5. Педагогічна майстерність: підруч. / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін.; за ред. І. А. Зязюна. – К. : Вища шк., 1997. – 349 с.

6. Рождественская Н. В.Диагностика актерских спобностей / Н. В. Рождественская. – СПб : Речь, 2005. – 192 с.

7. Романовский А. К. Жизнь во имя будущего. Очерк научно-педагогической и литературно-публицистической деятельности К. Д. Ушинского / А. К. Романовский, И. Я. Барсук. – К. , Радянська школа, 1974. – С. 68.

8. Ушинский К. Д. Избранные педагогические сочинения. – Т. 1: Вопросы воспитания / К. Д. Ушинский. – М. : Гос. учеб.-пед. изд. Мин-ва просвещения РСФСР, 1953. – 640 с.

REFERENCES

1. Vil'son G. Psihologija artisticheskoj dejatel'nosti: Talanty i poklonniki / Glenn Vil'son; per s angl., – M. : Kogito-Centr, 2001. – 384 p.

2. Zjazjun I. A. Nauka i mystectvo pedagogichnoi' dii' / I. A. Zjazjun // Pedagogichna majsternist' jak systema profesijno-mystec'kyh kompetentnostej: zb materialiv IH mizhnarodnyh pedagogichno-mystec'kyh chytan' pam’jati profesora O. P. Rudnyc'koi' / gol.red. I. A. Zjazjun. – Vyp.3 (7). – Chernivci: Zelena Bukovyna, 2011. – P. 21 – 29.

3. Lokarjeva G. V. Hudozhn'o-estetychna informacija jak pedagogichna problema / G. V. Lokarjeva. – Monografija. – Zaporizhzhja, 2001. – 254 p.

4. Lokarjeva G. V Pedagogichne spilkuvannja: nauk.-metod. posib. / G. V. Lokarjeva. – Zaporizhzhja, 2000. – 154 p.

5. Pedagogichna majsternist': pidruch. / I. A. Zjazjun, L. V. Kramushhenko, I. F. Kryvonos ta in.; za red. I. A. Zjazjuna. – K. : Vyshha shk., 1997. – 349 p.

6. Rozhdestvenskaja N. V. Diagnostika akterskih spobnostej / N. V. Rozhdestvenskaja. – SPb : Rech', 2005. – 192 p.

7. Romanovskij A. K. Zhizn' vo imja budushhego. Ocherk nauchno-pedagogicheskoj i literaturno-publicisticheskoj dejatel'nosti K. D. Ushinskogo / A. K. Romanovskij, I. Ja. Barsuk. – K. , Radjans'ka shkola, 1974. – P. 68.

8. Ushinskij K. D. Izbrannye pedagogicheskie sochinenija. – T. 1: Voprosy vospitanija / K. D. Ushinskij. – M. : Gos. ucheb.-ped. izd. Min-va prosveshhenija RSFSR, 1953. – 640 p.

УДК 371.2/25.8

АНАЛІЗ ТЕОРЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ ПРОБЛЕМИ ГОТОВНОСТІ ДОШКІЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ

Притуляк Л.М., ст. викл.

Комунальний заклад „Харківська гуманітарно-педагогічна академія” Харківської обласної ради, провулок Руставелі, 7, м. Харків, Україна

kharkivska_hgpa@ukr.net

У статті проаналізовано теоретичні аспекти проблеми готовності дошкільних працівників до самовдосконалення. Визначено поняття „мотивація”, „заохочення”, „самовдосконалення”. Розглянуто основні принципи стимулювання професійної діяльності. Проаналізовано типи мотивації дошкільних працівників до самовдосконалення.

Ключові слова: мотивація, заохочення, самовдосконалення, дошкільні працівники, аналіз.

АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ ПРОБЛЕМЫ ГОТОВНОСТИ ДОШКОЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ К САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ

Притуляк. Л.М.

Коммунальное учреждение „Харьковская гуманитарно-педагогическая академия" Харьковского областного совета, переулок Руставели, 7, г. Харьков,Украина

kharkivska_hgpa@ukr.net

В статье проанализированы теоретические аспекты проблемы готовности дошкольных работников к самосовершенствованию. Определено понятие „мотивация", „поощрение", „самосовершенствование". Рассмотрены основные принципы стимулирования профессиональной деятельности. Проанализированы типы мотивации дошкольных работников к самосовершенствованию.
Ключевые слова: мотивация, поощрение, самосовершенствование, дошкольные работники, анализ.

ANALIZE THEORETICAL ASPECTS OF PRESCHOOL WORKERS READINESS TO IMPROVEMENT

Pritulyak. L.M

Public Institution „Kharkiv Humanitarian Pedagogical Academy" Kharkiv regional council, Rustaveli Lane, 7, Kharkov, Ukraine

kharkivska_hgpa@ukr.net

This paper examines the theoretical aspects of preschool readiness of employees to self-improvement. The concept of „motivation", „promotion", „self-improvement". The basic principles of stimulating profession. Analyzed types of motivation of employees to pre-cultivation. Problem preschool readiness of employees to self-taught philosophical, psychological, pedagogical science in terms of its nature and the mechanisms and laws. Of particular importance in the context of promotion becomes ob'yektnosti modern concepts, creativity, spirituality issues, student-oriented learning, humanistic pedagogy, in which the problem is seen as a fundamental problem of personal and professional growth of man, a prerequisite for successful life. Of encouraging preschool staff as to achieve the heights of professionalism, improving the performance of educational activities to ensure effective fulfillment in the profession and to master the technology of continuous self-improvement to their pets' causes a significant strengthening of the current research in this complex and ambiguous phenomenon and the need for updated his scientific interpretation. Thus, the motivation for self-improvement, as well as any other of its kind, is systemic in nature and characterized by orientation, stability and dynamism. The general structure of educational motivation necessary form, the meaning of education, training motive, purpose, interest, desire and intention, task. Motivation can serve to encourage, interests, beliefs, social attitudes and values. However, with all the aforementioned reasons are still human needs in all their diversity. Individual motivation system contains internal and external reasons. The most productive are internal reasons, because they are based on interest, on something important and meaningful to the individual. The impetus for the activity can equally become and desire to succeed, and fear of failure, ie, the two major types of motivation - motivation success motivation and fear of failure
Key words: motivation, encouragement, self-improvement, preschool workers, analysis.

Постановка проблеми. Сучасні гуманістичні пріоритети вищої педагогічної освіти вимагають розвитку суб'єктності педагогів, їх самостійності, творчої активності, посилення відповідальності за власний професійний розвиток. Визначальна роль самоактивності особистості в досягненні вершин педагогічної майстерності, творчості, професіоналізму актуалізує питання формування готовності вихователів дошкільних навчальних закладів (ДНЗ) до професійного самовдосконалення як пролонгованої мети професійно-педагогічної підготовки. Проте, за всієї різноманітності й багатогранності висвітлення вченими проблеми підготовки майбутніх педагогів до різних форм професійної самоактивності, недостаньо дослідженими залишаються питання форм і методів заохочення, стимулювання дошкільних працівників до професійного саморозвитку та самовдосконалення. Отже, проблема готовності дошкільних працівників до самовдосконалення є актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження окремих аспектів проблеми готовності фахівців до професійно-педагогічного самовдосконалення та шляхів її формування перебувало в центрі уваги багатьох учених у контексті вивчення питань готовності педагогів до професійного саморозвитку (М. Костенко, Т. Степанова, Т. Тихонова, П. Харченко), самоосвіти (Ю. Калугін, О. Малихін, І. Наумченко),

самовиховання (С. Єлканов, О. Кучерявий, Л. Рувінський), самоактуалізації та самореалізації (Є. Бакшеєва, Г. Балл, Ю. Долінська, В. Калошин, М. Лазарєв, Н. Сегеда), мотивації професійного самовдосконалення педагога (О. Борденюк, Б. Кондратюк), розвитку педагога як суб'єкта професійної діяльності (Г. Аксьонова, О. Пєхота) та ін. У наукових дослідженнях підкреслюється діалектична єдність особистісного та професійного аспектів самовдосконалення (І. Донцов, В. Лозовий, В. Тертична та ін.), обґрунтовується зв'язок самовдосконалення з творчістю, суб'єктністю, самореалізацією людини (М. Бердяєв, В. Губін, А. Маслоу, В. Соловйов, С. Франк, Е. Фром та ін.), виявляється співвідношення об'єктивного та суб'єктивного, виховання й самовиховання, освіти й самоосвіти, а також педагогічного керівництва останніми (А. Айзенберг, Л. Буєва, Г. Глезерман, А. Громцева, І. Донцов, С. Єлканов, С. Ковальов, О. Кочетов, О. Малихін, Л. Рувінський, Г. Сериков, В. Шпак та ін.), висвітлюється проблема особистісного та професійного розвитку в системі педагогічної майстерності та творчості (Н. Гузій, І. Зязюн, В. Кан-Калик, Н. Кічук, Ю. Кулюткін, М. Лазарєв, Л. Мітіна, С. Сисоєва та ін.).

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз типів мотивації дошкільних працівників до самовдосконалення.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Проаналізувати теоретичні аспекти проблеми готовності дошкільних працівників до самовдосконалення. Визначити та уточнити поняття „мотивація", „заохочення", „самовдосконалення".

Виклад основного матеріалу. Проблема готовності дошкільних працівників до самовдосконалення вивчається філософською, психологічною, педагогічною наукою з погляду на її сутність та визначення механізмів і закономірностей. Особливого значення заохочення набуває в контексті сучасних концепцій об'єктності, творчості, питання духовності, особистісно-зорієнтованого вивчення, гуманістичної педагогіки, у яких ця проблема розглядається як фундаментальна проблема особистісного й професійного зростання людини, передумова її успішної життєдіяльності.

Роль заохочення дошкільних працівників як для досягнення вершин професіоналізму, підвищення результативності педагогічної діяльності, забезпечення ефективної самореалізації в професії, так і для оволодіння технологією підготовки до безперервного самовдосконалення своїх вихованців зумовлює значне посилення уваги сучасних дослідників до цього складного й неоднозначного явища й актуалізує потребу його наукової інтерпретації.

Цією проблемою займається багато науковців. У своїй діяльності сучасні вчені досліджують такі більш традиційні складові заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення, як самоосвіта (Ю. Калугін, Ю. Кулюткін, К. Левітан, І. Наумченко, К. Нефедова, П. Підкасистий, Г. Сєріков, Н. Скнар, Г. Сухобська, А. Усова та ін.) і самовиховання (С. Єлканов, О. Кучерявий, В. Кучинський, О. Лебедєв, К. Левітан, Л. Мнацаканян, Л. Рувінський, П. Семенов, З. Сепчева, К. Тихончук, Д. Фельдгон, А. Яций) та виявляють їхні провідні механізми й етапи, передумови й принципи успішної реалізації, а також особливості їхнього взаємозв'язку.

З огляду на тему статті важливим є аналіз понять стимул, заохочення, мотивація та власне самовдосконалення.

Розглядаючи довідникову літературу, ми з'ясували, що у Великому тлумачному словнику сучасної мови [1] поняття матеріальний або моральний стимул означає заохочувати, спонукати кого-небудь до якоїсь дії певними засобами. Поняття спонукати когось (до чого, на що) – викликати у кого-небудь бажання робити щось; схиляти, змушувати кого-небудь до певної дії, вчинку.

До основних принципів стимулювання професійної діяльності належать:

- будь-яке досягнення може й повинно усвідомлюватись особистістю як позитивний, значущий для неї результат;

- усяке досягнення має бути персоніфіковане – із певним іменем;

- перемога не може бути малою або ж великою, вона буває поміченою або не поміченою.

Досліджуючи проблему заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення, ми дійшли висновку, що стимулювання педагогічної праці сприяє професійному зростанню педагога-вихователя, підвищує його самооцінку та самоповагу, сприяє запобіганню розчарувань, емоційного згорання, спонукає до самовдосконалення, пошуку ефективних форм, методів та прийомів навчання дітей.

При оцінці педагогічної діяльності педагог-вихователь повинен бути особистістю, котра вміє заохочувати й формувати стійкий мотив і бажання вчитися.

У „Педагогічному словнику" [3] поняття „заохочення" визначено як вид моральної санкції; вплив авторитетної особи, товариства, органу на людину або колектив із метою закріплення досягнутих ним результатів (дії, поведінки, позицій) та засвідчення їхнього схвалення. Заохочення виражається у визнанні (як правило, публічному) заслуг. Заохочення, пов'язане з підвищенням соціального статусу або поліпшенням матеріального становища, називається нагородою. Окрім схвалення, соціальне значення заохочення зумовлене тим, що воно звертає увагу інших людей і товариств на приклади, гідні наслідування. Виникає соціально-психологічний механізм відтворення схвалюваних суспільством дій і їх результатів [3]. Цей процес має два негативні моменти.

По-перше, сама процедура заохочення та її позитивні наслідки можуть провокуватися діями, які цілком зорієнтовані на отримання заохочення. Зовні позитивні, такі дії в моральному плані є негідними. Тому, з етичної точки зору, заохочення має зважати не тільки на результати дії, але й на її мотиви. По-друге, щодо авторитету заохочення може використовуватися як засіб маніпулювання поведінкою людей у формі неявного підкупу, звернення їх на свій бік.

Упродовж наукового пошуку з'ясовано, що заохочення – це своєрідна форма позитивної оцінки результатів праці у процесі виконання особою трудової функції; один із засобів забезпечення належної трудової дисципліни.

Поняття заохочення тісно пов'язане з поняттям мотивація.

У „Педагогічному словнику" [1] мотивація визначається як система мотивів, або стимулів, яка спонукає людину до конкретних форм діяльності або поведінки. Як мотиви можуть виступати: уявлення й ідеї, почуття й переживання, що виражають матеріальні або духовні потреби людини. Одна й та сама діяльність може здійснюватися з різних мотивів. Значення мотивів для поведінки, діяльності й формування особистості людини дуже велике.

У психології мотивація розуміється як спонукання, що викликає активність організму й визначає її спрямованість [6].

Аналіз психолого-педагогічних джерел доводить, що мотивація визначається сукупністю, системою психологічно різнорідних чинників, що детермінують поведінку й діяльність людини [6]. Іншими словами, вона постає спонуканням, що зумовлює активність людини або що підсилює її. Мотивація, згідно з сучасними психологічними уявленнями, розуміється як сукупність стійких мотивів, що мають певну ієрархію та виражають спрямованість особи. Мотивами ж прийнято вважати ті внутрішні сили, які пов'язані з потребами особистості й спонукають її до певної діяльності, направленої на їхнє задоволення.

Мотивація до самовдосконалення визначається як окремний вид мотивації, включеної у процес навчання, навчальну діяльність.

Мотивація до самовдосконалення, як і будь-який інший її різновид, має системний характер. „Вона характеризується спрямованістю, стійкістю й динамічністю" [6] .

Спираючись на все вищезазначене, слід сказати, що важливим є те, що, створюючи певні умови в організації, керівники можуть впливати на процес мотивації й вибір співробітниками напрямів своїх дій. Розуміння цього не є чимось новим. М.Х. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурі пишуть: „Успіх мотивації на зразок батога й пряника був таким великим, що приємні відчуття від нього в керівників лишаються й досі" [5, с. 47]. Але цей метод спрацьовує далеко не завжди і особливо часто дає збої, коли керівники мають справу із творчо орієнтованими підлеглими, у яких високий рівень інтелектуального й морального розвитку, отже, припущення щодо природи поведінки людини, що лежать в основі методу батога й пряника, занадто спрощені.

Успішність професійної діяльності, як відомо, залежить від багатьох чинників психологічного й педагогічного характеру, які значною мірою конкретизуються як ***соціально-психологічні й соціально-педагогічні.***

Ще класичний закон Йеркса-Додсона, сформульований декілька десятиліть тому, встановлював залежність ефективності діяльності від сили мотивації. Із нього випливає, що чим сильніша мотивація, тим вища результативність діяльності. При цьому сила мотивації може компенсувати навіть недостатність здібностей, знань, умінь і навичок, відіграючи роль своєрідного компенсаторного механізму. Але прямий зв'язок зберігається лише до певної межі: якщо після досягнення деякого оптимального рівня сила мотивації продовжує збільшуватися, то ефективність діяльності починає знижуватися. Проте цей закон не поширюється на пізнавальну мотивацію. Доведено, що навіть постійне наростання сили мотивації не призводить до зниження результативності навчальної діяльності. Саме з пізнавальною мотивацією (а не з мотивацією успіху) пов'язують продуктивну творчу активність особистості в навчальному процесі.

Поштовхом до діяльності можуть однаково стати і бажання досягти успіху, і страх перед невдачею, тобто два важливі типи мотивації – ***мотивації успіху*** й ***мотивації побоювання невдачі.*** „Якщо за мотивації успіху дії людини спрямовані на досягнення конструктивних, позитивних результатів, то за мотивації побоювання невдачі вони пов'язані з очікуванням неприємних наслідків" [2].

Особистості, мотивовані на успіх, зазвичай активні та ініціативні, відрізняються наполегливістю в досягненні мети, схильні планувати своє майбутнє на великі відрізки часу. Вони вважають за краще брати на себе середні або дещо завищені зобов'язання, які цілком можливо здійснити. При виконанні завдань проблемного характеру, а також за умов дефіциту часу, результативність їх діяльності, як правило, поліпшується.

Мотивація побоювання невдачі однозначно негативна. Особи з мотивацією цього типу малоініціативні, вони уникають відповідальних завдань, ставлять перед собою невиправдано завищені цілі, погано оцінюють свої можливості або обирають легкі завдання, що не вимагають особливих трудових зусиль; відрізняються меншою наполегливістю в досягненні мети; схильні до сприйняття й переживання часу як „безцільно поточного".

У разі невдачі при виконанні якого-небудь важливого й відповідального завдання його привабливість для виконавця, як правило, знижується. Причому, це відбувається незалежно від того, чи нав'язане завдання ззовні, чи обране самим суб'єктом. Тому доцільно планувати процес його виконання так, щоб серед проміжних результатів передбачалися й такі, які, безумовно, будуть виконані. Це має сприяти формуванню впевненості та якоюсь мірою компенсувати невдачі щодо інших результатів.

Тому важливого значення набуває ***діагностика мотивації*** успіху й мотивація побоювання невдачі. Її здійснення пов'язане із ***спостереженням і глибоким психоаналізом*** діяльності й поведінки особистості, її ж результати мають сприяти індивідуальному підходу при знаходженні адекватних методів і технологій здійснення коригуючих психолого-педагогічних дій, спрямованих на особистість.

Загалом мотиви, що становлять ядро особистості, закриті для аналізу, вони є зоною, яка свідомо або підсвідомо, але завжди ретельно оберігається особистістю від стороннього проникнення. І тому структура мотиваційної сфери особистості може бути вивчена за допомогою опосередкованих складних методик, зокрема методики проектного типу й інших тестових опитувальників.

Отже, мотивація до самовдосконалення, як і будь-який інший її різновид, має системний характер і характеризується спрямованістю, стійкістю й динамічністю. Загальну структуру навчальної мотивації утворюють потреби, сенс навчання, мотив навчання, мета, інтерес, бажання й наміри, завдання. Як мотиви можуть виступати заохочення, інтереси, переконання, соціальні установки, цінності. Проте при цьому, за всіма згаданими причинами, все одно стоять потреби людини у всьому їх різноманітті. Позитивні емоцій потрібні для додання образності інформації, що повідомляється, і максимальної зосередженості уваги на основній ідеї. Система мотивації особистості містить внутрішні й зовнішні мотиви. Найбільш продуктивними є внутрішні мотиви, оскільки вони ґрунтуються на інтересі, на чомусь важливому й значущому для особистості. Поштовхом до діяльності можуть однаковою мірою стати і бажання досягти успіху, і страх перед невдачею, тобто два важливих типи мотивації – мотивації успіху й мотивації побоювання невдачі.

Існує ще один метод позитивного підкріплення, який можна назвати створенням ситуації успіху. Він також направлений на зміцнення віри людини в себе, але вимагає від керівника більших зусиль, ніж просто використання якого-небудь заохочення. Ситуація успіху може стати каталізатором подальшого розвитку особистості. Успіх у будь-якій сфері життєдіяльності дає особистості внутрішні сили для подолання труднощів. Загалом це така психологічна ситуація, унаслідок якої дії людини викликають відчуття задоволення від своїх досягнень, гордості за свою працю, самоповаги. А успіх стає результатом такої ситуації [4].

Висновки з дослідження та перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. З огляду на вищезазначене, можемо дійти висновку, що не тільки мотивація є важливою для самореалізації особистості, також значну роль відіграють стимулювання та заохочення. Вчасне й адекватне заохочення активізує особистість, зміцнює її віру у власні сили, дає їй імпульси для діяльності. Слід зазначити, що всі аспекти самореалізації особистості пов’язані з підвищенням соціального статусу або поліпшенням матеріального становища, і зумовлюються тим, що привертають увагу інших людей і товариств на приклади, гідні наслідування. Отже, виникає соціально-психологічний механізм відтворення схвалюваних суспільством дій і їх результатів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Венгловська О. Внесок педагогічної думки в розвиток дошкільної освіти в Українській державі / О. Венгловська // Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Сер.: Психолого-педагогічні науки. – 2011. – № 4. – С. 36–39.
2. Гарань Н. Діяльність дошкільних закладів Донецької області у середині 80-х років ХХ ст. (за архівними документами та матеріалами перевірок закладів освіти) / Н. Гарань // Гуманізація навчально-виховного процесу : зб. наук. пр. – Слов'янськ : СДПУ, 2011. – Вип. LVIII, ч. III. – С. 121–126.
3. Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
4. Краткий психологический словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1985. – 431 с.
5. Михайлова М. Дошкільні відділення педтехнікумів у боротьбі за якість дошкільної роботи / М. Михайлова // Дошкільне виховання. – 1932. – № 9. – С. 16–19.
6. Психология и педагогика : учеб. пособие / под ред. А. А. Бодалева [и др.]. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. – 585 с.

REFERENCES

1. Venglovs'ka O. Vnesok pedagogichnoi' dumky v rozvytok doshkil'noi' osvity v Ukrai'ns'kij derzhavi / O. Venglovs'ka // Naukovi zapysky NDU im. M. Gogolja. Ser.: Psyhologo-pedagogichni nauky. – 2011. – № 4. – P. 36–39.
2. Garan' N. Dijal'nist' doshkil'nyh zakladiv Donec'koi' oblasti u seredyni 80-h rokiv HH st. (za arhivnymy dokumentamy ta materialamy perevirok zakladiv osvity) / N. Garan' // Gumanizacija navchal'no-vyhovnogo procesu : zb. nauk. pr. – Slov'jans'k : SDPU, 2011. – Vyp. LVIII, ch. III. – P. 121–126.
3. Goncharenko S. Ukrai'ns'kyj pedagogichnyj slovnyk / S. Goncharenko. – K. : Lybid', 1997. – 376 p.
4. Myhajlova M. Doshkil'ni viddilennja pedtehnikumiv u borot'bi za jakist' doshkil'noi' roboty / M. Myhajlova // Doshkil'ne vyhovannja. – 1932. – № 9. – P. 16–19.
5. Kratkij psihologicheskij slovar' / pod obshh. red. A. V. Petrovskogo, M. G. Jaroshevskogo. – M. : Politizdat, 1985. – 431 p.
6. Psihologija i pedagogika : ucheb. posobie / pod red. A. A. Bodaleva [i dr.]. – M. : Izd-vo In-ta psihoterapii, 2002. – 585 p.