

# *Мотивація у навчальному процесі*



# Мотивація

- **Мотиви**
- **Стимули**

# МОТИВИ

## *Усвідомлені:*

- Потреби;
- Інтереси;
- Цінності;
- Ідеали.

## *Неусвідомлені:*

Бажання;

Потяги;

Настанови.







# Настанови

## ***Сенсоутворювальні:***

- Когнітивні;
- Емоційні;
- Поведінкові (регулятивні);
- ***Цільові***
- ***Операційні***

# Теорії мотивації (А.Бюссинг)

Змістовні дистальні до дії

Процесуальні дистальні до дії


Процесуальні проксимальні до дії

Інтегративні



## *Змістовні дистальні до дії*

- 
- теорія ієрархії потреб А. Маслоу,
  - теорія людських потреб К.Альдерфера

- 
- двохфакторна теорія Ф. Герцберга,
  - теорія внутрішньої мотивації Е.Деці

- 
- модель характеристик роботи Р.Хекмана і Г.Олдхема,
  - теорія потоку М. Ксікцентміхайлі

## *процесуальні дістальні до дії*

- теорія справедливості С. Адамса,
- теорія когнітивного дисонансу
- Л. Фестінгера

- модель В. Врума,
- теорія мотивації до досягнення  
Д.МакКлелланда, Д.Аткінсона,  
Х.Хекхаузена

- теорія образу В. Мітчелла,
- рольова мотиваційна теорія Мінера

# *процесуальні проксимальні до дії*

- теорія постановки цілей Е. Локке,
- теорія самоефективності А. Бандури

- теорія контролю С. Карвера і М. Шейра
- модель систем контролю Р. Лорда

- теорія регулювання дій В. Хеккера

# Інтегративні теорії мотивації

- 
- модель “Рубікона” Хекхаузена і Голвітцера,
  - теорія саморегулювання Кула

- 
- реверсивна теорія мотивації М. Аптера

- 
- теорія ієрархічних рівнів мотивації Л. Хаббарда

# Піраміда потреб (А. Маслоу)



**Задоволення**

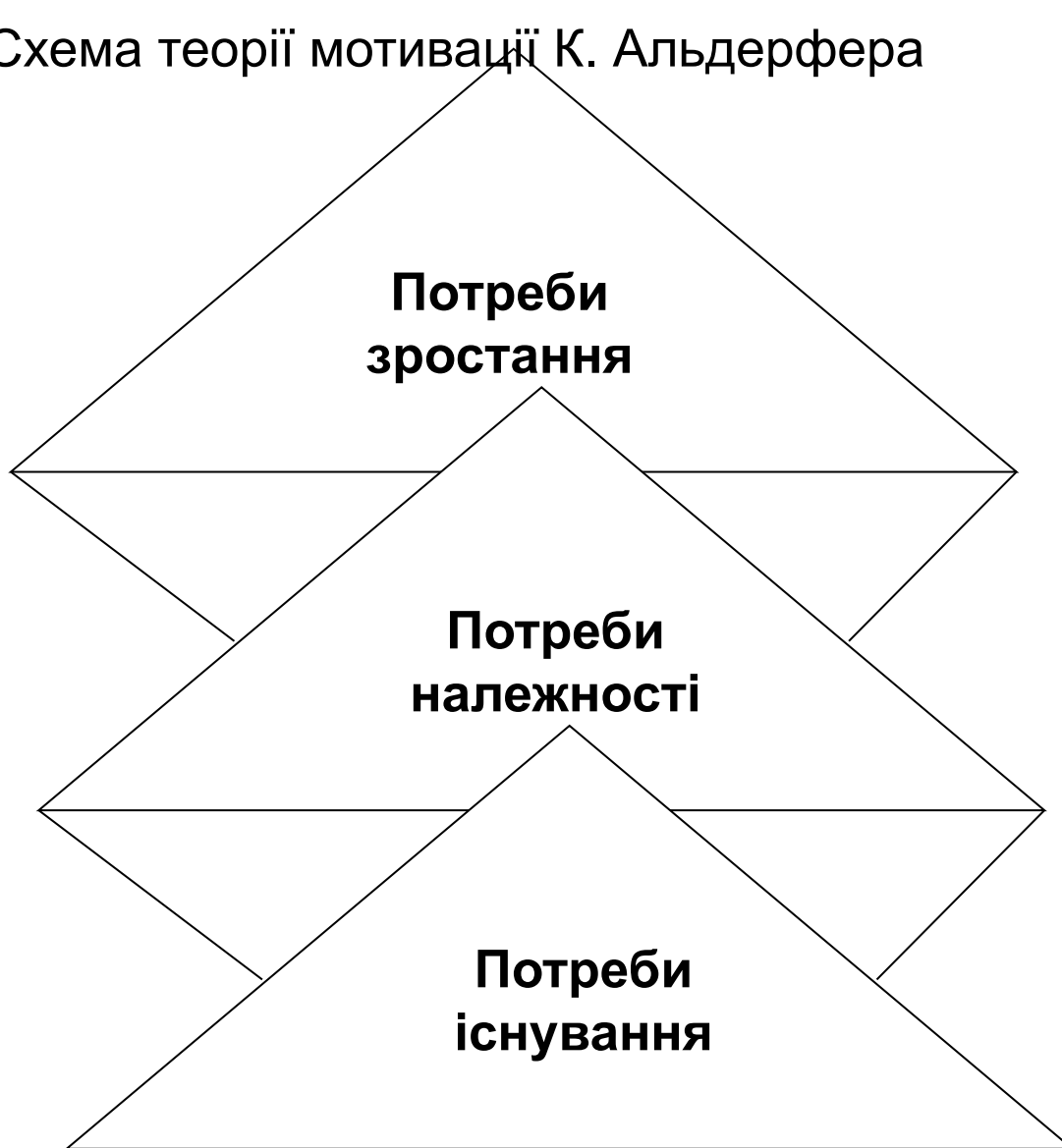
Схема теорії мотивації К. Альдерфера

**Потреби  
зростання**

**Потреби  
належності**

**Потреби  
існування**

**Фрустрація**



# Теорія мотивації Д. МакКлелланда



# Теорія двох груп чинників Ф. Герцберга

- **зовнішні (гігієнічні або здоров'я) чинники:**
  - заробітна плата, стипендія;
  - умови праці;
  - статус посади;
  - режим роботи;
  - міжособисті стосунки;
  - ступінь контролю за роботою;
- **мотивуючі чинники:**
  - визнання
  - важливість діяльності для особи;
  - можливість розвитку кар'єри;
  - можливості зростання (професійного і в плані самореалізації).



# Задоволення та незадоволення

- *Незадоволення* можна зняти зовнішніми чинниками: підняти рівень виплат (стипендій), заробітну плату, додати вихідний, зменшити робочий час, обсяг роботи тощо.
- *Задоволення* втрачається під дією *внутрішніх* чинників: потреби зростають швидше від можливостей їхнього задоволення, самооцінка обганяє ефективність роботи, успішність, кар'єру

Зовнішні  
чинники

Зовнішні  
чинники

Зняти  
незадоволення

Створити  
умови

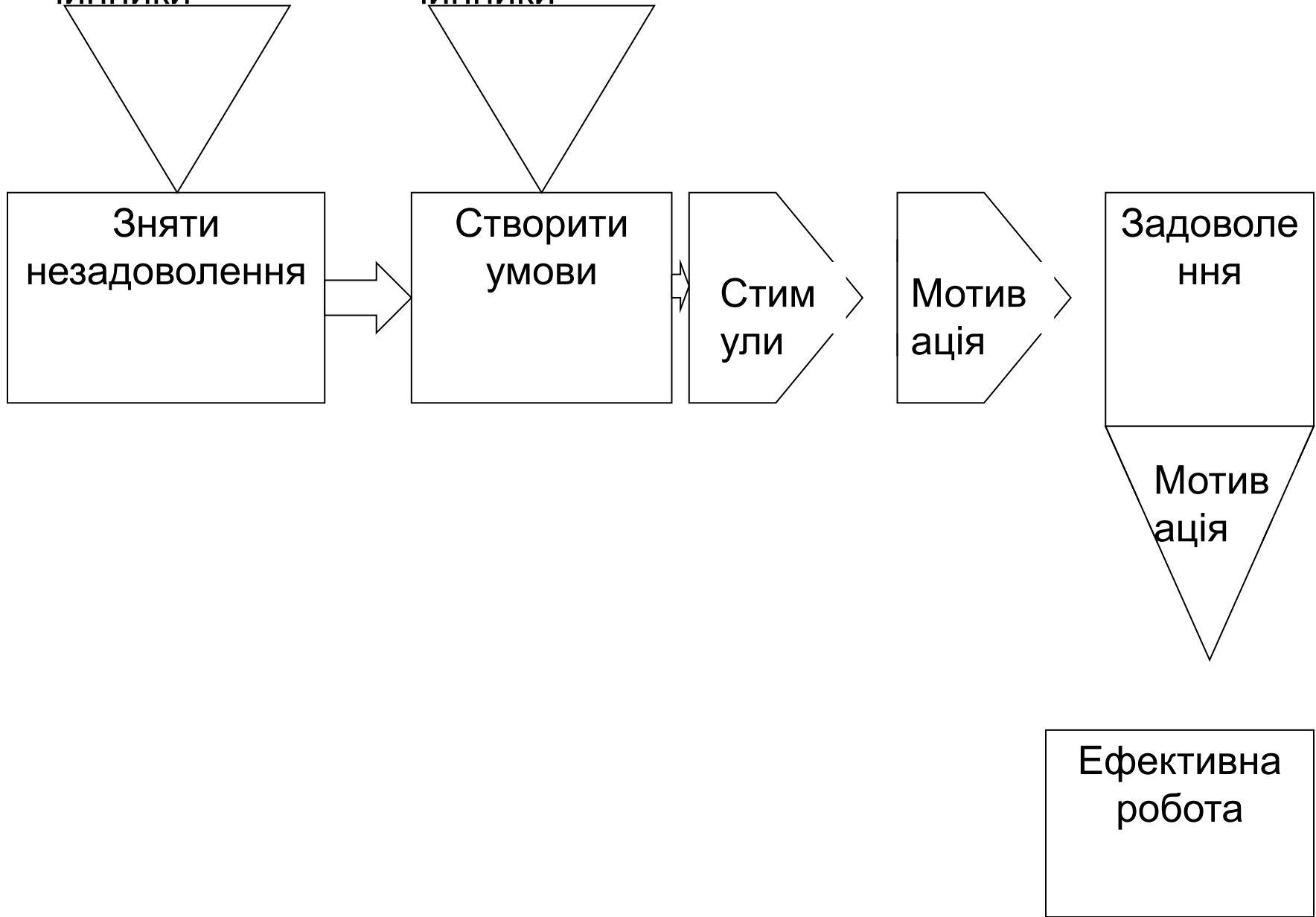
Стим  
ули

Мотив  
ація

Задоволе  
ння

Мотив  
ація

Ефективна  
робота

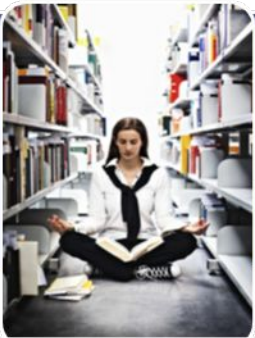


# Модель характеристик роботи (Р. Хекман і Г. Олдхем)

**на переживання доцільності роботи впливають:**

- ступінь необхідності володіти різнорідними навичками та вміннями;
- цілісність та однорідність завдання від початку до кінця його виконання;
- значущість завдання для працівника та організації;
- **переживання відповідальності завдання та довіри до працівника:**
  - автономність – ступінь свободи працівника у плануванні роботи та виборі засобів виконання завдання;
- **досягнення результату:**
  - наявність зворотного зв'язку, що містить інформацію про результати роботи, чи досягнуто працівником поставленої мети.

# Модель внутрішньої мотивації Е. Деці



Внутрішня мотивація

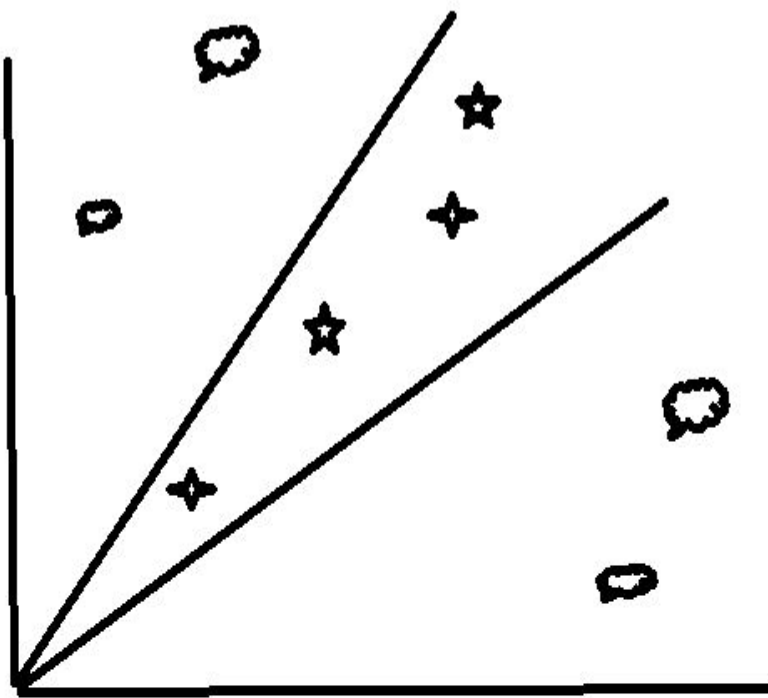


Зовнішня мотивація



*теорія когитивної оцінки*: мотивація до розв'язання задачі збільшується за умови її складності і переживання суб'єктом власної компетентності.

# Теорія потоку М. Ксікцентміхайлі (Чікцентміхайї)(Csikszentmichalyi)



# Теорія очікувань В.Врума

- **Мотивація** = очікування результатів  $X$ 
  - очікування винагороди за роботу  $X$
  - значущість результатів роботи

# Теорія справедливості С. Адамса

- **Несправедливість** приводить до:
- зменшення власних зусиль („як мені платять, так я і працюю”);
- ревізії своїх можливостей (зниження рівня самоповаги, самооцінки);
- спроби одержати вищу винагороду за свою працю (шантаж, вимоги, вмовляння та інші маніпулятивні дії);
- спроби вплинути на керівника (викладача), щоб змінити оплату (оцінку) або навантаження інших працівників (студентів);
- психологічного захисту (вибір іншого об’єкта для порівняння, пошук переваг у своїй ситуації або поганих виявів, рис або дій у тих, кому платять більше (ставлять вищі оцінки) тощо);
- спроби змінити роботу, місце навчання .



вул. Ан. Тарковського  
vul. An. Tarkovskogo



вул. Чарльза Спенсера Чапліна  
vul. Charles Spencer Chaplin




вул. ім. І. Бергмана

вул. Ф. Фелліні

вул. Франсуа ТРЮФФО

вул. Юрія Іллєнка

вул. С. Параджанова





# *Теорія когнітивного дисонансу Л. Фестінгера.*

- після рішення, яке робилося з певних альтернатив;
- після здійснення неуспішної спроби дій за умови очікуваної винагороди чи покарання;
- після звернення до нової інформації, яка суперечить попередній;
- за умови відкритого вираження незгоди в групі або необхідності доводити свою думку референтній групі за умови її незгоди.

# Теорія когнітивного дисонансу Л. Фестінгера

- Долання когнітивного дисонансу відбувається шляхом **несвідомого вибору** між відкиданням чи ігноруванням суперечливої інформації або переконування себе в тому, що суперечності не існує.

# Теорія когнітивного дисонансу Л. Фестінгера

- Завдання, які працівники будуть виконувати без опору, мають як **узгоджуватися з цілями та цінностями працівника, його професійними знаннями та вміннями, так і між собою.**
- **Гармонійність завдань** спричиняє якість, швидкість і точність їхнього виконання.

# Теорія постановки цілей Е. Локке

- складність мети;
- чіткість та визначеність мети;
- корисність (прийнятність) для людини;
- готовність людини докласти певні зусилля для досягнення мети.

## Задоволення або незадоволення роботою визначається

- оцінкою особою результатів, порівняння їх з поставленою метою;
- оцінкою досягнутих результатів оточуючими (колегами, викладачами, керівниками, близькими).

# *Теорія образу В. Мітчелла*

- когнітивні процеси, які полегшують контроль за потягами, дозволяють стримувати бажання, відтермінувати задоволення
- «гаряча» (потяги, бажання) система примушує особу діяти;
- «холодна» (когнітивна система) стримує потяги, відволікає від емоційних імпульсів та переживань.
- через самоконтроль можна опанувати системою мотивації

## Теорія самоефективності( А. Бандура)

Саморегулювання має такі складники:

- мета;
- стандарти (орієнтири поведінки);
- афективна самооцінка;
- сприймання власної ефективності (оцінка результатів діяльності).

## *Теорія мотивації досягнення Д. Мак-Клелланда, Д. Аткинсона, Х. Хекхаузена*

Чинники мотивації досягнення :

- особистісні стандарти (суб'єктивна оцінка ймовірності успіху, суб'єктивні труднощі виконання завдання);
- привабливість та вагомість для особи власного успіху у виконанні завдання;
- індивідуальне надання переваги типу приписуванню причин успіху (поразки) собі або доквіллю.



## Чинники мотивації досягнення

- вимогливість матері;
  - вплив соціального довкілля;
  - потреба самовдосконалення.
- 
- Мотивація досягнення формується у віці від 3 до 13 років

# *Теорія контролю С. Карвера та М. Шейра*

- введення – сприймання (отримання) інформації з довкілля;
- компаратор порівнює вхідні сигнали (інформацію) з інтеріорізованими (засвоєними та привласненими) стандартами або референтними цінностями;
- поведінка як результат порівняння вхідних сигналів і стандартів.

# Типи зв'язків

- позитивний, що максимізує розбіжності між стандартами і собою (коли йдеться про риси, які особі не подобаються, можуть знецінити її у власних очах);
- негативний, що мінімізує розбіжність між бажаними рисами і собою (авторитет, компетентність, доброта, успішність тощо).

Великого значення у системі саморегуляції набувають суб'єктивні оцінки своїх ресурсів і можливостей.

# *Теорія запланованої поведінки (Айзер)*

- настанови людини стосовно певної поведінки;
- сприйняття соціальної необхідності поводитися у певний спосіб або відмовлятися від певних дій;
- легкість або важкість виконання певних дій для людини (відповідність дій до можливостей, компетентності, ресурсів людини).

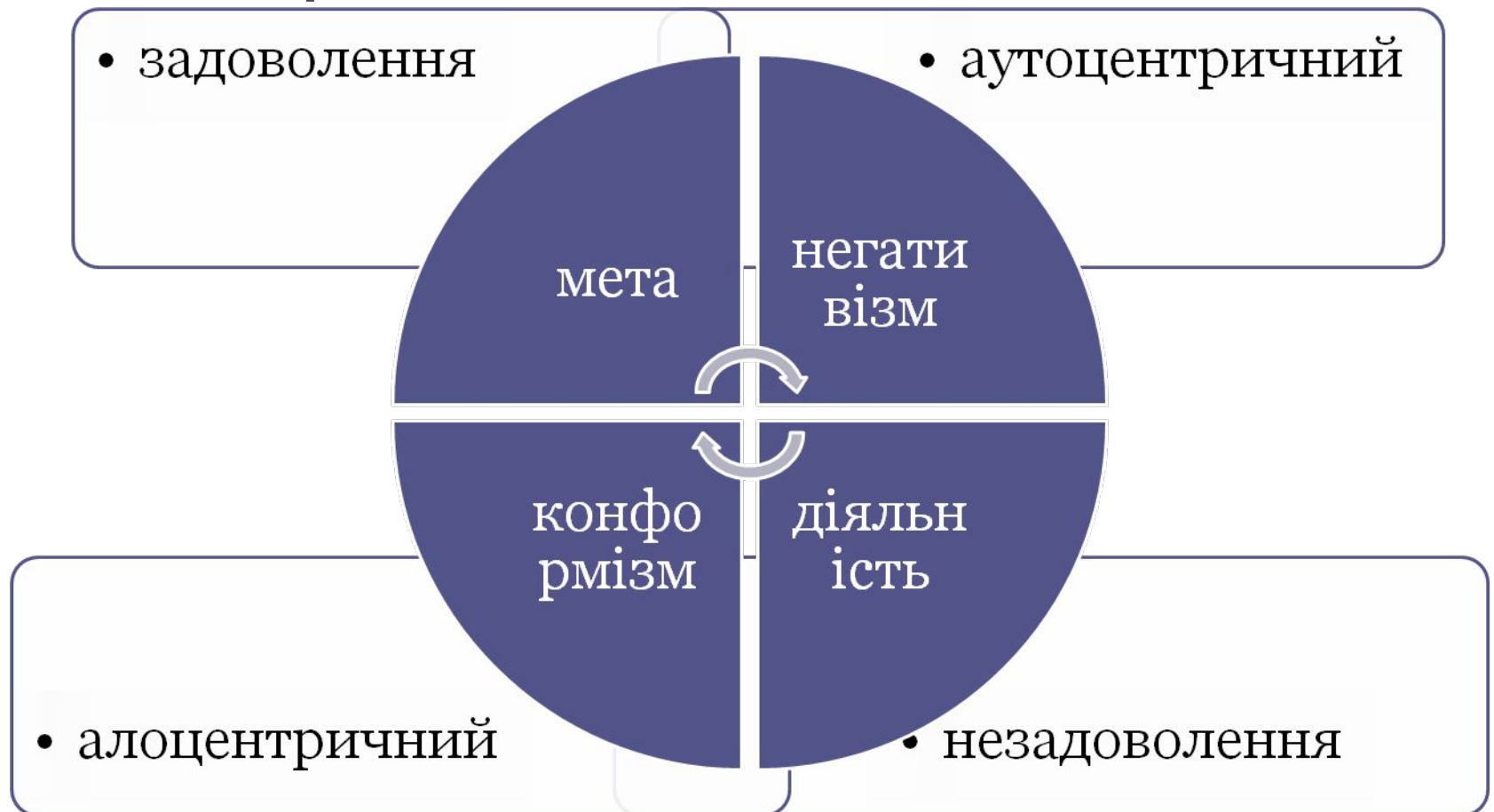
# Портрет особи з високим рівнем мотивації досягнення:

- людина наполеглива у досягненні мети, прагне досконалості, невдоволена наявним рівнем успіху, схильна захоплюватися роботою, отримує задоволення від роботи і успіхів у виконанні завдань, має потужну потребу самовдосконалення;
- дратують легкі завдання, тішать складні справи та напружений графік роботи. Добре взаємодіють з колегами та керівниками

# Модель Портера-Лоулера

- **результати праці** =  
зовнішня винагорода +  
значущість винагороди для людини +  
впевненість в адекватності розміру винагороди  
до затрачених зусиль +  
внутрішня винагорода (похвала, пошана,  
просування в кар'єрі тощо)+  
усвідомлення своєї ролі в процесі праці +  
здібності та особливості характеру людини.

# Реверсивна теорія мотивації М. Аптера



# Теорія партисипативного управління

ставлення  
до цінностей  
організації



поділяє

оригінал 1	відданий 2
бунтівник 3	пристосуванець 4

не поділяє

→ ставлення до

не приймає

приймає

норм поведінки  
в організації



# Модель “Рубікон” Х. Хекхуазена і П.М. Голвітцера.

- підготовча фаза (основу якої складає виникнення мотивації, особа робить певний вибір)  
|| **формулювання намірів, інтенція,**  
**Рубікон** || → фаза перед діями (постановка мети, активізування вольових процесів) || **ініціювання намірів** || → акціональна фаза (реалізація намірів, дії, скеровані вольовими процесами) || **вивід намірів з активного стану** || → постакціональна фаза (мотивація, оцінювання результатів) → результуюча фаза → дозвільна фаза.

# Процес прийняття рішення як КОГНІТИВНА СКЛАДОВА

- вибір мети;
- розробка плану її досягнення;
- реалізація плану;
- оцінка результативності дій, за  
необхідності, корекція стратегії.

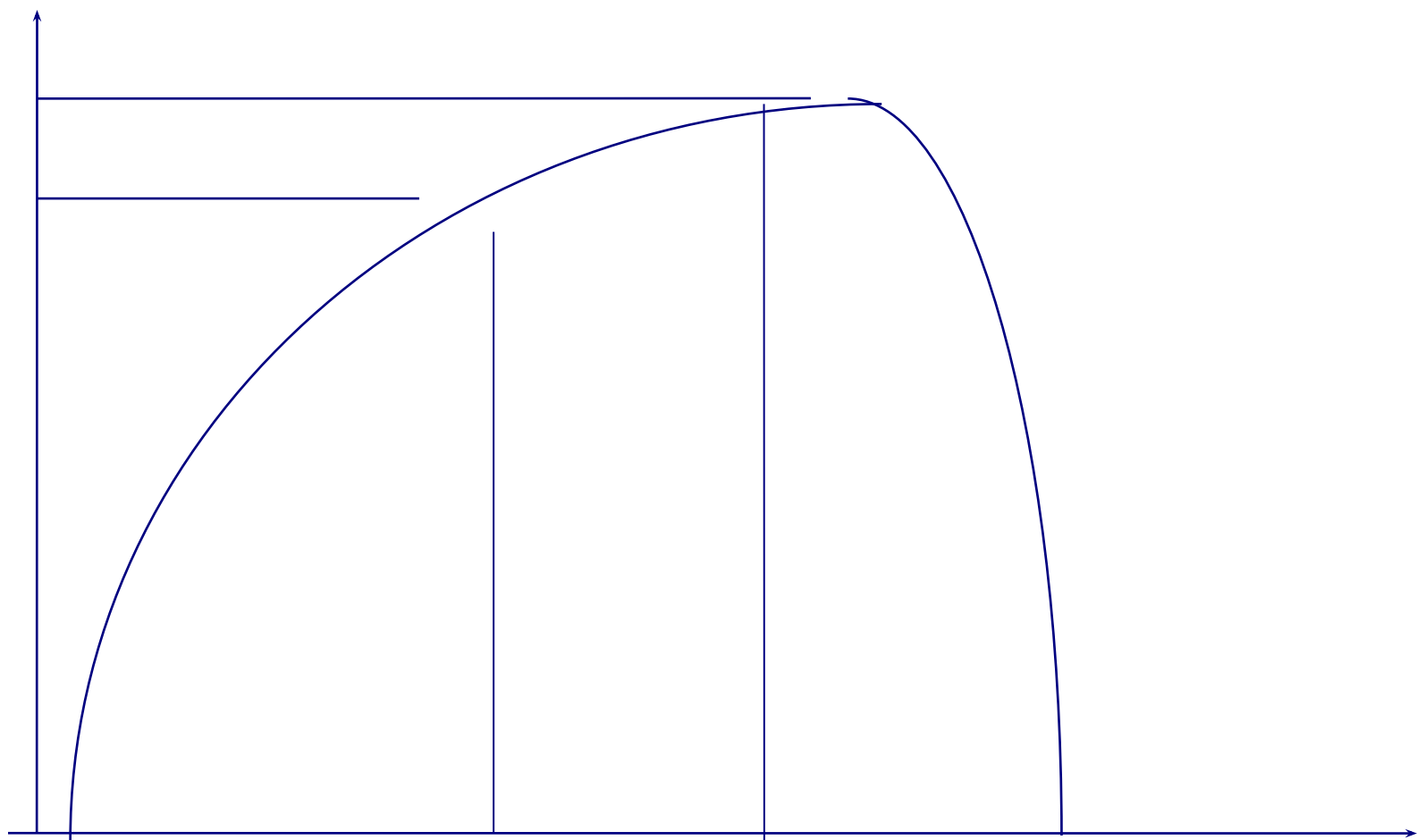
# Спрямованість мотивації

- на себе;
- на завдання;
- на спілкування (взаємодію)

# Спрямованість мотивації

- На успіх
- На запобігання поразок

результативність  
діяльності



A

B

C

сила мотивації

# Мотиваційний конфлікт



Між  
добрим і  
ще кращим



І хочеться,  
і колеться



Між  
поганим і  
ще гіршим



# СТИМУЛЮВАННЯ

- ***Винагороди:***
  - Зовнішні;
  - Внутрішні.
- ***Санкції (покарання):***
  - Зовнішні;
  - Внутрішні.





# Мотиваційні парадигми

- «не дозволено – заборонено» = основа авторитарних стосунків;
- «не заборонено – дозволено» = основа демократичних стосунків

# Мотиваційний інтелект



# Чинники задоволеності працею

- фізичне середовище (рівень безпеки, шуму, комфортність температури, забрудненість місця праці тощо);
- естетичні чинники (художнє оформлення приміщення, знарядь та засобів праці);
- побутова інфраструктура (облаштовані місця відпочинку, їдальні, чистота та устаткованість функціонально-побутових приміщень);
- нормування робочого часу і дня;
- режим роботи;

# Чинники задоволеності працею

- віддаленість робочого місця від місця, де мешкає працівник;
- первинні характеристики праці: важкість, інтенсивність, складність;
- вторинні характеристики праці: змістовність, творчість, одноманітність, ризикованість, відповідальність, новизна, можливість планування, тип тощо);

# Чинники задоволеності працею

- ступінь прив'язаності до робочого місця, можливість переміщень;
- необхідність відриву від сім'ї; відповідність фаху і кваліфікації;
- рівень організації праці;
- сенс та осмисленість завдання;
- психологічний клімат;

# Чинники задоволеності працею

- стосунки з керівництвом;
- відповідність стилю керівництва особливостям працівника та ситуації;
- перспективи кар'єрного та кваліфікаційного зростання;
- результати праці, показники якості роботи;
- заробітна платня, загальний дохід;
- рівень та організація контролю за роботою;

# Чинники задоволеності працею

- оптимальність системи комунікацій та спілкування;
- можливість налагоджувати зв'язки та стосунки на роботі;
- стаж працівника;
- система винагород та санкцій, якою заохочують працівника та його колег;
- інформованість працівника про важливі події, речі тощо;

# Види задоволеності працею (за А. Брутгеманн)

- **прогресивна задоволеність працею**  
(підвищення вимог та очікування їхнього виконання за умови надії на сприятливий результат);
- **стабілізована задоволеність працею**  
(збереження певного рівня вимог за умови надії на сприятливий результат);
- **песимістична задоволеність працею або задоволеність покірної людини** (зниження рівня вимог за умови побоювання несприятливого результату);



# Види задоволеності працею (за А. Брутгеманн)

- **псевдозадоволеність працею**  
(викривлення сприйняття ситуації для підтримування рівня вимог за умови побоювання несприятливого результату);
- **фіксована незадоволеність працею**  
(збереження минулого стану без нових спроб розв'язання проблеми для підтримування рівня вимог за умови побоювання несприятливого результату);

# Види задоволеності працею (за А. Брутгеманн)

- **конструктивна незадоволеність працею** (прагнення до подолання ситуації для підтримування рівня вимог за умови побоювання несприятливого результату)

# Програма роботи з подолання незадоволеності працею

- *Крок 1.* Дослідження рівня та виду задоволеності роботою працівників;
- У разі фіксування високого рівня незадоволеності працею:
- дослідження особливостей гігієнічних чинників з метою виявлення причин незадоволеності та їхнього усунення;
- усунення виявлених «слабких місць» у гігієнічних чинниках;
- повторна перевірка стану задоволеності працею;

# Програма роботи з подолання незадоволеності працею

- *Крок 2.* у разі встановлення достатньо високого рівня задоволеності роботою працівників (а також після усунення проблем, викликаних гігієнічними чинниками) робота з активізації мотиваторів (пояснення працівникам важливості їхньої роботи, втілення системи морального заохочення, програми підвищення кваліфікації, розробка індивідуальних планів кар'єрного зростання)

