

Надзвичайна практична важливість художнього світогляду як детермінанти особистісного та професійного розвитку майбутнього вчителя музики зумовлює необхідність пошуку ефективних методів його цілеспрямованого формування в процесі фахової підготовки студентів музично-педагогічних факультетів вищих навчальних закладів.

Використана література:

1. Арцишевский Р.А. Мироззрение: сущность, специфика, развитие. – Львов, 1986. – 197 с.
2. Медведева Й.А. Теоретические основы формирования художественного мышления будущего учителя музыки. – Чебоксари, 2001. – 149 с.
3. Рудницька О.П. Світоглядна функція мистецтва // Мистецтво та освіта. – 2001. – № 3. – С. 10-13.
4. Соболев П.В. "Художественная ценность": к вопросу о содержании понятия // Художественное творчество. Вопросы комплексного изучения. – Ленинград: Наука. Ленинградское отделение, 1983. – С. 239-244.

Аннотація

В статті здійснюється предметно-структурний і процесуально-функціональний аналіз художественного мироззрення як інтегральної детермінанти личностної і професійної культури майбутнього учителя музики.

Войчук В.О.
Обласний центр дитячої та юнацької творчості,
м. Кіровоград

**МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР ГОТОВНОСТІ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПОЗАШКІЛЬНИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Важливим шляхом модернізації та якісного оновлення позашкільної освіти є впровадження інновацій в систему роботи позашкільних навчальних закладів. Ефективність діяльності педагогічних колективів, а тим більше ефективність діяльності в інноваційному режимі, значною мірою залежить від сформованості психологічної готовності педагогічних працівників до роботи в нових умовах.

Як свідчить теорія соціального управління, визначальним чинником забезпечення соціально-психологічних умов процесу формування готовності до здійснення ефективної діяльності є мотиваційна складова. Згідно класифікації, наведеної в роботі Л.М.Карамушки [6], психологічна готовність до ефективної діяльності включає наступні компоненти:

- мотиваційний – сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням діяльності;
- когнітивний – сукупність знань, необхідних для діяльності;

- операційний – сукупність умінь та навичок, професійна майстерність;
- особистісний – сукупність важливих для діяльності особистісних якостей.

Аналогічно структуровано готовність до управління в науковій роботі В.І.Бондаря "Повышение эффективности подготовки директора школы к управлению процессом обучения" [2]. Основними елементами готовності автор вважає:

- мотиваційний (навіщо це робити?);
- змістовний (що саме слід робити?);
- організаційно-процесуальний (як це робити?).

На сучасному етапі розвитку науки існує значна кількість теорій мотивації: теорія потреб Мак-Клелланда, теорія потреб А.Маслоу, двофакторна теорія мотивації Герцберга, теорія очікувань Врума, модель Портера-Лоуера, теоретичні розробки А.Афоніна, Кетелін Замфір, Б.Даданова, Є.Ільїна, А.Леонтьєва та ін.

Велика кількість теорій мотивації супроводжується наявністю різних точок зору щодо природи цього явища, а також різноманітністю визначень основних наукових дефініцій.

Так термін "мотивація" ввійшов в наукову літературу для пояснення причин поведінки людини. Але в одному випадку "мотивацію" трактують як сукупність факторів, що підтримують і спрямовують поведінку, в другому – як силу, що обумовлює активність людини і визначає її спрямованість, в третьому – як внутрішню детермінацію поведінки людини і ін. [1, 3, 4].

В нашій роботі ми визначаємо мотивацію – як динамічний процес формування мотиву, в ролі якого виступає задоволеність, що отримує людина від виконуваної роботи.

При чому, мотивація трудової діяльності людини знаходиться в прямій залежності від ступеню задоволеності процесом діяльності. Задоволеність виконує довгострокову оцінюючу функцію. На основі задоволеності своєю діяльністю людина має довгострокову мотиваційну установку на її виконання, мотивація підсилюється. І навпаки, незадоволеність діяльністю послаблює мотивацію людини до виконуваної роботи.

Узагальнюючи структуру мотиваційного процесу, подану в сучасній науковій літературі, через розуміння задоволеності як домінуючого фактора, можна виділити наступні складові мотивації трудової діяльності людини (рис.1):

- задоволеність від усвідомлення соціальної значимості праці (сене праці),
- задоволеність від самого процесу праці (зміст праці);
- та задоволеність від отриманих результатів праці (винагорода).

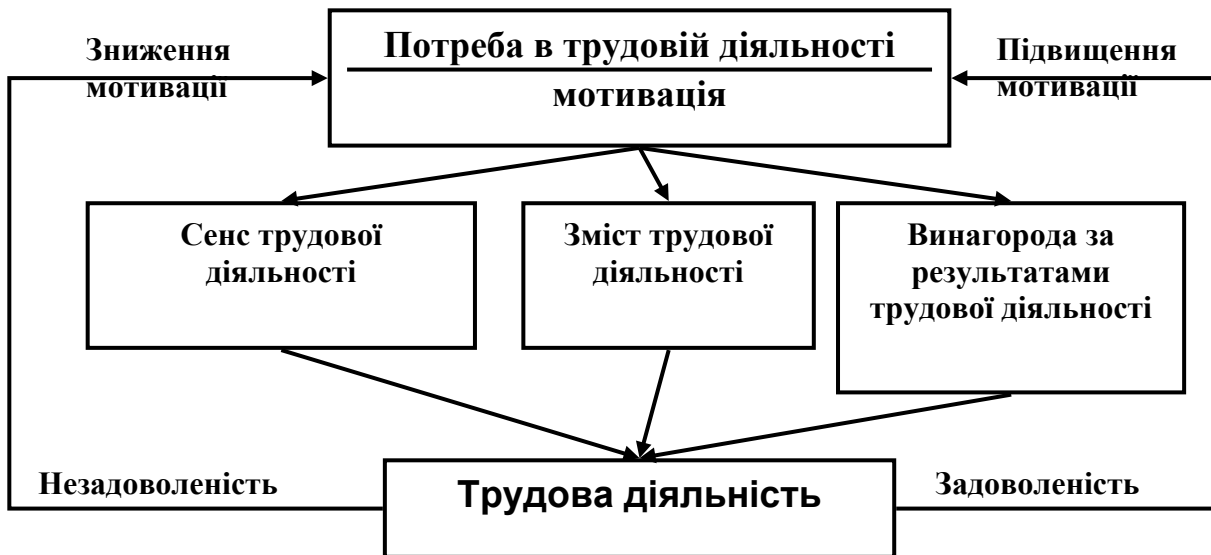


Рис.1 Структура мотиваційного процесу трудової діяльності людини.

Зважаючи на актуальність проблеми мотивації ефективної діяльності у світлі нових завдань в системі позашкільної освіти, визначених Концепцією позашкільної освіти, Законом України “Про позашкільну освіту”, автором було розроблено методику і проведено цільове прикладне дослідження.

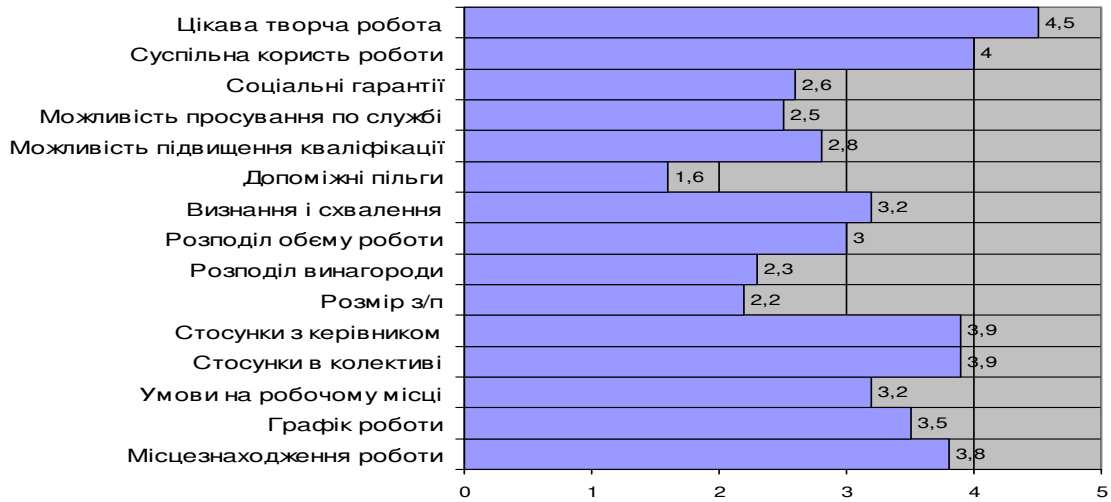
Мета дослідження – проаналізувати стан готовності педагогічного колективу до навчально-виховного процесу за оновленим змістом, формами та методами роботи, вивчити рівень мотивації педагогічних працівників. Дослідження проводилося на базі Кіровоградського обласного центру дитячої та юнацької творчості.

Згідно розробленої процедури було проведено опитування педагогічних працівників закладу, в якому взяли участь 72 чол. Збір інформації здійснювався за допомогою спеціально розробленої анкети. В анкеті респондентам пропонувався перелік факторів, які характеризують їх роботу – “графік роботи”, “розмір заробітної плати”, “ можливість службового просування” і ін. Необхідно було визначитись, наскільки значимим для респондента є кожний з перелічених факторів (тобто рейтингове місце кожного фактора у списку), а також визначити ступінь задоволеності певним фактором за п’ятибальною шкалою.

Результати відповідей зведені у діаграми 1, 2.

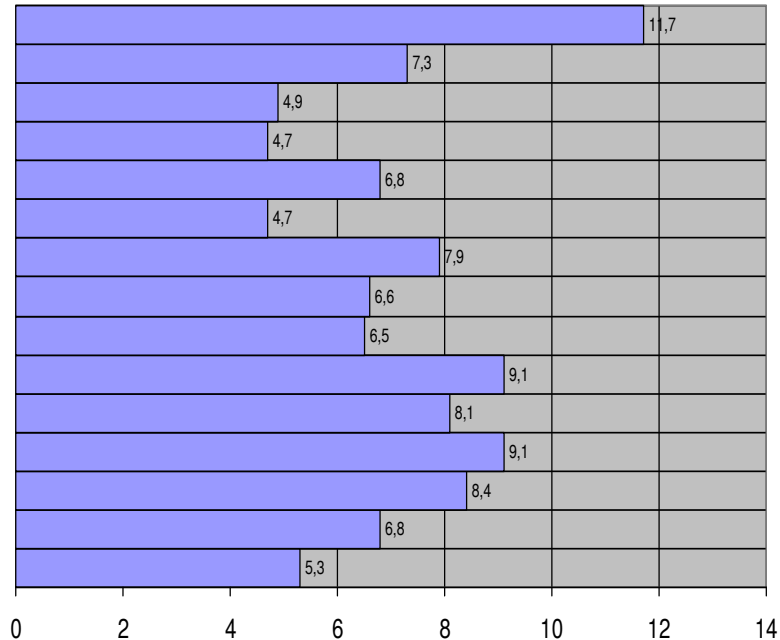
Діаграма 1

Діаграма ступеню задоволеності різними факторами роботи



Діаграма 2

Діаграма ступеню значимості різних факторів роботи



Інтерпретація відповідей щодо оцінки ступеню задоволеності фактором роботи проводилась за шкалою Кетелін Замфір [3]:

- індекс від 4 до 5 – відповідає високому ступеню задоволеності працею;
- індекс від 3,5 до 4 – означає, що робота приносить задоволення, хоч і є

деякі джерела незадоволеності;

– при індексі 3,0-3,5 – ступінь задоволеності працею досить низький;

– індексі 3,0 і менше – означає, що праця має досить серйозні джерела незадоволеності.

Аналіз результатів опитування проводився відповідно до вищезазначеної структури мотиваційного процесу (рис.1) за трьома складовими: сенс праці, зміст праці, результати праці.

Сенс праці.

Протягом історичного розвитку ставлення людини до праці змінювалося. З одного боку, праця традиційно розглядалася як необхідність, що сама по собі не приносить задоволення, як тяжкий засіб існування людини. Проте за певних часів труд став розглядатися як сфера, в якій людина може виразити свою сутність, реалізувати здібності, принести реальну користь суспільству, отримати задоволення. Усвідомлення суспільної користі власної праці відтак перетворюється у джерело глибокого внутрішнього задоволення і високого ступеня мотивації людини для подальшої продуктивної роботи. Ще задовго до розробки наукових теорій мотивації людська мудрість відобразила значимість сенсу праці у міфі про Сізіфа – не існує більш витонченої тортури для людини, ніж виконувати роботу, цілком позбавлену сенсу.

Наповнення праці соціальною корисністю залежить як від людини, так і від суспільної організації її діяльності. Від людини залежить, якою мірою вона орієнтується на суспільну користь власної праці, наскільки пов'язує з нею свої дії та рішення. Із свого боку суспільство зобов'язано забезпечити людині найбільш сприятливі умови з тим, щоб робота набула найбільшої соціальної користі, стала для людини джерелом внутрішнього задоволення. Такі умови посилюють мотивацію людини до активної трудової діяльності. Відсутність або слабка реалізація вищезазначених умов знижують мотивацію, породжують таке явище, як “відчуження” праці [5].

Мотиваційній складовій щодо сенсу трудової діяльності в анкеті був відведений відповідний розділ. Як показали результати опитування, ступінь задоволеності педагогічних працівників суспільною користю власної праці в середньому по масиву склав 4,0 бали, що відповідає високому рівню задоволеності. Проте за ступенем значимості фактор суспільної користі виконуваної роботи посів лише сьоме місце в рейтинговому списку.

Отримані результати свідчать, що існує принципова невідповідність між усвідомлюваною корисністю результатів власної праці з боку педагогів і ставленням до системи позашкільної освіти з боку суспільства. Внутрішньо

педагоги усвідомлюють значимість своєї роботи, що позитивно впливає на формування мотиваційних процесів і спонукає їх до подальшої ефективної діяльності. Але, як показали результати опитування, в той же час педагоги не відчувають відповідного адекватного ставлення до своєї праці з боку суспільства. Зовнішні мотиваційні фактори, які б визначали високий соціальний статус діяльності педагога-позашкільника, не мають в сучасних умовах реального забезпечення з боку суспільства.

Друга складова структури мотиваційного поля людини – зміст праці. Дослідження в сфері трудової мотивації показують, що зміст праці можна декопозувати і охарактеризувати такими протилежними ознаками:

- різноманітна праця – одноманітна праця;
- праця, що потребує високої кваліфікації, професійних знань, досвіду – некваліфікований труд;
- творча новаторська робота – рутинна праця;
- робота з елементами керівництва – суто виконавська діяльність.

Відповідно до теорії “збагачення праці” [5] найбільше задоволення приносить різноманітна, творча робота, що потребує високого рівня професійних знань та досвіду, і якій притаманні елементи керівництва.

За результатами опитування педагогічних працівників центру ступінь задоволеності змістом роботи (“цікава творча робота”) в середньому по масиву отримав найвищу, порівняно з іншими факторами, оцінку і склав 4,5 бали, що свідчить про дуже високий рівень задоволеності і відповідно високий рівень мотивації працюючих.

За ступенем значимості фактор “цікава творча робота” посів перше місце в рейтинговому списку, навіть випередивши при цьому фактор “розмір заробітної плати”. Тут слід зауважити, що згідно соціально-економічним закономірностям розвитку суспільства, на етапі, коли в недостатній мірі задовольняються фізичні потреби його членів, заробітна платня, як правило, є найбільш значимим фактором суспільної праці.

Тим не менш, отриманий результат ми вважаємо досить логічним. З одного боку, специфіка роботи позашкільного закладу саме відрізняється високим ступенем творчості, різноманітності, демократичності, варіативності. З іншого боку, заробітна платня в позашкільному закладі досить низька, навіть порівняно із закладами середньої освіти, не кажучи вже про середню заробітну плату по народному господарству. І якщо за таких умов, люди працюють по п’ять, десять, двадцять років в цій системі, то можна говорити, що відбувається закономірний відбір людей одержимих, відданих своїй справі, завдяки яким при

всіх соціально-економічних негараздах в суспільстві зберігається і розвивається позашкільна освіта.

Розглянуті потреби в соціально значимій та змістовній праці відносяться до так званої внутрішньої мотивації. Ці складові відображають дві фундаментальні характеристики людини. З одного боку, людина істота соціальна. Бажання працювати може з'явитися лише за умови, якщо є впевненість в суспільній користі своєї праці. З іншого боку, людина від природи наділена тими чи іншими здібностями, реалізація яких виступає її психологічною потребою. Відтак, внутрішня мотивація є найдієвішим спонукальним фактором, що спрямовує людину до трудової діяльності. Завдяки їй людина працює із задоволенням, без будь-якого зовнішнього тиску і з найбільшою ефективністю та результативністю.

Зовнішня мотивація визначається різноманітними факторами впливу оточуючого зовнішнього середовища на діяльність людини. Зовнішня мотивація визначається різноманітністю людських потреб, що можуть бути задоволені в процесі трудової діяльності або за рахунок отриманих результатів (винагорода за результати праці).

Згідно теорії Ф.Герцберга зовнішні фактори процесу діяльності можна розділити на власне мотиваційні (такі, що підвищують ефективність праці) і так звані гігієнічні (які забезпечують привабливість праці) .

До мотиваційних факторів відносять: можливість просування по службі; розмір заробітної плати; можливість підвищення кваліфікації; соціальні гарантії; справедливий розподіл винагороди; справедливий розподіл об'єму праці; визнання та схвалення добре виконаної роботи та ін.

Гігієнічні фактори: місце знаходження роботи; графік роботи; умови на робочому місці; стосунки в колективі; стосунки з керівником та ін.

Згідно аналізу даних опитування педагогічних працівників середній бал ступеня задоволеності по зовнішнім гігієнічним факторам становить 3,76, що відповідає досить високому рівню задоволеності. Проте гігієнічні фактори, як було зазначено вище, є необхідними, але недостатніми умовами підвищення ефективності праці. Їх наявність фактично не сприяє підвищенню мотивації, а тільки забезпечує відсутність незадоволеності зовнішніми умовами праці.

Що ж стосується власне мотиваційних зовнішніх факторів. Як бачимо з діаграми, розмір заробітної платні за своєю значимістю посідає друге після "цікавої творчої роботи" місце в рейтинговому списку факторів, а от ступінь задоволеності заробітною платнею складає лише 2,2 бала, що відповідає скоріш високому рівню незадоволеності. Низькі бали при оцінці ступеню

задоволеності отримали фактори “соціальні гарантії” – 2,6б; “можливість просування по службі” – 2,5б; “можливість підвищення кваліфікації” – 2,8б; “додаткові пільги” – 1,6б; “розподіл винагороди” – 2,3б, що згідно прийнятої інтерпретації результатів означає, що дані фактори є джерелами незадоволеності працею. Також досить низькою є оцінка задоволеності факторами “визнання та схвалення добре виконаної роботи”, “розподіл об’єму роботи”, які отримали відповідно 3,2б і 3,0б. В цілому середній бал ступеня задоволення по зовнішнім мотиваційним факторам становить 2,52 бали.

Згідно теорії мотивації такий рівень задоволеності зовнішніми мотиваційними факторами праці не може спонукати людей до підвищення ефективності виконуваної роботи і сприяти формуванню готовності колективу до виконання нових освітніх і виховних завдань, що висуває суспільство до системи позашкільної освіти. За таких показників правомірно говорити про серйозні ознаки незадоволеності серед педагогічних працівників зовнішніми складовими процесу мотивації.

Отже, проведене дослідження показало, що сьогодні ефективна праця педагогів спирається переважно на складові внутрішньої мотивації – на власне розуміння педагогами значимості своєї роботи, її соціальної необхідності та актуальності; а також на задоволеність, яку приносить творча робота з дітьми, можливість демократично підходити до визначення напрямів діяльності, форм і методів роботи, змісту і результатів навчально-виховного процесу.

В той же час робота педагогів позашкільної освіти відрізняється низькою заробітною платнею, низьким рівнем пільг, винагород, соціальних гарантій; не підкріплюється значимість діяльності позашкільних закладів реальним, адекватним ставленням з боку суспільства. Такі умови функціонування і розвитку позашкільних навчальних закладів обумовлюють на сьогодні серйозні проблеми кадрового забезпечення в системі позашкільної освіти як високопрофесійними спеціалістами, так і молодими перспективними педагогами, які сьогодні більш прагматично підходять до вибору місця роботи і тих винагород, що очікують за результатами своєї праці.

Необхідно визнати – для того, щоб система позашкільної освіти повністю використовувала свій соціально-педагогічний потенціал, не можна сподіватися на нескінченний ентузіазм його працівників, на “роботу” тільки внутрішніх спонукальних мотиваційних механізмів ефективною діяльності педагогів. Необхідно приділити серйозну увагу зовнішнім факторам мотивації педагогічних працівників в системі позашкільної освіти, забезпечити відповідні умови їх діяльності.

Використана література:

1. Афонин А.С. Основы мотивации труда: Организационно-экономические аспекты: Учебное пособие. – К.: МЗУУП. – 1994. – 304 с.
2. Бондарь В.И. Повышение эффективности подготовки директора школы к управлению процессом обучения: Дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. – К., 1986. – 343 с.
3. Замфир Кэтэлин. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога. – М.: Политиздат. – 1983. – 142 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 512 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»)
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1999. – 800 с.
6. Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти: Навчально-методичний посібник / За ред. Л.М.Карамушки. – Київ – Кіровоград, 1977. – 150 с.

Аннотація

В статье рассмотрены теоретические основы мотивационного процесса трудовой деятельности человека, а также описана прикладная методика и результаты исследования состояния мотивации педагогов внешкольного учебного учреждения.

Коваленко Г.П., Коломієць С.В.
Сумський національний аграрний університет

**РЕЖИМ ПЕРІОДИЧНОЇ ГЕНЕРАЦІЇ ВИПРОМІНЮВАННЯ
В НАПІВКЛАСИЧНІЙ МОДЕЛІ ОДНОМОДОВОГО
ЛАЗЕРА НА ТВЕРДОМУ ТІЛІ**

ВСТУП Проблема теоретичного дослідження можливостей виникнення нелінійних динамічних режимів в лазерах з модуляцією параметрів, розробка нових методів керування лазерними параметрами, дослідження фізичних процесів самовпливу в лазерах залишається актуальною задачею. Саме лазери, для яких уже існують теоретичні моделі у вигляді систем звичайних диференціальних рівнянь є найбільш придатними об'єктами для вивчення фундаментальних закономірностей і можливих застосувань нелінійної динаміки в квантовій оптиці.

Проблемам нестійкості в лазерно-оптичних системах приділяється значна увага [1,2,3,4]. Теоретичне вивчення процесів, що формують регулярну та хаотичну динаміку в лазерних системах, базується на аналізі напівкласичних рівнянь, в яких електромагнітне поле розглядається як класичний об'єкт, а активне середовище – як квантовий.

Для дослідження динаміки напівкласичних лазерних моделей використовують методи теорії нелінійних коливань. Аналіз динаміки напівкласичних моделей одномодових лазерів пов'язаний з певними