

**РОЗДІЛ X. ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ НАД ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИМ ЗАВДАННЯМ З
КУРСУ «ПСИХОЛОГІЯ МОТИВАЦІЇ ТА ЕМОЦІЙ» (В.О.Климчук)**

**10.1. БАЗОВА МЕТОДИКА ДО КУРСУ «ПСИХОЛОГІЯ МОТИВАЦІЇ ТА ЕМОЦІЙ»
ОПИТУВАЛЬНИК ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ Р. РАЯНА (АДАПТАЦІЯ В.О. КЛИМЧУКА,
О.Л. МУЗИКИ)**

Повна назва та автор	Вихідне джерело	Джерела з описом та прикладами застосування
Опитувальник внутрішньої мотивації Р. Раяна (адаптація В.О. Климчука, О.Л. Музики)	<p>Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>, 43, 450-461.</p> <p>McAuley, E., Duncan, T., & Tannen, V. V. (1987). Psychometric properties of the Intrinsic Motivation Inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis. <i>Research Quarterly for Exercise and Sport</i>, 60, 48-58.</p>	<p>Ryan, R. M., Koestner, R., & Deci, E. L. (1991). Varied forms of persistence: When free-choice behavior is not intrinsically motivated. <i>Motivation and Emotion</i>, 15, 185-205.</p> <p>Климчук В.О. Опитувальник внутрішньої мотивації/ Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: 36. наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2006. – №12 (37). – С. 71-76.</p> <p>Климчук В.О. Дослідження особливостей розвитку внутрішньої мотивації студентів у навчальній діяльності // Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологія – №1 (25). – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2004. – С. 222-232.</p>

Опис опитувальника та його текст наводиться з особистого дозволу Р. Раяна, наданого 27.07.09. Авторські права на опитувальник належать Р. Раяну, а тому опитувальник не може бути використаний в комерційних цілях без його особистої письмової згоди (див. офіційний сайт <http://www.psych.rochester.edu/SDT/measures>). Натомість опитувальник може бути вільно використаний для наукових досліджень, звісно, із посиланням як на автора самого опитувальника, так і на автора адаптованої версії.

Теоретичні засади та історія виникнення

Опитувальник внутрішньої мотивації (Intrinsic Motivation Inventory – IMI) створено американським дослідником Р. Раяном у 1982 році для оцінки параметрів внутрішньої мотивації досліджуваних, які брали участь у його лабораторних експериментах. Повна версія опитувальника (іноді – «Постекспериментального опитувальника внутрішньої мотивації») включає 7 субшкал: задоволення від діяльності, докладені зусилля, почуття компетентності, почуття самодетермінованості, значимі міжособистісні стосунки, розуміння цінності та корисності діяльності, зовнішній тиск.

Перевірку надійності «Опитувальника внутрішньої мотивації» здійснили Е. МакЕлі, Т. Дункан та В. Таммен у 1987 році, використавши факторний аналіз (дослідження проводилося за участю 116 баскетболістів).

Нами було здійснено переклад «Опитувальника внутрішньої мотивації» на українську мову і адаптацію його 4-х субшкал: задоволення від діяльності, докладені зусилля, почуття компетентності, почуття самодетермінованості. Було вивчено такі показники надійності україномовної версії як внутрішня узгодженість за показником альфа-Кронбаха (для всього опитувальника – 0,83, для шкали «задоволення від діяльності» – 0,84, «докладені зусилля» –

0,62, «почуття компетентності» – 0,60, «почуття самодетермінованості» – 0,66) та ретестова надійність ($r=0,45$, $p \leq 0,01$). Показник дискримінативності δ -Фергюссона рівний 0,69.

Оригінальний текст опитувальника, а також тексти інших опитувальників можна знайти на офіційному сайті авторів теорії внутрішньої мотивації Р.Раян та Е.Дісі <http://www.psych.rochester.edu/SDT> (Рочестерський університет, США).

Сфера застосування

Опитувальник внутрішньої мотивації розроблено Р. Раяном для дослідження параметрів внутрішньої мотивації діяльності, яка виконувалася досліджуваними у лабораторних умовах. Тому сфера застосування опитувальника – переважно наукові дослідження, в яких важливо з'ясувати, наскільки внутрішньо мотивованими були досліджувані під час участі у експерименті. Разом з тим, можливе застосування опитувальника і в ситуаціях, непов'язаних із науковими дослідженнями, які однак вимагають вивчення ситуаційного рівня внутрішньої мотивації (наприклад, нас цікавить, учні якого класу мали вищий рівень внутрішньої мотивації на певному уроці). Питання опитувальника сформульовані у спосіб, який уможливує його застосування до будь-яких діяльностей (навчальна, спортивна, професійна тощо).

Опис методики

Адаптований варіант опитувальника містить 14 питань, розподілених по 4-х субшкалах: задоволення від діяльності, докладені зусилля, почуття компетентності, почуття самодетермінованості.

Інструкція:

Чи згодні ви із запропонованими твердженнями (використовуйте 7-бальну шкалу)?

1	2	3	4	5	6	7
Ні			Частково так			Так

Текст опитувальника:

1	Робота була нудною.
2	Я виконував (-ла) завдання за власним бажанням.
3	Працюючи, я відчував (-ла) себе достатньо кваліфікованим (-ою).
4	Я затратив (-ла) багато енергії.
5	Я назвав (-ла) би цю роботу цікавою.
6	Я задоволений (-а) результатом роботи.
7	Я працював (-ла) із захопленням.
8	Мені було складно зрозуміти і виконати це завдання.
9	Ніхто не змушував мене виконувати завдання.
10	Я гадаю, що виконав (-ла) роботу якісно.
11	Я працював (-ла) із задоволенням.
12	Я вважаю, що мав (-ла) вибір – виконувати чи не виконувати завдання
13	Я доклав (-ла) багато зусиль, щоб виконати цю роботу.
14	Моя відмова працювати призвела б до негативних висновків.

Обробка результатів:

Задоволення від діяльності	$\frac{n.5 + n.7 + n.11 - n.1}{4}$
Докладені зусилля	$\frac{n.4 + n.13 + 1 \text{ бал}}{3}$
Почуття компетентності	$\frac{n.3 + n.6 + n.10 - n.8}{4}$
Почуття самодетермінованості	$\frac{n.2 + n.9 + n.12 - n.14}{4}$

Нормативні показники:

Тестові норми для опитувальника не визначено. Максимальний показник, який можна отримати за кожною субшкалою – 5 балів, мінімальний – 1 бал за субшкалою «докладені зусилля» та (-1) бал за трьома іншими субшкалами.

Особливості та обмеження застосування

1. Основна вимога до організації дослідження за допомогою «Опитувальника внутрішньої мотивації» Р. Раяна – досліджувані мають працювати із опитувальником одразу після діяльності, інакше ті безпосередні почуття, які вони переживали, можуть із часом знівелюватися і отримані дані будуть розмитими і нечіткими.

2. Автор опитувальника та дослідники його психометричних характеристик не вказують на жодні вікові обмеження.

3. Опитувальник є методикою дослідницькою, а не діагностичною, а тому використання його для аналізу мотивації одного досліджуваного не дасть валідного і надійного результату. Опитувальник варто застосовувати у ситуаціях, що вимагають порівняння параметрів внутрішньої мотивації *групи досліджуваних*.

4. Для опитувальника не визначені тестові норми, тому отримані за його допомогою дані слід аналізувати не як абсолютні, а як відносні показники, тобто результати дослідження матимуть сенс лише у випадку порівняння двох і більше груп між собою або ж у ситуації зіставлення і порівняння усереднених показників за окремими субшкалами.

5. Низькі показники за субшкалами опитувальника можуть означати низький рівень внутрішньої мотивації, але нічого не говорять про мотивацію зовнішню.

6. Показники за 4-х субшкалами слід аналізувати як індикатори окремих параметрів внутрішньої мотивації – не можна усереднювати показники за усіма субшкалами для отримання загального індексу внутрішньої мотивації.

10.2. ПРИКЛАД ВИКОНАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЗАВДАННЯ З КУРСУ « ПСИХОЛОГІЯ МОТИВАЦІЇ ТА ЕМОЦІЙ»

Клієнтський запит:

Ви працюєте психологом у школі. До вас звернувся за консультацією молодий учитель математики, який щойно закінчив університет: «Я викладаю алгебру в 10 класі... І я не знаю, що з цими дітьми робити! Вони не хочуть вчитися! Я все розумію – підлітковий вік, дівчата, хлопці... Вони ніби й роблять щось, але мені здається, що лише для того, щоб я відчепився від них! Що з ними можна зробити!?» В ході першої бесіди ви припустили, що вчитель занадто прискіпливий і вимогливий. Відвідавши кілька уроків, ви помітили: навіть при правильному розв'язку задачі він коротко киває на знак згоди з відповіддю і одразу пропонує ще кілька варіантів ходу розв'язання задачі.

Обов'язкова програма при виконанні завдання

1. *Сплануйте та проведіть дослідження, у якому ви зможете перевірити одне зі своїх припущень: через неувважність учителя до успіхів учнів вони не почувать себе компетентними і, відповідно, знижується їх внутрішня мотивація.*
2. *Для дослідження мотивації учнів скористайтеся «Опитувальником внутрішньої мотивації» Р. Раяна (адаптація В.О. Климчука, О.Л. Музики).*
3. *Результати повідомте учителю під час бесіди. В бесіді також опирайтеся на результати дослідження внутрішньої мотивації, отримані іншими дослідниками (Е. Дісі, Р. Раяном тощо).*

ХІД РОБОТИ НАД ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИМ ЗАВДАННЯМ

I. ЕТАП ПЕРВИННОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

1.1. Категоріально-термінологічне до визначення проблеми, з якою звернулися до психолога

Клієнт. Я викладаю алгебру в 10 класі... І я не знаю, що з цими дітьми робити! Вони не хочуть вчитися! Я все розумію – підлітковий вік, дівчата, хлопці... Вони ніби й роблять щось, але мені здається, що лише для того, щоб я відчепився від них! Що з ними можна зробити!?

Психолог. Що ви маєте на увазі, коли говорите, що вони не хочуть вчитися?

Клієнт. Вони роблять усе для відчипного!

Психолог. По чому це видно? Що вони роблять?

Клієнт. Вони роблять лише мінімум роботи. Лише те, що я вимагаю, не більше. Ніякої активності! Але й те, що треба, вони роблять неохайно, абияк... Розумієте, це видно вже з їх зошитів...

Психолог. Гаразд. А так було завжди?

Клієнт. Що ви маєте на увазі? Я ж лише перший рік...

Психолог. Я маю на увазі – ці діти одразу так себе поводити на уроках математики? Чи почали себе так вести нещодавно?

Клієнт. Гм... Знаєте, все починалося дуже добре. Ми ніби одразу знайшли спільну мову... Мені було навіть цікаво з ними, але якось поступово все пішло на спад... Я в них розчарувався...

Психолог. Отже, наскільки я зрозумів, проблема полягає у спаді мотивації учбової діяльності у ваших учнів, і вас цікавить причина?

Клієнт. Так. А також, що з цим можна зробити?

Психолог. Одне випливає з іншого. З'ясуємо причину і тоді зможемо думати над наступними кроками нашої спільної роботи.