

LIETUVOS MUZIKOS IR TEATRO AKADEMIJA

MUZIKOS FAKULTETAS

AKORDEONO KATEDRA

VALERIJUS KRAČIUS

Akordeono katedros

II kurso studentas

MUZIKOS MOKYKLŲ MOKYTOJŲ DARBO MOTYVACIJA

MAGISTRO STUDIJŲ BAIGIAMASIS DARBAS

Darbo vadovas – G. Balčiūnas

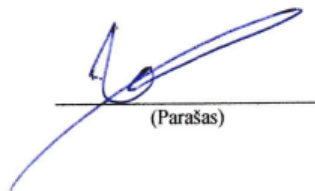
Vilnius, 2021

BAIGIAMOJO DARBO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

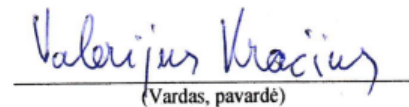
2021 m. Gegužės mėn. 07 d.

Patvirtinu, kad mano tiriamasis rašto darbas (tema) „Muzikos mokyklų mokytojų darbo motyvacija“ parengtas savarankiškai.

1. Šiame darbe pateikta medžiaga nėra plagijuota, tyrimų duomenys yra autentiški ir nesuklastoti.
2. Tiesiogiai ar netiesiogiai panaudotos kitų šaltinių ir/ar autorių citatos ir/ar kita medžiaga pažymėta literatūros nuorodose arba įvardinta kitais būdais.
3. Su pasekmėmis, nustačius plagijavimo ar duomenų klastojimo atvejus, esu susipažinęs(-usi) ir jas suprantu.



(Parašas)



(Vardas, pavardė)

**Valerijus Kračius. Teachers' motivation to work and students' motivation to learn.
Lithuanian academy of music and theater. Accordion department. Vilnius, 2021.**

Relevance of the topic. Every employee must be motivated enough to perform their job duties. Music school teachers are no exception. Like other employees, teachers can be motivated by cash bonuses, rising salaries, good working conditions, and additional attention from the principal. However, teachers work directly with students, who often do not motivate educators. In most cases, it shows a reluctance to learn and, in this way, inhibits teachers' motivation.

Object of the study - teachers' motivation to work and students' motivation to learn.

Purpose of the study - to examine the problems of music school teachers' work motivation and how it relates to students' motivation to learn.

In the first part of the work, the concepts of motives and motivation, what they form and how they affect employees are discussed. Motivation of teachers' work was also examined. The second part deals with the motivation of students to learn. The third part examines the motivation of teachers and students and presents the results of the study.

Characteristics of the study. An empirical study, a quantitative research method, was performed. Questionnaires for teachers and their students.

The results of the study led to the following **conclusions**: the teachers of this study noted that the most important goal of the work is the students' efforts and willingness to learn regardless of the outcome of the work. Student achievement and effort motivate educators enough, but this is only one important factor.

Keywords: motivation, teachers, students.

TURINYS

| | |
|---|----|
| ĮVADAS..... | 5 |
| 1. MOKYTOJŲ POŽIŪRIS Į DARBĄ IR MOTYVACIJA MOKYTI..... | 8 |
| 1.1 Motyvacijos samprata..... | 8 |
| 1.2 Mokytojų darbinės veiklos motyvacijos procesas..... | 11 |
| 1.3 Mokytojų darbą skatinantys veiksniai..... | 15 |
| 2. MOKINIŲ MOTYVACIJA MOKYTIS..... | 18 |
| 2.1 Mokymosi veiklos motyvacijos procesas..... | 18 |
| 2.2. Moksleivių motyvacijai darantys įtaka veiksniai..... | 21 |
| 3. TYRIMAS..... | 25 |
| IŠVADOS..... | 34 |
| LITERATŪRA..... | 35 |
| PRIEDAI..... | 37 |

IVADAS

Tyrimo aktualumas, problema. Viena iš svarbių XIX a. problemų edukologijos srityje – mokinių maža motyvacija mokytis. Jie dažnai nemato tikslo mokytis ir nori viską pasiekti kuo greičiau be didelių pastangų. Tokiu būdu mokytojo darbas tampa sudėtingesnis – jam tenka ne tik mokyti mokinį, bet ir jį motyvuoti. Tai ne visada sutampa su mokytojų noru ir planais. Tai neretai demotyvuoja mokytoją, ypač kai norimu laiku negaunamas rezultatas.

Mokytojas dirbdamas susiduria su gausybę veiksnių ne tik skatinančių puikiai dirbti, bet ir mažinančių darbo motyvaciją. Mokytojų motyvacija dirbti gali būti susijusi su mokytojų darbo rezultatu. Esant gerai įvertintam rezultatui, yra ir motyvacija mokytis. Taip pat, jam gali būti svarbu įgyti pripažinimą, realizuoti save darbinėje aplinkoje, ar parodyti rezultatą kitiems žmonėms. Taigi, kai kalbame apie motyvaciją dirbti, kalbame apie gausą veiksnių, skatinančių puikiai dirbti. Tai yra darbo užmokestis, savęs įtvirtinimas, pagarba, karjera, kūrybinė atmosfera ir žinoma – mokinių motyvacija mokytis. Kadangi visi mokytojai turi skirtingus darbinės veiklos prioritetus, tai ir šią veiklą motyvuojantys veiksniai gali būti skirtingi. Darbo metu mokytojas susiduria su žmogumi, kuris yra edukuojamas. Ir tas, kuris mokosi, taip pat susiduria su sunkumais mokytis. Jei mokytojas turi susiformavusį požiūrį į savo dalyką kaip į pačią svarbiausią veiklą, skiria jai aukštą prioritetą, o mokinys tokio požiūrio neturi, prioritetai pradeda nesutapti.

Pedagogika, kaip sąvoka, atsirado pakankamai seniai, dar antikos laikais. Iš istorinių šaltinių žinome, kad pirmą kartą bendruomenėje tėvai mokė savo vaikus medžioti arba kitų būdų prisitaikyti prie aplinkos ir išmokyti jį išgyventi. Tam nebuvo reikalingos specialios edukacinės įstaigos. Metams bėgant mokymosi proceso reikšmė didėjo, ir vėliau žmonės pradėjo steigti mokyklas, kuriose visuomenė turėjo galimybę ne tik lavinti atskirus įgūdžius, bet ir išmokyti mokytis. Senaisiais laikais ne visi mokiniai turėjo galimybę mokytis, tačiau laikui bėgant mokslas tapo privalomas kiekvienam asmeniui iki 16 metų. Dabar vadovaujantis Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 29 straipsnio 9 punktu „vaikas iki 16 metų negali nutraukti mokymosi pagal privalomojo švietimo programas“ (2011. p. 46). Tačiau mokslas privalomas tik bendrojo ugdymo įstaigose. Muzikos mokyklose jis nėra privalomas, todėl seka išvada, kad visi vaikai kurie mokosi muzikos mokyklose turėtų turėti didelį norą ir motyvaciją mokytis. Deja, toli gražu taip nėra. Kai kurie vaikai lanko ne tik muzikos mokyklą, bet ir kitas neformaliojo ugdymo programas, todėl natūralu, kad mokymasis muzikos mokykloje kartais, pagal prioritetus, yra ne pirmoje vietoje. Kitus – tėvai verčia lankyti muzikos mokyklą, ir dėl to nėra savarankiško noro išmokyti groti. Šiuo atveju, kaip jau minėjome jei mokytojo darbas mokyti

dažniausiai yra pirmoje vietoje pagal darbinės veiklos prioritetus, tai mokinio atitinkamas požiūris – toli gražu nėra visada.

Mokslininkai (Barkauskaitė, Indrašienė, 2004) nagrinėja priežastis, dėl kurių mokiniai nenori mokytis, arba net „meta mokyklą“. Tarp įvardinamų priežasčių: asocialios sąlygos šeimoje, motyvacijos stoka, dideli reikalavimai mokymo įstaigose, egzaminų baimė, tarpasmeninių santykių stoka. Šie autoriai vadovaujasi atliktais tyrimais, kurie pateikiami leidinyje „Adaptation and motivation of greek gifted pupils: exploring sominfluences of primary schooling“ (2000). Tarp mokinių motyvacijos stokos priežasčių kartais įvardijama, kad mokiniai nenori mokytis todėl, kad „nemato mokymosi prestižo“ (Barkauskaitė, Radzevičiūtė, 2004, 9. 92).

Retai kada mokiniai yra patys motyvuoti ir mokosi, ne per prievartą. Todėl mokytojas nuolat ieško įvairių būdų kaip sudominti mokinį, bando prisitaikyti prie jo, bendrauja su juo, stengiasi sužinoti kas mokiniui patinka ir koks jo charakteris. Pagrindinė šios veiklos priežastis – tai noras turėti kuo geresnį darbo rezultatą. Pedagoginio darbo proceso struktūra kartais priklauso nuo mokinių norų: galima sumažinti programos kiekį, sutrumpinti pamoką, palengvinti namų darbų užduotis ir pan. Gali būti ir atvirkščiai – iš didelio noro dirbti ir turėti aukšto lygio rezultatus – reikalavimus galima ir padidinti.

Todėl mokytojų mokymo motyvacijos tema yra aktuali ir skatina ieškoti atsakymų į **probleminius klausimus:**

1. Kas labiausiai veikia mokytojų motyvaciją dirbti?
2. Kodėl kai kurie mokiniai nesuinteresuoti mokytis muzikos mokykloje?
3. Kaip priklauso mokytojo motyvacija dirbti nuo mokinio motyvacijos mokytis?
4. Kaip mokytojas gali pakeisti mokinio mokymosi motyvacijos lygmenį?
5. Kaip mokinys gali pakeisti mokytojo darbo motyvacijos lygmenį?

Hipotezė: Neabejotinas mokytojo ir mokinio tarpusavio sąveikos vaidmuo. Mokinių motyvacija mokytis tiesiogiai priklauso nuo mokytojo noro mokyti ir atvirkščiai mokytojo noras mokyti tiesiogiai veikia mokinio motyvacija mokytis.

Tyrimo objektas: Muzikos mokyklų mokytojų motyvacija.

Tyrimo tikslas: Išnagrinėti muzikos mokyklų mokytojų darbo motyvacijos problematiką ir kaip ji sietina su mokinių motyvacija mokytis.

Tyrimo uždaviniai:

1. Aptarti mokytojų požiūrį į darbą ir motyvacijos mokytis ypatumus;
2. Išanalizuoti mokinių motyvacijos mokytis problematiką;

3. Pristatyti magistranto atliktą tyrimą nagrinėjama tematika;

Tyrimo metodai:

Teorinis metodas – pedagoginės bei mokslinės literatūros analizė, kūrybinių užduočių modeliavimas;

Empirinis metodas – mokytojų ir mokinių anketų pateikimas;

Lyginimo ir apibendrinimo metodas – gautų domenų sisteminimas ir analizavimas.

Tyrimo bazė ir imtis: Muzikos mokyklų mokytojai, bei jų mokiniai.

Darbo struktūra: magistro darbą sudaro įvadas, trys dalys, išvados, literatūros sąrašas ir priedas.

I SKYRIUS. MOKYTOJŲ POŽIŪRIS Į DARBĄ IR MOTYVACIJA MOKYTI

1.1 Motyvacijos samprata

Motyvacijos sąvoka turi labai daug apibrėžimų. Tai lemia koku aspektu nagrinėjama motyvacija: psichologiniu, edukologiniu ar vadybiniu. Mokslininkai dažniausiai tyrinėja motyvaciją būtent šiais 3 aspektais.

Motyvacijos sąvoka bendraja savo prasme reiškia asmens psichologinę būseną (vidinę paskatą arba poreikį), kuri lemia jo „įsipareigojimo laipsnį“ veikti kažko siekiant. Vadybos teorijoje ir praktikoje motyvacijos sąvoka apibūdinama kaip asmens priešastinis noras siekti asmeninių arba organizacijos tikslų (Gražulis, 2005). Edukologai motyvacijos tyrimuose atkreipia dėmesį į jos skatinimo priemones, būdus. Jie paprastai motyvaciją sieja su asmenybe bei įvairiais ugdymo procesui įtakos turinčiais veiksniais, pvz: aplinka, pedagogais.

Motyvacimas ir motyvacija yra glaudžiai tarpusavyje susijusios sąvokos, sutinkamos vadybos ir darbo procesų tyrinėjimuose. Motyvacijos sąvoka skiriama nuo motyvavimo sąvokos, kuri suprantama kaip vadybos proceso dalis. Motyvavimą priimta laikyti vadovavimo funkcijos sudėtine dalimi. Į žmonių motyvavimą atkreipė dėmesį ir Platonas, kuris savo veikale „Valstybė“(2014) siūlė „jaunuolius, kurie pasižymėjo kare, pagerbti ir apdovanoti privilegijomis: leisti rinktis žmonas“. Taigi, nuo senų laikų buvo suprantama, kad darant tam tikrą poveikį, galima vienaip, ar kitaip skatinti žmonės siekti tikslų. Tačiau tarp vadovų veikė ir kitoks motyvavimo būdas „botago ir meduolio“, tai galima pastebėti įvairiuose graikų mituose, kur vadovai vienus skatina, o kitus baudžia.

Siekiant įsigilinti į darbo temą, suprasti, kodėl motyvacija yra tokia svarbi įvairaus pobūdžio institucijose, būtina suvokti pačią motyvacijos sampratą, pažinti darbinės veiklos motyvacijos procesą ir įvairių motyvų veikimo principus.

Vadovaujantis mokslo publikacijomis, psichologijos, vadybos, žmogiškųjų išteklių vadybos vadovėliais, žodynais buvo sudaryta lentelė, kurioje apibendrinamos dažniausiai mokslinėje literatūroje sutinkamos motyvo, motyvacijos ir motyvavimo sampratos:

Motyvacijos samprata

| Pagrindinė apibrėžties savybė | Apibrėžimas | Autorius |
|--|--|---------------------------|
| Kontrastas su savimi ir supančia aplinka | Motyvas suprantamas kaip įgimtas poreikis, kaip pusiausvyros su supančia aplinka suardymas. | I. Bučiūnienė (1996) |
| Vidinė priežastis, paskata | Motyvas – veiksmo (poelgio) vidinė priežastis. | J. Palidauskaitė (2007) |
| | Motyvas siejamas su vidine paskata veikti. Tai veiklos priežastis, susijusi su objektyvių poreikių patenkinimu. | D. Diskienė (2007) |
| | Motyvas – tai vidinė paskata, ketinimas, verčiantis žmogų vienaip ar kitaip elgtis, siekiant patenkinti tam tikrus poreikius. | D. Šavareikienė (2008) |
| | Motyvai – tai vieni svarbiausių motyvacijos konceptų, kurie suteikia individui energijos ir paskatina jį siekti tikslų bei įgyvendinti savo norus. | A. Vaisvalavičiūtė (2009) |
| | Motyvacija yra noras kažką padaryti ir jį lemia veiksmo galimybė patenkinti poreikį. | S. P. Robbins (2007) |

| | | |
|---------------------------------------|---|---------------------------|
| Išorinė paskata | Motyvacija – tai žmonių skatinimas veikti taip, kad būtų pasiekti bendri tikslai ir būtų patenkinti kiekvieno žmogaus poreikiai. | D. Grauslytė (2008) |
| | Motyvacija – tai skatinimo procesas, kai, naudojant vidinius ir išorinius veiksnius, darbuotojas yra nukreipiamas konkrečiai veiklai. | D. Šavareikienė (2008) |
| | Motyvacimas – tai individualus bendravimas su darbuotoju, įsigilinimas į jo poreikius ir lūkesčius, darbo sąlygų sudarymas bei tinkamas vadovavimo būdas. | L. H. Haber (1998) |
| | Motyvacimas – darbuotojų elgsenos ir veiklos kaita darbdavių norima linkme. | L. Marcinkevičiūtė (2005) |
| Vidinė ir išorinė paskata | Motyvacija – tai savęs bei kitų skatinimas tam tikrai veiklai, siekiant individualių bei organizacijos tikslų. | L. Juozaitienė (2003) |
| Vidinė paskata ir išoriniai veiksniai | Motyvacija yra vienas iš keleto veiksnių, sąlygojančių asmens veiklos rezultatus: gebėjimai, ištekliai ir sąlygos, kuriomis tai atliekama. | J. Žaptorius (2007) |
| Poveikis | Motyvacimas – tai vadovavimo funkcijos sudėtinė dalis, kuri apima | V. Gražulis (2005) |

| | | |
|--|---|---------------------|
| | įtakos darymą darbuotojų elgesiui siekiant organizacijos tikslų. | |
| | Motyvavimas – jėga, kuri veikia žmonių vidines ir išorines savybes bei turi įtakos jų elgsenai. | J. Žaptorius (2007) |

Apibendrinant matome, kad dažniausiai motyvai suvokiami kaip vidinė paskata veikti, siekiant asmeniui suvokiamų tikslų. Motyvacija paprastai apibrėžiama kaip išorinė paskata darbuotojui, akcentuojant ir jo paties motyvus bei poreikius siekti atitinkamų tikslų. Motyvavimas – poveikis, įtaka darbuotojui, siekiant institucijos/organizacijos tikslų.

2.1 Mokytojų darbinės veiklos motyvacijos procesas

Žmonėms noras dirbti atsiranda dėl įvairių skirtingų jėgų kurios tarpusavy susijusios. Jos skirstomos į dvi grupes: vidines ir išorines jėgas. Vidinės jėgos, ar motyvai kurios leidžia motyvuotai dirbti – tai *interesai, poreikiai, siekiai, idealai, vertybių orientacijos*. Darbo motyvacija veikia kai šios jėgos susiformuoja.

Interesai – veiklos objektas ir sritis. Tarpusavy susijungę su galimybėmis patenkinti poreikius interesai žmogui pavirsta siekiais. Tuomet siekiai reikalingi, kad patenkinti poreikius. Interesai gali pasireikšti tam tikromis sąlygomis. Dažniausiai poreikis rodo, ko reikalaujama iš žmogaus, o interesai pasako kaip ir ką reikia daryti, kad patenkinti poreikius. Interesai gali susidėti iš daiktų kuriuos gavęs, žmogus patenkins poreikius. Tokių būdų, jeigu poreikius galima patenkinti piniginių užmokesčiu, tuomet dirbant išauga algos arba piniginių premijų svarba. Interesais taip pat gali būti žinios, menas arba politinė veikla. Toks poreikis gali įgauti interesą mokytis, ir gilinti savo žinias.

Poreikis tai reikalavimas sau pilnai funkcionuoti. Poreikiai gali susiformuoti dėl įvairių veiksmų: istorinių, etninių, geografinių – klimatinių, ekonominių, socialinių demografinių.

Skiriami trys žmonių poreikių tipai. Asmeniniai žmonių poreikiai yra susiję su tuo kas yra *materialu*: maistas, butas, drabužiai, poilsis ir t.t. ir su *dvasiniais* elementais: žinios, kultūra, mokslai, menai. Taip pat *socialiniai*: komunikacija su žmonėmis. Socialiniai atsiranda dėl žmogaus aplinkos kurioje jisai sukasi, dėl darbo ir patirties. Poreikis komunikuoti, būti tarp žmonių arba tam tikroje socialinėje grupėje. Visus materialinius poreikius žmogus patenkina dirbant. Tokiu būdų susiformuoja

jo požiūris į darbą. Tuomet poreikių prioritetas didėja ir labiau skatina dirbti. Atsiranda ypatinga intereso forma.

Prie žmogaus *vertybių* priskiriami reiškiniai ar daiktai, kurie turi teigiamą reikšmę kolektyvo, asmens ar visuomenės požiūriu. Yra dvasinės, socialinės, materialinės, bei politinės vertybės. Jas gali suformuoti interesai ir poreikiai. Kūrybos poreikiais suformuoja darbo kūrybingumą ir gali traktuotis kaip vertybė.

Skirtingoms socialinėms žmonių grupėms tie patys reiškiniai ar objektai turi skirtingą vertę. Vieniems svarbiausias elementas yra darbo kūrybingumas, turiningumas ir galimybė bendrauti, tuometi kitiems prioritate yra materialioji nauda. Kas yra svarbiau nusako *vertybių orientacija*. Jeigu darbuotojui prioritate yra kūrybingumas, tuomet jis nesirinks darbo pagal uždarbio kiekį ir atvirkščiai, jeigu prioritate yra materialinė nauda – darbo turiningumas jam neturės reikšmės. Šitie reiškiniai priklauso nuo visuomenės dvasingumo, kultūringumo ir dorovinio gyvenimo.

Žmogaus elgseną ir jos motyvaciją dirbti lemia ne tik vertybes, bet ir sąmoningai nustatytos socialinės normos. Tas normas reguliuoja individo poelgius, jų veiksmus ir suvokimą. Jeigu vertybė yra kūrybingas ir turiningas darbas, tai norma bus tokios darbo ir tokios darbo vietos paieška. Taip pat išsilavinusiam žmogui gali būti sunku pasitenkinti prastai apmokamu darbu. Žmonės turi daug įvairių poreikių, vertybių orientacijų ir interesų. Tačiau ne visi jie privalo būti įgyvendinti, nes ne visi jie turi aktualumą.

Vidines jėgas, ar motyvus žadina konkretus noras veikti. Būtent motyvais žmogus kiekvienoje darbo situacijoje paaiškina savo elgesį. Jie suteikia asmeniškumo vienam ar kitam poelgiui. Mokslinėje literatūroje skiriami labai įvairūs motyvų tipai. Kasdien darbo metu darbuotojas paprastai turi kelis veiklos motyvus, dažniausiai sutinkami aprūpinimo, prestižo ir pripažinimo motyvai. *Aprūpinimo* motyvai susiję su materialiniais dalykais, kurie padeda pasirūpinti žmogaus gyvenimo gerove. Dažniausiai svarbus darbo elementas – tai siekimas turėti aukštą socialinį ir ekonominį statusą. Iš tokių motyvų, svarbiausias yra darbo užmokestis. Darbuotojų aukštos pajamos gali aprūpinti jį įvairiomis reikalingomis priemonėmis poreikiams patenkinti. Svarbu tenkinti tiek materialinius, tiek dvasinius poreikius. Žinant kokios darbo vertybės yra svarbios, kokie nuostatai ir motyvai, galima nustatyti darbuotojo veiklos tikslus. *Pripažinimas* pasireiškia, kaip darbuotojas turi galimybę save realizuoti darbe. Šio motyvų svarba dažniausiai didėja ir plečiasi. *Prestižo* motyvai leidžia žmogui realizuoti savo socialinį vaidmenį visuomenėje.

Priežastys dirbti gali reikštis sąmoningai ir nesąmoningai. Galima sąmoningai siekti pripažinimo, didesnės atsakomybės, aukštų pareigų, tačiau tikrosios tokios priežastys yra paslėptos ir

todėl pasireiškia nesąmoningai. Viktoras Vroomas (1964) savo veikale aiškina motyvacijos procesą. V. Vroomas 1964 m. pristato lūkesčių teoriją, kurioje teigiama, kad žmogaus atliekamas darbas ar jo užimamos pareigos turi išpildyti jo lūkesčius ir norus – t. y. kad kiekvienas darbas turėtų būti įvertintas, jeigu ne iš karto, tai po kurio laiko. Dėl to, dirbdamas žmogus paprastai tikisi ateityje turėti didesnę atlyginimą arba užimti aukštesnes pareigas. Žmogus turėtų jausti, kad būsimas įvertinimas bus pakankamai aukštas, todėl jo siekis jam yra svarbus.

Rusų mokslininkas Viktor Žuravliov paskirstė darbo motyvus į:

1. *priklausymą kolektyvui*: geri santykiai su bendradarbiais, susitikimai ne darbo metu, pokalbiai ne apie darbą, leidžiantys jaustis saugiai savo aplinkoje.
2. *asmeninį įsitvirtinimą*: galimybę save realizuoti, bei pasitenkinimo jausmas.
3. *savarankiškumą*: pasitikėjimas iš kolegų ir valdžios dėl atitinkamų pareigų. Kartais duodamo sunkesnės užduotys arba reikalavimai, tačiau su pasitikėjimu.
4. *stabilumą*: užtikrinta darbo vieta, laiku mokamas atlyginimas.
5. *naujų žinių gavimą bei prekių įsigijimą*: kvalifikacijos tobulinimo kursai.
6. *teisingumą*;
7. *lenktyniavimą ir konkuravimą*: konkuravimas tarp kolegų galėtų būti vienas iš būdų, leidžiantis darbuotojui realizuoti save. Tačiau šiuo atveju kalbama ne apie lenktyniavimą kur laimi geresnis. Tokia konkurencija kaip tik gali neleisti žmogui atsiskleisti ir palengva slopinti jo motyvaciją. Omenyje turimas komandinis darbas, kuris vestų prie bendro organizacijos tikslo, o šį pasiekus visi komandos nariai būtų įvertinti tiek kiek nusipelnę.

Motyvų tipų analizė apibendrinkime lentelėje:

2 lentelė

| Motyvų tipai | Motyvų priežastingumas | Motyvų siekiai |
|---------------------|--|---|
| Aprūpinimo motyvai | Motyvai, kurie skatina veikti dėl materialinių tikslų | Stabilumas |
| Prestižo motyvas | Motyvai, kurie skatina realizuoti socialinį vaidmenį aplinkoje | Savarankiškumas, konkuravimas |
| Pripažinimo motyvas | Motyvai, kurie skatina siekti savęs realizavimo darbe | Priklausymas kolektyvui, asmeninis įsitvirtinimas |

| | | |
|------------------|--|----------------------------|
| Lūkesčių motyvas | Motyvai, kurie skatina dirbti, dėl geresnio atlyginimo arba dėl karjeros galimybių | Žinių gavimas, teisingumas |
|------------------|--|----------------------------|

Darbo procesas tai yra vidinių motyvų ir išorinių veiksnių dermė, tai egzistuoja motyvaciniam kontekste. Atsiranda noras veikti kai sužadunami vidiniai motyvai ir ateina išoriniai motyvai. Žuravliovas motyvus taip pat skiria į dvi grupes išskiriant tiesioginius ir netiesioginius. Teigiama, kad tiesioginiai motyvai yra tie, kurių dėka žmogus jaučia pasitenkinimą, o netiesioginiai motyvai veikia, kai pasitenkinama ne pačiu darbo procesu, o kitais išoriniais veiksniais.

Vidinio atlyginimo kategorija. Žmogus jaučiasi psichologiškai pasitenkinęs, kyla kokybiškai atlikto darbo, asmeninio tobulėjimo jausmai ir pan. Veikiant šiems motyvams pasitenkinama pačiu procesu ir rezultatais. Darbo motyvus sudaro tokie veiksniai kaip gerovė, užtikrinanti atitinkamų poreikių realizavimą, darbinis veiksmas ir materialinis bei moralinis veiksnys. Bet kuri veikla turi turėti savo vertę. Per didelis darbo intensyvumas, ar prastos darbo sąlygos gali gąsdinti darbuotojus. Nebent darbuotojas siekdamas tam tikros gyvenimo kokybės, pasirengęs aukoti sveikatą ir laiką mainais į papildomas geroves (įvairiais lengvatas). Toks asmuo, įvertinęs savo elgesio galimybes, renkasi trumpiausią kelią, kad pasiektų tam tikrą rezultatą. Kuo svarbesnis žmogui rezultatas, tuo aktyviau jis veikia, norėdamas pasiekti atitinkamą tikslą. Šiais laikais pavaldinių darbo motyvų nepaisymas gali turėti neigiamų pasekmių organizacijai. Pavyzdžiui, priklausymas kolektyvui yra viena iš svarbiausių vertybių. Todėl, tiems vadovams kurie ignoruoja šią vertybę gali būti sunku siekti organizacijos tikslų ir didinti jos darbo efektyvumą.

Išorinio atlyginimo kategorija. Uždarbis, piniginės premijos, pripažinimas, kilimas karjeros laiptais, žodinis ar raštiškas pagyrimas ir pan. Veikiant šiems motyvams, darbuotojui atsiranda noras pasiekti ir įgauti dar neturimą objektą. Kaip teigė Stacy Adamsas (1965) žmogui yra labai svarbu gauti atitinkamą atlygį už atliktą darbą. Kiekvienas atliktas darbas turi būti adekvačiai įvertintas, nes taip galima išlaikyti norą dirbti ir darbuotojui pajauti vidinį pasitenkinimą, kuris įtakoja darbuotojo motyvaciją. Šiuo atveju atlygis suprantamas ne tik pinigine išraiška, bet ir nematerialiai: pripažinimas, socialinės garantijos, karjera, tinkamos darbo sąlygos (Gražulis, 2005). Taip pat svarbus elementas yra tinkamas darbo apmokėjimas, vienkartinės išmokos ar dalyvavimas įmonės pelno paskirstyme, papildomų išmokų planai. Gali būti ir kitokios skatinimo priemonės: transporto išlaidų kompensavimas, apmokamas maitinimas, medicininis draudimas ir kitokia parama. (Gražulis, 2005). Pripažinimas kolektyve gali skatinti darbuotojus labiau stengtis tik pradėjus dirbti, ir vėliau. Ne tik,

pastoviai kylantis arba tiesiog stabilus atlyginimas, bet ir apmokami kvalifikacijos tobulinimo kursai, mokymai ar kitokie būdai galėtų leisti darbuotojui tobulėti. Tai leistų jam jaustis reikšmingam ir likti toje darbo vietoje.

Apibendrinant, galima teigti, kad vidinės veiklos motyvacijos procesas glaudžiai tarpusavy veikia su išorinėmis motyvacijos sistemomis. Tam tikri kokybiško rezultato pasiekimai įmanomi tik tada, kai veikia vidinės ir yra išorinės paskatos.

1.3 Mokytojų darbą skatinantys veiksniai

Kiekvienas žmogus turi skirtingą darbo motyvaciją. Nors kiekvieno žmogaus motyvacija darbui yra unikali, egzistuoja tam tikri panašumai, kuriuos išanalizavus galima išskirti įvairius motyvus. Todėl svarbu sužinoti, kas skatina mokytojus dirbti ir dirbti gerai. Van den Berghe Lynn (2016), nustatė, kad neįvyktų mokymo motyvacijos perdegimas yra svarbus pasitenkinimas darbu. Švietimo politikos kūrėjai galėtų vertinti mokytojų motyvacijos svarbą. A. Iliya (2015), atskleidė, kad savigarba, atsakomybė ir prasmės siekimas, dalyvavimas kvalifikacijos tobulinime, mokytojų vertinimas gerina mokytojų profesinę motyvaciją. Tokie vidiniai kriterijai, kurie nereikalauja papildomų finansinių lėšų, galėtų padėti jaustis pedagogui gerai savo darbo vietoje.

Rudenį, 2018 metais, kilo mokytojų streikai, prieš švietimo sistemą. Tokie faktoriai, kaip neadekvatūs atlyginimai, papildomas popierinis darbas arba didelis darbo krūvis nemotyvuoja pedagogų, net jeigu yra puikūs santykiai su mokyklos valdžia – direktoriumi. Taip pat yra jaunų pedagogų trūkumas rajonuose, todėl galime aktualiai klausti – ar muzikos pedagogai yra tinkamai motyvuojami? Lietuvoje susikaupė nemažai problemų su pedagogų motyvavimu. Ekonominiai ir socialiniai pokyčiai daro įtaką švietimo organizacijoms, dažnai mokytojai dirba be didelės motyvacijos, o tik tam, kad apskritai dirbtų. Motyvacija šiuo atveju ypač svarbi, nes mokytojas turi nuolatinį kontaktą su vaiku, kurį ugdo, o ne dirba pvz. su kompiuteriu kur svarbiau teisingai atlikti tam tikras operacijas negu ugdyti arba mokyti. Mokytojas būtent tiesiogiai susijęs su mokiniu, bendraudamas su juo, ir noro bendrauti trūkumas, gali labai sugadinti visą mokymosi procesą.

Pagal Liudmilos Rupšienės ir Dilėtos Gustienės atliktus tyrimus, susijusius su mokytoju motyvacija dirbti gimnazijoje, galima teigti, kad tai svarbi problema, reikalaujanti tyrimų ir dėmesio. Minėto tyrimo objektu buvo pasirinktas **pedagogų darbo motyvavimas**. Šios sąvokos reikšmė apima pedagogų darbo skatinimo sistemą ir procesą. Tyrimo tikslas buvo nustatyti mokytojų motyvacijos stiprumą, ir kokie veiksniai stiprina ir silpnina ją. Kokie faktoriai motyvuoja mokytojus ir kaip tai priklauso nuo jų amžiaus, stažo ir materialinės bei šeimyninės padėties. Vyko empirinis tyrimas,

pedagogų apklausa raštų pagal iš anksto sudarytus klausimus. Iš viso dalyvavo apie 400 respondentų. Šio tyrimo rezultatus galime apibendrinti žemiau esančioje lentelėje:

3 lentelė

| Veiksniai kurie slopina motyvaciją | Veiksniai kurie didina motyvaciją |
|--|--|
| 1. Prastas materialinis aprūpinimas (mokymo priemonių, IT technologijų, mokymosi medžiagos ir t.t.). | 1. Materialinių aprūpinimo gerinimas. |
| 2. Švietimo sistemos trūkumai, mokyklos vadovų netinkamas vadovavimas. | 2. Švietimo sistemos tobulinimas, vadovų geresnis vadovavimas. |
| 3. Didelis darbo krūvis. (daug popierinio darbo, ribotas kursų ir seminarų kiekis ir t.t.). | 3. Adekvatus darbo krūvis. (biurokratinių reikalavimų mažinimas, savas kabinėtas, adekvatus krūvis). |
| 4. Neadekvatus atlyginimas. | 4. Atitinkamas atlyginimas, priedai. |
| 5. Nesusitarimai su kolektyvų. | 5. Geri santykiai su kolegomis (bendradarbiavimo įgūdžių skatinimas). |
| 6. Pedagogų asmeninė priežastys (stresas, įtampa, nepastovumo jausmas. | 6. teigiamas požiūris į profesiją, ramybės jausmas, pastovumas, pasitenkinimas dar |

Iš pateiktų atsakymų galima matyti, kad pedagogai išskyrė tiek vidinius tiek išorinius kriterijus. Tačiau išorinių kriterijų yra daugiau (materialinis aprūpinimas, atlyginimas, švietimo sistemos funkcionavimas, mokinių motyvacija, darbo krūvis, konfliktai su bendradarbiais). Vidinius kriterijus pedagogai pažymėjo savo asmeninius konfliktus (stresą, įtampos jausmą), bei nepakankamą kiekį kvalifikacijos tobulinimo kursų.

Mokytojo motyvacijai kelti yra daugybė veiksnių. Atlyginimo kėlimas, kvalifikacijos tobulinimo kursai, metodiniai pranešimai. Koncertai, festivaliai, konkursai yra puiki proga užsibrėžti tam tikrą tikslą ir jo siekti. Kiekvienas dalyvavimas renginiuose yra naudingas, nes tokiu būdu keliama mokytojo kvalifikacija, o taip gali didėti atlyginimas ir pripažinimas tarp kolegų. Tokių būdų per

vidinius užsibrėžtus tikslus gerinama mokytojo savijauta, jis jaučia, kad gali save realizuoti darbe, kyla darbo motyvacija ir įgaunamas išorinis atlyginimas (kyla kvalifikacija, įgaunamas pripažinimas arba kyla atlyginimas).

Apibendrinant, svarbu paminėti, kad motyvuojant mokytojus reikalingi jų vidiniai motyvai kaip noras atlikti naudingai savo darbą, jaustis naudingam ir tobulėti pačiam (gerinti mokymo metodikas, kelti kvalifikaciją), bei išoriniai motyvai kaip mokyklos vadovų motyvavimas, šilti santykiai su bendradarbiais, piniginis uždarbi ir pati švietimo sistema. Kadangi mokytojų pagrindinės funkcijos yra dirbti su mokiniais, nemažai svarbi yra mokinio motyvacija, kuri labai veikia mokytojus. Tai veda į mokinio sėkmę ir į geresnį rezultatą. Jeigu pačiam mokiniui nėra noro groti ir dalyvauti bendruose renginiuose, rodytis scenoje – tuomet dingsta motyvacija dirbti ir mokytojui.

II SKYRIUS. MOKYMOSI MOTYVACIJA

2.1 Mokymosi veiklos motyvacijos procesas

Mokymosi motyvacijos stoka, vis dar, reikšminga švietimo srities problema, nes nemažai mokinių ir studentu negali tinkamai realizuoti save po mokyklos ar studijų baigimo, nepavyksta pritapti visuomenėje, susirasti darbo vietas. 20 proc. lėšų skirtų finansavimui tenka studentams ar mokiniams kurie kartoja kursą ar tam tikrą dalyką. Šią problemą nagrinėjo ir atliko tyrimus tokie mokslininkai kaip - M. Barkauskaitė, M. Gaigalienė, P. Dereškevičius, V. Indrašienė, L. Laužikas, S. Navasaitienė, V. Rimkevičienė, L. Rupšienė, R. Vasiliauskas, V. Targamadžė ir kt. Mokyklos nelankymas gali būti tokių problemų priežastimi kaip paauglių nusikalstamumas, augančios išlaidos perkvalifikavimui, nedarbo didėjimas ar poreikis valstybės subsidijų išmokoms. Tuo tarpu didėja konkurencija darbo rinkoje, ir mažėja nekvalifikuotų darbo vietų.

Prieš nagrinėdami mokinių mokymosi motyvaciją, kaip ir mokytoju atveju turime aptarti mokinių *išorinius* ir *vidinius* motyvus, skatinančius šio proceso eigą.

Vidiniai motyvai labiau reikalauja noro mokytis dėl savęs, tobulėti intelektualiai, ir patirti mokymosi malonumą, jausti susidomėjimą tam tikroje mokslo srityje, ir išmokti naujų įgūdžių (groti, kalbėti užsienio kalba, vairuoti ir t.t.). Smalsumo bruožą turintiems moksleiviams priskiriama vidinė mokymosi motyvacija. Vėliau ji gali išlikti visą gyvenimą, ir suformuoti žmogų kuris turi didelį susidomėjimą naujiems reiškiniams. Gage, Berliner (1994), manymu, vidinė motyvacija yra esminė, nepriklauso nuo atlyginimo iš šalies, ir gali atsirasti dėl ankstesnių išorinių motyvų. Nė vienas neskaito knygos, negroja be papildomo noro – be tam tikro pastiprinimo. Grojantys ar skaitantys, remiasi vidiniais motyvais, kurie iš tikrųjų yra kilę iš ankstesnio išorinio pastiprinimo. Vėliau, išorinius pastiprinimus pakeičia vidiniai pastiprinimai. Taip pat D. Myersonas rašo apie laimėjimo motyvaciją. Jis rašo apie vaikus, kuriuos tėvai skatina nuo pat vaikystės savarankiškai veikti ir už tai juos apdovanoja. Tokie vaikai turi gan stiprią laimėjimų motyvaciją, ir pasitvirtina tai emociškai: vaikai džiaugiasi laimėjimais ir sieja su teigiamomis emocijomis. Vėliau tokia motyvaciją atsiranda dėl noro pajaušti vidinį džiaugsmą, bet ne dėl išorinių tikslų. (Myers, 2000).

Šiuo atveju, *išoriniai* motyvai tai noras, kad mokytojas pastebėtų ar pagirtų moksleivį, gauti kuo geresnį pažymį, ir būti geresniu nei draugai. Būtent tokiu būdu mokinys gali gauti pripažinimą ir jausti pasitenkinimą. Tokius žmonės motyvuoja atsakomybės jausmas, tarnavimo, patriotizmo arba šeimos tradicijos. Taip pat jie jaučiasi labiau motyvuoti kai konkuruoja su kitais arba su savimi, kai pagrindinis tikslas yra būti geresniu arba bent jau neprasčiausiu. Gali būti ir atvirkštinis variantas, kai

mokinys mokosi, „dėl to, kad liepia tėvai“, „reikalauja mokytojai“ arba „mokymasis dėl pažymio, dėl pagyrimo“, bet ne dėl to, kad jis nori gauti pagyrimą, bet dėl to, kad tėvai taip nori. Anglijoje buvo atliktas tyrimas (Barkauskaitė, Motiejūnienė, 2004), kur pavyko įrodyti, kad mokymasis kuris yra ne dėl žinių, bet tik formaliai dėl pažymio arba dėl tėvų poreikių yra paviršutiniškas ir neduoda jokios naudos. Tikrasis žinių įsisavinimas vyksta tik tada, kai mokymasis susijungia su asmenine motyvacija, kuri įprasmina mokymosi procesą.

Sužadinti išorinius motyvus labiausiai gali mokytojai ir tėvai, mažiau bendraamžiai. Pedagogams būtinas mokymo įtaigumas. Šį pedagogo bruožą profesorius L. Jovaiša pavadino menu (1997). Įtaigumas – tai pedagogo savybių kompleksas, turintis įtaką ugdytiniams. Turėdamas šių savybių kompleksą, pedagogas yra mokiniui autoritetas. Taip mokinys pradeda gerbti jį, reaguoja į mokytojo pastabas ir tuo pačiu atsiranda savotiškas noras mokytis. Tačiau mokytojai kurie neturi pedagoginių bruožų gali ne tik pakenkti mokymosi procesui, bet ir slopinti jų motyvaciją mokytis ir gadinti santykius tarpusavyje. (Tijūnėlienė, 2000). Ugdyimo procese žymiai svarbiau yra bendravimas tarp žmonių ir bendro ryšio pajautimas, o pamokos, egzaminai ir motyvavimas gali atsirasti savaime. Todėl labai svarbu, kad mokyklose dirbtų asmenys, kurie sugeba tinkamai bendrauti su žmonėmis, skatinti vaikų mokymosi motyvaciją. „Mokiniam sunku perimti mokymo medžiagą, nes didelė dalis žinių yra nesusieta su aplinka“ (Grinevičienė, 2003). Mokytojas susiduria su įvairiomis problemomis darbo metu. Mokytojas nerašo mokymosi programų, tačiau jeigu mokiniui neįdomu arba sudėtinga, jam telieka mokymosi medžiagą pateikti taip, kad mokiniui būtų įdomu. Kitaip mokytojas rizikuoja neturėti norimo rezultato. Mokytojas, tarsi instruktorius, kuris mokinį turi paskatinti ir didinti jo žingeidumą bei aktyvumą mokytis visą gyvenimą. Todėl galime teigti, jog mokytojo kompetentingumas, meilė darbui bei pačios mokytojo asmenybės veržlumas, turi didžiulės įtakos mokiniui, jo požiūrio į mokymosi svarbą formavimuisi (A. Pekarskytė, 2012).

Mokymosi motyvacija padeda mokiniui orientuotis į tikslą ir suvokti, kiek laiko reikės tikslui pasiekti, ar reikės pastiprinimo ir kokio, aktualizuoja būtinas mokinio žinias, sugebėjimus ir įgūdžius, turi įtakos mokymosi kokybei ir mokymosi pasekmėms. Mokymosi motyvaciją lemia mokymosi rezultatas ir pasiekimai. Pagrindinė struktūra susideda iš: poreikio, mokymosi prasmės, tikslo. Tai galima skirti į pozityvią motyvaciją, kuri susijusi su priėmimu tos veiklos ir negatyvią kuri susijusi su nepriėmimu tos veiklos, taip pat su priverstiniu vykdymu arba dėl baimės. Pirmoje situacijoje moksleivis gauna pasitenkinimą ir būna priežastys tos veiklos, antroje situacijoje turint negatyvia motyvaciją jis jaučiasi šios veiklos objektų.

Pasiekimų motyvacija – tai noras turėti užsibrėžtą tikslą ir noras jį pasiekti gerai. Tokia motyvacija yra dviejų rūšių: autonominė (darbas yra lyginamas su savo ankstesniu darbu ir lyginimu nustatomi savo vidiniai kriterijai) ir socialinė (darbą jau lyginame su kitų žmonių darbu). Pasiekimų motyvaciją galima išugdyti, todėl svarbiausias vaidmuo tenka tėvams ir aplinkai, kurioje vaikas auga. Jei tėvai turi stiprią pasiekimų motyvaciją, tuomet jie reikalauja iš savo vaikų savarankiškumo. Tokie vaikai visai anksti pradeda pasitikėti savo jėgomis, turi pasirinkimo jausmą ir jų asmeniniai pasiekimai jiems teikia tikrą džiaugsmą. Atvirkštinė situacija, kai, tėvai, kurie neturi pasiekimų motyvacijos, labiau prižiūri savo vaikus, neduoda jiems pilnavertės laisvės ir riboja jų pasirinkimo jausmą. Tokiems vaikams žymiai sunkiau patirti asmeninių pasiekimų džiaugsmą, todėl ir turi silpną pasiekimų motyvaciją. (Psichologija šiandien, 2008).

Autonominė motyvacija gali atsirasti ikimokykliniame amžiuje ir gali keistis. Asmenys, kuriems būdinga tokia stipri autonominė motyvacija, turi stiprų pasitikėjimą savimi, patys atsako už savo pasiekimus ir nuolat visur tobulėja. Jie neplaukia pasroviui, o jaučia ir žino, kuria linkme judėti. Tokie žmonės nežiūri į kitus ir nelygina savęs su kitais. Stiprią pasiekimų motyvaciją turintys žmonės nebijo mesti sau iššūkius, imtis sudėtingesnių darbų ir savo pastangomis bei darbu sumoka tikrą kainą už tikrą sėkmę (McClelland, 1987). Pagal J. Biggs (1999), tokios motyvacijos tikslas pasiekti „kiek įmanoma daugiau“. Tai ne visada yra gerai ir naudinga, nes kyla grėsmė pavargti arba perdegti.

Motyvacijos stiprumas ir lygiai gali nuolat keistis. Pagal mokinio elgesį ir jo požiūrį į mokymosi procesą galima nustatyti kokiam lygmenyje yra moksleivis. Pagal A.K. Markovą mokymosi motyvaciją susidaro iš kelių plėtros lygių iš neigiamos motyvacijos į pozityvią.

1. Neigiamas santykis su mokslais. Žemiausias lygis, motyvai vengti ir nesimokyti. Nepasitenkinimas mokytoju, nepasitikėjimas savimi.
2. Neutralus santykis su mokslais. Nepastovus susidomėjimas, nuobodulio jausmas.
3. Teigiamas, nepastovus santykis su mokslais. Platus susidomėjimas mokytis priklausantys nuo mokytojo įvertinimo (pažymio)
4. Teigiamas santykis su mokslais. Aktyvus susidomėjimas, dominuoja motyvais tobulėti.
5. Aktyvus ir kūrybiškas susidomėjimas. Suvokimas visų motyvu ir mokymosi reikšmės.
6. Asmeninis ir aktyvus santykis su mokslais. Pastovi vidinė pozicija. Atsakomybės motyvai dėl rezultato.

2.2 Moksleivių motyvacijai darantys įtaką veiksniai

Motyvacija turi tokią galią, kad net gali perkelti mus iš nuobodulio į susidomėjimą, sukelti mumyse energiją ir padeda ją nukreipti viena linkme“ (Butkienė, Kepalaitė, 1996). Pasak autorių, mokymosi motyvacija padeda mokiniui orientuotis į tikslą, suvokti, kiek laiko reikės tikslui pasiekti, ar reikės pastiprinimo

Mokslininkai kurie nagrinėja ir tyrinėja motyvacijos sritį, klasifikuoja ją į skirtingus veiksnius, pateikia jų apibrėžimus. Žodynuose motyvacija apibūdinama kaip veiklos stimulus, kurie sužadina individo aktyvumą arba elgesys kurį skatina tam tikri motyvai. Motyvacijos stoką gali lemti ne tik dalykai kurie susiję su pačia mokykla. Tai yra ir mokinio charakteris, įgytos savybės nuo tėvų, ir aplinka kurioje mokiny augs. Tam daro įtaką *socialiniai, psichologiniai, vertybiniai veiksniai*.

Socialiniai veiksniai

Ieškant priežasčių, dėl ko dabar jaunieji paaugliai turi silpnesne motyvacija mokytis, reikia žinoti, kad dabar jie gyvena kitokioje aplinkoje, nei prieš 10 metų. Pagerėjusi ekonominė situacija išaugo socialinės atskirties šeimų, apleistų vaikų skaičius, paauglių nusikalstamumas, ankstyvų lytinių santykių, tuo pačiu jaunų gimdyvių skaičiaus didėjimas, alkoholio vartojimas ir rūkymas. Visi šitie veiksniai negali būti pritaikyti 100% moksleivių, tačiau neabejotinai, tai gali daryti įtaką ir priversti mokinius skirti dėmesį ne į mokymosi procesą.

Psichologiniai veiksniai

Pagal statistinius duomenis prastėja mokinių psichinė sveikata. Per paskutinius du dešimtmečius nesumažėjo paauglių savižudybių skaičius. Kiekviena savaitę mokiniai skundžiasi dėl nuovargio ir prastos nuotaikos, ir neretas dalykas yra nervinė įtampa. Moksleivių nuomone mokytojai nesidomi mokinių vidiniu pasauliu, jų problemomis, nors jiems tai butu labai svarbu. Gimnazistai yra nepatenkinti mokytojų elgesiu su jais. Tie kurie apleido muzikos mokyklas arba tie kurie mokosi profesinėse mokyklose, dažnai iškečia jas dėl blogų santykių su mokytojais. Jau mokykloje prasideda ryški konkurencija, ypač gimnazijose kuri yra ne dėl mokymosi rezultato, bet dėl socialinės nelygybės: „beveik 3 kartus dažniau bendrojo lavinimo vidurinių mokyklų moksleiviai išgyvena dėl to, kad jų apranga prastesnė nei bendraklasių“.

Vertybiniai veiksniai

Šiais laikais keičiasi ne tik požiūris ar ekonominė padėtis, bet ir pasaulio vertybės. Visos šiuolaikinės informacinės priemonės – radijas, televizija, internetas ir spauda formuoja požiūrį, kad gyvenime turi jaustis patogiai, tarsi šventėje ir tokie dalykai, kaip mokslai neturi trukdyti „švęsti šventės,..“ Todėl pagal statistiką, vyresnio amžiaus moksleiviai linkę pramogauti, nemato mokymosi

prestižo ir siekia viską gauti įdedant nedaug pastangų. Po 2020 metų pandemijos, mokslai, darbas ir komunikaciją persikėlė į virtualias platformas. Nors ir iki pandemijos buvo didelė ir reikšminga problema, kad mokiniai priklausomi nuo telefonų ir kompiuterių.

Jeigu jį pilnai tenkina grojimas klasėje ir atsiskaitymuose, o mokytojas norėtų įtraukti jį į aktyvų dalyvavimą, gali kilti vidinis konfliktas. Galiausiai mokytojas turėtų arba sugalvoti būdą kaip sudominti mokinių arba pasiduoti ir nedėti pastangų. Jeigu tokių mokinių mokytojas turi daugiau negu pusę, tuomet jam gali kilti klausimas ar yra prasmė jo įdėtose pastangose.

Tačiau yra mokinio gyvenime ir išoriniai veiksniai, kurie motyvuoja jį. Pirmiausia tai jo aplinkiniai kurie dalyvauja arba turėtų dalyvauti mokymosi procese: tai mokytojai ir tėvai.

Per muzikinį mokymosi procesą ugdomi meilė muzikai, atsiranda estetiškas muzikos supratimas bei kultūrinis suvokimas. Visą tai gali lemti muzikos ir grojimo pamokos. Kadangi muzikos pojūtis nėra prigimtinis jausmas, jį reikia formuoti. Dažnai tam įtaka padaro mokytojas. Nuo jo priklauso ugdymo procesas, veiklos tipai, kokia atmosfera bus pamokose ir kokie santykiai tarp vyraus tarp pedagogo ir moksleivio.

Šiuolaikinis ugdymas paremtas mokinio savarankiškumu, tačiau vis dėlto mokytojas turi kontroliuoti ir daryti įtaką mokiniui. „Patys tobuliausi metodai netenka vertės, jeigu virš jų nepakyla mokytojos asmenybė,, (Butkienė, Kepalaitė, 1996)

Pagal Šečkuvienės (2004) atliktą tyrimą, rezultatai parodo, kad paauglystės metų, kai moksleiviams svarbiausia rodyti savo nepriklausomybę ir savarankiškumą, jaučiasi geriau ir rodo geresnius mokymosi rezultatus, jeigu turi gerus santykius ir gauna palaikymą iš mokytojo pusės.

Pagal Rinkevičių (2005), muzikos mokytojo funkcijos ugdant kultūrinį supratimą:

1. rodyti meninį pavyzdį, supažindinti su meninių pasauliu.
2. išnagrinėti mokinio muzikinės saviraiškos galimybes.
3. provokuoti, skatinti vaiko muzikine saviraišką
4. vertinti mokinių muzikinę veiklą, stebėti elgesio vystymąsi ir rezultatus.
5. stebėti vaiko vystymosi motyvaciją.

Muzikinis supratimas, kaip ir visi mokymosi bei pažinimo procesai, formuojasi nevalingai. Patį procesą, į muzikos supratimą gali paskatinti mokytojo veiklą, kurios tikslas atskleisti visus įmanomus mokinio gabumus. Tai gali būti teigiami ir neigiami veiksmai. Mokytojas gali skatinti mokytis, turėti gerus santykius su moksleiviais. Pagal atliktus tyrimus, (Jucevičiūtė, 2005), geri santykiai su pedagogu turi nemažą reikšmę mokymosi procesui, ir moksleivių savijautai. Dėl įmanomų šaltų ir formalių santykių formuojasi neigiamos emocijos ir slopiną motyvaciją ir norą išmokti dalyką.

Nemažai svarbia įtaką padaro vaikui šeima, dėl to, kad jie turėtų suformuoti teigiama požiūrį į mokymosi. Daugybę garsių žmonių pasakojant savo biografijas, užsimena apie šeimos narius, prisiminimus iš vaikystės. Rašytojas H. Hessė rašė: „... šeimoje užaugau ne su virtuozais, gyvenau ne koncertų salėse, o su namie su namų muziką.“(1991)

Tėvų, brolių ar seserų vertybiniai požiūriai ir nuomones apie meną ir meninius dalykus stipriai veikia vaiką, net jeigu jie nebūna teisingi. Šeimoje vyraujančios vertybės lavina arba slopina vaiko estetinius jausmus ir jo asmeninius meninius poreikius. (Ozolaitė, 2006). Pagal A. Gaužutį, (1988), vaikų estetinė orientacija priklauso nuo šeimos požiūrio. Pagrindiniai lemiantys faktoriai: tėvų socialinė padėtis, išsilavinimas, kultūriniai poreikiai. Kaip pavyzdys, jeigu šeimoje domimasi menu, skaitomos knygos, muzikuojama ar klausomasi muzikos, tuomet greičiau auga vaiko estetiniai poreikiai. Toks paprasčiausias ir netiesioginis būdas skatinti vaiko suvokimą, kūrybiškumą, saviraiškos poreikį. Šeimose, kur dominuoja abejingumas kultūriniais poreikiams, tėvai turi skurdų požiūrį į meną ir turi prioritetą tik materialūs dalykais, vaikai susiformuoja kaip kultūriniai „vargšais„. Yra šeimų kur muzika nevertinama, kadangi neduoda materialinių dalykų, niekam netarnauja ir tinka tik pramogai ir laisvalaikiui. Tokiuose šeimose, nėra kultūrinių tradicijų praleisti laisvalaikį su vaikais, po perskaitytos knygos pasidalinti savo įspūdžiais, aptarti meninius bei kultūrinius įvykius, neigiamas požiūris į menininkus ir nenoras įsigilinti į kultūrinę sferą. Prašoma išjungti radiją ar televiziją, jeigu netyčia pasigirsta klasikinė ar akademinė muziką. Tai labiausias būdinga asocialioms šeimoms, tačiau kai kurie aspektai gali vyrauti ir normaliuose.

Nemaža įtaką padaro ir tėvų vartotojišką kultūra, kur dominuoja išorinis susidomėjimas menu. Skaitomos tik geriausios knygos, žiūrimi populiariausi filmai, lankomi tik garsiais koncertai ir spektakliai. Dėmesys sutelkiamas ten, kur įsivaizduojamas intelektualiausias menas, kuris turi gerą produktą, bet ne kokybišką meninį turinį. Tuomet vaikas auga šeimoje be kritiško mąstymo su vartotojišką kultūra ir atitinkamai susiformuoja.

Vaiko įgyta šeimoje muzikinė patirtis padaro įtaką tolimesniam muzikos mokymuisi ir gabumu formavimui. Išsamiau muzikinius gabumus nagrinėjo rusų mokslininkas B. Teplovas (1985), pagal jo tyrimų išvadas, tėvų domėjimasis vaiko pasiekimais, muzikinis lavinimas padaro įtaką mokymosi procesui. Nemažai muzikantų iš kartos į kartą perduoda muzikinis turinį ir muzikų dinastijų fenomenas atsiranda ne dėl paveldimumo, bet dėl svarbios muzikinės aplinkos kuri padaro įtaka mokantis muzikuoti. Šeimoje svarbiausias yra požiūris į muziką, ypač į klasikinė ar akademinė, kuris vėliau gali lemti norimą aukštą rezultatą. Vaikai mokytis muzikos ateina skirtingai: vieni patys nori, kitus tėvai atveda. Visi vienodai susiduria su sunkumais mokymosi procese. Tačiau šeimos

domėjimasis pasiekimais, ir atitinkama pagalba ypač kai trūksta noro ar motyvacijos gali paskatinti vaiką nepasiduoti, nemesti muzikos, o jaučiant palaikymą toliau domėtis ir mokytis. „Neįmanoma sukurti talento, be galima sukurti jį skatinančias sąlygas“. (Gaižutis, 1988)

III SKYRIUS. TYRIMAS

Tyrimo strategija – kiekybinis tyrimas: Išanalizavus motyvacijos sampratą, darbo motyvacijos ir mokytojų motyvuojančius veiksnius bei moksleivių motyvuojančius veiksnius šiame skyriuje bus pateikti tyrimo rezultatai. Aptarsime mokytojų ir mokinių anketose pateiktus atsakymus.

Tyrimo instrumentas: Pateiktos anketos buvo anonimiškos, visi atsakinėjo nevaržomai. Apklausos parengtos elektroniniu būdu. Mokinių anketos buvo taip pat išsiųstos mokytojams, ir toliau savo nuožiūrą pedagogai dalinosi su mokiniais. Mokytojų darbo stažas vyrauja nuo 2 iki 45 metų. Amžius nuo 25 iki 65 metų. Mokinių amžius vyrauja nuo 10 metų iki 18.

Tyrimo laikas: nuo 2020-12-01 iki 2021-01-31;

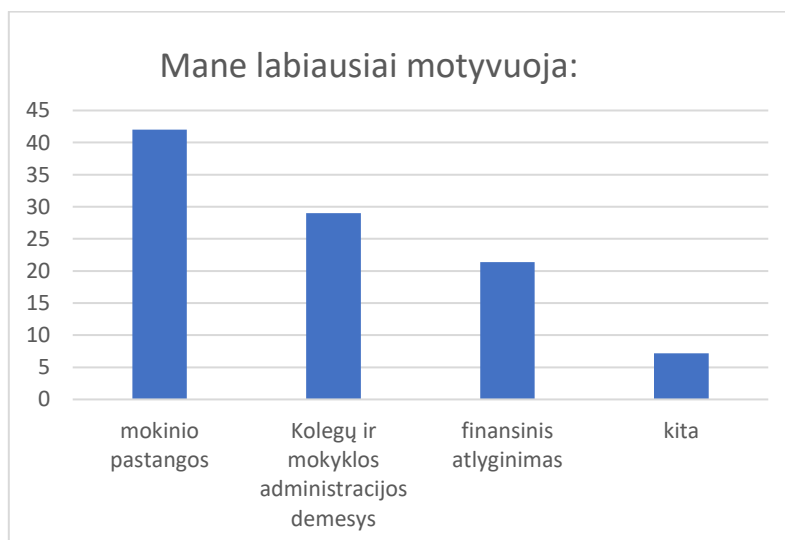
Darbo tyrimo imtis: Lietuvos miestų ir regionų muzikos mokyklų mokytojų (40) ir jų mokinių (50) anketavimas;

Tyrimo metodai:

Teoriniai: Literatūros analizė, motyvacijos ir motyvų sąvokų pateikimas ir analizavimas;

Empiriniai: Mokytojų ir mokinių anketinės apklausos;

Kadangi tyrime buvo siekiama išanalizuoti mokytojų motyvaciją, buvo norima sužinoti kas apskritai labiausiai motyvuoja pedagogus. Galima buvo rinktis tik vieną atsakymo variantą. Tikslas buvo sužinoti, kas labiausiai galėtų motyvuoti. Pateiki variantai buvo susiję su mokyklos aplinka, trys išoriniai veiksniai (mokinio pastangos, kolegų ir administracijos dėmesys, bei finansinis atlyginimas) ir galimas kitas vidinis veiksnys. Lentelėse atsakymai nurodomi procentais.

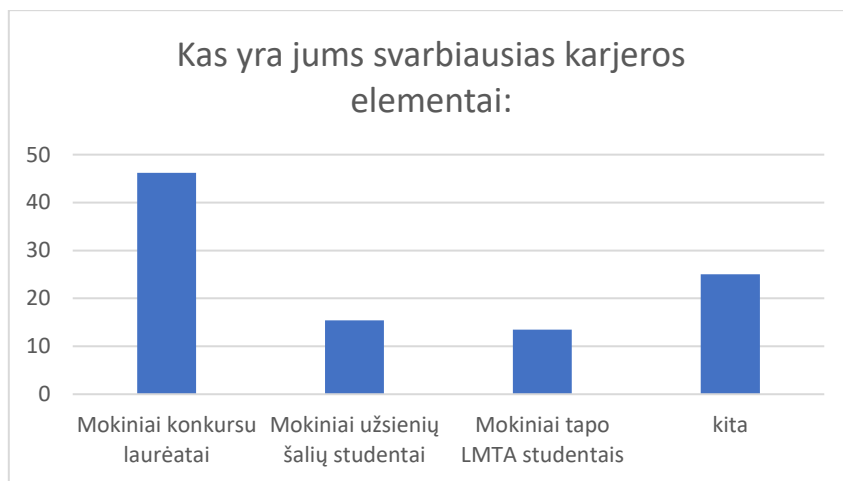


Lentelė 1

Iš pateiktų atsakymų matome, kad labiausiai motyvuoja mokinių pastangos (42 proc.), ir mažiausiai finansinis atlyginimas (21 proc.). Kitą, galimai įmanoma vidinį veiksnį, pasirinko 7 (proc.).

Galima teigti, nors pedagogus motyvuoja išoriniai, tarp kuriu yra finansinis atlyginimas, vis dėlto matome, kad prioritetas yra moksleivių pažangos.

Kitas nemažiau motyvuojantis faktorius, yra darbuotoju karjeros laipsnio kėlimas. Buvo užduotas klausimas: „**Kas yra jums svarbiausias karjeros elementas?**“ Buvo pateikti trys įmanomi atsakymų variantai, tarp kurių buvo užklausta, ar mokiniai tapo laureatais, užsienių šalių studentais arba LMTA studentais.



Lentelė 2

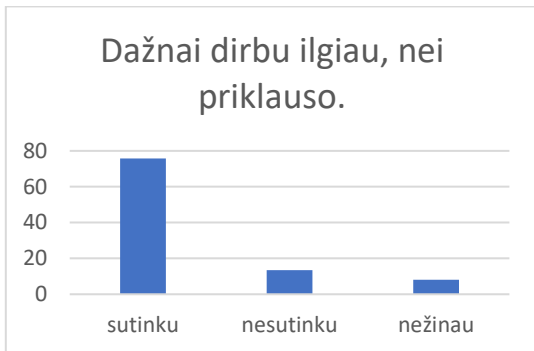
Į visus klausimus atsakė (75 proc.) respondentų. Taip pat buvo galima pasirinkti atsakymą „Kita,, ir nurodyti savo. Tarp jų (25 proc.) atsakė (punktuacija išlaikyta originali):

1. „Vaikai noriai groja, nenustoja groti ir pasirinkę kitą specialybę“
2. „Žingeidūs mokiniai, kurie vis daugiau ima suprasti apie muziką ir netgi ima patys tuo domėtis, kurie vis geriau atlieka muziką savo pačių jėgomis. Popieriai (konkursai, diplomai) nėra prioritetas.“
3. „Mokiniai, baigę muzikos mokyklą, noriai paima instrumentą ir muzikuoja savo malonumui.“
4. „Mokiniai, kurie baigę mokyklą, vertina ją ir savo žinias sityje kaip itin jam svarbų, reikalingą dalyką jo gyvenime.“
5. „man svarbiausia, kad mokiniai buvo scenoje ir „kaifavo““
6. „Kad baigęs mokyklą, mokinys prisimena mane, mokyklą ir mano pamokas.“

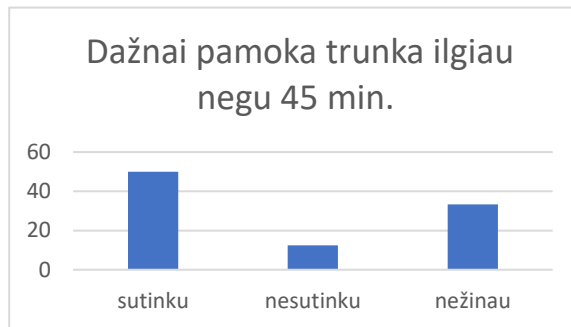
Taigi matome, kad tarp atsakymų *kita* populiariausias atsakymas yra, kad svarbu, kad mokiniai jaustų malonumą ir nepamirštų muzikos po mokyklos baigimo. Nei vienas iš atsakiusių pedagogų nepasirinko karjeros elemento kaip direktoriaus ar pavaduotojo pareigos, kas parodo, kad į klausimus anketose atsakė pedagogai kurie motyvuoti dirbti nepaisant mokinių pastangų.

Į visus sekančius klausimus respondentai turėjo trys įmanomus variantų atsakymus: *sutinku*, *nesutinku*, *nežinau*.

Siekiant sužinoti mokytojų norą dirbti pamokoje, buvo pateikti teiginiai: „**Dažnai pamoka trunka ilgiau negu priklauso**“ ir jų mokiniams: „**Dažnai pamoka trunka ilgiau negu priklauso**“

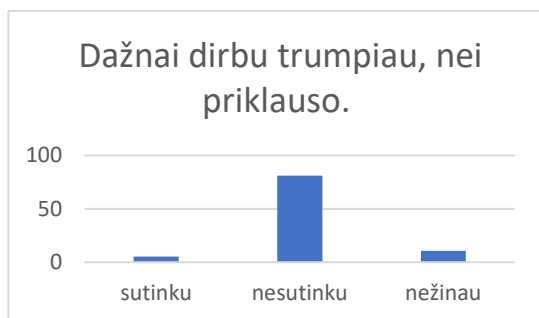


Lentelė 3

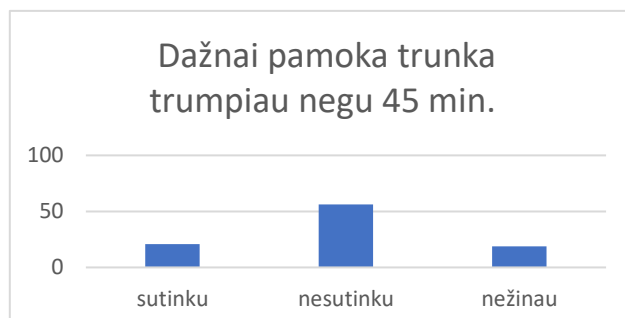


Lentelė 4

Taip pat panašūs teiginiai buvo pateikti mokytojams ir jų mokiniams: „**Dažnai dirbu trumpiau negu priklauso**“ ir „**Dažnai pamoka trunka trumpiau negu priklauso**“;



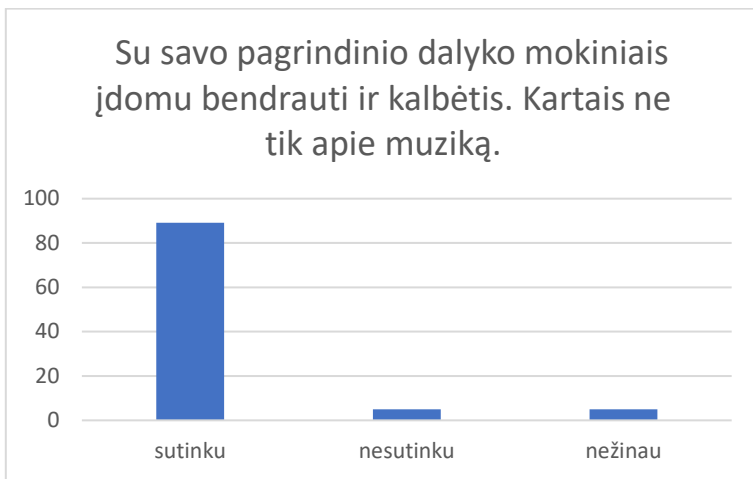
Lentelė 6



Lentelė 7

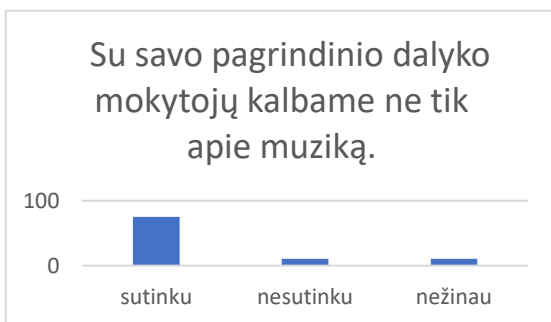
Kadangi mokinių anketas pildė mokiniai kurių mokytojai užpildė šias anketas, galima teigti, kad užpildžiusieji mokytojai labai mažas procentas (5,4 proc.) dirba trumpiau, o dauguma dirba ilgiau (75,7 proc.). Nesutiko su teiginių, „**Dažnai pamoka trunka ilgiau negu priklauso**“ tik (13,8 proc.) kas parodo, jei pedagogai nedirba daugiau, tačiau dirba tiek kiek priklauso ir stengiasi atlikti visą priklausančią jiems darbą.

Tam, kad ištirti mokytojo susidomėjimą mokiniais kaip asmenybėmis, buvo pateiktas teiginys: „**Su savo pagrindinio dalyko mokiniais įdomu bendrauti ir kalbėtis. Kartais ne tik apie muziką.**“

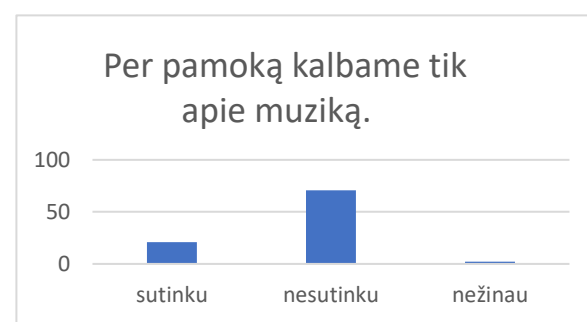


Lentelė 8

Jų mokiniams panašaus pobūdžio teiginiai: „**Su savo pagrindinio dalyko mokytojų kalbame ne tik apie muziką**“ ir „**Per pamoką kalbame tik apie muziką**“



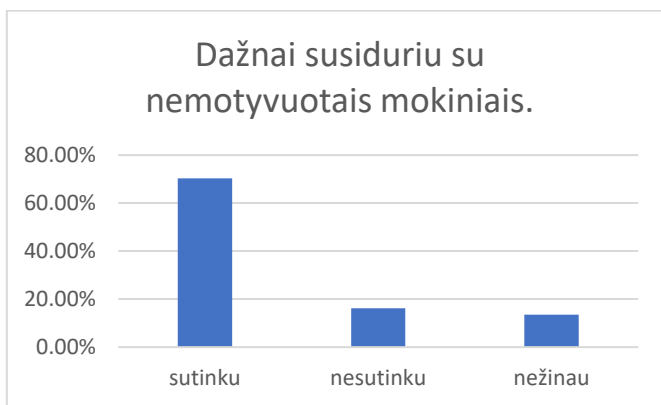
lentelė 9



lentelė 10

(89,2 proc.) Mokytojų atsakė, kad bendrauja su mokiniais ne tik apie dalykus susijusių su muziką. Tuo tarpų mokiniai atsakė, kad su savo pagrindinio dalyko mokytojų bendrauja ne tik apie muziką, (74 proc.). Ir nesutiko su teiginių, kad per pamoką kalbame tik apie muziką (68 proc.) Vienareikšmiškai galima teigti, kad mokytojai bendrauja su mokiniais ne tik apie tai, kas liečia pamoką arba grojimą. Šioje apklausoje, parodo, kad mokytojai yra profesionalai ir dėsto ne tik priklausančia jiems medžiaga, bet ir stengiasi komunikuoti su mokiniais.

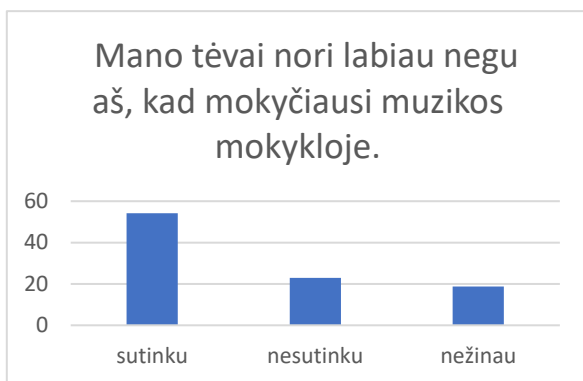
Kadangi nemotyvuotų mokinių gali atsirasti pas kiekvieną mokytoją, buvo užduotas klausimas: „**Dažnai susiduriu su nemotyvuotais mokiniais**“.



Lentelė 11

Į šią klausimą atsakė „sutinku,, (70,3 proc.) respondentų, kur galima teigti, kad tai gan dažnas reiškinys dirbti su nemotyvuotais mokiniais.

Tuo tarpu siekiant sužinoti mokinių motyvacijos lygį, buvo pateiktas teiginys: „**Mano tėvai nori labiau negu aš, kad mokyčiausi muzikos mokykloje**“.

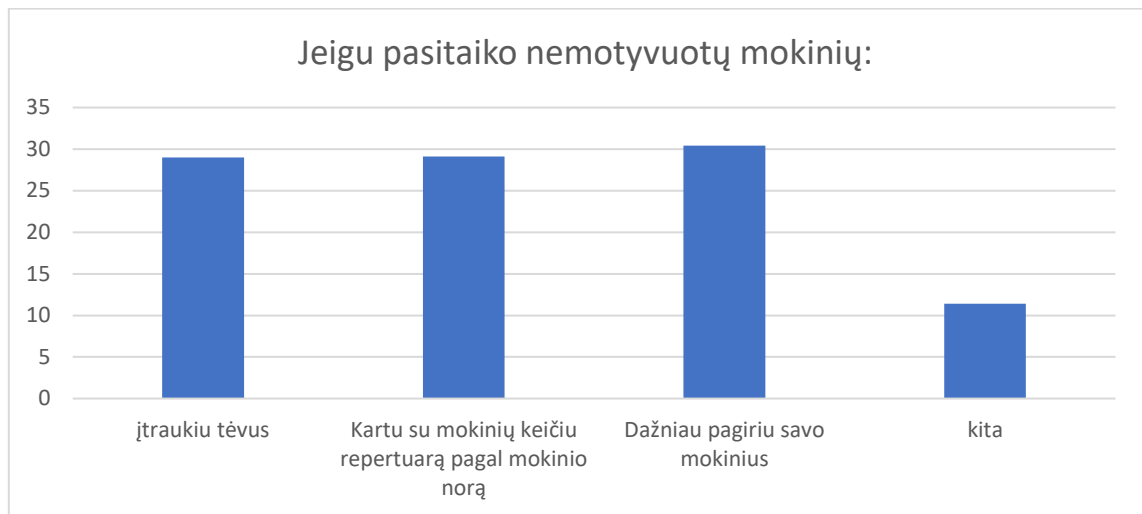


Lentelė 12

Iš respondentų patektų atsakymų matome, kad sutiko su teiginių (54,2 proc.) mokinių. (18,8 proc.) atsakė „nežinau“ kuriuos taip pat galima priskirti prie respondentų kurie atsakė „sutinku“.

Apžvelgus dvi paskutines diagramas, galima teigti, kad tarp atsakiusiųjų mokytojų respondentų yra mokinių, kurie pasižymi silpną mokymosi motyvaciją.

Siekiant sužinoti kokius darbo metodus taiko mokytojai turint nemotyvuotus mokinius, buvo pateiktą sąlygą: „**Jeigu pasitaiko nemotyvuotu mokinių**“ .



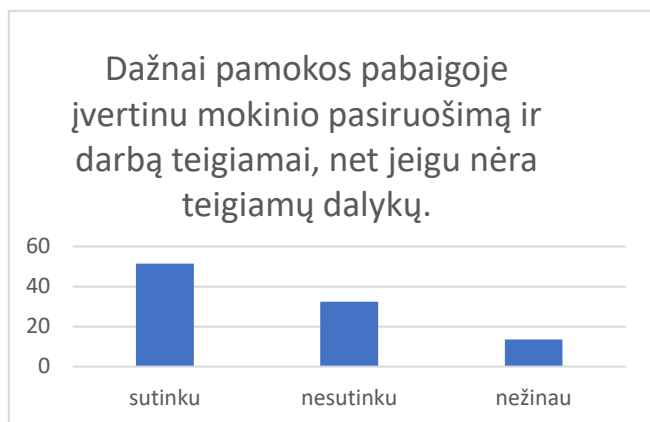
Lentelė 13

Buvo pateikti kelį variantų atsakymai: įtraukiu tėvus (29,1 proc.), kartu su mokinių keičiu repertuarą pagal mokinio norą (30,4 proc.), dažniau pagiriu savo mokinius (29,1 proc.), kita (galima buvo parašyti savo variantą) (11,4 proc.). Į varianta kitą respondentai pateikė šiuos atsakymus (puntuacija išlaikyta originali):

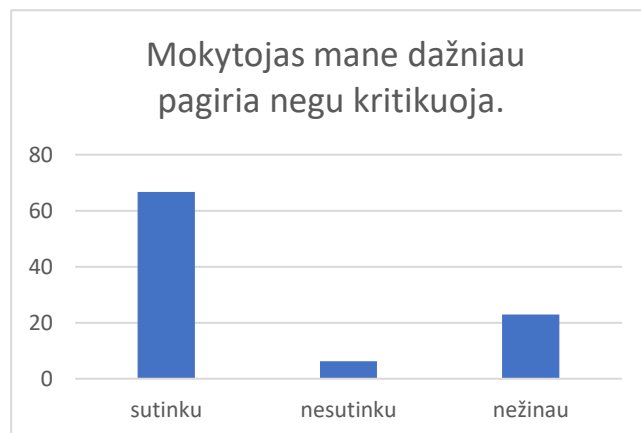
1. *„Kaip suaugusiam žmogui paaiškinu situaciją, kodėl reiktų mokytis arba kas bus jeigu nesimokysi. T.y. ne grąšinu, o dažnai pagiriu gabumus ir prašau jų neapleisti.“*
2. *„naudoju visus išvardintus būdus“*
3. *„Pastebiu nors minimalias pastangas ir giriu...giriu.. už nieką“*
4. *„Kiekvienam individualiai galvoju kaip padėt, kaip sudomint. Kartais pasakau, kad reiks koncertuot, įtraukiu į ansamblinį grojimą, kartais suveikia saldainis.“*
5. *„Dirbu tiek, kiek matau, kad reikia neperlenkti lazdos, nes gali netekt mokinio.“*

Iš respondentų atsakymų, matome, kad mokytojai neturi aiškios strategijos ar būdo kuris galėtų būti visiškai tinkantis. Šiuo atveju, reikėtų taikytis asmeniškai pagal mokinio charakterį.

Siekiant sužinoti, kokių veiksmų imasi mokytojas, mokiniams buvo pateiktas teiginys: **„Mokytojas mane dažniau pagiria negu kritikuoja.“** Taip pat, tam, kad sužinoti, kiek ir kaip dažnai mokytojai pagiria savo mokinius, mokytojams buvo patektas sekantis teiginys: **„Dažnai pamokos pabaigoje įvertinu mokinio pasiruošimą ir darbą teigiamai, net jeigu nėra teigiamų dalykų.“**



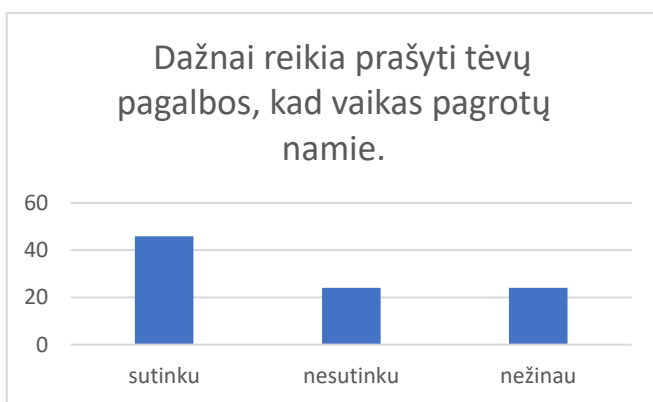
Lentelė 14



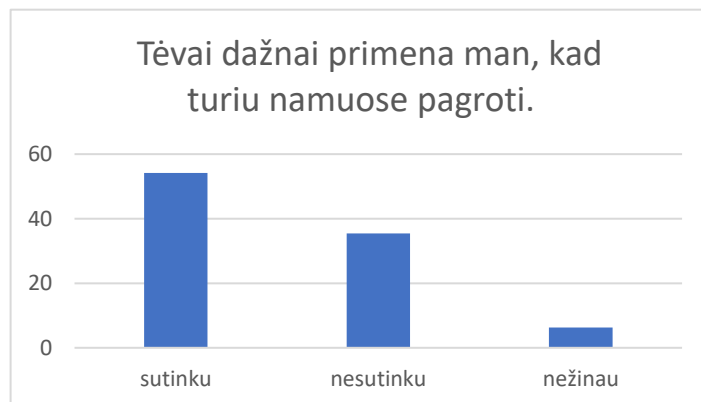
lentelė 15

Pagyrimas vienas iš būdų pakelti mokiniui motyvaciją, leisti pasitikėti savimi ir sužadinti norą mokytis. Tokios logikos laikosi kai kurie mokytojai respondentai, (51,1 proc.) atsakė, kad pagiria, net jeigu nėra už ką pagirti. Tuo tarpų (32,4 proc.) nesutiko, su šituo teiginiu. Iš mokinių pusės (66,7 proc.) atsakė, kad dažnai sulaukia iš savo mokytojo pagyrimų.

Kadangi į praeitą klausimą (29.1 proc.) respondentų, atsakė, kad įtraukia tėvus buvo suformuluotas mokytojams teiginys, kad „**Dažnai reikia prašyti tėvų pagalbos, kad vaikas pagrotų namie.**“ Mokiniams buvo pateiktas: „**Tėvai dažnai primena man, kad turiu namuose pagroti.**“



Lentelė 16



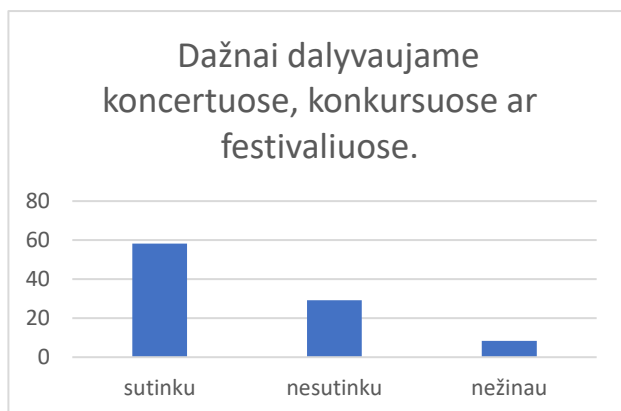
lentelė 17

Galime pastebėti, kad mokytojai respondentai atsakė (45,9 proc.), kad sutinka su tuo, kad reikia prašyti tėvų pagalbos. (24 proc.) neprašo, ir kiti (24 proc.) nežino. Panašus kiekis mokinių (54,2 proc.) atsakė, kad tėvai juos skatina ir primena, kad jie turi mokytis ir daryti namų darbus.

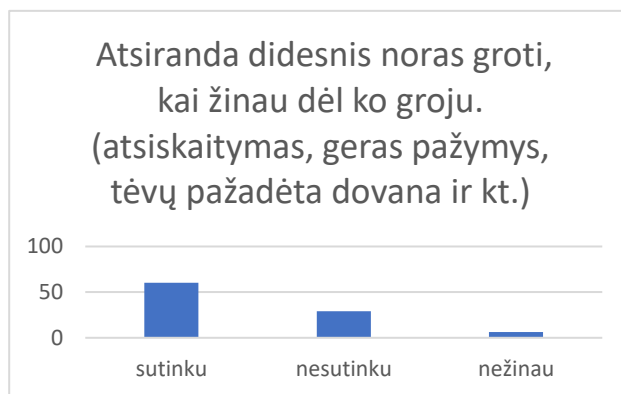
Tarp atsakymų į sąlygą: „**Jeigu pasitaiko nemotyvuotu mokinių:**“ buvo gautas atsakymas, kad pedagogas bando įkvėpti, įtraukti į ansamblius, dalyvauti festivaliuose. „*Kiekvienam individualiai*

galvoju kaip padėt, kaip sudomint. Kartais pasakau, kad reiks koncertuoti, įtraukiu į ansamblinį grojimą, kartais suveikia saldainis.“

Anketoje buvo pateikti teiginiai mokiniams: „**Atsiranda didesnis noras groti, kai pasiseka gerai pagroti koncerte.**“ Ir „**Atsiranda didesnis noras groti, kai žinau dėl ko groju. (atsiskaitymas, geras pažymys, tėvų pažadėta dovana ir kt.)**“



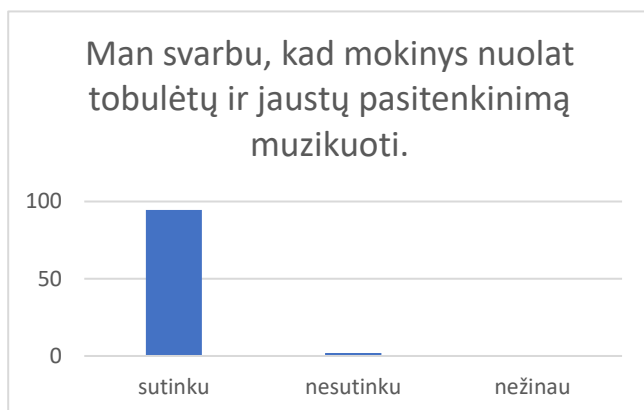
Lentelė 18



lentelė 19

Kaip matome iš atsakymų (58,3 proc.), koncertai arba festivaliai gali būti kaip skatinama priemonė. Kiti mokiniai atsakė (29,2 proc.), kad jie nedalyvauja niekur. Sprendžiant iš atsakymų, matome, kad ne visi mokytojai naudoja koncertinę veiklą, kaip motyvavimo priemonė, tačiau tai įmanomas variantas, jeigu mokinys yra tam pasiruošęs. Į kitą teiginį „**Atsiranda didesnis noras groti, kai žinau dėl ko groju. (atsiskaitymas, geras pažymys, tėvų pažadėta dovana ir kt.)**“, sutinku atsakė (60,3 proc.), parodo, kad minimalus tikslas (išorinis veiksnys) galėtų būti tinkama motyvavimo priemonė.

Tyrimo pradžioje, į antra pateiktą klausimą: „**Kas jums yra svarbiausias karjeros elementas?**“ į atsakymą kitą, mokytojai atsakė, kad prioritetas yra, kad mokiniai jaustų malonumą ir nepamirštų muzikos po mokyklos baigimo. Tai patvirtina sekantis pateiktas anketoje teiginys: „**Man svarbu, kad mokinys nuolat tobulėtų ir jaustų pasitenkinimą muzikuoti.**“

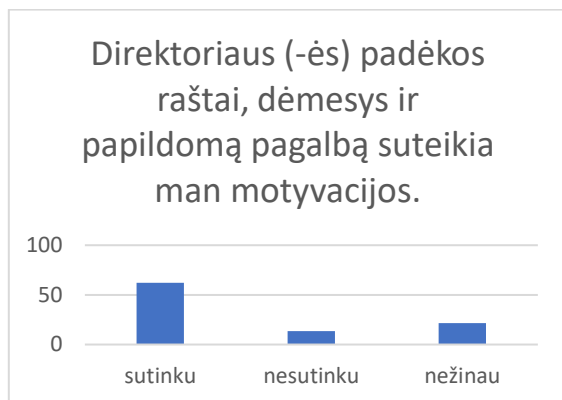


Man svarbu, kad mokinys nuolat tobulėtų ir jaustų pasitenkinimą muzikuoti.

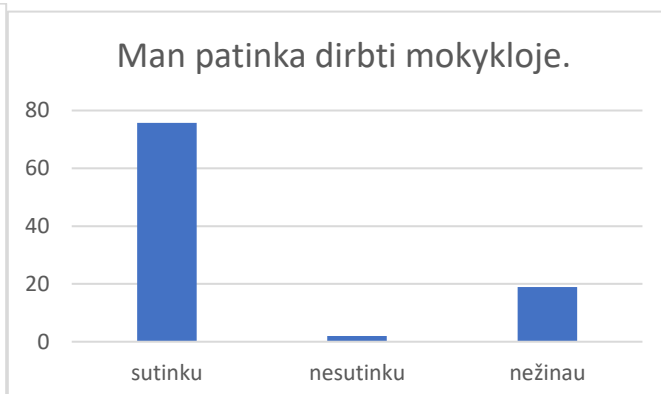
Lentelė 20

I šį teiginį atsakė (94,2 proc.) respondentų, kas parodo, kad svarbiausias atsakiusiųjų mokytojų tikslas darbe sudominti mokinių muzikuoti ir suteikti sąlygas jam tobulėti.

Siekiat sužinoti mokytojų nusiteikimą ir norą dirbti, buvo pateikti teiginiai: „**Direktoriaus (-ės) padėkos raštai, dėmesys ir papildomą pagalbą suteikia man motyvacijos**“ ir „**Man patinka dirbti mokykloje.**“



Lentelė 21



lentelė 22

Iš pateiktų atsakymų matome, kad respondentai patenkinti darbu mokykloje: (75,2 proc.) atsakė, kad sutinka, kad jiems patinka darbas. Tuo tarpų (62,2 proc.) atsakė, kad tokie išoriniai veiksniai kaip valdžios papildomas dėmesys suteikia motyvacijos dirbti.

Apibendrinant galima pastebėti, kad apklaustiesiems mokytojams svarbus yra finansinis atlyginimas, mikroklimatas mokykloje, padėkos raštai ir kiti išoriniai faktoriai. Tačiau vienas iš svarbiausių jų motyvavimo priemonių yra mokinių susidomėjimas ir noras tobulėti. Prioritetas dirbant yra neugdyti koncertuojančius atlikėjus arba ruošti konkursams, tačiau sudominti mokinius iš muzikinės pusės. Tuo tarpų mokinių atsakymai parodė, kad jiems patinka mokytis muzikos mokykloje ir bendrauti su savo mokytojų, kas patvirtina mokytojų nusiteikimą dirbti.

IŠVADOS

1. Mokytojus dirbti skatina išorinės ir vidinės jėgos. Vidinės jėgos: žmogus jaučiasi psichologiškai pasitenkęs, kyla kokybiškai atlikto darbo, asmeninio tobulėjimo jausmai ir pan. Veikiant šiems motyvams pasitenkinama pačiu procesu ir rezultatais. Išorinės jėgos: uždarbis, piniginės premijos, pripažinimas, kilimas karjeros laiptais, žodinis ar raštiškas pagyrimas ir pan. Veikiant šiems motyvams, darbuotojui atsiranda noras pasiekti ir įgauti dar neturimą objektą.

2. Kiti motyvuojantys veiksniai yra tai, dėl ko mokytojai darbo savo darbą. Karjeros galimybės, piniginės išraiškos kiti mokinių bet mokyklos vadovų grįžtamasis ryšis. Sprendžiant pagal tyrimo rezultatus, finansinis atlyginimas nueina į paskutinę vietą ir pagal prioritetus atsiranda mokinių pastangos ir noras mokytis.

3. Mokinio atveju, taip pat veikia išoriniai ir vidiniai principai. Kadangi mokiniai gali mokytis tik dėl savęs ir negauti finansinio atlygio, šiuo atveju veikia kitokie išoriniai motyvai. Noras, kad mokytojas pastebėtų ar pagirtų moksleivį, gauti kuo geresnį pažymį, ir būti geresniu nei draugai. Būtent tokiu būdu mokinys gali gauti pripažinimą ir jausti pasitenkinimą. Vidiniai motyvai labiau reikalauja noro mokytis dėl savęs, tobulėti intelektualiai, ir patirti mokymosi malonumą, jausti susidomėjimą tam tikroje mokslo srityje, ir išmokti naujų įgūdžių.

4. Mokinius mokytis motyvuoja veiksniai kurie padalinti į socialinius, vertybinius, psichologinius. Jie visi priklauso nuo aplinkos, kurioje auga vaikas, nuo šeimos ir draugu su kuriais bendrauja. Taip pat nuo auklėjimo ir tėvų statuso.

5. Mokytojui dirbant pagrindinis darbo tikslas yra išmokinti mokinį ir jį sudominti. Remdamiesi tyrimo rezultatais, mokytojų prioritetas yra mokinių pastangos ir noras mokytis. Tuo atveju, jeigu mokiniai pasižymi silpna motyvacija ir reiškia nenorą mokytis, mokytojui yra iššūkis ir tokiu atveju yra sunku dirbti.

LITERATŪRA

1. L. Rupšienė, D. Gustienė, Gimnazijų pedagogų darbo motyvavimas. 2005, Kaunas
2. A. Pukienė, PAAUGLIŲ, BESIMOKANČIŲ MUZIKOS (MENO) MOKYKLOSE, MUZIKOS MOKYMOSI MOTYVACIJOS VEIKSNIAI. 2009, Šiauliai
3. I. Skarelytė, PERSONALO MOTYVACIJA IR JĄ SĄLYGOJANTYS VEIKSNIAI, 2010, Vilnius.
4. E. Cvyhas, Personalo motyvacija ir motyvavimas, 2008, Vilnius.
5. <https://studfile.net/preview/7006454/page:11/>
6. Т. Гордеева, МОТИВАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ И СТУДЕНТОВ: СТРУКТУРА, МЕХАНИЗМЫ, УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ, 2013, Maskva.
7. https://www.mv.helsinki.fi/home/hruismak/materiaalipankki/Konferencijos_straipniai.pdf#page=65
8. <https://www.top-technologies.ru/pdf/2016/2-2/35616.pdf>
9. Gražulis, V. (2005). Motyvacijos pasaulis – jo supratimo keliai ir klystkeliai. Vilnius: Ciklonas.
10. Jovaiša L. (1997). Edukologijos pradmenys. Kaunas: Technologija.
11. A. Pekarskytė 2012 MOKYTOJO VAIDMUO SKATINANT MOKINIŲ MOKYMOSI MOTYVACIJĄ Šiauliai
12. Tarptautinių žodžių žodynas. – Vilnius, 1999
13. Barkauskaitė M., Indrašienė V., Gaigalienė M., Rimkevičienė V., Vasiliauskas R. (2004). Nesėkmingo mokinių mokymosi priežasčių tyrimo teoriniai ir empiriniai aspektai. Pedagogika, T. 70. Vilnius
14. Gaižutis A. (1988). Vaikystė ir grožis. Kaunas.
15. Ozolaitė V. (2006). Estetinis moksleivių auklėjimas. Šiauliai
16. Hesė. H. (1991). Engadino išgyvenimas, in Esė. Vilnius.
17. Platonas, Valstybė, Vilnius, 2014.

18. Meyer L.B. (2007). Apie mokslus, menus – ir humanistiką. Naujoji muzikologija ir kultūriniai muzikos tyrimai. Muzika kaip kultūros kontekstas. Naujosios muzikologijos antologija (sudarė R.Goštautienė). Vilnius.
19. Butkienė G., Kepalaitė A. (1996). Mokymasis ir asmenybės brendimas. Vilnius.
20. Šečkuvienė H. (2004). Muzikinių gabumų problema. Tvirblių takas
21. Rinkevičius Z. (2005). Muzikos pedagogika. Klaipėda

PRIEDAI

Anketos klausimai mokiniams:

Įmanomi atsakymai: sutinku, abejoju, nesutinku.

1. Kiek jums metų?
2. Kelintus metus mokatės groti?
3. Į muzikos mokyklą patekau:
 - a. savo noru,
 - b. skatinamas tėvų,
 - c. rekomendavo draugai.
4. Mokytis muzikos mokykloje man patinka labiau, negu bendrojo ugdymo mokykloje.
5. Mano tėvai nori labiau negu aš, kad mokyčiausi muzikos mokykloje.
6. Aš noriu pats eiti į muzikos mokyklą, nepriklausomai nuo mano tėvų požiūrio.
7. Man lengviau ir įdomiau groti/dainuoti/mokytis muzikos mokykloje, negu namuose.
8. Namuose sunku prisiverti groti ir daryti kitus paskirtus mokykloje namų darbus.
9. Su savo pagrindinio dalyko mokytojų kalbame ne tik apie muziką.
10. Per pamoką kalbame tik apie muziką.
11. Atsiranda didesnis noras groti, kai mokytojas su entuziazmu veda pamoką.
12. Dažnai pamoka trunka ilgiau negu 45 min.
13. Dažnai pamoka trunka trumpiau negu 45 min.
14. Mokytojas mane dažniau pagiria negu kritikuoja.
15. Dažnai dalyvaujame koncertuose, konkursuose ar festivaliuose.
16. Mano tėvai turi muzikinį išsilavinimą ir padeda groti namuose.
17. Tėvai dažnai primena man, kad turiu namuose pagroti.
18. Tėvai visada kontroliuoja, ką turiu namie išmokti ir kiek laiko turiu pagroti.
19. Man labiau patinka groti namie ir atlikti užduotus namų darbus. Negu daryti kitus namų darbus
20. Jeigu yra sunkumu, nepasiduodu, nes noriu pasiekti tikslą. (išmokti, padaryti, parašyti, atlikti užduotą užduotį)
21. Groju namie ne tik, ką užduoda mokytojas, bet ir kitu kūriniais kurie nėra privalomi.
22. Turiu draugų muzikos mokykloje.
23. Atsiranda didesnis noras groti, kai pasiseka gerai pagroti koncerte.

24. Atsiranda didesnis noras groti, kai žinau dėl ko groju. (atsiskaitymas, geras pažymys, tėvų pažadėta dovana ir kt.)
25. Ar jaučiate konkurenciją su kitais mokiniais? Ar norite groti geriau už kitus?
26. Nepatinka konkuruoti su kitais, nes tuomet dingsta noras mokytis ir groti.
27. Dažnai pasiseka išmolti kūrinį be didelių pastangų.
28. Jei nepasiseka pagroti gerai koncerte mokytojas būna supykęs.
29. Tėvai visada kontroliuoja, ką turiu namie išmolti ir kiek laiko turiu pagroti.
30. Man atrodo, kad mokytojui įdomu dirbti su manim.
31. Kartais mokytojas būna nusivylęs manimi.
32. Dažnai mokytojas būna nusivylęs manimi.
33. Niekada mokytojas būna nenusivylęs manimi.
34. Man patinka mokytis muzikos mokykloje.

Anketos klausimai mokytojams:

Įmanomi atsakymai: sutinku, abejoju, nesutinku.

1. Koks jūsų amžius?
2. Koks jūsų darbo stažas?
3. Dažnai susiduriu su nemotyvuotais mokiniais.
4. Daugiau įdedu pastangų dirbdamas su motyvuotais mokiniais, negu su nemotyvuotais. Jeigu atsakymas ne, paaiškinkite kodėl?
5. Dažnai dirbu ilgiau, nei priklauso.
6. Dažnai dirbu trumpiau, nei priklauso.
7. Su savo pagrindinio dalyko mokiniais įdomu bendrauti ir kalbėtis. Kartais ne tik apie muziką.
8. Su mokiniais dažnai keliaujame, koncertuojame, dalyvaujame konkursuose.
9. Su mokiniais kuriems sunkiai sekasi, dirbu ilgiau, nes reikia didesnio dėmesio.
10. Dažnai į darbą einu su entuziazmu.
11. Jeigu pasitaiko nemotyvuotų mokinių:
 - a. įtraukiu tėvus.
 - b. Kartu su mokinių keičiu repertuarą pagal mokinio norą.
 - c. Dažniau pagiriu savo mokinius.
 - d. Kita.(nurodykite)

12. Dažnai pamokos pabaigoje įvertinu mokinio pasiruošimą ir darbą teigiamai, net jeigu nėra teigiamų dalykų.
13. Man svarbu draugiški santykiai su mokyklos kolektyvu. (mokytojai, administraciją)
14. Nuolat stengiuosi dalyvauti mokyklos renginiuose. (išvykos, bendri tobulinimosi kursai, koncertai, mokyklos šventės)
15. Kvalifikacijos tobulinimo kursai man yra labai naudingi ir įdomūs.
16. Mokinių motyvacija tiesiogiai priklauso nuo tėvų požiūrio į mokomąjį dalyką.
17. Kiekvieną pamoką turiu įkyriai kartoti ir priminti, kad vaikas grotų namie.
18. Pakanka tik vaikui priminti, kad jis turi groti namie.
19. Dažnai reikia prašyti tėvų pagalbos, kad vaikas pagrotų namie.
20. Svarbiausias mano darbo tikslas, kad mokiniai sėkmingai pasirodytų per koncertą.
21. Svarbiausias mano darbo tikslas, kad mokiniai tvarkingai išmokti kūrinį be klaidų.
22. Svarbu, kad vaikas lankytų pamokas ir sugebėtų pagroti, nors ir nesudėtingą kūrinį.
23. Man svarbu, kad mokinys nuolat tobulėtų ir jaustų pasitenkinimą muzikuoti.
24. Direktoriaus (-ės) padėkos raštai, dėmesys ir papildomą pagalbą suteikia man motyvacijos.
25. Mane labiausiai motyvuoja:
 - a. mokinio pastangos;
 - b. kolegų ir mokyklos administracijos dėmesys;
 - c. finansinis atlyginimas;
26. Jaučiu konkurenciją tarp kitų mokytojų.
27. Norėčiau, kad mano rezultatas būtų geresnis.
28. Man patinka dirbti mokykloje.
29. Kas yra jums svarbiausia karjeros elementai:
 - a. Mokiniai konkursu laurėtai.
 - b. Mokiniai užsieniu salių studentai.
 - c. Mokiniai tapo LMTA studentais.