

Шароватова С. А.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ ВУЗЕ

Шароватова С.А.

Sharovatova S. A.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ ВУЗЕ

PROFESSIONAL MOTIVATION AT A CONTEMPORARY COLLEGE/UNIVERSITY



**Шароватова Светлана Алексеевна** – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры общего и профессионального английского языка Комсомольско-на-Амуре государственного технического университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); 681000, г. Комсомольск-на-Амуре, главпочтамт, до востребования; 89098886997. E-mail: Sharovatova@list.ru.

**Ms. Svetlana A. Sharovatova** – PhD in Education, Associate Professor, Department of General and Professional English, Komsomolsk-on-Amur State Technical University (Russia, Komsomolsk-on-Amur). 681000, Komsomolsk-on-Amur, Central Post Office, *poste restante*, tel.: 8 (909) 8886997, e-mail: Sharovatova@list.ru

**Аннотация.** В статье приводятся значения термина «мотив», определение термина «мотивационная сфера», наиболее типичные мотивы профессиональной деятельности. Сопоставлены иерархия потребностей и уровни мотивации, а также рассмотрена оптимальная структура профессиональной мотивации, способствующая повышению эффективности труда.

**Abstract:** The paper reviews the definitions of the terms “motive” and “motivational sphere”, along with the most typical motives for professional activity. Needs’ hierarchy and motivation levels are compared. A proper structure of professional motivation which contributes to the increase of work efficiency is also considered.

**Ключевые слова:** обучение, потребность, мотив, профессиональная мотивация, профессиональная деятельность.

**Key words:** education, need, motive, professional motivation, professional activity

УДК 159.9: 331.101.3

В основе эффективности профессионального образования лежат различные мотивационные факторы, поскольку в психологии давно признается тот факт, что познавательная деятельность, наряду с операционными компонентами (знаниями, умениями и навыками), также включает и мотивационные (мотивы, интересы и отношения). Мотивация как движущая сила поведения человека занимает главное место в структуре личности, пронизывая такие из ее образований, как направленность, характер, эмоции, способности, психические процессы (восприятия, внимания, памяти, мышления, воображения) и деятельность.

В работах разных авторов термин «мотив» употребляется в таких значениях, как побуждения, направленность, условия, желание, стремление, потребность, сознание долга и необходимость. Следует также отметить, что не мотив или потребность в их отдельности, но целостный комплекс взаимосвязанных детерминант – мотивационное отношение – определяет личность человека. А. Б. Орлов отмечает, что первый тип – аффективно акцентированные мотивационные отношения с высоким потенциалом активации и побуждения и второй тип – когнитивно акцентированные мотивационные отношения обычно воспринимаются в качестве *внешних мотивов*. Гармоничные мотивации третьего типа – склонности, получившие в психологии название «состояние потока» – считаются *внутренними мотивами* [9]. «Состояние потока» или «ощущение потока» (в трактовке А. К. Марковой) возникает у человека только в том случае, если он получает удовольствие от самой деятельности. Это «золотая се-



редина», своего рода «лезвие бритвы» между скукой и тревожностью, довольно редкое своеобразное субъективное состояние [6].

Обучение, играющее важнейшую роль в мотивации человека, предполагает передачу значений (информации) и смыслов. Однако если значения можно передавать студентам с помощью книг, лекций, компьютерных средств, то смыслы можно демонстрировать перед ними лишь в собственной деятельности, получая удовлетворение от своей работы, передавая свое внутреннее мотивированное отношение к знаниям, преподаваемому предмету и процессу обучения в целом.

Немаловажным фактором успешности тренинга внутренней мотивации является ощущение обучаемыми собственной компетентности в случае присутствия в учебных ситуациях позитивной обратной связи (похвалы, одобрения, переживания успеха). На базе состояния успеха, к примеру, возможно формирование устойчивых чувств удовлетворения, новых более сильных мотивов деятельности, а также изменение уровня самооценки.

Мотивационные установки имеют тенденцию переключаться на более успешные виды деятельности, которые соответствуют сформированным возможностям человека. Положительное мотивационно-ценностное отношение к соответствующей деятельности (потребность, интерес, идеал) служит причиной переключения функционально-энергетических ресурсов человека на эти виды деятельности, вследствие чего происходит формирование соответствующих способностей. В сфере профессиональной мотивации положительное отношение к профессии в силу связи этого мотива с конечными целями обучения играет важнейшую роль и детерминирует формирование других, более частных мотивов.

Наличие сильных познавательных мотивов в мотивационной сфере студента необходимо для успешного осуществления его учебно-профессиональной деятельности. Под *мотивационной сферой* личности, базируясь на психологических представлениях о мотивации В. К. Вилюнаса, В. И. Ковалева, Б. Ф. Ломова и др. исследователей, А. А. Реан понимает «...совокупность стойких мотивов, имеющих определенную иерархию и выражающих направленность личности» [10, 56]. Понятием мотивационной сферы объединяются все побудительные источники активности личности, а именно: потребности личности, ее интересы, убеждения, установки, идеалы, жизненные цели и ценности и др. Одним из первостепенных условий формирования и развития мотивационной сферы человека Б. Ф. Ломов считает организацию его профессиональной подготовки и профессиональной деятельности, способствующую раскрытию перспектив его развития и общественной значимости его деятельности [5].

В ходе профессионализации личности можно наблюдать ряд изменений, происходящих в мотивационной сфере. В частности, изменение уровня освоения деятельности связано с изменением системы профессиональных мотивов, поскольку на разных этапах профессионализации ведущими становятся различные мотивы. Данный феномен получил у В. Д. Шадрикова название «дрейфа мотивов» [11]. Процесс формирования мотивов трудовой (профессиональной) деятельности заключается в раскрытии возможностей профессии по удовлетворению потребностей личности в различных формах. Характер мотивации находится в прямой зависимости от особенностей этапов профессионального становления субъекта, а именно выбора профессии, реализации деятельности, профессиональной переориентации и переподготовки.

А. А. Вербицкий и Г. А. Суворова выделяют два типа уровней мотивационных факторов – комплекса обстоятельств, которые связаны с деятельностью человека в профессиональной среде [2]. Среди *внешних* факторов можно выделить социально-экономическую значимость конкретной профессии в обществе, формальным выражением которой являются средний уровень заработной платы специалистов, льготы, гарантии, условия работы, престижность. Выбор абитуриентами определенного вуза для поступления и получения высшего образования в целом обусловлен данной группой факторов. В группу *внутренних* факторов входят общая система организации обучения и стимулирования достижений студентов, воздействие преподавателя на мотивационную сферу студента через разнообразные педагогиче-

ские технологии и приемы активизации учебной деятельности, информирующие, т.е. поддерживающие автономность, а не контролирующие отношения со студентами, и другие моменты.

Среди основных признаков психологического климата, поддерживающего автономность, выделяется предоставление преподавателем студентам свободы выбора без жестких требований и ограничений, с информирующей обратной связью, с предварительным оговариванием и последовательным соблюдением определенных принципов и норм поведения. Таким образом, на формирование мотивов учебно-профессиональной деятельности влияет стиль педагогической деятельности преподавателя. В то время как авторитарный стиль формирует внешнюю мотивацию, демократический стиль общения с обучаемыми способствует созданию внутренней мотивации. Попустительский стиль приводит к снижению мотивации, что совершенно недопустимо, так как студенты полностью утрачивают интерес к учебе.

Основным мотивом в учении у студентов должно стать стремление к *самоактуализации*. Главные мотивы самоактуализованного человека, движимого потребностью в саморазвитии, самовыражении и самовоплощении, – мотивы роста; внешние обстоятельства, другие люди и культура в целом практически не оказывают влияние на подобных людей. Сам процесс деятельности, ее самоценность являются для них источником удовольствия и обладают гораздо большей значимостью, чем результат. Эти люди умеют превратить самую рутинную работу в веселую игру, способ выражения. Свою профессиональную деятельность они воспринимают с такой же легкостью и юмором [7]. Переживая удовольствие от самого процесса деятельности, человек концентрируется на самом переживании, и таким образом время протекает значительно быстрее, так как остается за пределами внимания. И наоборот, субъективное восприятие времени кажется замедленным в случае неудовлетворенности осуществляемой деятельностью.

Наиболее типичные *мотивы профессиональной деятельности* можно подразделить на две группы [1]:

1) «факторы-мотиваторы», которые становятся аргументами принятого решения в случае объяснения основания действия и которые многие авторы и называют мотивами: возможность достижения успеха в работе, продвижения по службе, публичное признание личного вклада в общее дело, достойная оплата труда, возможность повышения профессиональной квалификации, наличие высокой степени ответственности, сложность, разнообразие, интересное содержание работы и др.;

2) «факторы гигиены»: условия труда, минимальное напряжение и стресс, хорошие взаимоотношения с сотрудниками и руководителем, гибкий график работы. Следует отметить, однако, что наличие только лишь второй группы вышеперечисленных мотивов недостаточно для создания высокой мотивации.

В ряде исследований изучается динамика профессиональной мотивации и отмечается тот факт, что мотивы трудовой деятельности формируются в процессе профессионализации, причем удовлетворение определяющих их актуальных потребностей не обязательно связано с осуществлением конкретных профессиональных действий. Исследования, проводимые в вузах, свидетельствуют о том, что сильные и слабые студенты различаются не по наличию интеллектуальных способностей, а скорее по степени развитости профессиональной мотивации. Система внутренних убеждений личности к учебно-познавательной деятельности, положительное отношение к профессии, осознание ее значимости для себя лично и для общества в целом оказывают значительное влияние на успеваемость студента.

Формирование устойчивого положительного отношения к профессии, в частности формирование мотивов профессиональной деятельности, является в основном педагогической проблемой, поскольку психическое здоровье человека обусловлено, в том числе и удовлетворенностью избранной профессией, а его сохранению способствует высокий уровень профессионализма. Таким образом, на успешность освоения профессии, эффективность деятельности, удовлетворенность работой, а также развитие личности регулятивное влияние оказывает содержание мотивов, их целевая направленность, структура и специфичность для конкретных видов деятельности. В деятельности разнообразные мотивы становятся все более связанными друг с другом, образуя в конечном счете целостную систему или *иерархию* мотивов. Иерархическая структура мотивационной сферы определяет направленность личности, имеющую разный характер в зависимости от того, какие мотивы являются доминирующими по своему содержанию и строению.

А. Маслоу считает, что «...мотивационную жизнь нельзя рассматривать как сумму изолированных дискретных величин, скорее, нужно говорить о спецификационной иерархии потребностей» [7, 66]. Он считает, что потребности каждого вышележащего уровня актуализируются лишь при условии удовлетворения всех нижележащих уровней. Многие авторы отмечают, что концепция Маслоу играет весьма важную роль в понимании мотивов трудовой или, иначе говоря, профессиональной деятельности.

Применительно к трудовой деятельности С. Г. Москвичев интерпретирует схему Маслоу как наличие у работников расположенных на пяти уровнях мотивов труда, актуализирующихся в строгой последовательности. Приведем данные мотивы, начиная с низшего уровня:

- 1) Необходимость удовлетворения естественных потребностей (в еде, одежде, жилье и т.д.).
- 2) Стремление иметь гарантированную работу.
- 3) Возможность социальных контактов, общения во время работы.
- 4) Желание получить признание, уважение коллег, быть популярным.
- 5) Стремление реализовать в работе все свои способности (самоактуализация и самоутверждение в труде) [8].

В ходе проведения теоретического исследования мы сопоставили две иерархические структуры: В. К. Вилюнаса [3] и А. Г. Маслоу [7], и результат этого сопоставления представлен на рис. 1, где слева – иерархия потребностей по А. Г. Маслоу, а справа – уровни мотивации по В. К. Вилюнасу.

Так, физиологические потребности и потребность в безопасности (по С. Г. Москвичеву – необходимость удовлетворения естественных потребностей и стремление иметь гарантированную работу) объединены в биологический уровень. Потребность в принадлежности, любви и признании (по С. Г. Москвичеву – возможность социальных контактов и желание получить признание, уважение коллег) входит во второй уровень – социальный. Потребность в самоактуализации выходит на третий – глубинный уровень мотивации личности.

При этом мы разделяем точку зрения А. Г. Маслоу о том, что потребности вышележащего уровня актуализируются лишь при удовлетворении потребностей нижележащих уровней. Неудивителен тот факт, что многим студентам, обучающимся на коммерческой основе (а таких на сегодняшний день большинство), приходится работать, чтобы оплатить учебу, обеспечить себе более комфортное проживание и т.д. При этом учебе уделяется незначительное время в силу физической и умственной усталости, что сказывается на успеваемости. Также многие преподаватели высших учебных заведений (особенно только начинающие

свой профессиональный путь) получают небольшую зарплату и, следовательно, стремятся найти дополнительный заработок. Это приводит к их повышенной утомляемости, невозможности и нежеланию совершенствоваться и заниматься самообразованием. Только преподаватель или студент, который происходит из обеспеченной семьи или уже удовлетворил свои потребности биологического и социального уровней, может полностью сконцентрироваться на творчестве и наиболее полной реализации своих способностей и талантов.

Суммируя все вышеизложенное, мы приходим к выводу о том, что оптимальная структура профессиональной мотивации – та, в которой: преобладают положительные мотивы; наиболее значимой в образовательном процессе является внутренняя мотивация; достаточно сильны, устойчивы и сбалансированы социальные, профессиональные и познавательные мотивы, а также мотивы самореализации; ведущие мотивы – те, которые ориентированы на перспективу, т.е. дальнейшее самообразование, саморазвитие и самосовершенствование.

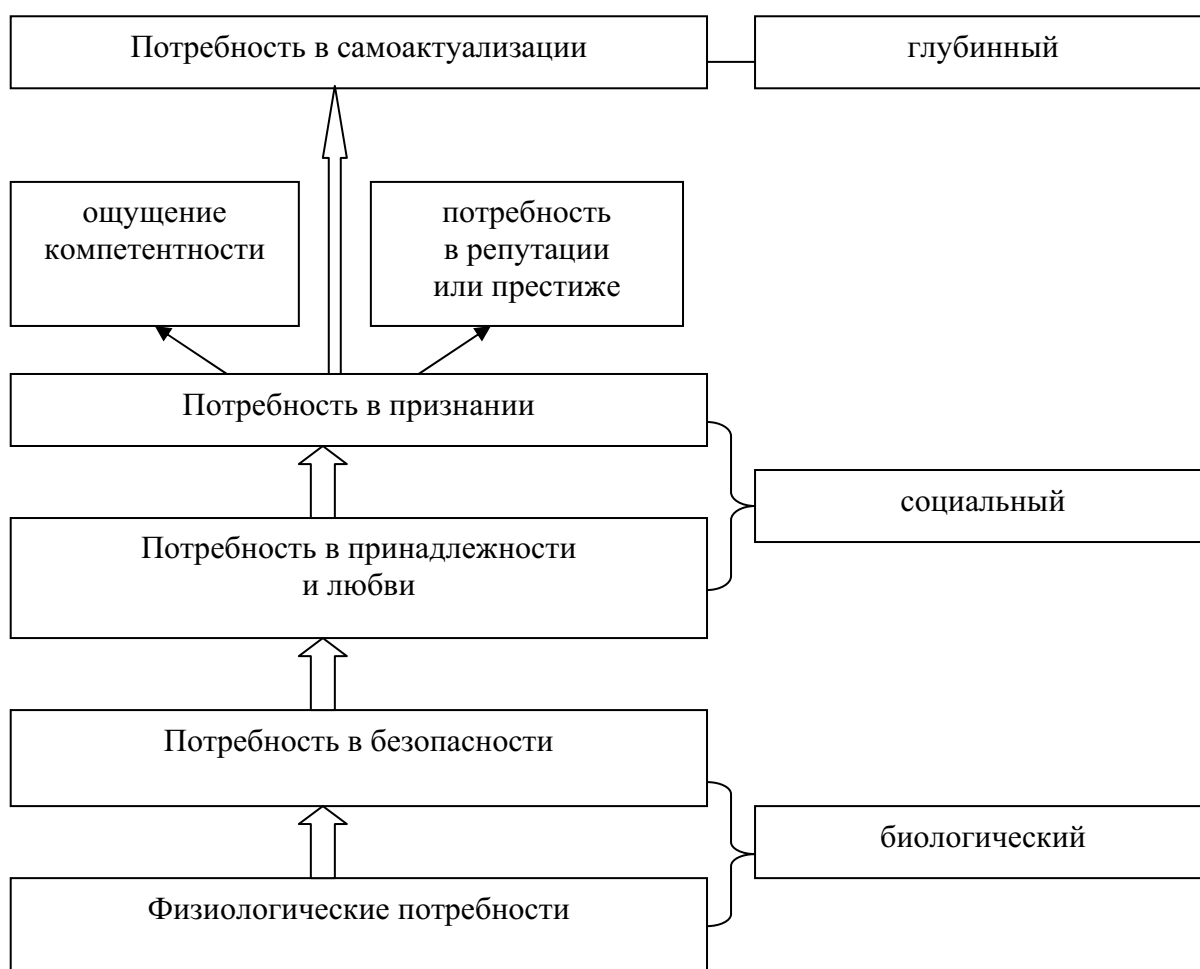


Рис. 1. Иерархия потребностей и уровни мотивации

Румынский социолог К. Замфир полагает, что мотивация включает три составляющие: внутреннюю мотивацию (ВМ), внешнюю положительную мотивацию (ВПМ) и внешнюю отрицательную мотивацию (ВОМ). ВМ, по ее мнению, возникает из потребностей человека, поэтому он выполняет свою работу без принуждения, внешнего давления, получая от нее удовлетворение и совершенствуя свое профессиональное мастерство.



К ВПМ она относит материальное стимулирование, продвижение по «служебной лестнице», одобрение со стороны коллег и коллектива, престиж, т.е. стимулы, заслуживающие с точки зрения человека приложения его усилий.

К ВОМ исследователь относит наказания, критику, осуждение, штрафы и т.д. Внешняя мотивация в целом не стимулирует профессиональное развитие, деятельность человека в таком случае – средство получения определенных благ.

Наиболее благоприятным соотношением между тремя видами мотивации для высокой эффективности труда К. Замфир считает то, при котором внутренние мотивы преобладают при одновременном использовании внешних положительных мотивов и полном отсутствии, по мере возможности, или ограничении внешних отрицательных мотивов. Таким образом, к наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам относятся следующие два типа сочетаний:  $VM > ВПМ > ВОМ$  и  $VM = ВПМ > ВОМ$ . Наихудшим мотивационным комплексом является тип  $ВОМ > ВПМ > VM$  [4].

В целом, исходя из вышеизложенных теоретических положений и опыта работы со студентами неязыковых специальностей, студентами специальности 31202 – Перевод и переводоведение, а также опыта руководства коллективом кафедры технического вуза, мы можем заключить, что правильное и своевременное выявление профессиональных склонностей и интересов будущих и настоящих специалистов может стать залогом их удовлетворенности профессией в будущем. С учетом все усиливающейся в современном обществе тенденции к непрерывному профессиональному образованию и совершенствованию совместные усилия руководителей, преподавателей и студентов должны быть направлены на поиск личности себя в профессии. Успешное решение поставленной задачи поможет ей в реализации ее жизненных планов.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М.: ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
2. Вербицкий, А. Контекстное обучение: формирование мотивации / А. Вербицкий, В. Кругликов // Высшее образование в России. – 1998. – № 1. – С. 101-107.
3. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы биологической мотивации / В. К. Вилюнас. – М.: МГУ, 1986. – 207 с.
4. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
5. Ломов, Б. Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии / Б. Ф. Ломов. – М.: Педагогика, 1991. – 296 с.
6. Маркова, А. К. Формирование мотивации учения / А. К. Маркова, Т. А. Матис, А. Б. Орлов. – М.: Просвещение, 1990. – 192 с.
7. Маслоу, А. Г. Мотивация и личность / А. Г. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
8. Москвичев, С. Г. Проблемы мотивации в психологических исследованиях / С. Г. Москвичев. – Киев: Наук. Думка, 1975. – 144 с.
9. Орлов, А. Б. Психология личности и сущности человека: парадигмы, проекции, практики / А. Б. Орлов. – М.: Академия, 2002. – 272 с.
10. Реан, А. А. Социальная педагогическая психология / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. – СПб.: Питер, 1999. – 416 с.
11. Шадриков, В. Д. Деятельность и способности / В. Д. Шадриков. – М., 1994. – 315 с.