

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІНЖЕНЕРНО-БУДІВЕЛЬНОГО ПРОФІЛЮ ДО ЗАСТОСУВАННЯ МУЛЬТИМЕДІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ РОЗВ'ЯЗАННІ ПРОФЕСІЙНИХ ЗАВДАНЬ.

Анотація. Стаття присвячена формуванню та розвитку позитивної мотивації майбутніх фахівців інженерно-будівельного профілю до застосування засобів мультимедіа при розв'язанні професійних завдань різних типів.

Ключові слова: інтерес, потреба, прагнення, мотив, позитивна мотивація, професійні завдання, мультимедійні технології.

Постановка проблеми. Мотивація виконання будь-якого завдання обумовлена низкою чинників, які суттєво впливатимуть на бажання та якість вирішення цього завдання на високому професійному рівні з урахуванням всіх сучасних вимог освіти та ринку праці. Як відомо, мотивацією є система стимулів, що примушує людину до виконання певних дій. Вона обумовлює суб'єктно-особистісну зацікавленість індивіда до виконання дії та, таким чином, досягнення поставленої мети. Лише людина з чітко визначеною мотивацією здатна до виконання професійної діяльності на високому рівні, формування та підвищення працездатності, розвитку самостійності, креативності, ініціативи, уяви, суджень, активності, ерудиції, та досягнення поставлених цілей. Зважаючи на те, що в статті іде мова про формування і розвиток мотивації до застосування мультимедійних засобів при виконанні професійних завдань, можна визначити такі її чинники: інтерес і позитивне ставлення до розв'язання професійних завдань засобами МТ; потреба отримання знань, вмінь і навичок щодо застосування МТ при розв'язанні

професійних завдань; прагнення застосовувати МТ при розв'язанні професійних завдань.

Мета дослідження – сформулювати та розвинути у майбутніх фахівців інженерно-будівельного профілю позитивну мотивацію до розв'язання професійних завдань із застосуванням засобів мультимедіа, виробити інтерес і позитивне ставлення, потребу і прагнення до їх застосування у навчальній та майбутній професійній діяльності.

Виклад основного матеріалу. Схарактеризуємо визначені нами чинники формування позитивної мотивації майбутніх фахівців інженерно-будівельного профілю. Так, поняття «інтерес» висвітлено в роботах науковців Б. Ананьєва, Л. Виготського, С. Рубінштейна, Л. Занкова, Д. Узнадзе, Г. Щукіної, В. Ядова та інших. Згідно з думкою цих науковців, інтерес є вибірковою спрямованістю на ту чи ту діяльність, проявом емоційної та розумової активності, поєднанням інтелектуальних та емоційно-вольових процесів, структурою, до складу якої входять домінуючі потреби.

В. Мясіщев розглядає інтерес як активне пізнавальне ставлення людини до довкілля. На його думку, інтерес тісно пов'язаний з пізнанням, і якщо пізнання людини можливе без інтересу, то інтерес може формуватися та розвиватися лише за умови здатності особистості до пізнання [8].

На думку В. Ядова, інтерес виступає як прояв потреб і як передумова соціальних настанов, мотивів та ціннісних орієнтацій [11].

За Б. Ананьєвим, інтерес є вибірковою спрямованістю в галузі пізнання, його предметного та процесуального боку. Крім того, інтерес до діяльності є самоцінною сутністю людини, без якої вона не може вважатися особистістю та реагувати на довколишній світ [2].

У психолого-педагогічній літературі інтереси розрізняють за метою, стійкістю, шириною, глибиною, дієвістю. За метою інтереси бувають безпосередні та опосередковані. Безпосередній інтерес формується завдяки емоційній привабливості об'єкта, який розглядається. Опосередкований інтерес формується в процесі виконання діяльності.

За глибиною інтереси розрізняють поверхові і глибокі, за широтою – вузькі та широкі. Широкими є інтереси людини у багатьох сферах діяльності, не пов'язаних одна з одною, а вузькими – інтереси в одній галузі.

За стійкістю інтереси розподіляють на стійкі та нестійкі. Стійкими є інтереси, тривалі за інтенсивністю, а нестійкими – нетривалі. За стійкістю інтересу визначаються здібності людини. Нестійкість інтересу є короткочасним захопленням, віковою особливістю, яке мотивує людину до пошуку себе, свого покликання та визначення своїх здібностей.

Інтерес до розв'язання професійних завдань розглядається в роботах М. Алексєєвої, Л. Виготського, В. Лозової, В. Паламарчук, О. Савченко, Г. Щукіної тощо.

Так, В. Паламарчук уважає, що інтерес до розв'язання професійних завдань має пошуковий характер, підвищує можливості розумового розвитку того, хто навчається. За О. Савченко, він сприяє усвідомленій самостійності. За твердженням В. Лозової, інтерес до діяльності впливає на продуктивність роботи.

Проблема формування та розвитку позитивного ставлення до професійно-орієнтованої навчальної діяльності висвітлена в роботах І. Колесникової, В. Лозової, В. Мясіщева, О. Савченка, В. Сластьоніна, В. Тугарінова та ін. Так, за В. Мясіщевим, позитивне ставлення є основою розвитку багатьох якостей особистості. На його думку, саме завдяки позитивному ставленню проявляється здатність людини адекватно відбивати дійсність в її основних рисах, можливість обирати засоби впливу на реальну дійсність та узгоджувати власні дії із змістом набутого досвіду [187].

За словами В. Тугарінова, позитивне ставлення характеризується відображенням у свідомості людини позитивної значущості того чи того об'єкта [9]. В. Лозова зауважує, що позитивне ставлення визначає відповідність діяльності та об'єктів до потреб людини, формує оцінку задоволення потреб, визначає темп, якість та рівні діяльності [6].

Таким чином, позитивне ставлення до розв'язання професійних завдань засобами МТ стимулює людину до постійного вдосконалення вмінь та навичок використання МТ, активізує діяльність та робить її привабливою. Іншими словами, позитивне ставлення до розв'язання професійних завдань засобами МТ сприяє сумлінному ставленню до професійної діяльності в цілому, а також виступає важливим мотивом для її здійснення на високому професійному рівні.

Розглянемо потребу отримання знань, умінь і навичок щодо застосування МТ при розв'язанні професійних завдань як показник мотиваційного компонента. З'ясуємо насамперед сутність поняття «потреби».

Так, В. Додонов визначає потреби як основні програми поведінки, на основі яких реалізується функціонування особистості [4]. За О. Леонтьєвим, потреби – це система відносин між особистістю та довкіллям [5]. На думку Д. Мак-Клелланда, потреби є результатом відхилення реальності від очікувань особистості з приводу цієї реальності [12].

У роботах А. Маслоу подано класифікацію потреб як-от: фізіологічні (потреба в людях, їжі, диханні, русі, житлі, одязі, відпочинку); екзистенціальні (безпека існування людини, впевненість у завтрашньому дні, гарантованість праці); соціальні (потреба в колективі, групі, у спілкуванні, турботі про себе та інших, участь у спільній трудовій діяльності); престижні (потреби у виявленні поваги, визнання себе, своїх якостей з боку оточуючих, підтриманні статусу в суспільстві); духовні (самовираження шляхом творчості) [7].

Д. Мак Клелланд виділяє такі потреби: співучасті, влади, досягнення.

Потреба співучасті пояснюється прагненням людини до дружніх відносин з оточенням. Якщо потребу співучасті розглядати у складі професійних проблем працівника, то її формування відбувається у зв'язку з його професійною культурою, яка може мати вираження й у прагненні людини до встановлення та підтримки дружніх стосунків із колективом.

Потреба до влади виступає з різною метою: прагнення досягти максимуму влади та впливу на людей, прагнення мати владні функції, відмовляючись від будь-якої відповідальності за дії персоналу.

Потреба у досягненні виявляється у домаганні людини виконувати поставлені перед нею завдання більш ефективно, ніж вона робила досі. Потреби досягнення Д. Мак Келланд поділяє на: соціальні, професійні, навчальні, соціокультурні, культурні.

Якщо розглядати професійну сферу діяльності особистості, то мова йде про професійно-мобільний тип працівника, у якого на високому рівні усвідомлено сформовано особистісні ціннісно-орієнтаційні та компетентнісні якості, спрямовані на їх реалізацію у професійній сфері.

Потреби людини до професійної діяльності мають індивідуальний характер, можуть або не можуть складатися з певної структури потреб, яка у взаємодії із певним середовищем може набувати динамічного характеру.

Люди із сформованими потребами до професійної діяльності, по-перше, прагнуть самостійно визначати свої професійні цілі, спираючись на комплекс професійних інтересів, намірів, професійного поклику, професійної придатності та професійної спрямованості особистості; по-друге, обирають більш складні професійні цілі та завдання, оскільки мають потужно-сформований комплекс професійних якостей. Люди з високим рівнем сформованості професійних потреб мають професійно важливі якості для прийняття управлінських рішень, вони здатні брати на себе відповідальність, маючи при цьому внутрішню мотивацію та отримуючи задоволення від своєї роботи.

Зважаючи на те, що в роботі розглядаємо потребу в отриманні знань, умінь і навичок щодо застосування МТ при розв'язанні професійних завдань, слід зауважити, що вони безпосередньо пов'язані із потребами у досягненні та у співучасті. Що стосується потреб у досягненні, то МТ здатні підвищити мотивацію до професійного зростання особистості, сформувавши бажання здійснювати професійну діяльність на високому рівні, інтерес до її

здійснення, виробити навички до самостійного розв'язання професійних завдань, сформувати комплекс професійних якостей. Щодо потреб у співучасті, підкреслимо, що МТ відіграють суттєву роль у здійсненні спілкування та обміну думками щодо розв'язання професійних завдань між працівниками.

Отже, потреба отримання знань, умінь і навичок щодо застосування МТ при розв'язанні професійних завдань сприятиме позитивній мотивації щодо роботи з ними, допоможе якісно їх розв'язувати.

Схарактеризуємо прагнення майбутніх інженерів-будівельників застосовувати МТ при розв'язанні професійних завдань.

Поняття «прагнення» у термінологічних джерелах визначається, як потяг до здійснення чого-небудь. Це переживання, що відображає потребу, яке перейшло в думку про можливість чим-небудь володіти або що-небудь здійснити; мотиви, в яких виявляються потреби особистості в умовах спеціально організованої її діяльності.

Проблема дослідження прагнень людини розглядається у працях К. Абдульханової-Славської, Р. Багозі, Т. Березіної, Є. Головахи, Р. Еммонс, О. Леонтєва та ін.

На думку вчених (К. Абдульханова-Славська, Т. Березіна), прагнення особистості моделюють і оцінюють те, що людина хоче отримати від життя, задоволеність від життя, яку можна очікувати в майбутньому [1].

Є. Головаха стверджує, що прагнення особистості характеризуються такими чинниками, як: регуляція у часі, оптимістичність, узгодженість, реалістичність. [3]. Як зауважує Р. Еммонс, прагнення особистості відображають типові завдання, які людина намагається виконувати у повсякденному житті [10].

Р. Багозі класифікує прагнення за двома групами: внутрішньо-притаманні, засновані на індивідуальній самооцінці та пов'язані з прогресивним, послідовним, особистісним зростанням (наприклад, бажання

успіху, незалежності, слави); мімікрічні (засновані на нормах важливої для людини соціальної групи (наприклад, бажання мати якусь річ).

Прагнення людини асоціюються з такими характеристиками, як життєві цілі, цінності, інтереси, проекти, завдання. Сучасні зарубіжні і вітчизняні науковці пов'язують поняття «прагнення» із різними психічними явищами: мотивацією, потребами, автономією, самореалізацією, волею (Т. Kasser, G. Williams, А. Донцов, О. Леонтьєв); компонент спрямованості особистості, пов'язаний із задоволенням основних психологічних потреб, особистісним зростанням та психічним здоров'ям (Е. Десі, Р. Райан); внутрішні та зовнішні прагнення. Внутрішні прагнення забезпечують задоволення основних потреб, ведуть до поліпшення психічного здоров'я та особистісного зростання. Зовнішні демонструють тільки зовнішні елементи благополуччя та не ведуть до особистісного зростання.

У роботі досліджуємо прагнення до застосування МТ при розв'язанні професійних завдань. Застосування МТ у ході розв'язання професійних завдань продиктоване вимогами сучасної системи освіти – сформуванню належного рівня інформаційної культури, інтерес до застосування МТ, що, у свою чергу, призведе до поступового формування вмінь та навичок їх застосування в ході майбутньої професійної діяльності, допоможе розвинути професійно-особистісні якості фахівців інженерно-будівельного профілю (здатність до самоосвіти, самонавчання, саморозвитку, творчий потенціал, тощо), підвищити ефективність та якість навчальної та майбутньої професійної діяльності за рахунок можливостей мультимедійних засобів, забезпечити спонукальні мотиви до застосування МТ.

Під внутрішніми прагненнями до застосування МТ при розв'язанні професійних завдань будемо розуміти прагнення професійного зростання, підвищення самооцінки себе як професіонала, підтримання авторитету, а під зовнішніми – бажання бути сучасним, визнання своєї значущості іншими, здобуття та підвищення авторитету.

Так, з огляду на вищевикладене, зазначимо, що прагнення майбутніх інженерів-будівельників застосовувати МТ у процесі розв'язання професійних завдань суттєво позначиться на формуванні їх позитивної мотивації до здійснення професійної діяльності в умовах застосування МТ.

Висновки. Аналіз вищевикладеного дає підстави зробити висновок, що формування і розвиток позитивної мотивації майбутніх фахівців інженерно-будівельного профілю до застосування МТ при розв'язанні професійних завдань різних типів може буде досягнене за наявності таких чинників: інтересу і позитивного ставлення до розв'язання професійних завдань засобами МТ; потреби отримання знань, вмінь і навичок щодо застосування МТ при розв'язанні професійних завдань; прагнень застосовувати МТ при розв'язанні професійних завдань. Сформованість всіх вищезазначених чинників є запорукою здійснення навчальної та майбутньої професійної діяльності на високому рівні з урахуванням сучасних вимог освіти та ринку праці.

Список використаних джерел

1. Абульханова К. А. Время личности и время жизни: [Монография] / К. А. Абульханова, Т. Н. Березина. – СПб. : Алетея, 2001. – 304 с; Abulhanova K. A. Vremya lichnosti i vremya zhizni: [Monografia] / K. A. Abulhanova, T. N. Berezina. – SPb. : Aleteya, 2001. – 304 s.
2. Ананьев Б. Г. Психология и проблемы человекознания / Б. Г. Ананьев. – М.: Воронеж, 1996. – 254 с; Ananyev B. G. Psihologia i problem chelovekoznaneya / B. G. Ananiev. – M.: Voronezh, 1996. – 254 s.
3. Головаха Е. И. Критерии и принципы разумной организации жизни / Е. И. Головаха, Н. В. Панина // Разумная организация жизни личности. – Киев. Наукова думка, 1989. – С. 88–104; Golovaha E. I. Kriterii i pronzipi razumnoi organizatsii zhizni / E. I. Golovaha, N. V. Panina // Razumnaya organizatsia zhizni lichnosti. – Kiew. Naukova dumka, 1989. – S. 88-104.

4. Додонов Б. И. В мире эмоций / Б. И. Додонов. – М.: Политиздат, 1987. – 140 с; Dodonov B. I. V mire emotsiy / B. I. Dodonov. – М.: Politizdat, 1987. – 140 s.
5. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Смысл: издательский центр «Академия», 2004. – 352 с; Leontiev A. N. Deyatelnost. Soznanie. Lichnost / A. N. Leontiev. – М.: Smisl: izdatelskiy tsentr “Akademiya”, 2004. – 352 s.
6. Лозовая В. И. Целостный подход к формированию познавательной активности школьников / В. И. Лозовая. – 2-е изд., Доп. – М.: ОВД, 2000.– 164 с; Lozovaya V. I. Tselostniy podhod k formirovaniyu poznavatelnoi aktivnosti shkolnikov / V. I. Lozovaya. – 2-e izd., Dop. – М.: OVD, 2000. – 164 s.
7. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2008; Maslou A. Motivatsia i lichnost. – SPb.: Piter, 2008.
8. Мясищев В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясищев. – Воронеж, 1995. – 356 с; Myasishchev V. N. Psihologiya otnosheniy / V. N. Myasishchev. – Voronezh, 1995. – 356 s.
9. Тугаринов В. П. Вибрані філософські праці / В. П. Тугаринов. – СПб.: Вид-во ЛДУ, 1988. – 209 с; Tugarinov V. P. Vibrani filosofski pratsi / V. P. Tugarinov. – SPb.: Vid-vo LDU, 1988. – 209 s.
10. Эммонс Р. Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности / Р. Эммонс. – М.: Смысл, 2004. – 416 с; Emmons R. Psihologia Visshih ustremleniy: motivatsia I duhovnost lichnosti / R. Emmons. – М.: Smisl, 2004. – 416 s.
11. Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программа, методы / В. А. Ядов. – М.: Наука, 1987. – 237 с; Yadov V. A. Sotsiologicheskoe issledovanie: metodologia, programma, metodi / V. A. Yadov. – М.: Nauka, 1987. – 237 s.
12. Mc. Clelland D. C. Assessing Human Motivation / D. C. Mc. Clelland. – N. Y., 1971. – 200 p.

Стаття надійшла до редакції квітня 2017 р.

N. Dubinina

FORMING OF POSITIVE MOTIVATION OF FUTURE CIVIL-ENGINEERS FOR MULTIMEDIA TECHNOLOGIES USE WHEN SOLVING PROFESSIONAL TASKS

The article highlights the actual problem of multimedia technologies use when solving professional tasks in the preparation of future civil engineers. In the given article the literature concerning this problem was analyzed. As we know, any motivation is conditioned by the factors that will influence the desire and quality of performing any tasks on the highest professional level, bearing in mind all the modern requirements of education and work. Motivation encourages a person for performing certain actions. It conditions the subjective-personal interest for performing actions and so leads to the goal achievement. Only a person with the determined motivation is able to perform the professional activity on the highest level, the forming and increase of workability, self-reliance, creativity, initiative, imagination, judgment, activity and the set goals achievement. After the literature analyzing it's necessary to say that the problem of positive motivation to any kind of activity is the subject not only of pedagogics but also psychology. Here the factors of positive motivation to multimedia technologies use when solving professional tasks are looked through. There are such factors as: the interest and positive attitude to professional tasks solving by means of multimedia technologies; the necessity of obtaining knowledge and skills of multimedia technologies use when solving professional tasks; the tendency to use multimedia technologies when solving professional tasks. After the analysis of the above-mentioned we can make conclusion that the complete forming of these factors is the main condition of performing of educational and future

professional activity on the highest level taking into account the modern requirements of education and labour market.

Key words: *interest, necessity, tendency, motive, positive motivation, professional tasks, multimedia technologies.*