

ШЛЯХИ СТИМУЛЮВАННЯ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЯВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ З ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ

В.М.Смоляк

Україна, м. Запоріжжя, КВНЗ "Запорізький педагогічний коледж" ЗОР

Я цього хочу. Значить, це буде. © Генрі Форд

Процес становлення вчителя з початкової освіти, коли в "сучасному соціумі традиційні орієнтири та уявлення про значення для суспільства освіченої людини взагалі й професії вчителя зокрема втратили колишні висоти, але необхідність їх реабілітації не викликає сумніву" [1, с.383] потребує коректив не тільки в педагогічному аспекті, а й відповідно до базових тенденцій ринкових відносин.

На нашу думку, стимулювання професійного самовиявлення слід направити на розвиток конкретних педагогічних здібностей, які будуть сприяти більш гнучкому самовираженню майбутнього вчителя.

Спираючись на дослідження, можна виокремити такі шість провідних здібностей до педагогічної діяльності:

- комунікативність – професійна здатність педагога, що характеризується потребою у спілкуванні, готовністю легко вступати в контакт, викликати позитивні емоції у співрозмовника й мати задоволення від спілкування;
- перцептивні здібності – професійна проникливість, пильність, педагогічна інтуїція, здатність сприймати й розуміти іншу людину);
- динамізм особистості – здатність активно впливати на іншу особистість;
- емоційна стабільність – здатність володіти собою, зберігати самоконтроль, здійснювати саморегуляцію за будь-якої ситуації, незалежно від сили зовнішніх чинників, що провокують емоційний зрив;
- оптимістичне прогнозування – передбачення розвитку особистості з орієнтацією на позитивне в ній і перетворення всієї структури особистості через вплив на позитивні якості;
- креативність – здатність до творчості, спроможність генерувати незвичні ідеї, відходити від традиційних схем, швидко розв'язувати проблемні ситуації.

Розвиток педагогічних здібностей можливий за умови організації якісної системи стимулювання майбутніх учителів з початкової освіти у вищому навчальному закладі

В структуру мотиву праці входять:

- потреби, які хоче задовольнити працівник;
- цінності, що здатні задовольнити цю потребу;
- трудові дії, які необхідні для одержання благ;
- ціна – витрати матеріального і морального характеру, що пов'язані з трудовою діяльністю[3,с.292].

У педагогіці процес стимулювання розглядається через застосування відповідних методів:

- 1) метод навчальної дискусії;
- 2) метод забезпечення успіху в навчанні;
- 3) метод пізнавальних ігор;
- 4) метод створення інтересу в процесі викладання навчального матеріалу;
- 5) метод створення ситуації новизни навчального матеріалу;
- 6) метод опори на життєвий досвід учнів;
- 7) методи стимулювання обов'язку і відповідальності в навчанні [2, с.129-133]

На нашу думку, в теперішніх умовах, для підготовки майбутніх учителів з початкової освіти, необхідно застосовувати методи стимулювання, які ефективні на сучасних виробництвах.

З розвитком продуктивних сил суспільства набули значного поширення розробки теорії мотивації, в основі яких були різні підходи, що дало можливість умовно їх розділити на дві великих групи: змістовні та процесійні.

Змістовні теорії мотивації вивчають потреби людини й пропонують їх ієрархічну класифікацію, що дозволяє робити висновки щодо механізму мотивації людини.

Із змістовних теорій мотивацій найбільш відомими є :

- а) теорія потреб Маслоу;
- б) теорія існування, зв'язку та росту Альдерфера;
- в) теорія набутих потреб Мак-Клелланда;
- г) теорія двох факторів Герцберга.

Теорія А.Маслоу базується на таких передумовах:

- люди постійно мають якісь потреби;

- люди виділяють певний набір сильно виражених потреб, які можна об'єднати в окремі групи;

- групи потреб знаходяться в ієрархічному розміщенні відповідно один до одного;

- потреби, якщо вони не задовольняються, змушують людину діяти;

- задоволені потреби мотивують людей;

- якщо одна потреба задовольняється, то її місце замінює інша;

- звичайна людина відчуває одночасно декілька різних потреб, які перебувають у комплексній взаємодії;

- потреби, що розташовані в основі піраміди, вимагають першочергового задоволення;

- потреби більш високого рівня починають активно впливати на людину після задоволення потреб нижчого рівня.

Відповідно до теорії Маслоу існує п'ять груп потреб:

- 1) фізіологічні потреби;

- 2) потреби в безпеці та впевненості в майбутньому;

- 3) потреби належності до певної соціальної групи;

- 4) потреби визнання й поваги;

- 5) потреби в самовираженні.

Теорія потреб Маслоу – одна із найбільш відомих теорій мотивації. Вона показує, як ті чи інші потреби можуть впливати на мотивацію людини до праці і як надати людині можливості для задоволення своїх потреб.

К.Альдерфер вважає, що потреби людини можуть бути об'єднані в окремі групи. На відміну від Маслоу, він виділяє тільки три таких групи:

- потреби існування;

- потреби зв'язку;

- потреби росту.

Ці три групи потреб, також як і в теорії Маслоу, розмішені ієрархічно. Проте між цими теоріями є одна принципова відмінність. За Маслоу, рух від потреби до потреби проходить тільки знизу вгору, тобто коли задоволені потреби нижчого рівня, людина переходить до наступної, більш високої потреби. Альдерфер вважає, що рух іде в обидві сторони: наверх, якщо не задоволені потреби нижчого рівня, і вниз, якщо не задовольняється потреба більш високого рівня.

Теорія набутих потреб Мак-Клелланда пов'язана з вивченням і описом впливу на поведінку людини потреб досягнення, співучасті та влади. Це досить сильні потреби для людини, які значно впливають на її поведінку і примушують діяти.

Потреби, які розглядає Мак-Клелланд, не розмішені ієрархічно і можуть мати різну міру прояву.

В другій половині 50-х років ХХ століття Ф.Геріберг розробив нову модель мотивації, побудованої на потребах двох груп: потреби, пов'язані з факторами умов праці, і потреби мотивації.

Кожна із теорій має щось особливе, відмінне, що дає можливість одержати визнання теоретиків і внести вклад у розробку знань про мотивацію. Незважаючи на відмінності, в усіх чотирьох теоріях є загальне, яке дає змогу встановити певні паралелі між ними. Характерною особливістю всіх чотирьох теорій є те, що вони вивчають потреби і дають їх класифікацію, що дозволяє робити висновки про механізм мотивації людини. Порівнюючи класифікації у всіх чотирьох теоріях, можна відмітити, що виділені в різних теоріях групи потреб достатньо відповідають одна одній.

Всім цим теоріям властиві дві загальні характеристики. По-перше, в кожній чітко сформований певний погляд на мотивацію, який підтверджений емпіричними дослідженнями і вже досить довго застосовується в практиці управління. По-друге, всі теорії змістовної мотивації основну увагу приділяють аналізу факторів, які лежать в основі мотивації, і практично не приділяють уваги аналізу процесу мотивації, що є основним недоліком всіх теорій змістовної мотивації.

Змістовні теорії мотивації ґрунтуються на потребах і пов'язаних з ними факторах, які визначають поведінку людей. Процесійні теорії розглядають мотивації з іншого боку. В них аналізується те, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як вибирає конкретний тип поведінки. Процесійні теорії визнають існування потреб, але вважають, що поведінка людей визначається не тільки ними. В даний час існує три основні процесійні теорії мотивації:

- 1) теорія очікування В.Врума;
- 2) теорія справедливості Адамса;
- 3) теорія Портера— Лоулера.

Теорія В.Врума ґрунтується на тому, що активна потреба не єдина необхідна умова мотивації людини для досягнення своєї мети. Людина має бути впевнена в тому, що вибраний нею тип поведінки приведе до задоволення потреб. Теорія ґрунтується на

трьох взаємозалежностях: затрати праці результати; результат – винагорода; валентність (задоволення винагородою).

Теорія справедливості Адамса стверджує, що люди суб'єктивно визначають відношення одержаної винагороди до затрачених зусиль, а потім порівнюють це з винагородою інших людей, які виконують аналогічну роботу, це порівняння вказує на дисбаланс і несправедливість, оскільки людина вважає, що її колега одержав більшу винагороду за аналогічну роботу, внаслідок цього в людини виникає психологічна напруга.

Теорія Портера-Лоулера ґрунтується на поєднанні елементів теорії очікувань та справедливості. В теорії фігурує п'ять змінних: затрачені зусилля, сприйняття, одержаний результат, винагорода, міра задоволення. Згідно з моделлю Портера—Лоулера, досягнуті результати залежать від зусиль працівника, його здібностей і характеру, а також усвідомленості ним своєї ролі в процесі праці. Рівень зусиль працівника визначається цінністю винагороди і мірою впевненості в тому, що ці зусилля будуть гідно винагороджені. Людина задовольняє свої потреби за допомогою винагород за досягнуті результати, констатує теорія Портера-Лоулера і що дуже важливо, результативна праця приносить задоволення працівникові[3, с.282-298].

Важливим, на нашу думку, є розроблення комплексної універсальної багатовекторної моделі стимулювання професійного самовиявлення майбутніх учителів з початкової освіти, яка б дозволила активізувати пізнавальну активність студентів до професійного становлення і забезпечила б відповідальність за підготовку вчителя не тільки зі сторони педагогів та адміністрації, а й зі сторони студентів.

Література:

1. Сущенко Т.І. Концептуальні особливості професійного іміджу педагога як суб'єкта педагогічної творчості //Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб.наук.пр./[редкол.:Т.І.Сущенко (голов.ред.) та ін.].-Запоріжжя: КПУ, 2014.-Вип.39 (92).-568с. С.383-388.
2. Фіцула М.М. Педагогіка: Навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти. – К.:Видавничий цент "Академія", 2002.-528с.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К.: «Кондор», – 2006. – 308 с.