

Яцишин О. Мотиваційний тренінг як комплексний підхід до формування мотивації вивчення іноземної мови студентів-менеджерів / О. Яцишин // Наук. вісн. Чернівець. нац. ун-ту. Серія: Педагогіка і психологія. – Чернівці, – 2003. – Вип. 183. – С. 197-205.

УДК 159. 947.5

Олег Яцишин

м. Вінниця

## МОТИВАЦІЙНИЙ ТРЕНІНГ ЯК КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ СТУДЕНТІВ-МЕНЕДЖЕРІВ

Підготовку спеціалістів у вищій школі традиційно розглядають як процес формування професійної компетенції, що, поряд з предметними знаннями, включає в себе психологічну та соціально-психологічну готовність особистості до майбутньої діяльності. При цьому поширеною є точка зору, що учіння як засіб оволодіння професією починається із самоусвідомлення – розуміння самого себе, власних сил, прагнень, властивостей і можливостей їхнього розвитку.

Датський філософ С.К'єркегор називав осягнення себе рухом вперед у найвищому розумінні. Очевидно, що досягнути високого рівня самосвідомості людина здатна на основі особистої діяльності. Для ефективного здійснення останньої, на перший погляд, існують всі психологічні передумови, адже, як підкреслюють автори, “самоактуалізація та самопізнання є всепоглинаючою людською потребою, що мотивує будь-яку поведінку, в будь-якому місці та в будь-який час” [12, с. 38]. Студентський вік особливо сприятливий у цьому відношенні, адже це період активного пошуку власного місця в житті, сенсу існування, загострення прагнення до самоідентифікації.

У той же час, низька психологічна культура юнаків і дівчат, які переступили поріг університету, та відсутність у них значного життєвого досвіду обмежує здатність молоді до інтроспекції та саморегуляції, спричинюючи появу внутрішніх і міжособових конфліктів, особистісних дисгармоній, фрустрацій,

тривоги, негараздів у навчанні та оволодінні професією. Врешті-решт брак психологічних знань негативно позначається на мотивації учіння студентів ВНЗ.

Зрозуміло, що сократівське “Пізнай себе!” залишається актуальним завданням кожної людини, особливо в молодому віці. Однак цьому процесу слід сприяти. Як справедливо наголошують вчені, необхідно цікаво, змістовно та доказово, спираючись на фактичний рівень знань і досвід життя студента, показати йому самого себе, закономірності й методи розвитку його сутнісних сил, властивостей, здібностей, практичних умінь та навичок [1, с. 10].

У зв’язку з цим заслуговує на увагу точка зору Вірджинії Уілсон і Беверлі Уотенмейкер, які визнають, що викладачі іноземної мови володіють чудовою (кращою, ніж викладачі інших дисциплін) можливістю задовольнити потребу студентів більше дізнаватися про себе, взаємодіяти з іншими, створити більш позитивний образ власного “Я” [14, с. 3].

Одним із ефективних засобів реалізації зазначеного потенціалу навчальної дисципліни і, відповідно, здійснення виховного впливу на процес формування позитивних учбових спонук особистості є використання тренінгу мотивації.

Метою даної статті є обґрунтування доцільності та умов використання мотиваційного тренінгу в навчанні іноземної мови студентів ВНЗ, що вивчають менеджмент.

Тренінг (від англ. train, training – навчання, виховання, тренування, дресирування) – один із потужних активних методів навчання, використання якого істотно підвищує рівень підготовки майбутніх спеціалістів.

Слід зазначити, що сьогодні не існує загальноприйнятого тлумачення тренінгу, а прийоми, підходи та теорії його проведення є досить різноманітними. Більше того, автори виділяють критерії диференціації тренінгу і близьких йому понять – освіта, наuczіння, розвиток [4, с. 16-17].

Тим не менш, тренінгові програми набули значного поширення в системі підготовки (перепідготовки) спеціалістів. Причина в тому, що тренінг – це гнучкий метод навчання, завдання якого можуть бути інтегровані з цілями

професійної освіти взагалі, і цілями викладання конкретних дисциплін зокрема. Серед багатьох його модифікацій існують ті, що в першу чергу спрямовані на особистість, заохочують розвиток індивідуальних особливостей слухачів, сприяють формуванню їх особистісної ідентичності, досягненню автентичності буття. Не випадково С.І.Макшанов визначає тренінг як “багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів особистості, групи та організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини” [8, с. 4].

Мотиваційний тренінг, проведений у нашому дослідженні, – це система прийомів і форм навчально-виховної роботи, спрямованих на забезпечення студентів професійно важливими психологічними знаннями, необхідними для більш адекватного відбиття природи власних потягів та спонукань, набуття здатності орієнтації в системі мотиваційних утворень особистості, тобто підвищення рівня психологічної сенситивності майбутніх фахівців як важливої передумови їх особистісної та професійної самоідентифікації й розвитку – визначальних факторів позитивної динаміки мотивації учбово-професійної діяльності. При цьому ми враховували той факт, що самопізнання і самовиховання особистості зрештою завжди звернені на інших.

Завдання підвищення рівня особистісної чуттєвості, емпатії, саморозуміння та рефлексивності традиційно розв’язується в тренінгах сенситивності. У цьому розумінні мотиваційний тренінг, здійснений під час формуючого експерименту, можна вважати сенситивним. Таке трактування реалізованого у дослідженні підходу, звичайно, не є однозначним, оскільки в першу чергу відображає його цільове призначення, а не специфіку процесу досягнення результату.

Втім, як уже зазначалося, соціально-психологічна чутливість особистості не є виключно продуктом інтроспекції, але й результатом суб’єкт-суб’єктного пізнання, що завжди опосередковується спільною діяльністю. Оскільки студент здатний досягнути успіхів у пізнанні інших та свого “Я” через активну участь у колективній роботі, остільки доцільним виявилось використання в експерименті форм групового тренінгу, об’єднаних у соціальній психології під загальною

назвою соціально-психологічний тренінг (СПТ), а в педагогічній психології і педагогіці – активні методи навчання (АМН).

Таким чином, особливістю тренінгу мотивації, покладеного в основу даного дисертаційного дослідження, стала його еkleктичність – поєднання ознак декількох видів тренінгових програм, для кожної з яких характерним є свій специфічний комплекс методів і прийомів розвитку соціально-психологічної компетенції особистості. Зазначена характеристика реалізованого підходу дає підстави розглядати його як комплексний метод формування мотивації вивчення іноземної мови студентами економічних спеціальностей.

Подібне трактування проведеного під час експерименту тренінгу передбачає розкриття реалізованих у ньому психологічних механізмів впливу на мотиваційний процес особистості. З'ясування даного питання є нагальною потребою, зважаючи на те, що, як вказує А.К.Маркова, мотивацію учіння не можна тренувати в учнів безпосередньо, як наприклад, навички чистописання, не можна навчитися мотивації, як таблиці множення, її можна лише стимулювати, підвищувати і т.п. [9, с. 123].

Не викликає сумніву той факт, що “мотивація – це не навичка і не інформація” [9, с. 123]. Більше того, мало хто стане заперечувати правильність хрестоматійної тези про те, що викладач не повинен “перекладати” в голову учня готових, ззовні заданих мотивів і цілей учіння [Там саме, с. 6]. Але чи слід беззастережно відкидати принципову можливість впливу на мотиваційну сферу особистості через її когнітивну сферу? Чи не означатиме це заперечення здатності студента до свідомої регуляції власної учбової діяльності?

Як вказує В.Г.Асєєв, “акт діяльності є значущим і психологічно насиченим не лише діями, що здійснюються безпосередньо, але й внутрішньою роботою з оцінки значущості спонук, яка здійснюється людиною всякий раз” [3, с. 121-122].

При цьому вибір мотивів діяльності виступає як один із центральних моментів особистісної регуляції та може розглядатися як елементарна одиниця активності особистості [2, с. 123-124].

Немає значення, за яким сценарієм здійснюється вибір мотивів учбової діяльності студента – як раціональний процес, ціннісний чи етичний вибір [2], каталізатором його успішного здійснення є розуміння людини суті та значущості різного виду спонук.

Таким чином, при розробці та здійсненні в навчанні іноземної мови тренінгу мотивації нами враховувалось висунуте О.М.Леонтєвим положення про те, що лише “знані” мотиви за певних умов стають мотивами дієвими [7, с. 521-522]. Не погоджуючись з доцільністю виділення категорії “знаних” (недієвих) і “дієвих” мотивів (мотиви, на нашу думку, є завжди дієвими, хоча можуть характеризуватися різною мірою усвідомленості), дисертант, однак, вважає, що ефективність діяльності є найвищою саме за умови повного розуміння особистістю рушійних сил своєї поведінки. Справа в тому, що усвідомлення мотиву – це відбиття у свідомості студента всіх елементів його структури (а не якогось одного блоку – блоку потреб; блоку “внутрішнього фільтру”; цільового блоку). Очевидно, що осягнувши причини, спрямованість, сенс свої дій, їх відповідність власним цінностям і переконанням, особистість набуває здатності до кращої саморегуляції.

Зрозуміло, що без певного “психологічного просвітництва”, розкриття перед студентами змісту спонук поведінки, роз’яснення значення різних видів мотивів для ефективності учбової діяльності досягнути в них розвитку глибокої рефлексії та саморегуляції неможливо. Створюючи умови для засвоєння вихованцями спонук, цілей, ідеалів, змісту спрямованості особистості, ми не обмежувалися простим інформуванням, представленням мотивів у “готовій формі” в надії, що сам суб’єкт учіння поступово трансформує їх із зовнішніх, які він розуміє, у внутрішньо прийняті та реально діючі.

Знання, на думку психологів, повинно бути “пережите і вживлене”: “Дати знання – мало. Потрібно зробити так, щоб це знання – “дряпнуло”. Це знання потрібно ще прожити. В це знання потрібно ще вжитися. І потрібно знайти в собі сили жити так – новим для себе чином” [5, с. 172].

Ефективним засобом діяльнісного використання психологічних знань в умовах експериментального дослідження стала реалізація принципів знаково-контекстного навчання. У дидактичних іграх та ситуаційних задачах було змодельовано проблемні ситуації майбутньої професійної діяльності менеджера, для розв'язання яких учасникам експерименту доводилося діяти в ролі “практичних психологів”.

Ділова діяльність є завжди мотивованою. “Мотивація, – за словами фахівців у галузі менеджменту, – була і є вирішальною складовою успіху організації” [13, с. 267]. У зв'язку з цим демотивованість окремих працівників є серйозною проблемою, що загрожує процвітанню компанії і вимагає негайного втручання менеджера.

Беручи участь у ділових іграх “Найменш мотивований співробітник на фірмі”, “Розподіл окладів у компанії”, розв'язуючи кейси “Саботаж”, “Апатія” та інші студенти стикалися з необхідністю проникнути у внутрішній світ гіпотетичних підлеглих, зрозуміти рушійні сили їх поведінки, запропонувати способи ефективного керування їх мотивацією.

Як зазначають фахівці в галузі управління, виважені стратегії мотивації можуть з'явитися тоді, коли менеджер поставить себе на місце підлеглого, спробувавши оцінити його світосприйняття [13, с. 267].

Слід мати на увазі, що зміна ролей, яка часто сприяє зближенню протилежних позицій, у мотиваційному тренінгу відбувалася по двом лініям. З одного боку, студенти-менеджери ставили себе на місце “співробітників”, аби краще осягнути їх систему спонук. З іншого боку, у змодельованих ситуаціях професійної діяльності майбутні бізнесмени виконували функції, властиві викладачеві – індивідуальний підхід до кожного члена групи, формування позитивного емоційного клімату в колективі, стимулювання продуктивної праці кожного і т.д., що сприяло покращенню взаєморозуміння між дослідником та учасниками експерименту.

Важливим етапом проведення дидактичних ігор та виконання студентами завдань-кейсів було їх обговорення в групі. Як доповнення до розігрування ролей та стимул для участі у дискусії викладач пропонував учасникам експерименту висловитися щодо точності такого роду тверджень, як: “Людина, котра не вміє змусити себе робити те, чого не хоче, ніколи не досягне того, чого хоче” (К.Д.Ушинський); “Той, хто нездатний керувати собою, не може керувати й іншими” (Платон); “Хто бажає керувати людьми, не повинен гнати їх поперед себе, але мусить досягнути того, щоб вони йшли слідом за ним” (Монтеск’є); “Постійну працю полегшує звичка” (Демокрит) та ін.

Суттєвою особливістю тренінгу мотивації, покладеного в основу нашого експериментального дослідження, виявилась реалізація в ньому принципу єдності вивчення та формування спонук учбової діяльності студентів. Аналіз дій студентів при розв’язанні мотиваційних завдань у змодельованих ситуаціях майбутньої професійної діяльності дозволив дійти висновку, що тренінгові процедури можуть мати ознаки проєктивних діагностичних методик.

Відомо, що у своєму сприйнятті життєвих ситуацій, змодельованих у проєктивних тестах, особистість перетворює їх у відповідності зі своєю індивідуальністю, власним баченням життєвих колізій на основі асоціативних зв’язків, минулого досвіду, домінуючих мотивів, установок і переконань. З нашої точки зору, механізм проєкції при виконанні подібного роду завдань виявився в тому, що, вдаючись до тих чи інших стилів мотиваційного менеджменту в дидактичних іграх, учасники нашого дослідження водночас розкривали свої власні психологічні особливості: мотиваційні заходи, які особистість вважала найбільш ефективними для мотивування інших, часто виявлялися дієвими при стимуляції її власної учбової діяльності.

Отже, спостереження за діями майбутніх керівників у змодельованих ситуаціях професійної взаємодії, їх способами розв’язання проблеми демотивації підтвердило та доповнило уявлення дисертанта про мотиваційний профіль досліджуваних. Аналіз дій студентів у змодельованих ситуаціях, їх позицій під

час дискусій дозволив частково підтвердити точність афоризму Франсуа де Ларошфуко: “Ніхто так не підганяє інших, як ледарі”. Саме ті учасники експерименту, що в більшій мірі залежали від зовнішнього педагогічного керування, у дидактичних іграх, при розв’язанні ситуаційних задач виявилися схильні застосовувати імперативні засоби мотиваційного менеджменту. Щоправда, це ж було властиво і студентам, віднесених до відповідально-вольового типу нашої класифікації.

Загалом специфіка професійно-подібних дій представників усіх виділених дисертантом типів мотиваційних профілів узгоджувалася з даними про їх змістово-динамічні мотиваційні характеристики, отриманими з допомогою комплексу взаємодоповнюючих діагностичних методик.

Основним завданням мотиваційного тренінгу ми вважали забезпечення комплексу умов для формування у студентів економічних спеціальностей позитивних мотивів вивчення іноземної мови. При цьому було задіяно низку психологічних механізмів формування мотивації: механізм формування “згори донизу” (апелювання до свідомості студентів, роз’яснення змісту та значення спонук учіння, підкреслення особистої та суспільної значущості позитивних учбових мотивів); механізм формування “знизу вгору” (сам характер побудови процесу вивчення іноземної мови – реалізація принципів проблемного, контекстного навчання, ігрові методи, діалогічність та комунікативна спрямованість вправ сприяли позитивній динаміці студентів експериментальної групи); фахове спрямування навчання дозволив задіяти вищі рівні мотиваційно-цільової основи навчання – професійне спрямування, генералізоване ставлення до навчання – для впливу на формування позитивних спонук оволодіння іноземною мовою.

Слід підкреслити, що фахове спрямування курсу “Іноземна мова” в період проведення мотиваційного тренінгу виявилось у зосередженні навчання на психологічному змісті учбово-професійної діяльності майбутніх фахівців. Зважаючи на застереження дослідників про необхідність диференціювати функції



педагога та психолога в умовах загальної “психологізації” навчального процесу [6, с. 7], ми в першу чергу керувалися положенням про те, що психологія є тією “позавідомчою” системою знань, яка безпосередньо, за будь-яких умов, життєвих обставин, на кожному етапі індивідуального життя стосується кожної людини, незалежно від того, в якій галузі вона працює [10, с. 34].

Це тим більш актуально для ділової діяльності, де значущість психологічних знань отримує суспільне визнання: Нобелівським лауреатом в галузі економіки за 2002 рік було визнано ізраїльського вченого Даніеля Канемана, дослідження якого довели, що без знань психології неможливо вести бізнес [11].

Слід зазначити, що виявлені в нашому дослідженні ознаки мотиваційного тренінгу як проєктивної діагностичної методики робить актуальним подальше завдання її валідизації та стандартизації.

#### Список літератури:

1. Аверин Н.А., Львов Е.С. Как научить учиться. – К.: О-во “Знание” УССР, 1988. – 48 с.
2. Айламазьян А.М. Выбор мотивов деятельности: Теоретические аспекты проблемы и экспериментальное изучение // Вопросы психологии. – 1990. – № 4. – С. 123-130.
3. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. – М.: Мысль, 1976. – 158 с.
4. Бакли Р., Кэйпл Дж. Теория и практика тренинга. – СПб: Питер, 2002. – 352 с.
5. Козлов Н.И. Формула личности – СПб.: Издательство “Питер”, 2000. – 368 с.
6. Крупенин А.Л., Крохина И.М. Эффективный учитель. Практическая психология для педагогов. – Ростов-на-Дону: “Феникс”, 1995. – 480 с.
7. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. 4-е изд. М., Изд-во Моск. Ун-та, 1981. – 584 с.
8. Макшанов С.И. Профессиональный тренинг. – СПб: СПбГУ, 1993. – 217 с.
9. Маркова А.К. и др. Формирование мотивации учения: Кн. для учителя / А.К.Маркова, Т.А.Матис, А.Б.Орлов. – М.: Просвещение, 1990. – 192 с.
10. Семиченко В.А. Використання психології в навчально-виховному процесі вищої школи // Педагогіка і психологія. – 1996. – № 3. – С. 33-43.
11. Behaviourists at the gates // The Economist, May 10<sup>th</sup> 2003. – P. 71.
12. Combs A.W., Snygg D. Individual Behavior. – N.Y.: Harper & Row, 1959. – 321 p.

13. Introduction to Management: A Career Perspective. Elmer H. Burack, Nicholas J. Mathys. John Wiley & Sons, Inc., New York, 1983. – 548 p.
14. Wilson, Virginia, and Beverly Wattenmaker. Real Communication in Foreign Language. New York: Humanistic Education Center, 1973. – 342.

Summary:

In his article Oleg Yatsyshin touches upon the problem of motivating foreign language learners. The author considers motivation training techniques as an effective means of measuring and bringing up students' motivation. The researcher lays theoretical ground and suggests specific ways of conducting motivation training in teaching foreign languages to students of management. The article contains the results of the experimental research.