, де окрім навчальної й наукової роботи присутні такі види діяльності, як методична, профорієнтаційна, просвітницька, організаційна тощо. Системи оцінки діяльності науково-педагогічних працівників дозволяють порівняти результати роботи окремих співробітників або підрозділів закладу освіти, але дослідження проблеми мотивації є актуальним і потребує проведення додаткового дослідження.

Мета дослідження. Метою дослідження є теоретичний аналіз сучасних теорій мотивації, які можуть використовуватись для впливу на діяльність науково-педагогічних працівників.

Методи дослідження. У дослідженні використані методи аналізу, узагальнення, порівняння, систематизації результатів.

Результати дослідження. У зарубіжній та вітчизняній психології є близько 50 теорій мотивації. Як мотив називалися різні психологічні феномени, такі, як: наміри, уявлення, ідеї, почуття, переживання, потреби і багато інших. Але умовам мотивації науково-педагогічного персоналу найбільше відповідають чотири основні теорії: теорія досягнення цілей (AGT), соціально-когнітивна теорія (зокрема, самоефективності), теорія самовизначення (SDT) і теорія контролю цінності емоцій (CVT).

Теорія досягнення цілей, що була вперше запропонована у 1980-х роках Джоном Ніколлсом, визначає два основні типи цілей, до яких прагнуть люди:

цілі майстерності та цілі ефективності. Цілі майстерності, або навчальні цілі, зосереджені на придбанні нових навичок, оволодінні завданнями та вдосконаленні компетентності. Особи, які переслідують цілі майстерності, мотивуються внутрішнім задоволенням від роботи та зростання, а не зовнішніми винагородами чи порівняннями з іншими. Вони схильні приймати виклики, шукати зворотного зв'язку та розглядати помилки як можливість для навчання та вдосконалення. Цілі ефективності обертаються навколо демонстрації компетентності щодо інших або досягнення конкретних результатів. Особи, орієнтовані на ефективність можуть надавати пріоритет короткостроковим досягненням або зовнішнім винагородам над довгостроковим зростанням. Вони можуть вдаватися до стратегій поверхневого навчання, спрямованих на досягнення негайного успіху.

Соціальна когнітивна теорія була запропонована у 1960-х роках Альбертом Бандурою як теорія соціального навчання і заснована на твердженні, що навчання відбувається у процесі динамічної взаємодії людини з навколишнім середовищем. Людська поведінка, згідно соціально-когнітивної теорії, здебільшого формується шляхом опанування певних зразків. На підставі численних досліджень учений прийшов до висновку, що люди здатні учитися не лише на власному, а й на чужому досвіді, що найбільш корисно в таких ситуаціях, коли власні помилки можуть призвести до досить неприємних або навіть фатальних наслідків. Моделювання, спостереження та копіювання поведінки є ключовими елементами соціальної когнітивної теорії. На думку А. Бандури, люди, які усвідомлюють свою самоефективність, прикладають більше зусиль для виконання складних справ, ніж люди, які відчують сумніви у своїх можливостях. У свою чергу, висока самоефективність, пов'язана з очікуваннями успіху, зазвичай веде до хорошого результату, і таким чином сприяє самоповазі. Навпаки, низька самоефективність, пов'язана з очікуванням провалу, зазвичай призводить до невдачі і знижує самоповагу.

Теорія самовизначення, запропонована Едвардом Л. Десі та Річардом М. Райном заснована на твердженні, що умови, які підтримують індивідуальний

досвід незалежності, компетентності та спорідненості, сприяють найбільш потужним і високоякісним формам мотивації та залученості до діяльності, включаючи підвищену продуктивність, наполегливість і творчість. Теорія ґрунтується на прийнятті того, що люди активні, націлені на розвиток, схильні організовувати та спрямовувати свою діяльність, жадають знання, удосконалюють свої вміння та розвивають свої здібності. Але також відомо, що іноді люди можуть відчувати себе скутими, розчарованими й не мати поштовху до подальшого розвитку. Теорія самовизначення виділяє два види мотивації: автономну і контрольовану. Коли люди мотивовані автономно, вони відчують бажання діяти. Контрольована мотивація, навпаки, складається із зовнішнього регулювання, при якому поведінка людини залежить від заохочення або покарання, а також від самооцінки.

У теорії контролю цінності емоцій, яку сформулював Рейхард Пекрун, досягнення визначаються як емоції, безпосередньо пов'язані з діяльністю або її результатами. Для емоцій, що виникають в процесі досягнення результатів, найважливішою є саме зовнішня оцінка. Передбачається, що суб'єктивний контроль над діяльністю та її результатами залежить від трьох типів причинно-наслідкових очікувань: очікування контролю за діяльністю; очікування досягнення певних результатів; та очікування ситуацій, коли результати отримуються без власних зусиль. Що стосується суб'єктивних цінностей результативності, теорія розрізняє внутрішні цінності, пов'язані з оцінкою діяльності як такої, навіть якщо вона не дає жодних відповідних результатів, та зовнішні цінності, що стосуються інструментальної корисності діяльності.

Висновки. Розглянуті теорії вперше були запропоновані та використані при вивченні мотивації до навчання здобувачів освіти. Згодом вони були адаптовані й успішно застосовуються для дослідження напрямків мотивації викладачів закладів освіти різних рівнів, про що свідчать численні публікації в наукових виданнях. Дослідження на основі розглянутих теорій можна використовувати для управління мотивацією науково-педагогічних працівників.