

DOI 10.31909/26168812.2020-(48)-7

УДК 378.22:373.2

Ніна ГРАМА  
Ірина БОЙКО\***МОТИВАЦІЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ  
ЯК ОДИН З КРИТЕРІЇВ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ**

*Успішність та ефективність практичної діяльності майбутніх фахівців закладу дошкільної освіти значною мірою залежить від рівня сформованості їх професійно педагогічних ціннісних орієнтацій, що становить основу професійних компетенцій і духовне джерело особистості майбутнього педагога. Орієнтація на інтеграція з цивілізованою світовою спільнотою розглядається з точки зору мотивованої ідентичності, яка представлена в довідниковій літературі як тотожність, однаковість, однозначність, розглядається нами як динамічна система, що розвивається нелінійно впродовж усього життя фахівця закладу дошкільної освіти і має складну ієрархічну структуру. Під ідентичністю розуміється приналежність до певної професійної групи. Результатом проведеного теоретичного аналізу сутності професійної ідентичності згруповано три блоки професійної ідентифікації: професійна адаптація, професійна самоідентифікація та професійне моделювання.*

*Розглядаються теоретичні та практичні питання моделювання професійної діяльності у викладанні навчальних дисциплін майбутнім фахівцям закладів вищої освіти (ЗВО). Проводиться детальний теоретичний і практичний аналіз основних видів навчальної діяльності, які забезпечують такі форми моделювання: мозковий штурм, кейси студентські презентації, рольові та ділові ігри, проектна робота.*

**Ключові слова:** професійна ідентичність, майбутні фахівці, мотивація, заклади дошкільної освіти, ідентифікація, професійне моделювання

**Постановка проблеми.** За будь-яких обставин вивчення кожного поняття особистістю, а тим більше майбутнім фахівцем закладу дошкільної освіти починається з вивчення сутності сприйняття, уяви, пам'яті та інших психічних явищ, які вказують напрям до мотивації. Розкриваючи особливості окреслених понять, зазначимо, що мотивація – це «поштовх з “середини”», що забезпечується психологічними функціями, стимулювання і спонукання до дії. Мотивація також проявляється як процес стимулювання самого себе та інших до діяльності, що спрямована, як на досягнення особистих, так і загальних цілей самоорганізації. Мотивація дозволяє: а/отримувати більшу віддачу від роботи, б/ отримати моральне задоволення від діяльності, в/ отримати бажаний і якісний результат.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Мотивація є спрямовуючим фактором на цінність тих чи інших уподобань І. Андрійчук, О. Бондаренко, Л. Долинська, І. Зязюн, Л. Уманець та інші. Тейлор і його послідовники з метою оновлення неефективної праці визначили денну норму виробітку, а працю понад цієї норми почали оплачувати пропорційно величині виробітку. У результаті такого удосконалення мотивації різко зросла продуктивність праці. Праця, якщо вона цікава й змістовна, може приносити не менше задоволення людині, ніж гра. На висновках Мейо була заснована теорія «людських відносин»<sup>1</sup>. Основними чинниками, які обумовлюють спонукання людини до активної

\* Грама Н. – доктор педагогічних наук, професор кафедри загальної педагогіки, дошкільної, початкової, та спеціальної освіти, Ізмаїльський державний гуманітарний університет; Бойко І. – магістрант педагогічного факультету, Ізмаїльський державний гуманітарний університет

<sup>1</sup> Mayo E. The social problems of an industrial civilization. London : Routledge & K.Paul, 1949. 216 p. URL:<https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.264316/page/n3>.

діяльності, є потреби, інтереси, мотиви і стимули, першість з-поміж яких належить потребам. Наявність незадоволення з приводу браку чогось – стартова точка мотиваційного процесу.

**Мета даної публікації** полягає у дослідженні мотивації майбутніх фахівців закладів дошкільної освіти як одного з критеріїв сформованості професійної ідентичності.

**Виклад основного матеріалу.** Мотивація орієнтована також на особистісне зростання студента-магістранта, дослідження професійного потенціалу майбутнього фахівця та особливості його комунікативної сфери, акцентується увага на мотиваційній готовності до професійної діяльності, на особливостях розвитку гуманістичної спрямованості, позитивної Я-концепції, професійної свідомості, мислення, рефлексії та загалом професійно важливих якостей. З іншого боку, мотивація – це стимул і спонукання до будь-яких дій.

Модель – це схема, що імітує будову і дію будь-якого процесу (див. «модель» з латинської – міра, зразок, примірник чого-небудь, схема для пояснення якогось явища або процесу. Словник іншомовних слів, 1977, с. 433)<sup>2</sup>.

Загальною метою підготовки майбутніх фахівців є забезпечення гармонійної, різнобічно розвиненої особистості, для якої професійні знання, уміння, навички є основою для самореалізації і саморозвитку в професійній сфері.

Таким чином, конкретизуємо мету за допомогою постановки завдань:

– стимулювання пізнавальної мотивації майбутнього фахівця, забезпечення появи професійної мотивації;

– оволодіння майбутніми фахівцями знаннями, що дають цілісне уявлення про зміст, структуру та функції майбутньої професійної діяльності;

– відпрацювання професійних умінь та навичок, необхідних для успішного виконання завдань майбутньої професійної діяльності;

– актуалізація потреби в самопізнанні, самовизначенні й самовихованні;

– набуття майбутніми фахівцями закладів дошкільної освіти предметного та соціального досвіду щодо прийняття індивідуальних та колективних рішень;

– проведення моніторингу сформованості професійної ідентичної дії, що можуть мати різні мотиви. Нагадаємо притчу про мудреця, що вирішив з'ясувати, як люди розуміють значення своєї праці. Він став на узбіччя дороги, якою возили каміння на будівництво, і першого-ліпшого візника запитав: «Що ти робиш, чоловіче добрий?». «Хіба не бачиш, – відповів той, – везу каміння». «А ти?» – запитав мудрець іншого. «Заробляю на хліб собі й дітям». Третій візник сказав: «Будую храм, мудрий старче». Усі троє виконували ту саму працю – возили каміння, за що отримували гроші, але значення своїх дій візники розуміли по-різному<sup>3</sup>.

У ширшому розумінні мотиви – це спонукальні причини поведінки і дій людини, які виникають під впливом її потреб та інтересів. Потреба – це тільки образ бажаного блага, котре прийде на зміну потребі за умови, якщо будуть виконані (мотивовані) певні трудові дії.

Разом з тим слід розглянути мотивацію як складову професійної ідентичності.

Так, Зеленська К. зупиняється на необхідності виховувати в собі такі риси як: вміння виокремлювати із потоку оточуючих нас чужих думок, предметів, дій важливі для себе речі та відкидати несуттєві. Важливо навчитись концентрувати увагу на потрібному. Такий підхід забезпечить майбутньому фахівцю закладу дошкільної освіти предмети, думки – це ослаблює нас. «Ігнорування неважливого, економить енергію, допомагає залишатися сконцентрованими та продуктивними в роботі»<sup>4</sup>. Що ж таке мотивація? Як

<sup>2</sup> Словник іншомовних слів, 1977, с. 433.

<sup>3</sup> Mayo E. *The social problems of an industrial civilization*. London : Routledge & K.Paul, 949. 216 p. URL:<https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.264316/page/n3>.

<sup>4</sup> Зеленська К.С. *Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності студентів-психологів*. С. 25.

вона може вплинути на нашу діяльність?

Майбутній фахівець закладу дошкільної освіти має вміти себе мотивувати, розкривати сутність професійної ідентичності та теоретичні й методологічні основи її формування. Яка ж суть спорідненого терміну «стимулювання»? У загальному вигляді стимулювання – це процес використання конкретних стимулів на користь людині й організації. Стимулювати – це означає впливати, спонукати до цільової дії, давати поштовх ззовні. Стимулювання – один із засобів, за допомогою якого може виконуватись мотивація трудової діяльності. Таким чином, стимулювання – це процес зовнішнього впливу на людину для спонукання її до конкретних дій або процес, що спрямований на усвідомлене пробудження в неї певних мотивів та цілеспрямованих дій. Стимулювання справляє вплив на зусилля, старанність, наполегливість, націленість, сумлінність персоналу організації. Чим вища якість підготовленості майбутнього фахівця закладу дошкільної освіти, досконаліші «соціально-трудова відносини», тим меншою є потреба у стимулюванні як засобі керування людьми, тим більше майбутні фахівці закладів дошкільної освіти, причому без зовнішнього впливу, виявляють зацікавленість справами дошкільного закладу, його спрямуванням.

Перш за все, на нашу думку, майбутній фахівець, який буде працювати з дітками дошкільного віку має створити робоче місце, щоб дітей приваблювало туди: календар, цікаві картинки, які можна поповнювати і змінювати, стікери, фото, квіти, виставляти власні малюнки дітей тощо. Крім того, завжди бути :

- а) усміхненим. Це допомагає запобігати стресу;
- б) займатись будь-яким видом спорту, оскільки спорт допомагає привести тіло в тонус, зняти психологічну напругу робочого дня;
- в) цікавитись новинами дня, читати літературу історико-біологічного змісту, та інші матеріали пов'язані з оновленням діяльності як фахівця ЗДО;
- г) проявляти активність в діяльності, що дає нам знання, професійні й загальні вміння, вчить бути успішними.

Ідентичність розглядається нами як важлива складова мотивування, яка тлумачиться в довідниковій літературі як тотожність, однаковість, однозначність, розглядається як динамічна система, що розвивається не лінійно протягом усього життя особистості майбутнього фахівця та має складну структуру.

Теоретичним аналізом сутності професійної ідентичності виокремлені: професійна адаптація, професійна самоідентифікація і професійне моделювання.

Відносно особистісних якостей розглянемо психофізіологічну ідентичність, в якій поєднуються: єдність і спадкоємність фізіологічних і психічних процесів та властивостей організму, завдяки чому він відрізняє свої клітини від чужих, що наочно проявляється в імунології.

Як відомо, довга і копітка робота стомлює, уважність знижується і ми починаємо допускати помилки. Навчитися переключатись між проектами і задачами. Важливо будувати так свою роботу, щоб були паузи, що заповнені іншим змістом, переключатись з головної роботи на менш складну. Це потрібно враховувати при роботі в колективі дітей, особливо коли відчується, що не можете закінчити справу чи вирішити проблему. В цей час можна відпочити і сконцентруватись знову в іншому напрямі. Наприклад: поставити перед собою мету. Мета буде обіймати й слугувати певний і конкретний відрізок часу.

*Соціальна ідентичність – це переживання і усвідомлення своєї приналежності до тих чи інших соціальних груп і спільнот. Ідентифікація з певними соціальними спільнотами перетворює людину з біологічної особини в соціального індивіда й особистість, дозволяє йому оцінювати свої соціальні зв'язки і приналежності в термінах «Ми» і «Вони».*

Поділити на окремі цілі:

- завести щоденник та записувати чіткі цілі, плани, щоденну роботу. Наша

свідомість працює краще, коли ми вже усвідомлюємо завдання, і не витрачаємо час на його формування.

– визначити підсумок виконаного та відзначити себе після кожного виконаного завдання, проекту. Неважливо що це буде: піти на пляж, нові туфлі, похід у SPA, важливо отримали задоволення від виконаної роботи, відповідно розслабитись, тобто *«Хочеться подарувати собі трохи спочивку, радісно повалитися в пахущу траву»* (Г. Хоткевич).

– навчитися не звертати увагу на все підряд, що не стосується вас. Така поведінка розсіює увагу на буденне – це ослаблює нас. Ігнорування неважливого, економить енергію і допомагає залишатися сконцентрованими і продуктивними в роботі.

– важливо нагадувати собі, яка сутність вкладена у вашу працю, які ваші цілі та як вони змінюються і мету мотивації та рівень її досягнення.

– навчитися говорити «ні». Реалізація слова «ні» своїм розвагам, депресіям, ліні за даними психологів дає 37% позитиву до загальної мотивації особистості.

– спілкуйтеся з позитивними людьми. Позитивні, оптимістичні, енергійні люди поділяться настроєм, спрямують правильно вашу енергію.

Отже, навчитись сприймати поразки й успіх, як лише результат наших дій. Страх перед невдачею, або поразкою – є найбільшим ворогом мотивації для майбутнього фахівця закладу дошкільної освіти. Майбутній фахівець повинен усвідомлювати важливість обраної професії, працювати над своїм творчим зростанням, боротися за реалізацію особистих якостей в мотивації та надіятись на краще.

До наступної складової мотивації слід віднести ідентичність як погляд з «середини». Розглянемо значення його в системі ідентичності.

Мотивація у значенні як поштовх із «середини» має власну сутність психічного стану. З позитивних станів має душевний підйом, переконання, активність стимулює і спонукає до дії. Функціональні стани забезпечують адекватну мобілізацію організму особистості, коли всі його системи працюють оптимально і злагоджено. Водночас вона стимулює, підтримує її. Мотивація дозволяє отримувати більшу віддачу від роботи, отримати моральне задоволення від діяльності і отримати бажаний і якісний результат.

Таким чином, мотивація залежить від образу життя, який створила особистість педагога закладу дошкільної освіти. За визначенням психологів «образ життя – система різновидів матеріальної й духовної життєдіяльності в єдності з об'єктивними умовами, характерними для будь-якої спільноти, колективу чи особистості»<sup>5</sup>.

Основні завдання мотивації<sup>6</sup>:

– формування у кожного співпрацівника розуміння сутності і значення мотивації;  
– навчання персоналу організації психологічним основам внутрішньо організаційного спілкування;

– формування у керівників демократичних підходів до управління персоналом з використанням сучасних методів мотивації.

Для вирішення цих задач необхідний аналіз процесу формування мотивації в організаціях, змін, які проходять в їх діяльності при переході на оновлені й нові програми навчання.

Розглядаючи мотивацію, як процес, можна виділити в ній декілька послідовних етапів:

– перший етап – виникнення потреб. Майбутній фахівець дошкільної освіти відчуває, що йому чогось не вистачає.

– другий етап – здійснюється пошук шляхів задоволення потреб продовження діяльності.

– третій етап – характеризується визначенням цілей (напрямків) діяльності для задоволення потреб виконання дій.

<sup>5</sup> Крисько В.Г. (2000) *Педагогіка і психологія в схемах і таблицях*. Мн.: Харвест. М: АСТ. 384 с.

<sup>6</sup> *Словник ініомовних слів*. 1977. С 433.

- четвертий етап – реалізація дій, які задовольняють потреби.
- п'ятий етап – пов'язується із здобуттям винагородження за реалізацію окремої роботи, яку педагог виконала і може задовольнити свою потребу.
- шостий етап – задоволення потреби. При цьому педагог не зупиняє своєї діяльності до виникнення нової потреби.

Ще одна популярна теорія мотивації, а саме двофакторна теорія запропонована Ф. Герцбергом. Задоволення і незадоволеність від виконання робочих завдань визначаються дією принципово різних спрямувань. Центр шкали – нейтральне відношення працівника до праці, коли індивід не отримує ні задоволення, ні незадоволеності<sup>7</sup>.

Зазначимо, що за визначеннями Ф. Герцберга поведінка особистості в процесі праці визначається двома різними групами факторів. Перша з них, гігієнічні фактори, пов'язана з присутністю чи відсутністю таких елементів, умови праці, заробітна плата, політика компанії, правила і міжособистісні відносини між людьми.

Рівень задоволення працею визначається другою групою факторів – мотиваторами, тобто потребами вищих рівнів, враховуючи досягнення, визнання, відповідальність і можливості для зростання.

Вибір критеріїв – процес творчий і досить часто носять неформалізований характер. Назвемо деякі загальні групи критеріїв, що можуть використовуватися для порівняння варіантів:

- психологічні (навички керівництва, індивідуальні особливості та ін.);
- соціальні (юридичні норми, соціальні наслідки та ін);
- екологічні (природоохоронні норми, екологічні стандарти, екологічний моніторинг і наслідки).
- технологічні (надійність, якість, термін експлуатації тощо);
- техніко-економічні (продуктивність, строк окупності, інвестиції, експлуатаційні витрати тощо);
- ергономічні (безпека, зручність тощо);

*Висновки.* Ідентичність, яка тлумачиться в довідниковій літературі як тотожність, однаковість, однозначність, розглядається нами як динамічна система, що розвивається нелінійно протягом усього життя людини і має складну ієрархічну структуру. Під ідентичністю розуміється приналежність до певної соціальної або професійної групи. Результатом проведеного теоретичного аналізу сутності професійної ідентичності згруповано три блоки професійної ідентифікації: професійна адаптація, професійна самоідентифікація і професійне моделювання.

Ключові слова: ідентифікація, професійна ідентичність, професійна підготовка, фахівці, професіогенез, професійна адаптація, професійна самоідентифікація і професійне моделювання

*Особиста ідентичність* чи самоідентичність (Self-identity) це єдність і спадкоємність життєдіяльності, цілей, мотивів і смисложиттєвих установок особистості, яка усвідомлює себе суб'єктом діяльності. Це не якась особлива риса чи сукупність рис, якими володіє індивід, а його самість, відображена в термінах власної біографії. Вона виявляється не стільки в поведінці суб'єкта і реакціях на нього інших людей, скільки в його здатності підтримувати і продовжувати якийсь наратив, історію власного «Я», що зберігає свою цілісність, незважаючи на зміну окремих її компонентів.

Ідентичність є засобом порівняння.

### Література

Волкова Н.П., Тарнопольська О. Б. Моделювання професійної діяльності викладання навчальних дисциплін у іишах. Монографія. Дніпропетровськ, 2013. 228 с.

Герцберг Ф. Двохфакторна теорія мотивації Герцберга.

Зеленська К.С. Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності

<sup>7</sup> Герцберг Ф. Двохфакторна теорія мотивації Герцберга. Вікіпедія.

студентів-психологів. 25 С.

Крисько В.Г. Педагогіка і психологія в схемах і таблицях. Мн.: Харвест. М: АСТ. 2000. 384 с.

Copyright 2020. All Rights Reserved.

Mayo E. The social problems of an industrial civilization. London : Routledge & K.Paul. 949. 216 p. URL: <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.264316/page/n3>.

Мельничук І.М. Формування професійної ідентичності майбутніх фахівців як педагогічна проблема. Тернопіль. 2006. 134с.

Романишина О. Я. Професійна ідентичність майбутніх учителів нематематичних спеціальностей: теорія і практика: монографія. Тернопіль: «Вектор». 2015. 352 с.

Словник іншомовних слів. 1977. С. 433.

#### REFERENCES

Volkova N.P., Tarnopol's'ka O. B. Modelyuvannya profesijnoї diyal'nosti vkladannya navchal'nih disciplin u iishah. Monogafiya. Dnipropetrovs'k. 2013. 228 s.

Gercberg F. Dvohfaktorna teoriya motivacii Gercberga. Vikipediya.

Zelens'ka K.S. Psihologichni osoblivosti rozvitku profesijnoї identichnosti studentiv – psihologiv. 25 S.

Kris'ko V.G. Pedagogika i psihologiya v skhemah i tablicyah. Mn.: Harvest, M: AST, 2000. 384 s.

Copyright 2020, All Rights Reserved.

Mayo E. The social problems of an industrial civilization. London : Routledge & K.Paul, 949. 216 p. URL: <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.264316/page/n3>.

Mel'nichuk I.M. Formuvannya profesijnoї identichnosti majbutnih fahivciv yak pedagogichna problema. Ternopil'. 2006. 134s.

Romanishina O. YA. (2015). Profesijna identichnist' majbutnih uchiteliv nematematichnih special'nostej: teoriya i praktika: monografiya. Ternopil': «Vektor». 352 s.

Slovník inshomovnih sliv. 1977. s. 433.

#### ***Gramma N., Boyko I. Motivation of future professional education professionals as one of the professional identity criteria.***

*The expediency of solving the research problem and the rationale, filling with new content is determined and requires a solution. The essence of psychological processes, the verbal quality of identity and motivation are described. Motivation has become the leading direction in selecting the most effective means of identity.*

*Criteria were selected that were chosen in order to combine motivation and identity, as the most active and effective with a high degree of return components of professional identity of future specialists of non-mathematical specialties of preschool education institutions and positive performance among the criteria: a) psychological (leadership skills, individual characteristics, etc.) b) social (legal norms, social consequences, etc. ; c) environmental (environmental standards, environmental standards, eco logical monitoring and consequences) d) technological (reliability, quality, lifetime, etc. e) technical and economic (payback period, productivity, investment, operating costs, etc. e) ergonomic (safety, convenience, etc.) d.).*

*The opportunity has been achieved to improve the methodology of the educator, which essentially depends on his ability to purposefully manage the mental activity of children, activating it. The teacher can carry out such management, relying on psychological and pedagogical knowledge, that is, on a system of laws, and concentrate them in himself. Under the identity refers to belonging to a particular social or professional group. The result of a theoretical analysis of the essence of professional identity grouped three blocks of professional identification: professional adaptation, professional self-identification and professional modeling.*

**Key words:** professional identity, future professionals, motivation, pre-school education institutions, identification, professional modeling.