

“ВСЕ ПОЧИНАЄТЬСЯ ІЗ САМОМОТИВАЦІЇ”: СТРУКТУРА ТА РЕЗУЛЬТАТИ АПРОБАЦІЇ ТРЕНІНГУ

Підвищення якості особистісної та професійної підготовки учнів професійно-технічних навчальних закладів потребує розвитку їх мотиваційної сфери. Рушійною силою розвитку і саморозвитку, важливою характеристикою, що впливає на пізнавальну активність, успішність навчання та професійної діяльності майбутніх фахівців сфери “людина – людина”, є самомотивація.

Дослідження мотиваційної сфери особистості виступає об’єктом підвищеної уваги як вітчизняних, так і зарубіжних учених (К. Абульханова-Славська, В. Асєєв, Д. Аткінсон, Л. Божович, В. Вілюнас, В. Давидов, В. Климчук, В. Ковальов, Г. Костюк, О. Леонтьєв, М. Магомед-Емінов, Д. Мак-Клеланд, А. Маркова, А. Маслоу, Є. Павлютенков, С. Рубінштейн, Х. Хекзаузен, П. Якобсон та ін.)

Аналіз психолого-педагогічних джерел дозволяє зробити висновок, що, незважаючи на значну кількість теоретичних досліджень з означеної проблеми, окремої уваги потребує розробка психолого-педагогічних технологій, які б сприяли успішному функціонуванню майбутніх фахівців у професійному середовищі та суспільстві шляхом формування їхньої внутрішньої мотивації.

На наш погляд, основою такої технології є соціально-психологічний тренінг (СПТ). У цьому контексті заслуговують на увагу праці І. Аттватера, Е. Берна, Ю. Ємельянова, Є. Мелібруди, Л. Петровської, К. Роджерса, К. Рудестама, М. Цзена, які свідчать про розвиток теоретико-методологічної бази та практики тренінгу. СПТ надає можливості забезпечити високу пізнавальну активність учнів; розвивати рефлексивне мислення, комунікативні навички, а також дозволяє за порівняно короткий час вирішити завдання інтенсивного формування та розвитку професійно значущих навичок і вмінь [3, с. 561], закласти основи підходів до вирішення життєвих ситуацій поза межами навчальної аудиторії.

Включення тренінгу в навчальний процес має важливе значення для підвищення якості професійної підготовки, проте слід констатувати, що масштаби і форми впровадження СПТ у систему освіти сьогодні далеко не відповідають його психолого-педагогічному потенціалу.

Цій проблемі й присвячена стаття, мета якої полягає у висвітленні структури авторського тренінгу “Все починається із самомотивації” та результатів його апробації. Метою самого тренінгу є усвідомлення важливості самомотивації для виконання складної діяльності,

вдосконалення пізнавальних процесів, розвиток рефлексивних здібностей, формування творчого ставлення до життя.

Мотиваційний тренінг має чітку структуру, яка містить такі компоненти:

– *мотиваційно-організаційний* – актуалізація знань і досвіду з теми заняття та формування інтересу до нього;

– *розвиток почуттєво-особистісної сфери*: самопізнання та самоаналіз можливостей та обмежень, формування адекватної самооцінки, відповідальності, вольових якостей, вміння мотивувати себе виконувати складну діяльність, готовності до кооперації та співтворчості; толерантності до інших;

– *пізнавально-творчий* – виконання учнями спеціально відібраних вправ, спрямованих на розвиток пізнавальних процесів;

– *рефлексивний* – обговорення результатів участі у тренінгу;

– *домашнє завдання*: застосування набутих під час тренінгу знань, умінь і навичок у реальних життєвих ситуаціях.

У реалізації тренінгу застосовуються такі інтерактивні техніки: експрес-розминки, “мозкові штурми”, міні-лекції, міні-дискусії, заповнення робочих листків, ролеві й ситуаційні ігри, творча праця, робота з уявою, самодіагностика та ін. Пропонуємо скорочений варіант змісту мотиваційного тренінгу.

I. Мотиваційно-організаційний компонент

1. Вступне слово психолога. Притча “Невикористаний шматок глини”

Бог зліпив людину з глини, і залишився у нього невикористаний шматок.

– Що ще тобі зліпити? – запитав Бог людину.

– Зліпи мені щастя, – попросила вона.

Нічого Бог не відповів, лише поклав людині в долоню шматочок глини, що залишився.

Запитання для обговорення:

– *У чому полягає смисл цієї притчі?*

– *Як гадаєте, про що будемо сьогодні говорити?*

Кожній людині від народження дається “шматочок глини”, з якого вона може виліпити своє щастя, вибудувати життя. Яким буде це життя, залежить, передусім, від самої людини. Практично щодня ми стикаємося з ситуаціями, що вимагають самомотивації – вміння налаштовувати себе на виконання різних завдань, позитивне вирішення проблем, подолання перешкод. Сьогодні у фокусі нашої уваги – самомотивація. Цьому мистецтву можна навчитися.

2. Знайомство учасників групи “Я і математичні фігури”

Ніщо не обходиться нам так дешево і не цінується так дорого, як ввічливість (М. Сервантес)

Мета – створити у групі невимушену атмосферу спілкування, доброзичливості; сформувані позиції взаємодії.

Наші заняття мають математичну спрямованість, тому ми будемо звертатися до надбань математичної науки. Кожному учаснику пропонується назвати своє ім'я й вибрати одну з математичних фігур, котра найбільше подобається: квадрат, трикутник, прямокутник, коло чи зигзаг.

Щойно ми не лише познайомилися нестандартно, а й виконали психогеометричний тест. Фігура, з якою ви себе ідентифікуєте, повідомляє про риси характеру й особливості поведінки.

Результати (лише позитивні характеристики), залежно від того, яку фігуру ви вибрали [2, с. 445-456]:

– *квадрат* – працьовитий, організований, старанний, раціональний, наполегливий, надійний, терплячий, уважний до дрібниць, доводить розпочату справу до завершення;

– *трикутник* – рішучий, цілеспрямований, впевнений, енергійний, вміє концентрувати увагу на головному, націлений на перемогу, захоплюється новим;

– *прямокутник* – допитливий, сміливий, цікавиться всім, що відбувається; легко засвоює нове;

– *коло* – доброзичливий, миролюбний, комунікабельний, чуйний, здатний співчувати іншим, вміє слухати і знаходити спільне навіть у протилежних точках зору;

– *зигзаг* – творчий, інтуїтивний, прагне незалежності, вміє генерувати нові ідеї, спрямований у майбутнє.

Знання з психології можуть допомогти краще пізнати себе й інших.

3. Погодження основних норм взаємодії

Не достатньо знати, необхідно також застосовувати (А. Франс)

Мета – підготовка групи до ефективної роботи на тренінгу шляхом погодження основних норм.

Людина формується, розвивається й живе у суспільстві. У нашій групі, як і в суспільстві, пропонується запровадити певні норми і дотримуватись їх. Основні норми пропонує психолог і записує на фліпчарті після обговорення та погодження з групою.

Норми:

- цінувати час;
- бути позитивно налаштованими у висловлюваннях і ставленні до інших;
- брати до уваги різні точки зору і поповнювати скарбничку спільного досвіду;
- уважно слухати, дотримуватися теми заняття, висловлювати думку коротко й аргументовано;

- надавати конструктивний зворотний зв'язок, на будь-яку дію або подію кожен учасник групи має право відреагувати, поділитися з іншими власними думками і відчуттями з приводу того, що сталося;
- персоніфікація висловлювань (відмова від безособових тверджень, мовних форм і заміна їх адресними, тобто замість висловів “вважається...”, “дехто вважає, що ...” вживати словосполучення типу: “я вважаю, що ...”);
- акцентування мови почуттів – уникання оцінкових суджень, їх заміна описом власних емоційних станів (не “ти мене образив”, а “я почуваюся ображеним, коли ти...”);
- конфіденційність полягає в рекомендації не розголошувати особистісну інформацію поза межами тренінгу;
- дослідницька позиція – творче ставлення до того, що відбувається в групі.

4. Висловлювання очікувань і сподівань учасників тренінгу

Мета – усвідомити і вербалізувати наміри і сподівання учасників тренінгу; визначити питання, на які доцільно звернути увагу в процесі роботи з групою.

Кожний учасник отримує по три кружечки, вирізані з кольорового паперу, які символізують піщинки. Психолог пропонує спочатку написати на них власні очікування від тренінгу, потім зачитати їх і наклеїти у верхній частині пісочного годинника.

Запитання для обговорення:

- *Для чого потрібно визначати свої очікування?*
- *Що робити, щоб очікування справдилися?*

Користь, яку можна почерпнути з тренінгу (чи з іншої діяльності), прямо пропорційна розумінню того, що ми хочемо в результаті отримати. Сформульовані цілі є потужними мотиваторами, вони спонукають діяти.

5. Інтерактивна лекція. Сила самомотивації

Найкраща мотивація – це самомотивація

Мета – структурування знань про само мотивацію.

Почнімо спілкування із запитань:

- *Що думаєте, як себе відчуваєте, коли ТРЕБА щось зробити, а не ХОЧЕТЬСЯ?*
- *Чим відрізняється виконання діяльності, яка подобається і ви хочете нею займатися, від тієї, яка не приваблює? У чому полягають ці відмінності?*

Очевидно, що приємніше займатися тим, що подобається. Проте реальність є такою, що не завжди доводиться займатися улюбленими справами. Самомотивація потрібна тоді, коли *треба*, а ви не *хочете* щось

робити і знаходите десяток відмовок. Самомотивація – це такий вплив на себе, результатом якого є натхнення якісно і творчо виконати завдання.

Існує багато способів домовитися з собою. А тепер подумаємо над способами самомотивації, звернувшись до власного досвіду.

II. Розвиток почуттєво-особистісної сфери

6. Мотивуй іншого

Оптиміст у кожній проблемі бачить можливість (У. Черчіль)

Мета – усвідомлення чинників, що впливають на мотивацію іншої людини, та ознайомлення зі способами мотивації.

Учасники тренінгу об'єднуються в пари. Перший учасник придумує якесь нескладне завдання і мотивує другого це завдання виконати. Обмін ролями.

Запитання для обговорення:

- *Кому вдалося мотивувати співрозмовника виконати завдання?*
- *Які способи використовували для мотивації іншого?*
- *Наведіть аргументи, за допомогою яких вдалося переконати іншу людину виконати завдання?*

Тим, хто вміє наснажувати себе, легко навчитися переконувати і мотивувати інших.

7. Мотиваційні сили. “Що мене наснажує до діяльності?”

Кожен може зробити те, що справді хоче. Ми здатні на більші справи, ніж думаємо (Н. Піл)

Мета – усвідомлення власних чинників мотивації до діяльності; пошук внутрішніх ресурсів, джерел сили.

Психолог пропонує учасникам подумки перенестися у той час, коли були захоплені улюбленою справою. З'ясуємо, що тоді вас спонукало до діяльності, що відчували в ті моменти?

Психолог на фліпчарті записує джерела наснаги і названі учасниками почуття, після чого разом із групою аналізує ці джерела і формулює ознаки внутрішньо мотивованої діяльності.

Дослідник М. Чікзентміхалі проводив дослідження з обдарованими людьми і встановив, що для внутрішньо мотивованої діяльності характерний певний комплекс почуттів, названим ним “Потік” [1, с. 52]:

- *відчуття повної включеності (розумової та фізичної) у діяльність;*
- *повна концентрація уваги, думок, почуттів на справі;*
- *ясне усвідомлення мети діяльності;*
- *чітке усвідомлення того, наскільки вдало виконуєш свою роботу;*
- *відсутність тривоги з приводу можливої невдачі, помилки;*
- *відчуття суб'єктивної зупинки часу;*

– втрата звичного відчуття чіткого усвідомлення себе і свого оточення.

8. Як робити те, що не ХОЧЕТЬСЯ, а ТРЕБА?

Головні мотиватори – в душі людини, а не поза нею.

Кожен мотивує себе сам.

Мета – творче розроблення способів самомотивації.

Психолог об'єднує учасників у три команди, кожна з яких складає поради на тему “Як робити те, що не *хочеться*, а *треба*?”.

Першою презентує результати спільної роботи та команда, яка має найменшу кількість порад. Друга за кількістю порад команда доповнює першу, потім третя команда повідомляє поради, які ще не були висловлені. Психолог фіксує інформацію на фліпчарті.

Самомотивації можна навчитися лише у тому випадку, якщо отримані поради і рекомендації застосовувати на практиці.

9. Вправа “Треба – Хочу”

Щастя не в тому, щоб робити завжди те, що хочеш, а в тому, щоб завжди хотіти того, що робиш (Л. Толстой)

Мета – усвідомлення мовлення як фактора самомотивації, опанування одним із методів самомотивації – технікою трансформації.

Використовуючи психологічні методики, можна навчитися ніби зсередини приводити в дію механізм самомотивації. Ставлення до роботи (зацікавлене, байдуже, негативне) визначає позицію: самостимулювання “Хочу” чи самопримушення “Повинен”. Цей вибір впливає на самомотивацію. Від того, які слова виникають у ваших думках (“Хочу” чи “Повинен”), залежить кількість витраченої енергії на досягнення результату. “Хочу” додає сили, а “Повинен” – примушує докладати зусилля. Проведемо невеличке дослідження в парах.

А. “Дивлячись в очі партнеру, скажіть фразу, яка починається словами “Я повинен/на...” і перерахуйте те, що ви повинні робити. Далі замініть конструкцію “Я повинен/на...” на конструкцію “Я хотів/ла би...” і повторіть сказане. А тепер використайте конструкцію “Я обираю...”. Виберіть мовні структури, які найбільше спонукають вас до діяльності.

У бесіді бажано замінювати фрази на зразок “я повинен” фразами “я хочу”, “я обираю”. Щоб мотивувати себе до виконання діяльності, шукайте в ній позитивні моменти.

Б. Аналогічно можна відпрацювати трансформацію “Я не можу” в “Я не хочу”. Замініть вислови, які знеохочують вас, на спонукальні твердження (наприклад, “Я хочу”). Кожного разу, коли людина промовляє “не можу”, вона має на увазі, що існує якась зовнішня

сила, яка її зупиняє, не дає можливості щось зробити. Наполеон Бонапарт колись подарував людству чудовий вислів: “У моєму словнику слова “неможливо” не існує!” А ще він розкрив нам велику таємницю всього однією натхненною фразою: “Я досягнув успіху в усьому, за що брався, тому що я цього хотів”. Чудова філософія, чи не так?

Зміна структури мови, трансформація “Повинен”, “Треба” в “Хочу” сприяє не лише підвищенню самомотивації, а й упевненості в собі, відповідальності та, як наслідок, самоефективності.

III. Пізнавально-творчий компонент

10. Експрес-розминка. Інший кут зору

Пізнавати нове можна не лише спогляданням, а й шляхом дії

Мета – активізація розумової діяльності, творчого мислення.

За останні три десятиріччя людство дізналося дуже багато про діяльність мозку і механізми мислення. На основі цих знань розроблені різні прийоми, техніки, спрямовані на розвиток пам’яті, уваги, творчого та логічного мислення, спостережливості, емоційної стійкості тощо. Упродовж тренінгу будемо застосовувати на практиці різні ігри для розуму.

Задача. Перед Вами арифметичне рівняння, написане римськими цифрами (або викладене десят’ма сірниками). Це рівняння неправильне. Чи можете його виправити, не торкаючись аркуша?

$$XI + I = X$$

Відповідь: аби вирішити це завдання, потрібно відмовитися від звичного погляду на речі. Потрібно поглянути на нього по-новому. Переверніть зображення догори ногами, і тоді рівняння буде правильним. Є ще один спосіб. Можна обійти аркуш паперу і глянути на нього з іншого боку.

Коментар. Психологи називають самомотивацію життєвою позицією. Інтерес і здібності до самомотивації проявляють ті, хто у словосполученні “вирішення проблем” ключовим вважають слово “вирішення”. Тоді людина не “зациклюється” на проблемі, а шукає альтернативні шляхи її вирішення. Завдяки “іншому куту зору” можна побачити те, чого раніше не помічали, відшукати нові ідеї, розширити свої можливості.

11. Мотивуючий контроль “Вірю – не вірю”

Мало знати, потрібно застосовувати. Мало хотіти, потрібно робити (Гете)

Мета – сприяти кращому запам’ятовуванню та структуруванню набутого під час заняття досвіду, виявити рівень засвоєння знань.

Учасники стають посередині кімнати. З одного боку від них на стіні знаходиться табличка “Так”, з іншого – “Ні”. Психолог читає запитання, які починаються зі слів “Чи вірите ви, що...”. Після цього

учасники підходять до табличок “Так” або Ні” залежно від своєї думки.

Чи вірите ви, що...

1. Мистецтвом самомотивації можна оволодіти, якщо захотіти.
2. Вміння забувати деяку інформацію допомагає людині зберігати здоров'я.
3. Пам'ять про минулі успіхи допомагає мотивувати себе у теперішній момент.
4. Якщо людина щось робить, значить їй це потрібно.
5. Техніка трансформації полягає у перетворенні “хочу” в “треба”.

IV. Рефлексивний компонент

12. Рефлексія заняття. Порівняння з очікуваннями

Мета – підсумувати результати участі у тренінгу.

Запропонуйте кожному учаснику описати свої переживання, почуття, думки, що виникали у процесі групової роботи. Потім попросіть учасників “піщинки” з очікуваннями, що справдилися, переклеїти з верхньої частини пісочного годинника у нижню. Нереалізовані очікування залишаються на місці.

Підведіть підсумки роботи; пригадайте усі запитання, які розглядалися на тренінгу; обговоріть коротко, які знання та навички отримали учасники, та пов'яжіть їх із практичною користю для майбутньої діяльності.

V. Домашнє завдання.

Намалюйте “Власне сонечко”, на промінчиках якого зазначені ваші успіхи та досягнення. Наприклад, у віці 10 років ви впіймали великого окуня. Тоді намалюйте промінь і напишіть на його кінці – “окунь”. Кожний промінь – це один епізод вашого життя, про який можна пригадати з гордістю. Головне – якнайбільше промінчиків. Пригадування цього образу допомагатиме вам мотивувати себе на подальші досягнення.

Результати апробації

Для апробації мотиваційного тренінгу використовувалася модель формувального експерименту. У дослідженні взяли участь 112 учнів, із яких було сформовано експериментальну і контрольну групи. Для оцінки ефективності тренінгу до початку і після його завершення нами була проведена психодіагностика із застосуванням таких методик: опитувальник рівня суб'єктивного контролю (Є. Бажина); опитувальник А. Мехрабіана для визначення мотивації досягнення, методика самооцінки впевненості Райдаса.

Статистична обробка отриманих емпіричних даних проводилася за допомогою програми “Statistica 6.0” та пакета “Аналіз даних” Excel.

У табл. 1 відображені відмінності між початковими і кінцевими показниками за шкалами психодіагностичних методик у контрольній та експериментальній групах.

Порівняння основних показників методик до і після тренінгу

Показники методик	Значення показників до проведення тренінгу				Значення показників після проведення тренінгу			
	Контр. група n=54		Експерим. група n=58		Контр. група n=54		Експерим. група n=58	
	Середнє M+m	Q	Середнє M+m	Q	Середнє M+m	Q	Середнє M+m	Q
Загальна інтернальність (Ii)	2,9+0,23	1,12	2,62+0,34	1,24	3,1+0,3	1,17	3,87+0,31	1,15
Інтернальність у сфері досягнень (Id)	4,61+0,36	1,5	4,55+0,5	1,63	4,76+0,42	1,76	6,76+0,68	2,37
Інтернальність у сфері міжособис. стосунків (Im)	4,76+0,2	1,2	4,91+0,45	1,68	4,89+0,22	1,52	5,93+0,5	1,68
Мотивація досягнення (Km)	111+3,21	13,5	109,3+2,76	13,1	113,1+3,2	13,9	121,2+3,1	10,1
Самооцінка (Kp)	66,7+1,78	10,8	68,4+1,89	11,2	67,5+1,62	10,5	76,1+1,7	11,6

Q – стандартне відхилення

У результаті порівняння показників методик до і після тренінгу за Т-критерієм Вілкоксона (для залежних вибірок) було з'ясовано, що в експериментальній групі відбулися якісні та кількісні зміни. У контрольній групі статистично значущих відмінностей у даному спектрі показників зареєстровано не було. Подаємо графічне зображення результатів порівняльного аналізу показників методик в експериментальній групі, за якими спостерігаються статистично значущі відмінності (рис. 1, рис. 2).

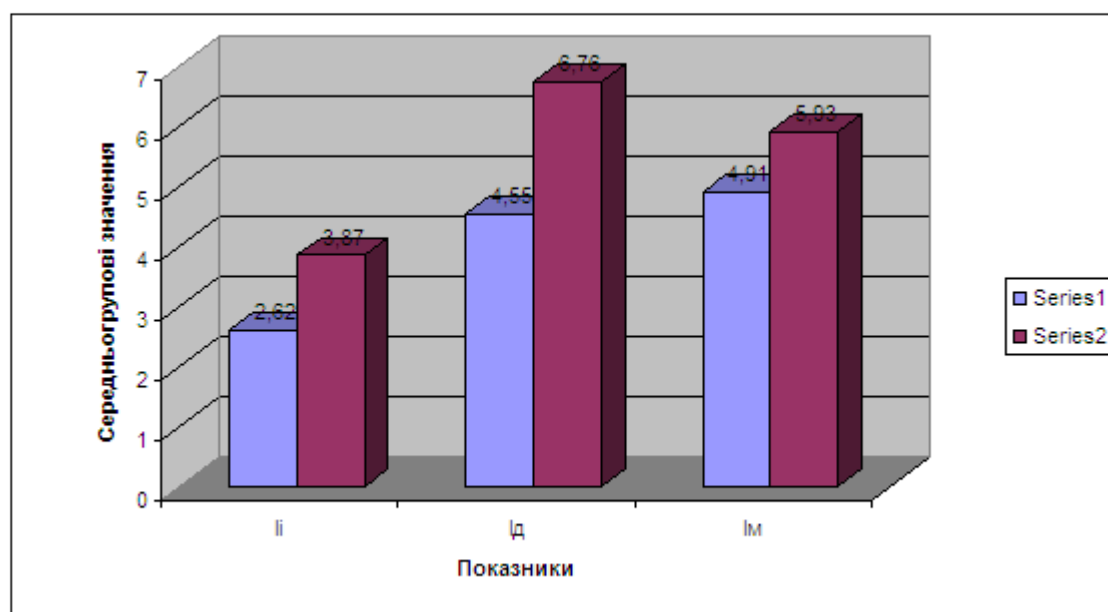


Рис. 1. Гістограма розподілу середньогрупових значень показників інтернальності за результатами психодіагностики до і після тренінгу

Позначення на графіку: Іі – загальна інтернальність; Ід – інтернальність у сфері досягнень; Ім – інтернальність у сфері міжособистісних стосунків. Умовні позначення рядів: ряд 1 – середньогрупові значення показників до формувального експерименту; ряд 2 – значення показників після експерименту.

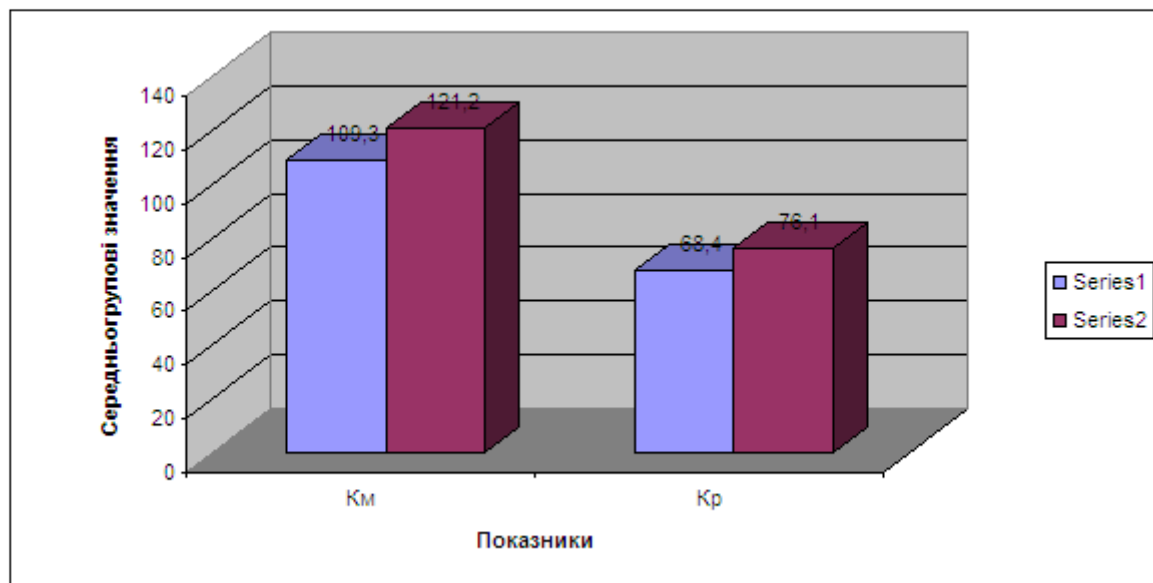


Рис. 2. Гістограма розподілу середньогрупових значень показників мотивації досягнень і самооцінки до і після тренінгу

Позначення на графіку: Км – показник мотивації досягнень; Кр – показник самооцінки впевненості. Умовні позначення рядів: ряд 1 – середньогрупові значення показників до формувального експерименту; ряд 2 – значення показників після експерименту.

Результати експериментального дослідження свідчать про наявність позитивної динаміки показників мотивації досягнення, впевненості у собі, а також підвищення рівня суб'єктивного контролю внаслідок впливу мотиваційного тренінгу. Зазначені зміни пояснюємо формуванням уявлення про свою особистість як джерело творення власних мотивів, цінностей, цілей, стосунків з оточенням, власного життя загалом; пробудженням інтересу до обраної професії, до діяльності в результаті виконання спеціальних вправ.

Отримані дані є статистично значущими і засвідчують ефективність та дієвість мотиваційного тренінгу, а також підтверджують, що компоненти самомотивації піддаються формуючому впливу. Успіх тренінгу залежить від чималої кількості чинників. Велике значення мають особистість ведучого групи, його знання і практичний досвід, ступінь готовності учасників навчатися і застосовувати отримані знання та навички на практиці. Діяльність психолога за відповідних умов стає каталізатором у формуванні вмінь самомотивації до навчання та майбутньої професійної діяльності учнів ПТНЗ.

1. Климчук В. О. Тренінг внутрішньої мотивації / В. О. Климчук // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – № 10. – С. 52-59.

2. Лозниця В. С. Психологія менеджменту : навч. посіб. /В. С. Лозниця. – К.: ТОВ “УВПК “ЕксОб”, 2000. – 512 с.
3. Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом / [под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева]. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – 640 с.

Стаття надійшла до редакції 15.04.2010

И. Матийкив

“Все начинается с самомотивации”:

структура и результаты апробации тренинга

Рассматривается структура и содержание авторского тренинга. Представлены результаты экспериментального исследования эффективности предлагаемой методики, которые свидетельствуют о ее действенности и возможности применения в работе практических психологов профессионально-технических учебных заведений.

Ключевые слова: самомотивация, тренинг, практический психолог, профессионально-техническое учебное заведение.

I. Matiykiv

“Everything Starts with Self-motivation”:

Structure and Results of Approbation of Training

The article deals with the structure and content of an author’s training. The author presents the results of the experimental research of efficiency of the suggested method that testify its effectiveness and the possibility of its application in practical psychologists’ work at vocational schools.

Key words: self-motivation, training, practical psychologist, vocational school.

Рецензент – доктор педагогічних наук,
професор Т. В. Іванова