

актуалізувати, викликати у свідомості людини його образ.

Не можна зовні в процесі виховання формувати мотиви, а можна тільки сприяти цьому процесу. Мотив – це складне психологічне утворення, яке повинен побудувати сам суб'єкт. У процесі виховання і соціалізації особистості формується той будівельний матеріал, який буде в подальшому використовуватись для мотивації тієї чи іншої дії чи вчинку. Цим матеріалом є такі особистісні утворення як інтереси і нахили, моральні принципи, установки і самооцінка, формування яких є завданням педагогіки. Отже, зовні формуються не мотиви, а мотиватори (мотиваційну сферу особистості). Ці впливи можуть бути у вигляді прохання, вимоги, поради, навіювання і приймати характер інформування, інструктування, стимулювання і заборони (інтердикція).

Часто метою впливу суб'єкта Б (ініціатора впливу) на суб'єкта А (адресата впливу) є така зміна мотивів, намірів останнього, яка служила б задоволенню потреб, нахилів, інтересів першого. Здавалося б, що мета педагога, змінити у кращу сторону поведінку вихованця. Насправді ж він робить це ще й тому, що у нього є потреба, бажання займатись вихованням.

Мотивуюча роль оцінки навчальної діяльності не викликає сумнівів, але часте оцінювання призводить до того, що отримані добрі оцінки стають самоціллю. Відбувається зсув навчальної мотивації із самої діяльності, з її процесу і результату (знання, вміння і навички) на оцінку, яка «добувається» багатьма нечесними способами. Це викликає згасання мотиву особистої навчально-пізнавальної діяльності і до деформації розвитку особистості. Важливо, щоб оцінка містила якісний, а не тільки кількісний аналіз навчальної діяльності. Підкреслювались позитивні моменти, зрушення у засвоєнні навчального матеріалу, виявлялись причини недоліків.

Слід зазначити, що авторитарний стиль діяльності викладача формує зовнішню мотивацію учіння, мотив «уникнення невдач», затримує формування внутрішньої мотивації. Демократичний стиль навпаки сприяє внутрішній мотивації, а ліберальний стиль знижує мотивацію учіння і формує мотив «надії на успіх».

Провідними навчальними мотивами у студентів є «професійні» і «власного престижу», менш значимими «прагматичні» (отримати диплом) і пізнавальні. На різних курсах роль домінуючих мотивів може змінюватись. На першому курсі провідний мотив – «професійний»; на другому – «власного престижу»; на третьому – обидва попередні; на четвертому «професійний», «власного престижу», «прагматичний».

А. Реан виявив, що висока позитивна мотивація може відігравати роль компенсуючого фактора у випадку недостатньо високих здібностей, але високий рівень здібностей не може компенсувати відсутність навчального мотиву чи низьку його вираженість та не може призвести до значних успіхів у навчанні.

А.Файзуллаєв виділяє у мотиваційному процесі 5 етапів:

1) *виникнення і усвідомлення збудження*, включає в себе усвідомлення предметного змісту збудження (який предмет потрібен), дій, результату і способів втілення цих дій. В якості усвідомленого збудження можуть виступати також потреби потягу, нахили або будь-яке інше явище психічної діяльності (образ, думка, емоція). Однак збудження це ще не мотив. Головною його ознакою є усвідомлення цього збудження, але усвідомлення не вичерпує сутності мотиву.

2) *прийняття мотиву*. Приймається рішення робити чи не робити. Усвідомлене збудження при цьому співвідноситься з ієрархією суб'єктивно-особистісних цінностей, що включені у структуру значимих відно-

син людини. Тобто людина зіставляючи зі своїми моральними принципами, цінностями вирішує наскільки значима виникла проблема, потяг і чи варто його задовольняти. Тому говорять про властивості прийнятності мотиваційного утворення, тому мотив у цій фазі його формування набуває не тільки спонукальність, усвідомленість, направленість, але й смислоутворюючу функцію.

3) *реалізація мотиву*. Протягом цього етапу в залежності від умов і способів реалізації може змінитися психологічний зміст мотиву.

4) *закріплення мотиву*. В результаті чого мотив стає рисою характеру.

5) *актуалізація потенційного збудження*. Під якою розуміють усвідомлений чи неусвідомлений прояв певної риси характеру в умовах внутрішньої чи зовнішньої необхідності, звички чи бажання.

Біхевіористські теорії мотивації розуміли під мотивами потреби, потяги (драйви), що мають тільки фізіологічну природу. Біхевіористи пояснювали природу мотиву через схему «стимул-реакція» розглядаючи подразник як активне джерело реакції організму. Для біхевіористів проблема мотивації не має значення, тому що організм є реагуючим на різні подразники зовні. Але організм не завжди реагує на подразники зовні. Тому вводиться поняття «мотивації». Фактор мотивації пояснює тільки різницю реактивності організму, тобто здатністю специфічно реагувати на різні подразники.

П. Якобсон до важливих мотивів навчальної діяльності студентів відносить і ті мотиви, які пов'язані із вузько особистісними інтересами. Процес навчання при цьому розглядається як шлях до особистого благополуччя, як засіб просування по кар'єрній драбині.

Геракліт розглядав спонукальні сили потягу, потреби. З його точки зору, потреба визначається умовами життя, тому свині радіють бруді, осли, незважаючи на існування золота нада-

ють перевагу соломі, птахи знаючи про наявність води, купаються в пилюці і золі. Геракліт зауважував, що помірність в задоволенні потреб сприяє розвитку, вдосконаленню інтелектуальних здібностей людини.

Питання актуальне, непросте і, незалежно від спеціальності, важливе з точки зору професійної підготовки фахівців. Відвідування студентами занять, мотивація навчально-пізнавальної діяльності, свідоме і відповідальне ставлення студентів до своїх обов'язків – це три різні питання і, як явища, вони мають свої об'єктивні і суб'єктивні причини. Головні об'єктивні причини:

1) зменшення кількості випускників шкіл; 2) ускладнення умов прийому (ЗНО, бюджетне місце за студентом, пріоритети); 3) прив'язка штатів до чисельності студентського контингенту (прагнення за всяку ціну зберегти студента); 4) перманентна економічна криза (студентами задовольняються первинні, базальні, а не соціальні потреби); 5) втрата престижу вищої освіти (вона не може розв'язати проблему, що стоїть перед молодим поколінням; освіта не гарантує високооплачуване робоче місце); якщо, наприклад, в європейській спільноті, або в Америці, або в Австралії – є прямий зв'язок між рівнем освіти людини й успіхом у її професії, її матеріальним станом, то у нас в Україні такого прямого зв'язку немає; 6) небажання студентів працювати на селі (відсутність інфраструктури) та інші.

Головні суб'єктивні причини:

1) відсутність гнучкості, заорганізованість і бюрократизація університетського життя (режим роботи (лекції-семінари, усе по командах і дзвінках – Слупськ), щодня заповнювати нові документи, таблички, звіти у різних формах, статистичні, річні, наукові, з міжнародної діяльності, інвентаризації, рейтинги, акредитації (де тут студент?);

2) зміст освіти (застарілий, не цікавий, не прикладається до життя і май-

бутньої професії, не викликає інтересу);

3) кадрове забезпечення освітнього процесу (готовність НПП до навчально-виховної роботи (студенти ГПФ: ставлення до студента (моральність), креативність, уміння цікаво подати корисний матеріал, інформаційна компетентність, задоволеність, стресостійкість, професіоналізм, почуття гумору та інші);

4) ігнорування інакшості нинішніх студентів (покоління Z) їх ціннісних орієнтацій, вікових і психологічних особливостей: студенти які ростуть серед цифрових технологій, величезної кількості інформації, Інтернету і прямого ефіру; змалку оточені комп'ютерами, ноутбуками, планшетами, смартфонами та ігровими приставками; для покоління Z важлива функціональність та практичність усього, що їх оточує – від гаджетів до наукових концепцій; щоб стати кимось, вони не готові чекати, доки виростуть, а намагаються самореалізуватись тут і зараз; «зети» володіють значним досвідом веб-пошуку і часто самостійно навчаються з онлайн-джерел»; вони швидко адаптуються до нових технологій і можуть навчатися майбутній професії онлайн; вони мультизадачні і швидко перемикаються з одного завдання на інше; їм притаманне «кліпове мислення» (можливість сприймати інформацію маленькими порціями) та вміння тримати фокус не довше 8 секунд, орієнтацію на швидкість, а не на глибину і якість виконання завдання; вони стурбовані впливом людей на навколишнє середовище, займаються волонтерською діяльністю, розуміють виклики сьогодення; вимагають рівності і хочуть будувати з дорослими партнерські стосунки; головний принцип для них – свобода і відповідальність за наслідки своїх дій; молодь треба утверджувати в їхній зрілості, а ще – вчитися у них; це молодь, яка цікавляться експериментальною наукою, вона - не буде вчити теорію, але готова експериментувати, створю-

вати. *Nota bene*: у студентів не можна йти на поводу, потурати їхнім потребам, а навпаки відкривати їм нові обрії.

Вмотивувати – означає актуалізувати певну потребу. Які потреби слід актуалізувати у наших студентів? Такі: потребу здобуття професії; потреб у високооплачуваній роботі; потребу у кар'єрному рості; потребу у високих досягненнях, потребу конвертувати компетентність у заробіток і матеріальне благополуччя (знання товар – вони мають бути ліквідними).

Шляхи посилення мотивації навчально-пізнавальної діяльності:

1) підвищення ефективності проф-орієнтаційної роботи (за даним статистики 20% студентів помиляються з вибором професії), студентські агітбригади, соціальні мережі, сайт, підготовчі курси, ярмарки професій, спільні заходи з учнями, конференції, семінари, фестивалі, спортивні змагання; студентсько-учнівські наукові гуртки;

2) забезпечити режим роботи, який враховує людські потреби (студент, хочеш їсти – їж, пий каву, проводи заняття на свіжому повітрі, хочеш вийти – виходи, треба перерву – будь-ласка; тривалість лекцій 45 хв; університет – співтовариство професорів і студентів, вільнодумаючих людей, які «виходять за рамки»);

3) структурувати функціональні обов'язки, зосередити викладача на якісну підготовку до занять (наука, бюрократія-адміністрування, викладацька робота, виховання, інноваційна діяльність – навантаження навчальне різне; відділ ліцензування і акредитації, який має вертикаль аж до кожної кафедри; приклад Шевченка – 200 год. навчального навантаження; професор Вісконсінського міжнародного університету США має по життєвий контракт, працює 4 місяці на рік, 8 місяців розвивається, пізнає, експериментує, їздить по світу, переймає досвід, збагачується інтелектуально; такі викладачі цікаві для студентів, їм є що сказати і чому навчити молодь);

4) реальне оновлення змісту освіти, створення умов для вибору студентами дисциплін, певна інерція колективу, нові курси, наприклад: курс з основ програмування від Гарвардського університету (Девід Малан), «Секрет життя» (Девід Ландер), «Основи щастя», «Міркування про адміністрування і лідерство» (Айова), «Правосуддя» та інші;

5) підвищення педагогічної майстерності викладача і наставника (використання смарт-технологій, технологій проблемного навчання, проектної технології, технологія перевернутого навчання, технології контекстного навчання; інноваційні форми, методи, прийоми, засоби);

6) добір цікавого матеріалу у рамках програми курсу, здійснення впливу на емоційно-почуттєву сферу студента;

7) розвиток інформаційного освітнього середовища університету (E-learning); дидактичні фільми, он-лайн сервіси та курси (платні) інше; (час викладача – для того щоб створити треба час, творчість педагога по команді неможлива, він не пожежник);

8) використання наочності (інфографіка, ментальні карти, презентації) – це впливає із особливостей мислення покоління Z;

9) запровадження елементів дуальної освіти (поєднання навчальних занять із роботою за фахом на реальнодіючих моделях виробництва); ставлення до студента за принципом «100 балів авансом».

**Висновки.** Отже, проаналізувавши науково-педагогічну літературу, узагальнюємо результати. Мотивація – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають до діяльності, задають межі і форми діяльності і спрямовують цю діяльність на досягнення певних цілей.

Мотивування – вид діяльності, спрямований на спонукання до діяльності, що забезпечує досягнення визначених цілей; система спонукань, які зумовлюють активність організму і визначають її спрямованість.

Мотив навчання – внутрішня спонукальна сила, яка забезпечує залучення особистості до пізнавальної діяльності, стимулює розумову активність. Мотивами можуть бути потреби й інтереси, прагнення й емоції, установки й ідеали. З психологічного погляду мотиви є внутрішніми рушіями навчальної діяльності. Від рівня сформованості мотивів багато в чому залежить успішність і ефективність навчальної діяльності.

#### Список використаних джерел

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2008. 512 с.
2. Маслоу А. Мотивация и личность. М.: Евразия, 2001. 480 с.

#### References

1. Ylyn E.P. (2008) Motyvatsyia y motyvy [Motivation and motives]. SPb.: Pyter. 512.
2. Maslou A. (2001) Motyvatsyia y lychnost [Motivation and personality]. M.: Evrazyia. 480.

### LEARNING MOTIVATION AS A CONDITION FORMING LEADERSHIP QUALITIES OF STUDENTS Sopivnyk R.V.

**Abstract.** *The article substantiates the need to motivate learning in the process of forming leadership qualities of students. The concept of motivation, motive, learning motivation, needs, Behavioral theory of motivation. The motivating role of assessment, leading educational motives of students, the influence of the style of the teacher's activity are indicated. The stages of the motivational process, ways to increase the motivational activity of students are highlighted.*

**Keywords.** *Motive, learning motivation, motivational process, motivational activity, needs.*

# ФІЛОСОФІЯ

УДК 378:-048.58

DOI: 10.31548/hspedagog2019.04.098

## ПРОФЕСІЙНА СУБ'ЄКТНІСТЬ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ: ФІЛОСОФСЬКИЙ АСПЕКТ

**БІДА О. А.**, доктор пед. наук, професор, завідувач кафедри педагогіки і психології, *Закарпатський угорський інституту ім. Ференца Ракоці II*

*E-mail: tetyanna@ukr.net*

**КУЗЬМІНСЬКИЙ А.І.**, доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, професор кафедри педагогіки та менеджменту освіти,

*Глухівський національний педагогічний університет імені О. Довженка*

*E-mail: anatoliy230743@ukr.net*

**КУЧАЙ О. В.**, доктор педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, *Національний університет біоресурсів і природокористування України*

*E-mail: [kuchay@ukr.net](mailto:kuchay@ukr.net)*

**Анотація.** У статті висвітлюється теоретико-філософські засади професійної суб'єктності майбутнього фахівця початкової школи. Останнім часом світова педагогічна думка все більше концентрується на тому, як побудувати освітньо-виховний процес так, щоб він приносив відчуття щастя всім його учасникам. Уважається, що це нова філософія менеджменту взагалі, хоч її витоки є в давньогрецьких джерелах, в яких стверджується, що лише щасливе життя має значення і цінність. З'ясовано, що професійна суб'єктність учителя початкових класів є вагомим професійно значущою якістю особистості. Показано структуру зазначеного феномену.

**Ключові слова:** професійна суб'єктність, майбутній фахівець, початкова школа, філософський аспект, суб'єктна позиція майбутнього педагога, освітньо-виховний процес,

**Актуальність.** Проблеми освіти без перебільшення належать до найскладніших і найсуперечливих не лише в педагогічній філософській науці, але й в науці загалом.

В інтелектуальній історії людства відома тісна взаємодія філософії і педагогіки. Будь-яка педагогічна система завжди своїм підґрунтям мала певну філософську систему, а будь-яка філософська система як прикладне втілення реалізувалася через педагогічні принципи та ідеї. Те, що ці сегменти науки, культури, духовного життя суспільства як такого пов'язані одне з одним, – очевидно. І педагогіка, і філосо-

фія займаються людиною, формуванням її духовного світу, загальної культури, підготовкою до життя в самому широкому розумінні цього слова [1].

Інтеграція України до загальноєвропейського освітнього простору, кардинальні зміни на ринку праці потребують перегляду традиційних підходів до підготовки фахівців у вищій школі та моніторингу ефективності здійснюваних заходів [2].

Одним із стратегічних напрямів процесу державотворення в Україні на сучасному етапі є реформування системи вищої освіти. Основні завдання щодо її розбудови і докорінного онов-

лення визначені Законом України «Про освіту», Указом Президента України «Про основні напрями реформування вищої освіти в Україні», національною програмою «Освіта» (Україна XXI століття), іншими документами. «Розбудова системи освіти, її докорінне реформування, мають стати основою відтворення інтелектуального, духовного потенціалу народу, виходу вітчизняної науки, техніки, культури на світовий рівень, національне відродження, становлення державності та демократизації суспільства в Україні» [3, с.3].

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблему суб'єкта і суб'єктності людини досліджували філософи, педагоги і психологи: Б. Г. Ананьєв, А. В. Брушлінський, В. В. Зеньківський, В. П. Зінченко, О. В. Запорожець, Г. С. Костюк, В. А. Роменець, С. Л. Рубінштейн, І. О. Сікорський, Д. М. Узнадзе.

У наш час дослідження проводять К. О. Абульханова-Славська, В. Андрущенко, В. О. Ведіняпина, О. І. Галян, А. О. Деркач, В. І. Осьодло, В. А. Петровський, І. Передборська, В. О. Татенко, В. В. Ягупов та ін.

**Мета статті.** З'ясувати основні теоретико-філософські засади професійної суб'єктності майбутнього фахівця початкової школи.

**Результати.** Останнім часом світова педагогічна думка все більше концентрується на тому, як побудувати освітньо-виховний процес так, щоб він приносив відчуття щастя всім його учасникам. Зокрема широкого застосування в Китаї набула концепція менеджменту щастя, яка полягає в тому, що процес освіти має здійснюватися так, щоб якомога повніше задовольняти потреби всіх його суб'єктів. Мета і результат навчання й виховання – зробити людину щасливою.

Уважається, що це нова філософія менеджменту взагалі, хоч її витoki є в давньогрецьких джерелах, в яких стверджується, що лише щасливе жит-

тя має значення і цінність. Китайський учений Пу Десян вважає, що теорія менеджменту щастя – це механізм і процес, у результаті якого розум людини координує ресурси і сприяє максимальному наближенню до щастя.

Основні ідеї теорії менеджменту щастя :

- взаємна повага між усіма учасниками едукативного процесу;
- людиноорієнтований принцип вияву ініціативи в освітній сфері;
- сприяння розвитку потенціалу людини;
- забезпечення високої якості реалізації особистості;
- об'єднання індивідуальних цілей кожного учасника навчально-виховного процесу з цілями закладу, в якому відбувається цей процес;
- оптимальне використання ресурсів для створення соціальних цінностей всім суб'єктам едукативного процесу.

Реалізація концепції менеджменту щастя вимагає виховання високої культури в усіх учасників едукативного процесу, дотримання принципів людиноцентризму, повної відмови від авторитарної освітньої моделі. Нова модель навчання базується на повазі до тих, хто навчається, турботі про їхнє психосоматичне здоров'я та про збагачення їхнього духовного життя, особливо тих, хто навчається в екзаменаційно-орієнтованому режимі. Побудова відносин між суб'єктами навчання базується на основі взаємної поваги, довіри, турботи.

Професійний учитель має бути компетентною, високоетичною особистістю, ентузіастом своєї справи. Лише компетентний і щасливий учитель може виховати компетентного й щасливого учня, студента.

Сучасна концепція менеджменту щастя в освітній сфері суголосна з думкою видатного українського філософа І. Я. Франка : «... школа, хоч і як важна та свята річ, все-таки є для людей, а не люди для школи...» [4, с.93].