

Психолого-педагогічні особливості дорослої людини: мотиви та бар'єри її участі в освітньому процесі

(досвід Франції)

Олена Комар

У статті розглянуто досвід закордонних та вітчизняних дослідників у сфері психолого-педагогічних особливостей навчання дорослої людини. Ідентифіковано роль мотиваційних чинників у професійному зростанні особистості. Розглянуто французьку модель мотивації праці.

Ключові слова: мотиви, мотивація, французька модель мотивації праці, дорослий учень, викладач-помічник, професійна діяльність, самореалізація, досягнення, психологічний бар'єр, криза.

Справжність та якість освітньої мотивації дорослої людини полягає не лише в заохоченні отриманні певних матеріальних благ, підвищення заробітної плати, отриманні похвали, нагород, відзнак чи пільг, а в тому, що організацією та облаштуванням життя повинні керувати лише винятково розумні, освічені, дійсно компетентні професіонали, знавці своєї справи, тобто ті, котрі уміють створювати, будувати, реалізовувати – на всіх рівнях.

Вивченням поняття мотивації діяльності, в тому числі мотивації і стимулювання учіння й мотивації праці, займалася велика кількість закордонних та вітчизняних учених. Найважливішу роль відіграють праці таких зарубіжних дослідників, як А. Маслоу, що склав ієрархічну систему потреб людини; Д. Мак Клеелланда, відомого своїми дослідженнями у сфері мотивації досягнень; В. Врума, який стверджував у своїй теорії очікувань, що не тільки потреба є необхідною умовою мотивації людини для досягнення мети, але і вибраний тип поведінки; Д. Макгрегора, соціального психолога, який сформулював два припущення відносно людської природи – Теорію Х й Теорію Y. Автор стверджував, що все дуже просто: Теорія Х відображає в основному негативне уявлення про людей. Згідно з цією теорією, всі вони наділені пихою й марнославством, не люблять працювати, намагаються оминати відповідальності, а працювати ефективно здатні лише під найсуворішим наглядом. Теорія Y припускає позитивне уявлення. Згідно неї, люди здатні самоорганізовуватися, брати на себе відповідальність і сприймають роботу так само природно, як відпочинок чи гру.

Цікавими є теоретичні узагальнення Ф. Герцберга, його теорія з'явилася у зв'язку з необхідністю з'ясувати вплив матеріальних і нематеріальних чинників на мотивацію людини, що росте; Х. Хекхаузена, що описував проблеми мотиву й мотивації та їх так званих лабіринті; Л. І. Божович, спеціаліста психології з формування особистості; К. К. Платонова, що працював над проблемами психології особистості, праці й соціальної психології; Д. О. Леонт'єва, спеціаліста у сфері психології особистості, мотивації й смислу, теорії та історії психології, психодіагностики, психології мистецтва і реклами; Є. П. Ільїна, відомого своїми творами «Диференціальна психологія професійної діяльності», «Диференціальна психофізіологія чоловіка і жінки», «Мотивація й мотиви»; В. С. Магуна, який

працював над питаннями мотивації соціальної поведінки, життєвих цінностей, соціології праці, соціології освіти, соціальної психології, П. М. Якобсона, відомого своєю монографією «Психологічні проблеми вивчення мотивації людської поведінки» та ін.

Прагнення дорослої людини навчатися залежить, перш за все, від конструктивної мотивації та потреб сучасного суспільства. Викладачу-помічнику слід знати, що кожний дорослий учень шукає в навчанні відповіді на запитання, що стосуються його особистісного зростання і професійного росту, і повинні спрямовувати свою діяльність-допомогу на те, щоби вчасно підказати вихід у кризовій ситуації, дати змогу реалізувати себе та свої професійні знання в обраній галузі. Аналіз професійної літератури показав, що специфіка навчання дорослого учня полягає в тому, що він боїться чогось не знати, дорослі мають великі переживання з власних «невдач», менше йдуть на ризик й «авантюри» у навчальному процесі.

У сучасному інформаційному та технічно оснащеному суспільстві, що стрімко і динамічно вдосконалюється існує всім відома «потреба в освіті», але слід зазначити, що пізнавальна діяльність кожної людини є ширшою, глибшою від освітньої, оскільки вона «не нормована» і міститься в будь-якому виді діяльності. Освітня діяльність, у свою чергу, має чітко спланований і регламентований характер. Тому мотивація навчання дорослих виводиться з розуміння ними невідповідності між рівнем вже існуючих знань, умінь та навичок, необхідних для (нової) трудової діяльності, для усвідомлення змін у соціумі, їхньої ролі у тому ж соціумі, у самому собі. Відмінною рисою дорослого є вміння приймати рішення та бути відповідальними за них, розуміння та усвідомлення «потрібності» речей. Важливим стимулом для рішучості є особистісна причинність і мотивація, впевненість у своїх силах, здібностях, притаманних лише їй талантів. Виходячи з цього, варто уточнити значення *мотивації*. У дорослої людини, що вже має відповідний статус у соціумі, спочатку виникає *мотивація праці*, а потім, як наслідок у, можливо прогалинах знань чи-то недосконалості, нововведень, слідує *мотивація до учіння*. Щоб її зреалізувати, доросла людина відчуває потребу в освіті, усвідомлення потреб і предметів, якими вони задовольняються, тобто опредмечування потреб, утворює загальний механізм мотивування трудової діяльності. То є система уявлень і переконань, почуттів і переживань, у яких виражаються матеріальні і духовні, природні й культурні потреби людини.

У сучасній психології розглядають такі типи мотивів, як: мотивація дослідження, процесуальна мотивація, творча мотивація, мотивація допомоги, мотивація утвердження, мотивація влади, негативна мотивація і покарання. З іншого боку, мотиви можуть бути стійкими і тимчасовими, генералізованими і ситуативними, соціально та особистісно визначеними [2, с. 528]. У кожній людини складається своя, відносно стійка система мотивів діяльності, залежно від її світогляду, спрямованості, рис характеру, самосвідомості, життєвого і професійного досвіду, інтелекту, психофізіології. Так, за даними проф. Б. Цуканова, мотиви людей з холероїдними і частково сангвіноїдними типами темпераменту спрямовані переважно у майбутнє, а мотиви людей з флегматоїдними і частково меланхоліодними типами темпераменту – у минуле, що значною мірою визначає *професійну мотивацію* представників таких професій,

як, відповідно, проєктантів, письменників-фантастів, політиків або, навпаки, – істориків, архіваріусів, літераторів-істориків тощо.

Мотивація праці – система детермінант, причин, стимулів, мотивів, що спонукає людину до трудової діяльності [2, с. 528]. *Мотивація праці* належить до числа проблем, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялася велика увага. Вітчизняні теорія і практика мотивації праці, як правило, зводяться до оплати праці, заснованої на фіксованих тарифних ставках і посадових окладах. Тому при формуванні систем мотивації праці необхідно використовувати вже накопичений світовою практикою досвід. З усього розмаїття моделей систем мотивації праці можна виділити як найбільш характерні японську, американську, французьку, англійську, німецьку і шведську. Існує також думка, що мотивація діяльності залежить і від ментальності. Анна Козаченко, професор, доктор економічних наук Східноукраїнського національного університету імені В. Даля у своїй статті наводить приклад моделей мотивації праці вищеперерахованих провідних країн світу [10]. Звичайно, досвід Франції викликав у нас найбільший інтерес. *Французька модель мотивації праці* характеризується великою різноманітністю економічних інструментів, включаючи стратегічне планування та стимулювання конкуренції, гнучкою системою оподаткування. Базисом ринкових відносин у французькій моделі є конкуренція, яка безпосередньо впливає на якість продукції, задоволення потреб населення в товарах і послугах, зменшення витрат виробництва.

У політиці оплати праці французьких фірм спостерігається дві тенденції: індексація заробітної плати залежно від вартості життя й індивідуалізація оплати праці. Індекси цін на споживчі товари враховуються в оплаті праці практично на всіх великих підприємствах, що відображається в колективних договорах із профспілками. Принцип індивідуалізації оплати праці у Франції здійснюється шляхом врахування рівня професійної кваліфікації, якості виконуваної роботи, кількості внесених раціоналізаторських пропозицій, рівня мобільності працівника. Застосовують три основні підходи до здійснення принципу індивідуалізації оплати праці:

1. Для кожного робочого місця, оцінюваного на основі колективної угоди, визначаються мінімальна заробітна плата і «вилка» окладів. Оцінка праці кожного працівника здійснюється щодо виконуваної роботи, а не щодо праці працівників, зайнятих на інших робочих місцях. Критеріями трудового внеску працівника є кількість і якість його праці, а також участь у громадському житті підприємства.

2. Зарплата ділиться на дві частини: постійну, залежну від займаної посади або робочого місця, і змінну, що відображає ефективність праці працівників. Додатково виплачуються премії за високу якість роботи, сумлінне ставлення до праці і т.д. Персонал бере активну участь в обговоренні питань оплати праці в рамках спеціальних комісій.

3. На підприємствах здійснюються такі форми індивідуалізації заробітної плати, як участь у прибутках, продаж працівникам акцій підприємства, виплата премій.

У французькій моделі становить інтерес методика оцінки праці (яка, як правило, носить багатofакторний характер) і використовувані критерії. Суть цієї методики в загальному вигляді така. На підприємствах застосовується бальна

оцінка ефективності праці працівника (від 0 до 120 балів) за шістьма показниками: професійні знання, продуктивність праці, якість роботи, дотримання правил техніки безпеки, етика виробництва, ініціативність. Персонал підприємства при цьому ділиться на 5 категорій. До вищої – першої – відносять працівників, які набрали від 100 до 120 балів; до другої – від 76 до 99 балів і т.д. Одночасно діє ряд обмежень: до першої категорії можна віднести не менше 5 і не більше 10 % працівників одного підрозділу й однієї професії, до другої – від 30 до 40 %, до третьої – від 35 до 45 %. У разі відсутності на роботі від 3 до 5 днів на місяць надбавка скорочується на 25 %, протягом 10 і більше днів – на 100 %.

Перевага французької моделі мотивації праці полягає в тому, що вона надає сильного стимулюючого впливу на ефективність та якість праці, служить фактором саморегулювання розміру фонду оплати праці. При виникненні тимчасових труднощів фонд оплати праці автоматично скорочується, в результаті чого підприємство безболісно реагує на кон'юнктурні зміни. Модель забезпечує широку поінформованість працівників про економічний стан компанії [10].

Мотивація учіння – складна система спонукань, що зумовлюють спрямування активності індивіда на отримання, перетворення і збереження нового досвіду (знань, умінь, способів, дій, вражень, уподобань). Розуміння учіння як самостійної спрямованої діяльності індивіда (Г. Костюк) визначає підхід до мотивації учіння як до суб'єктивних, внутрішньо пережитих рушійних сил певного виду активності. Психологічну структуру мотивації учіння складають три групи мотивуючих факторів. Перша група (потреби та інстинкти) становить собою джерела активності. Їх аналіз дає відповідь на запитання, чому в індивіда розвивається стан активності (вважається, що природним підґрунтям мотивації учіння, у цьому сенсі, є рефлекс «що там?», який розвивається у відповідь на потребу в нових враженнях). Мотивуючі фактори другої групи визначають спрямованість активності, тобто те, чому індивід обирає саме ці, а не інші види активності (цю групу складають власне навчальні мотиви мотивації учіння). Мотивуючі фактори третьої групи – це емоції, почуття, суб'єктивні переживання (прагнення, бажання) та установки, що зумовлюють і визначають спосіб регуляції і динаміки поведінки індивіда у навчальному процесі [2, с. 528].

Виділяють внутрішню і зовнішню мотивацію. Якщо діяльність для особистості значуща сама по собі, то говорять про внутрішню мотивацію, якщо ж значущі зовнішні атрибути [професії](#) (визнання суспільства, престижність тощо) – переважає зовнішня мотивація.

Важливим фактором у навчанні дорослого є те, що, на відміну від учнів початкової та середньої школи, дорослий «учень» має здебільшого внутрішню мотивацію, а не зовнішню. *Мотивація внутрішня* – мотивація, що спонукає індивіда до дії з метою поліпшити свій стан упевненості і незалежності, стосовно зовнішньої його мети [7, с. 258]. Психологічні особливості дорослої людини визначають її мотиви. В ролі таких потенційних мотивів виступають властиві цьому суспільству цінності, інтереси й ідеали [7, с. 257], що у разі їхньої інтеріоризації особистістю можуть набувати спонукальної сили.

Окрім позитивного досвіду і мотивів, що керують вчинками дорослої людини, потрібно зважати і на досвід: професійний та життєвий, накопичений

особистістю протягом певного часу. І, на жаль, досвід може мати негативне забарвлення. Цей негативний досвід перетворюється у психологічні *комплекси* та страх, що в подальшому можуть стати *бар'єром* до самореалізації та вдосконалення у професійному плані. До того ж, у дорослому віці людина переглядає свої досягнення, замислюється, наскільки зреалізовані поставлені перед собою цілі, часто по-новому сприймає свою роботу, усвідомлюючи, що професійний вибір уже зроблено. Дехто розчаровується у своїй роботі, втративши її чи не досягнувши бажаного професійного статусу, відчуває гостре невдоволення собою і своїм життям. Для цього етапу онтогенезу характерна також «криза середини життя», що полягає у критичній оцінці та переоцінці досягнутого в житті. І в такому сенсі, у Франції існує наукове містечко Сіте (Cité des sciences et de l'Industrie), один із найбільших культурних, наукових і технічних центрів, який має інноваційний характер. На одному із його поверхів розташований центр допомоги «Професійний гід», Містечко Професій забезпечує тих, хто до них звертається порадами й інформацією щодо кар'єрного росту, організовує набір та тренувальні сесії, розробляє різноманітні програми для тих, хто бажає визначитися щодо професії та спеціальності, з якою б хотів працювати, еволюціонувати і стабілізувати власний професійний стан. Окрім того, що Сіте надає поради і різноманітний доступ до пропозицій ринку праці щодо професійного життя країни, Містечко професій пропонує програму так званих ательє, цехів, бригад, зустрічей із професіоналами у відповідній сфері, обговорення, форуми, де є можливість отримати роботу, ввійти в команду і бути її частиною [9].

Для дорослої людини притаманна також *мотивація досягнення* – один із різновидів мотивації діяльності, пов'язаний з потребою індивіда домагатися успіхів і уникати невдач [7, с. 258].

Отож, формувати мотивацію – означає не закладати готові стереотипні мотиви і цілі в голову дорослого учня з уже існуючим досвідом навчання і праці, а поставити його в такі умови і ситуації розгортання активності, де б бажані мотиви і цілі склалися і розвивалися із урахуванням і в контексті здобутого досвіду, індивідуальності, внутрішніх прагнень самого «учня».

Список використаних джерел:

1. Гуцина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда // *Человек и труд*. - 2000. - № 1. - С. 169-174.
2. *Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень*. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Ковалев В. И. К проблеме мотивов // *Психологический журнал*. - 1981. - Т. 2. - № 1.
4. Маркова А. К. *Формирование мотивации учения : кн. для учителя / А. К. Маркова, Т. А. Матис, А. Б. Орлов*. - М. : Просвещение, 1990. – 192 с.
5. Маслоу А. *Мотивация и личность / Пер. с англ.* - СПб. : Питер, 2006. – 352 с.
6. Нюттен Ж. *Мотивация, действие и перспектива будущего / Пер. с англ.* - М. : Смысл, 2004. – 607 с.
7. *Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів*. – Х. : Прапор, 2009. – 672 с.
8. Роменець В. А., Маноха І. П. *Історія психології ХХ століття : навч. посібник / Вст. ст. В. О. Татенка, Т. М. Титаренко*. – вид. 2-ге, стереотип. – К. : Либідь, 2003. – 992 с.; іл.
9. *Cité des Métiers [Електронний ресурс]*, режим доступу: <http://www.universcience.fr/fr/cite-des-metiers> – Назва з екрану.
10. *Електронний ресурс*, режим доступу: http://toplutsk.com/articles-article_861.html – Назва з екрану.