

Анатольсва Ольга Іванівна,
доцент кафедри історії держави та права
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

РОЗВИТОК ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ КУРСАНТІВ: ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Мотивація курсантів військових вузів має важливе значення для їх професійної підготовки. Активне формування мотиваційної сфери сприяє не лише засвоєнню знань, але й закріпленню установок, цінностей, професійних інтересів, поведінкових навичок і етичних норм, необхідних для формування особистості професіонала.

Важлива роль мотивації в ефективності людської діяльності підтверджена у багатьох психологічних дослідженнях (О.М. Леонтьєв, Д. Макклеланд, Р. де Чармс, Х. Хекхаузен, Е. Дісі, Р. Райаян, С. Максименко, Г. Костюк, В. Моляко, В. Рибалко та ін.). Особлива роль у психології мотивації відводиться внутрішній мотивації – виконанню певної діяльності через інтерес до неї, суб'єктивне відчуття її цінності. Виникнення внутрішньої мотивації діяльності зумовлюється задоволенням за допомогою цієї діяльності базових потреб, зокрема, потреб у компетентності та самодетермінації, а також у значущих відносинах [1, с. 346].

Чимало дослідників відзначали виняткову важливість звернення до ресурсу навчальної мотивації при побудові ефективного навчального процесу (Н. Бадмаєва, А. Маркова, Т. Магіс, А. Орлов, В. Чирков, В. Якунін, П. Гальперін, В. Давидов, А. Подольський, Н. Талізін, Г. Цукерман, Д. Ельконін та ін.). При цьому проблема розвитку та формування мотивації студентів (і, особливо, курсантів) розроблена в меншій мірі ніж щодо школярів.

У ХХ столітті як форма навчання в професійній освіті набув поширення тренінг. Велике значення для розвитку тренінгових технологій мали ідеї К. Левіна, Дж. Морено, К. Роджерса, Д. Мак-Клелланда, І. Ялома та інших дослідників. Теоретичні питання тренінгу розроблялися в роботах Б.М. Боденко, В.Ю. Большакова, І.В. Вачкова, О.П. Горбушина, М.А. Гусарова, Ю.Н. Ємельянова, В.П. Захарова, Г.А. Ковальова, В.А. Климчука, С.І. Макшанова, Х. Міккіна, О.В. Сидоренко, А.П. Ситникова, Н.Ю. Хрящової, Т.С. Яценко та ін. Різні аспекти проблеми тренінгу, в тому числі й мотиваційного, досліджували українські вчені С.С. Занюк, В.О. Лефтеров, Л.І. Мороз, О.В. Чуйко, С.І. Яковенко, В.І. Барко та ін.

Чуйко О.В. у дослідженні застосування тренінгових технологій під час лекцій для курсантів доводить цінність тренінгу, що полягає не лише у «передаванні» викладачем певної суми правильних знань, а й у пошуку і «виробленні» власного знання на основі емпіричного досвіду та раніше засвоєних наукових фактів [6, с. 147].

Гусарова М.А. на прикладі семінару-тренінгу вказує на дидактичні можливості та ефективність трєнїнгових технологїй в сучасних умовах. Тренїнг передбачає максимальне залучення учасникїв заняття до групової роботи, дозволяє випробувати теоретичнї положення в практичних вправах [2].

Метою дослїдження було з'ясувати особливостї структури навчальної мотивації курсантів та розробити програму розвитку внутрїшньої мотивації у виховних заняттях з використання тренїнгових технологїй. Для проведення формуючого експерименту, що включав чотири виховнї заняття, було обрано навчальну групу з низькою та середньою академічною успїшнїстю (загалом 30 курсантів вїком 17–18 рокїв, якї навчалися на I курсї). Кожне заняття тривало 80 хвилин і становило один із чотирьох етапїв. Контрольна група (30 осїб) складалась з курсантів того ж курсу.

Перше виховне заняття – пїдготовчий етап. Його мета – створення робочої атмосфери. Основнї методи – психогїмнастичнї вправи, бесїди, дискусїї. На вступному заняттї учасники знайомилися з правилами поведїнки в групї. Потїм, проводилися гровї вправи, орієнтованї на створення команди, навчання координації дїй, згуртування групи, що згїдно теорїї Едварда Дїсї, сприяє посиленню внутрїшньої мотивації за рахунок задоволення потреби бути включеним у значимї стосунки з іншими людьми в процесї дїяльностї.

Зокрема, вправи «Вимїряємо один одного» та «День народження». (Фопель К., 2002) включали грове шикування з елементами творчостї, що дозволило учасникам наочно переконатися на власному досвїдї у цїнностї згуртованостї колективу для вирїшення спїльних завдань, координації дїй, обміну інформацією. Пїсля виконання вправ відбулося обговорення значення згуртованостї, вмїння координувати дїї, шукати не стандартнї, творчї шляхи вирїшення проблем для майбутньої професїї та подальшого життя, а також важливїсть побудови дружнїх вїдносин для профїлактики професїйного вигорання, розвитку, досягнень. Згуртованїсть групи також важлива, враховуючи особливостї органїзації освїтньо-виховного процесу курсантів (спїльне проживання на обмеженїй територїї, цїлодобове перебування разом, ієрархїчнїсть стосункїв, фїзичне та психїчне навантаження бїльше, нїж у цивїльних студентїв).

Мета другого виховного заняття – ознайомлення з основами теорїї внутрїшньої мотивації та цїннїсної регуляції дїяльностї – досягалась за допомогою мїнї-лекцій, вирїшення проблемних завдань, бесїд та дискусїй. Докладну розробку цього етапу, як багатьох інших питань мотиваційного тренїнгу, здїйснив В.А. Климчук у монографїї «Тренїнг внутрїшньої мотивації» [3]. Результатом обговорення з курсантами питання задоволення потреб у професїйнїй дїяльностї стало усвїдомлення ними цїнностї набуття знань для вїдчуття себе компетентним професїоналом, особистїстю, яка реалїзувала свїй потенцїал.

Третє заняття – рефлексивний етап – мав на меті аналіз особистісних цінностей учасників в контексті внутрішньої мотивації. Для цього використовується методика М. Рокіча «Ціннісні орієнтації». При цьому, зверталася увага курсантів на те, що люди, орієнтовані на термінальні (внутрішні) цінності-цілі, отримують більше задоволення від життя і в цілому щасливіші [3, с. 43].

Завдання четвертого заняття (цілеутворюючий етап): розвиток навички грамотно ставити цілі, виявлення не коректно сформульованих цілей, посилення внутрішньої мотивації. Важливість постановки цілей наочно демонструвалася у вправах «Трохи краще», «Через три роки» і «Алгоритм картини майбутнього» (Сидоренко Є.В, 2000), які допомагають усвідомити свої цілі, чіткіше розставити пріоритети у своєму житті, намітити послідовність дій [4]. Результатом обговорення з курсантами результатів цілеутворюючого етапу стало усвідомлення ними процесу навчання як частини життєвого плану, у якому усі ситуації (включаючи труднощі у їх службі та побуті, відносинах) можуть стати важливим досвідом, ресурсом для успіху у професійній діяльності, загалом у житті.

До та після проведення мотиваційних виховних занять проводилося тестування курсантів експериментальної та контрольної груп з використанням опитувальника «Вивчення мотивів навчальної діяльності студентів» А.А. Реана і В.А. Якуніна, яке підтвердило певні позитивні зрушення у структурі мотивації учасників тренінгової групи. Найвищий ранг серед мотивів навчальної діяльності отримав мотив «стати висококваліфікованим фахівцем», його обрали 100% курсантів експериментальної групи (до тренінгових занять – 93%). Другий ранг посів мотив «забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності» – 73% (до того – 70%). Третім став мотив «здобути глибокі та міцні знання» – 70% (до того – 63%). В структурі навчальної мотивації в експериментальній групі абсолютну перевагу отримала внутрішня мотивація (від половини до 100% виборів). А саме мотиви, в основі яких є потреба в компетентності та пізнавальні мотиви. При цьому, доля внутрішніх мотивів після проведення виховних занять статистично значимо зросла, що доводить ефективність таких занять. Втім, закріплення мотиваційних установок, їх вплив на поведінку, збереження мотивації у довготривалій перспективі – потребують подальшого вивчення.

Список використаних джерел

1. Deci E., Vallerand R. J., Pelletier L. G., Ryan R. Motivation and education : The Self-determination perspective: Educational Psychologist. 1991. Vol. 26. № 3–4. P. 325–346.
2. Гусарова М. А. Тренинг как один из методов интерактивного обучения в профессиональной подготовке будущих юристов : Общество: социология, психология, педагогика. 30.01. 2019. doi.org/10.24158/spp.2019.1.13.

3. Климчук В. А. Тренинг внутренней мотивации : монография. – СПб.: Речь, 2005. – 76 с.
4. Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг: монография. – СПб.: Речь, 2000. – 234 с.
5. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе: Психологические игры и упражнения. М., 2003. – 330 с.
6. Чуйко О.В. Застосування тренінгової технології на лекції як ефективна умова розвитку професіонала : Актуальні проблеми психології. Том 10. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 1. – Київ-Ніжин, 2007. С. 147–150.

Байда Максим Степанович,

старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності Національної гвардії України науково-дослідного центру службово-бойової діяльності Національної гвардії України Національної академії Національної гвардії України

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ДІАГНОСТИКИ АДИКТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Проблемні питання, пов'язані з діагностикою адиктивної (залежної) поведінки залишаються актуальними й на сьогодні. В ході вирішення цієї проблематики вчені стикаються з необхідністю вирішення таких питань як, коморбідності адикцій (наявність декількох, пов'язаних між собою адикцій) перехід адиктивної поведінки в стадію патологічних захворювань, і стійке прагнення адиктів приховати адиктивну поведінку [1, 2].

Проведений нами аналіз існуючих на сьогодні методик щодо схильності особистості до адиктивної поведінки показав, що в цілому досить багато публікацій та робіт, як зарубіжних (Mask A.H., Harrington A.L., Frances R.J., Burdzovic A.J., Менделевич В.Д.) так і українських науковців (Лінський І.В., Мінко О.І., Золотова Г.Д.) але вони в основному, стосуються проявів адиктивної поведінки у цивільних громадян, (підлітки, учні, студенти), та не враховують особливості проходження військової служби, що в свою чергу збільшує наш інтерес до вивчення цієї проблеми.

Діагностика схильності до адиктивної поведінки, розкрита більш широко щодо цивільних громадян, ніж військових. Специфіку діагностики та профілактики адиктивної поведінки у військових враховують лише в деяких країнах світу.

Так, в США з часів холодної війни працює система психопрофілактичних заходів, так звана, Програма надійності персоналу (Personnel Reliability Program, PRP, Директива міністерства оборони США 5210.42, 1995). У ній визначено, що ядерне озброєння