

9. Степанов О. М. Педагогічна психологія: [навч. посіб.] / О. М. Степанов. – К.: Академвидав, 2011. – 416 с. (Альма-матер).
10. Флоренская Т. А. Диалог в практической психологии: наука о душе / Т. А. Флоренская. – М.: Гуманит. изд. центр “ВЛАДОС”, 2001. – 208 с.
11. Чепелева Н. В. Психологічна культура майбутнього вчителя / Н. В. Чепелева. – К.: Т-во “Знання” УРСР, 1989. – 32 с.

In this article we reveal different ways of understanding “psychological culture”, “psychological culture of the future teachers”. The psychological aspect of the dialogue interaction is viewed as the way of the organization of mutual relationships of the dialogue interaction participants in the upbringing and educational process which is aimed at the formation of the psychological culture of a personality while fulfilling the set tasks. The author accentuates our attention on forming of connections of dialogue, as a component of psychological culture of the future teachers.

Key words: connections of dialogue, culture, psychological culture, pedagogical activity.

Отримано: 12.02.2012 р.

УДК 159.923.2

О.С.Штепа

ПСИХОЛОГІЧНА СТРАТЕГІЯ МОТИВУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ

У статті охарактеризовано авторську стратегію психологічного мотивування. Проаналізовано особливості психологічного мотивування порівняно з педагогічним й управлінським мотивуванням та мотиваційним коучингом. Закцентовано увагу на проблемі визначення мети та етапах процесу психологічного мотивування. Доведено, що принципом стратегії психологічного мотивування є психологічний супровід, а метою – актуалізування психологічних ресурсів особистості. Виокремлено такі кроки стратегії психологічного мотивування: з’ясування мотиваційних особливостей, актуалізування інтересу, актуалізування самоефективності, психологічний супровід, формування чуття особистого впливу.

Ключові слова: мотивація, мотиваційні теорії, психологічне консультування.

В статті охарактеризована авторська стратегія психологічного мотивування. Проаналізовані особливості психологічного мотивування в порівнянні з педагогічним і управлінським мотивуваннями, а також – мотиваційним коучингом. Обґрунтовано, що принципом стратегії психологічного мотивування є психологічне супроводження, а метою – актуалізація психологічних ресурсів особистості. Представлено така послідовність етапів психологічного мотивування: визначення мотиваційних особливостей, актуалізація інтересу, актуалізація самоефективності, психологічне супроводження, формування почуття особистого впливу.

Ключові слова: мотивація, мотиваційні теорії, психологічне консультування.

У психологічному консультуванні найважливішим та водночас найскладнішим кроком є мотивування. Психологи-консультанти зауважили, що саме ефективно мотивування клієнта забезпечує результативність професійної співпраці.

Постановка проблеми. Вважають, що вміння мотивувати інших більшою мірою зумовлене особистісними рисами людини та її життєвим і професійним досвідом. Водночас, успішна психологічна робота, на наш погляд, потребує не тільки суб'єктивного почуття "слухного" моменту для спонукання іншого, а й знань психологічних особливостей суб'єкта та стратегії мотивування.

Корифеї психологічного консультування – Р. Мей [9], С. Гінгер [3], Г. Абрамова [1], Р. Кочюнас [6], С. Васьківська [2] – зауважили, що досягнення вмотивованості клієнта є головним критерієм ефективності консультативного контакту.

Водночас науковці та практики зацентрували увагу на тому, що процес мотивування клієнта є складним, не завжди усвідомленим з боку консультанта, і тому може мати непередбачувані результати.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. На думку Р. Мея, консультант має створити у клієнта відповідний настрій для саморозвитку [9, с. 9; 81-86], але вміння створити такий настрій залежить від професіоналізму і навіть мистецтва консультанта.

За С. Гінгером, найголовнішими фазами у гештальт-консультуванні є вступ у контакт, успішність якого обумовлює готовність до взаємодії консультанта та клієнта, та завершення контакту, що характеризує ступінь "вивільнення", дорослішання клієнта [3, с. 45], водночас успішність обох фаз зумовлена вмінням психолога мотивувати.

Г. Абрамовою у характеристиці завершальної стадії психологічного інтерв'ю – переходу від навчіння до дії – підкреслено, що

багато клієнтів не вдаються до самозміни [1, с.129], що свідчить про важливість саме мотиваційної компоненти у структурі саморозвитку.

Р. Кочюнас підкреслив, що робота з “немотивованими” клієнтами може стати причиною “синдрому вигорання” психолога-консультанта [6, с. 38]. Отже, здатність мотивувати є необхідною складовою професіоналізму психолога.

Наведені точки зору переконують у значущості уміння мотивувати для практикуючого психолога. Водночас, у різноманітні поглядів на психологічне мотивування висвітлюється проблема його мети, під якою розуміють як саморозвиток [9], так і відкритість новому досвіду [3], або самозміну [1] чи готовність діяти [6].

Ефективне мотивування необхідне для успішної та результативної професійної діяльності психолога. Водночас, мету психологічного мотивування теоретично виокремлено нечітко, а характеристика його процесу є неясною. Вважаємо, що побудова стратегії психологічного мотивування як системного уявлення про психологічний вплив, дозволить розв’язати проблему особливостей його процесу та мети.

Тому **метою** нашої статті є презентування авторської психологічної стратегії мотивування.

Стратегією є об’єднана певним принципом послідовність етапів рішень та дій, що забезпечує досягнення відтермінованої у часі цілі. Стратегія, на відміну від моделі, ґрунтується на практичному досвіді та суб’єктних цінностях стратега.

Принципом, який визначає структуру психологічного мотивування, ми вважаємо психологічний супровід. Психологічний супровід ми розглядаємо за С. Д. Максименком, Г. В. Ложкіним та А. Б. Колосовим як “систему способів та методів, що сприяють самовизначенню суб’єкта у процесі формування його <...> відповідальності за свої дії” [8]. Ми поділяємо думку шановних науковців, що метою та результатом психологічного супроводу, яке містить як психологічну допомогу, так і психологічну підтримку, має бути формування ресурсів людини [8]. Водночас, вважаємо за доцільне уточнити, що, на наш погляд, йдеться про психологічні ресурси [16].

Отже, принципом психологічного мотивування є психологічний супровід, метою – актуалізування психологічних ресурсів особистості. Для повної характеристики стратегії необхідно охарактеризувати етапи психологічного мотивування, що можливе за аналізу теорій мотивації.

У контексті мотивування особистості у психологічному консультуванні та навчанні вважаємо за доцільне звернути увагу

на такі мотиваційні теорії: двофакторна теорія Х. Герцберга (за В. Пугачовим [10]), теорія соціального научіння Дж. Роттера (за Р. Фрейджер [12]), реверсивна теорія М. Аптера (за В. Хомик [14]), теорія мотивації досягнення Х. Хекхаузена [13], теорія “привабливості” Р. Боллса (за Х. Хекхаузенем [130]), теорія самоефективності А. Бандури (за Р. Фрейджер [12]), теорія особистого впливу Е. Дісі (за В. Климчук [5]; за С. Занюк [4]), концепція мотиваційного коучингу М. Ландсберга [7].

У двофакторній теорії Х. Герцберга (за В. Пугачовим [10]) наголошено на тому, що слід зауважувати, які саме мотиви людини є домінуючими – мотиви-мотиватори чи гігієнічні (базові) мотиви. Домінування мотиваторів характеризує людину, для якої важливе прагнення покращити своє матеріальне або соціальне становище, а переважання базових мотивів – людину, для якої важливо не здобути, а зберегти наявне становище. Отже, теорія Х. Герцберга дозволяє спрогнозувати, до чого мотивувати людину – до нових звершень чи до стабільності.

За допомогою теорії соціального научіння Дж. Роттера (за Р. Фрейджер [12]) можна визначити, чи покладає людина на себе відповідальність за власні успіхи та неуспіхи. Своєю чергою це дає змогу охарактеризувати особистість через поняття локус-контролю та передбачити, наскільки самостійно вона здатна діяти. Людину з зовнішнім локус-контролем мотивувати складніше, оскільки їй складніше діяти самостійно, ніж особі з внутрішнім локус-контролем.

Згідно з реверсивною теорією М. Аптера (за В. Хомик [14]) виокремлено два типи людей – цільовики та парацільовики. Людина-цільовик переживає напруження як дискомфорт, і тому прагне швидше досягти результату. Людина-парацільовик відчуває напруження як приємний, творчий стан, тому більшою мірою заглиблюється у процес виконання завдання, ніж концентрується на його результаті.

У теорії мотивації досягнення Х. Хекхаузена [13] йдеться про характеристику людей за типом мотиваційної тенденції. Особи, яким властива мотиваційна тенденція досягнення успіху, чіткіше уявляють ціль, водночас не схильні звертати увагу на можливі перешкоди її досягнення; особи з мотиваційною тенденцією уникання неуспіху налаштовані на появу чисельних перешкод на шляху до успіху, для них головне – це не наробити помилок. Отже, теорія мотивації досягнення Х. Хекхаузена дозволяє виокремити значущі для особистості мотиваційні метапрограми, за допомогою яких можна актуалізувати її цінності.

Теорія “привабливості” Р. Боллса (за Х. Хекхаузенем [130]) стверджує, що людина успішніше засвоює ті нові форми поведінки, які є для неї найприроднішими, причому засобом формування необхідних форм поведінки є позитивне підкріплення. Згідно з теорією “привабливості” Р. Боллса доцільніше не переучувати людину, а навчити її використовувати свої сильні сторони для досягнення успіху.

Теорія самоефективності А. Бандури (за Р. Фрейджер [12]) дозволяє цілеспрямовано сформувати впевненість людини у її можливості досягти успіху. Зокрема, А. Бандура виокремив такі чинники формування чуття самоефективності: 1) для людини результат її дій має бути емоційно значущим; 2) особа має пригадати власний досвід успіху; 3) у порівнянні з іншими людина має сконцентруватися на своїх перевагах, особливостях, а не на недоліках; 4) для особи важливо отримати підтримку значущої людини. Самоефективність характеризує осіб, які переконані, що вони самі значною мірою впливають на події свого життя.

Таке відчуття людини себе “капітаном свого життя” Е. Дісі (за В. Климчук [5]) охарактеризував як чуття “особистого впливу”. Дослідник переконаний, що наявність вибору та свободи його здійснення, оптимальний рівень складності завдання чи життєвої ситуації, наявність інформативного зворотного зв’язку (надання людині інформації щодо успішності, правильності її дій) є чинниками високого рівня чуття особистого впливу. Отже, теорія “особистого впливу” Е. Дісі пояснює причину самостійності людини у досягненні успіху через поняття самодетермінації, тобто усвідомленні особистістю лише себе причиною своїх дій.

Готовність людини до самостійного досягнення цілі можна сформувати за допомогою стилів взаємодії, охарактеризованих у концепції мотиваційного коучингу М. Ландсберга [7]. Коуч пропонує для ефективності спонукання враховувати рівні компетентності та вмотивованості особистості, а саме: 1) за низького рівня компетентності та вмотивованості задіювати інструктування – покрокове формулювання та контролювання куратором виконання людиною завдання; 2) за високого рівня компетентності та вмотивованості застосовувати делегування – у загальних рисах сформулювати завдання, а його конкретизування та визначення засобів реалізування доручити самій людині; 3) за високого рівня компетентності та низького рівня вмотивованості задіювати стимулювання; 4) за низького рівня компетентності та високого рівня вмотивованості скеровувати людину – роз’яснити мету та способи виконання завдання.

Основний матеріал дослідження. Охарактеризовані нами теорії мотивації сформувався у напрямі управління, водночас їх задіюють у педагогічному та психологічному мотивуванні. Тому вважаємо за необхідне звернути увагу на особливості саме психологічного мотивування (табл.1). Слід зауважити, що усі методи мотивування є вербальними, а мотиватором є людина, яка визначає індивідуальні психологічні особливості та формулює перспективні цілі.

Таблиця 1

Стратегії мотивування

Критерії порівняння	Типи стратегій мотивування			
	психологічна	педагогічна	управлінська	коучинг
Суб'єкт мотивування	Учень/студент, працівник, клієнт	Учень/студент	Працівник	Працівник
Мотиватор	Психолог, учитель, керівник, коуч	Вчитель	Керівник	Коуч
Мета мотивування	Актуалізування інтересу	Правильне виконання завдання	Чітке виконання завдання	Досягнення конкретної професійної цілі
Методи мотивування	Переконання, притча	Пояснення, роз'яснення, приклад	Інформування та інструктаж	Делегування, інструктаж, скерування
Характеристика мотивування	Конструктивне	Ефективне		Оптимальне
Актуалізована мотивація	Внутрішньо-організована	Інтринсивна		Мотивація інтерналізації цілі
Результат мотивування	Самодетермінація суб'єкта мотивування	Самостійність виконання завдання суб'єктом мотивування		Цілеспрямованість суб'єкта мотивування

Ефективність мотивування обумовлена продуктивністю виконання завдання, а оптимальність – швидкістю. Натомість конструктивність мотивування визначається врахуванням відповідності особистісних властивостей людини до змісту завдання.

Інтринсивна мотивація актуалізується тоді, коли людину мотивує інтерес, можливість самовдосконалення, самоствердження. Мотивація інтерналізації цілі характеризує зацікавленість людини у виконанні завдання, яке надає їй змогу утвердити власні моральні цінності [15].

Водночас за психологічного мотивування актуалізується внутрішньоорганізована мотивація особистості, що виявляється як психологічна готовність людини самостійно сформулювати мету власних дій та визначити способи її досягнення, яка пролонгована у часі як намір самовираження та актуалізується за суб'єктивного чуття сенсовності завдання [15]. Саме в результаті психологічного мотивування суб'єкт здатний до самодетермінації (самостійного виокремлення життєвих та аксіологічних пріоритетів), що є характеристикою особистісно зрілої, ресурсної особистості.

Виокремлені особливості психологічного мотивування дають змогу докладніше охарактеризувати його процес.

На наш погляд, послідовність етапів психологічного мотивування є такою.

Першим етапом, кроком психологічного мотивування є з'ясування індивідуальних особливостей мотивації людини.

Спершу важливо визначити тип локусу-контролю особистості, щоб спрогнозувати рівень її готовності до співпраці з психологом-консультантом. Людині з внутрішнім локусом-контролю необхідна психологічна підтримка. Водночас особа, яка характеризується зовнішнім локусом-контролю, потребує психологічної допомоги та більшою мірою зорієнтована на стимулювання, ніж мотивування.

Важливою компонентою мотиваційних особливостей людини є її цілі. Згідно з С. Двек (за Д. Леонтьев [11]), виокремлюють два типи глобальних особистісних цілей, а саме: 1) ціль успішності, за якої для людини важливішими є престиж, визнання та статус, ніж володіння знаннями; 2) ціль компетентності, що характеризує пріоритетність для особи умінь, знань, професіоналізму, саморозвитку. Зазвичай, глобальна ціль конкретизується у специфічних індивідуальних цілях.

Важливо з'ясувати реалістичність та амбітність цілей. За К. Юнгом (за Р. Фрейджер [12]) досяжними, або реалістичними, є цілі, яких людина може досягти завдяки саморозвитку, а результатом їхнього досягнення є її самовизначення. Реалістичними цілями для людини є самореалізування у професії, здатність дружити і любити. Нереалістичними, або фіктивними, цілями психолог назвав ті, які людина ніколи не зможе досягти повністю, оскільки такі цілі не мають конкретного виміру їхнього досягнення. Фіктивними цілями є прагнення влади, матеріального збагачення, прагнення визнання усім людством. Фіктивною може стати реалістична ціль, досягнення якої було здійснено неморальними засобами.

Про амбітність цілей свідчитиме домінування мотивів-мотиваторів. Розуміння типу цілі людини дасть змогу психологічно грамотно визначити сферу її інтересів.

Особливості мотивації особистості виявлятимуться у типі мотиваційної тенденції – прагненні досягти успіху чи уникнути неуспіху, а також у цільовому або парацільовому метамотиваційному модусі.

Наша практика психологічного мотивування довела, що з'ясувати індивідуальні мотиваційні особливості можна за допомогою завдання “Моя улюблена гра” [17], суть якого полягає у тому, що особі пропонується пригадати свою улюблену гру дитинства та/або на даний час (якщо важко вибрати одну гру, варто зупинитися на двох-трьох). Далі людині слід охарактеризувати основні правила цієї гри та її виграш. Аналіз та виконання завдання має містити відповіді на такі запитання: Хто встановлює правила гри? У яких ситуаціях людина не дотримується правил або каже “я так не граю”? Чи дійсно особа відчуває сенсовність життя, коли отримує саме цей виграш? Чи порівнює вона свій виграш з виграшами інших? Що для неї є важливішим: грати чи отримувати виграш?

Виокремлення індивідуальних мотиваційних особливостей людини необхідне для того, щоб, підкріплюючи природну для неї поведінку, сформувані у неї готовність до самоаналізу та самозміни.

Другим кроком психологічного мотивування є актуалізування інтересу людини. На цьому етапі необхідно обґрунтувати, як саме виконання людиною запропонованих психологом завдань або дій призведе її до досягнення цілі. Важливо урахувати мотиваційні особливості особи та відповідний рівень амбітності.

Консультант зможе зацікавити людину, якщо вона буде відчувати безпеку у ситуації співпраці та довіру до психолога.

Третім кроком психологічного мотивування є актуалізування чуття самоефективності клієнта, що називається, надихнути його, надати впевненості у своїх силах для додання складної життєвої ситуації.

Четвертим кроком психологічного мотивування є організування психологічного супроводу особи, яка розпочала шлях самомін, залежно від рівня її бажання змінюватися та обізнаності (саморозуміння та характеристик складної життєвої ситуації). Найчастіше на цьому етапі задіюють інструктування або скерування.

На *п'ятому кроці* психологічного мотивування важливо надати клієнтові зворотний зв'язок щодо його успішності досягнення цілі. Психологу слід здійснити позитивне підкріплення дій особи з метою формування у неї чуття особистого впливу.

Показником успішності психологічного мотивування є набуття клієнтом компетентності у саморозумінні, пріоритетність значущих

взаємин відносно особистої престижності та здатність до само-детермінації. Особа буде переконана, що самостійно пододала кризу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Уміння мотивувати можна зачислити до професійно важливих компетенцій психолога-консультанта. Передбачено, що для ефективності професійної діяльності компетенції можна сформулювати, але нечіткість характеристики особливостей психологічного мотивування ускладнює набуття практикуючими психологами необхідних умінь.

З метою розв'язання проблеми виокремлення особливостей психологічного мотивування розроблено його авторську стратегію, що містить такі кроки: з'ясування мотиваційних особливостей, актуалізування інтересу, актуалізування самоефективності, психологічний супровід, формування чуття особистого впливу.

Стратегія психологічного мотивування – це вид впливу на особистість з метою актуалізування її психологічних ресурсів.

Безперечно, що уміння мотивувати є важливим для вчителів, батьків, менеджерів, керівників, лікарів, адвокатів. Практичну значущість можуть набути результати дослідження мотиваційних умінь як компоненти ефективного педагогічного спілкування вчителя.

Список використаних джерел

1. Абрамова Г. С. Введение в практическую психологию / Г.Абрамова. – М.: Издательский центр “Академия”, 1996.
2. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування [підручн.] / С. Васьківська. – К.: Ніка-центр, 2011.
3. Гингер С. Гештальт: искусство контакта [пер. с англ.] / С.Гингер. – М.: Академический проект; Культура, 2009.
4. Занюк С. С. Психологія мотивації [навч. посібн.] / С. Занюк. – К.: Либідь, 2002.
5. Климчук В. А. Тренинг внутренней мотивации / В. Климчук. – СПб.: Речь, 2005.
6. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования [пер. с лит.] / Р. Кочюнас. – М.: Академический проект, 1999.
7. Ландсберг М. Коучинг. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете [пер. с англ.] / М. Ландсберг. – М.: Изд-во Эксмо, 2004.
8. Максименко С. Д. От психологического обеспечения к психологическому сопровождению / С. Максименко, Г. Ложкин, А. Колосов // Практична психологія та соціальна робота. – № 12. – 2010. – С.1-10.

9. Мэй Р. Искусство психологического консультирования. Как давать и обретать душевное здоровье [пер. с англ.] / Р. Мэй. – М.: Институт Общегуманитарных исследований, Апрель Пресс, 2010.
10. Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом / В. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2000.
11. Современная психология мотивации / [под ред. Д. Леонтьева]. – М.: Смысл, 2002.
12. Фрейджер Р. Личность: теории, эксперименты, упражнения, тесты / Р. Фрейджер, Д. Фейдимен [пер. с англ.]. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001.
13. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность [пер. с англ.] / Х.Хекхаузен. – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003.
14. Хомик В. С. Реверсивна теорія М. Аптера / В. Хомик // Практична психологія та соціальна робота. – № 6-7. – 1998. – С.7-10.
15. Штепа О. С. Дефініція внутрішньоорганізованої мотивації / Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології Г. С. Костюка. – Київ, 2011. – Том 11. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. – Вип. 5. – С. 595-602.
16. Штепа О. С. Емпіричне вивчення психологічних ресурсів особистості / О. Штепа // Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості / За ред. С. Д. Максименка, М. В. Папучі. – Київ, 2011. – Том 11. – Вип. 4. – Ч.2. – С. 335-361.
17. Штепа О. С. Особистісна зрілість: Модель. Опитувальник. Тренінг [монографія] / О. Штепа. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008.

In article a represented the author strategies of psychological motivation. Bee realization the analyzing motivation of psychology, education, management and coaching. In the article ground the psychological accompaniment as a principle of psychological strategies of motivation. The actualization of psychological resources is ground as the aim of psychological accompaniment. Take shape the step of the psychological motivation: take shape of motivation especially, actualization of interest, actualization of self-effect, psychological accompaniment, to ground the filing of a self-influence.

Key words: motivation, theories of motivation, psychological consult.

Отримано: 23.02.2012 р.