**Проблема профессиональной мотивации в современной теории и практике**

* современных социально-экономических условиях одним из важных факторов успешной самореализации личности является её становление как профессионала. Критериями профессионализма служат профессионально важные качества, профессиональные компетенции, профессиональная мотивация, профессиональная самооценка, способности к саморегуляции и стрессоустойчивость, особенности профессионального взаимодействия.

Немаловажное место среди данных показателей занимает профессиональная мотивация, так как является основной движущей силой, которая побуждает работника к активным действиям.

Проблема мотивации профессиональной деятельности - одна из наиболее актуальных проблем, как для зарубежной, так и для отечественной психологии. Важность ее решения определяется тем, что мотивация

необходима для эффективного осуществления профессиональной деятельности. Именно через понимание проблемы мотивации появляется возможность найти путь к эффективной профессиональной деятельности.

Мотивация является одной из фундаментальных проблем, как в отечественной, так и в зарубежной психологии. Проблема мотивации профессиональной и учебной деятельности имеет длительную и плодотворную историю в отечественной (Л.И. Божович, В.С. Ильин, В.И. Ковалев, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, В.Н. Мясищев, Р.С. Немов, А.Б. Орлов, С.Л. Рубинштейн, П.М. Якобсон и др.) и зарубежной психологии (Д.В.Аткинсон, А.Г.Маслоу, В.С.Мерлин, Г.Мюррей, Ж. Нюттен, Х. Хекхаузен) [31].

7

Ее значимость для разработки современной психологии связана с анализом источников активности человека, побудительных сил его деятельности, поведения. В самом общем плане мотив - это то, что определяет, стимулирует и побуждает человека к совершению какого-либо действия, включенного в деятельность, определяемую этим мотивом.

* 20-е годы XX века в западной психологии начинают появляться теории мотивации, которые относятся только к человеку. Впервые термин

«мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины». Понятие «мотивация» становится тесно связанным с понятием «потребности», также предпринимаются попытки группировки человеческих потребностей [34]. Затем данное понятие прочно вошло в психологических обиход для объяснения причин поведения человека и животных. Этим вопросам посветили свои научные работы такие психологи как К. Альдерфер, Ф. Герцберг, К. Левин, Д. Мак-Клелланд.

Для более полного и глубокого понимания термина «мотивация», рассмотрим его в рамках фундаментальной психологической концепции: психоаналитическое направление, бихевиористическое направление, гуманистическое направление и отечественная психология.

Согласно психоаналитической теории, мотивация человека полностью

основана на энергии возбуждения, производимого телесными потребностями. З.Фрейд утверждал, что любая активность человека (мышление, восприятие, память и воображение) определяется инстинктами. Влияние инстинктов на поведение может быть как прямым, так и косвенным, т.е. замаскированным. Люди ведут себя так или иначе потому, что их побуждает бессознательное напряжение – их действия служат целью уменьшения этого напряжения. Инстинкты – это конечная цель любой активности [41].

В этом же направлении разрабатывал свою теорию и У. Макдауголл, который считал, что у человека имеется восемнадцать инстинктов. Он выдвинул «гормическую» концепцию, согласно которой движущей силой

8

поведения, в том числе и социального, является особая врожденная энергия («горне»), которая определяет характер восприятия объектов и создаёт эмоциональное возбуждение, направляет умственные и телесные действия организма к цели. Каждому инстинкту соответствует своя эмоция, которая из кратковременного состояния превращается в чувство как устойчивую и организованную систему диспозиций – предрасположений к действию. Таким образом, он объяснял поведение индивида, которое изначально заложено в глубинах его психофизиологической организации стремлением к цели.

* классическом бихевиоризме поведение объяснялось на основании связи “стимул-реакция”. Согласно данному направлению, в основе поведения лежат физиологические мотивы. Последователи данного направления к мотивам относят условия внешней среды, если их восприятие (а также мысленное воспроизведение, припоминание) предопределяет действия человека. В дальнейшем необихевиористы выявили, что организм действует иногда без отчетливой внешней стимуляции. Было сделано предположение о том, что деятельность вызывается внутренним состоянием организма. Так, в необихевиоризме появляются понятия побудительной силы, потребности,

нужды.

Гуманистическое направление делает акцент на стремлении человека к совершенствованию, реализации своего потенциала, самовыражению. А.Маслоу предположил, что всю мотивационную сферу человека можно представить в виде иерархии потребностей: потребности самоактуализации, потребности самоуважения, потребности принадлежности и любви, потребности безопасности, физиологические потребности. В основе этой схемы лежит правило, что доминирующие потребности, которые расположены внизу, должны быть более или менее удовлетворены до того, как человек способен осознать наличие и быть мотивированным потребностями, расположенными вверху. Другими словами, удовлетворение

9

потребностей, расположенных внизу иерархии, делает возможным осознание потребностей, расположенных выше в иерархии, и их участие в мотивации.

По А. Маслоу, это является главным принципом, лежащим в основе организации мотивации человека, и чем выше человек может подняться в этой иерархии, тем большую индивидуальность, человеческие качества и психическое здоровье он сможет продемонстрировать.

Таким образом, зарубежные исследователи наделяют понятие мотивации теми или иными свойствами, в зависимости от направления, в

котором данный феномен рассматривается. Однако мнение вышеперечисленных ученых сходится в том, что мотивация имеет под собой задачу удовлетворения тех или иных потребностей. С одной стороны, наличие мотивации предполагает выявление потребностей, с другой – активацию ресурсов для их удовлетворения.

* отечественной психологии проблема мотивации начала активно изучаться с начала XX века такими известными учёными как В.М.

Боровский, Л. С. Выготский, А. Ф. Лазурский, Н. Н. Ланге, А. Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Д. Н. Узнадзе и другие. В своих трудах они рассматривали проблемы борьбы мотивов, разделения мотива и стимула, произвольности мотивации и ряд других проблем [15].

Так, Л.С. Выготский утверждал, что в психике человека имеются два параллельных уровня развития - высший и низший, которые и определяют высокие и низкие потребности человека. Эти потребности развиваются параллельно и самостоятельно и совместно управляют поведением человека

* его деятельностью.
  + работах А.Н. Леонтьева особое внимание уделялось развитию теории деятельностного происхождения мотивационной сферы человека.

Существенное значение для последующих работ по объяснению механизма развития мотивации имеет обоснованный им феномен сдвига, ориентации мотива на цель деятельности. Идея данного механизма состоит в том, что в процессе деятельности, цель к которой стремился человек, со временем

10

преобразуется в мотив или потребность. Данная теория особенно важна для изучения вопросов профессиональной мотивации, ее структуры и динамики..

* отечественной психологии мотивация рассматривается как сложный многоуровневый регулятор жизнедеятельности человека – его поведения,

деятельности. Высшим уровнем этой регуляции является сознательно-волевой. В.Г. Асеев в своей книге «Проблема мотивации и личности» отмечает, что мотивационная система человека имеет гораздо более сложное строение, чем простой ряд заданных мотивационных констант. Мотивационная система описывается исключительно широкой сферой, которая включает в себя: автоматически осуществляемые установки, текущие актуальные стремления, область идеального, которая в данный момент не является актуально действующей. Область идеального выполняет важную для человека функцию, которая обеспечивает его смысловой перспективой дальнейшего развития его побуждений, без которой текущие заботы теряют свое значение.

Всё вышесказанное, с одной стороны, позволяет определять мотивацию как сложную, многоуровневую систему побудителей, включающую в себя потребности, мотивы, стремления, установки, эмоции, нормы и ценности, а с другой, - говорить о многообразии мотивов деятельности, поведения человека и о доминирующем мотиве в их структуре.

* целью обеспечения возможности ориентироваться в многообразии теорий, учёными предпринимаются попытки их обобщить и классифицировать. Все теории мотивации принято делить на три группы:

содержательные, процессуальные и интегративные (А.А. Фитьмова).

Первая группа объединяет теории, в которых основой является взгляд на мотивацию как на совокупность факторов (потребности, мотивы, убеждения, ценности и так далее), составляющих иерархическую структуру, которая выступает источником активности личности и определяет её направленность. (К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Б.И. Додонов, А. Маслоу, Г. Мюррей, В. Д. Шадриков и другие) [39].

11

Вторую группу составляют теории, в которых мотивация рассматривается как динамичное образование. Представители данных теорий акцентируют внимание на процессе, который приводит человека к конкретному поведению. (С. Адамс, В.К. Вилюнас, В. Врум, И.А. Джидарьян, Э. Локк, Л. Портер, Ф. Хайдер и другие). [11]

К третьей группе относят теории, в которых мотивация рассматривается как системное, интегративное образование. (Л.И. Божович, П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, М.Ш. Магомед-Эминов, А.К. Маркова, В.Н.

Мясищев, С.Л. Рубинштейн, В.Э. Чудновский и другие). Данные теории сгруппированы вокруг общего методологического подхода – деятельностного [33].

Обобщая выше сказанное, можно сделать вывод о том, что термин «мотивация» представляет собой более широкое понятие, чем термин «мотив». Слово «мотивация» используется в современной психологии в двух смыслах. Во-первых, мотивация – это система факторов, детерминирующих поведение (потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и другое). Во-вторых, мотивация - характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне. Чаще всего в научной литературе мотивация рассматривается как совокупность причин психологического характера, которые объясняют поведение человека, его начало, направленность и активность [26].

В нашем исследовании мы остановимся на определении, предложенном В.А. Дубровской в рамках деятельностного подхода. Мотивация – совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности

* придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Одним из центральных направлений в исследовании проблемы мотивации является изучение мотивации профессиональной деятельности.

Это объясняется тем, что в современном мире профессиональная

12

деятельность все чаще рассматривается как «главное дело» жизни, как главное средство самореализации личности [14].

Мотивацию профессиональной деятельности рассматривали в своих трудах отечественные и зарубежные ученые (Л.А. Верещагина, Б.И. Додонов, Е. П. Ильин, А.К. Маркова, А. М. Павлова, Н. С. Пряжников, А.А. Реан, С.А. Субботина и другие) многие из которых утверждали, что особенности мотивации являются одним из важнейших факторов, влияющих на степень удовлетворенности именно профессиональной деятельностью и её успешность [24].

Теории мотивации профессиональной деятельности, представленные в научных работах зарубежных авторов можно условно разделить на две

группы: содержательные теории (Д. МакКлелланд, Ф.Херцберд) и процессуальные (О. Врум, Э. Лоулер, Л. Портер).

* первой группе теорий мотивации профессиональной деятельности относятся теории, которые отражают содержательную сторону понятия,

базируются на изучении потребностей человека.

Так, в двухфакторной теории Ф. Херцберда представлено содержательное описание наиболее типичных мотивов профессиональной деятельности. Ф.Херцберд делит все профессиональные мотивы на два типа: «факторы-мотиваторы», направленные на решение производственных задач (возможность достижения успеха в работе, наличие шансов продвижения по службе, признание результатов работы и их публичное одобрение, хорошая оплата труда и т.д.) и «факторы гигиены», или мотивы, делающие работу более привлекательной, (условия труда, минимум напряжения и стресса, хорошие отношения с сотрудниками и непосредственным руководителем, гибкий график работы).

Иными словами, в мотивационной сфере каждого работника присутствуют мотивы на осуществление профессиональной деятельности и мотивы на улучшение условий труда. При этом ведущую роль в повышении производительности играют мотивы первой группы. Мотивы второй группы

13

уменьшают неудовлетворенность работой, но не способны повысить производительность труда, и недостаточны для создания высокой мотивации.

Кроме того, к содержательным теориям профессиональной мотивации относят теорию мотивации Д. МакКлелланда. Исследователь выделяет три основных группы потребностей: во власти, в успехе, в причастности. Стремление к власти выражается, прежде всего, в желании воздействовать на других людей и управлять ими; люди с развитой потребностью во власти, как правило, активны, энергичны, не боятся конфронтации, стремятся к отстаиванию своих позиций. Потребность достижения рассматривается как относительно устойчивое стремление человека к достижению высоких результатов в деятельности. Потребность соучастия к сообществу других людей, стремление быть членом конкретной социальной группы определяет не только выбор конкретной сферы профессиональной деятельности, но и характер выполнения профессиональных обязанностей [25].

Итак, содержательные теории рассматривают профессиональную мотивацию через ее составляющие, а именно через мотивы решения производственных задач, мотивы, улучшающие трудовой процесс и потребности естественные для работника. Вместе с тем, авторы теорий процессуальной группы, заостряют свое внимание на самом процессе профессиональной деятельности и связывают мотивации с поведением человека, с его особенностями восприятия и понимания конкретной ситуации, прогнозирования последствий выбираемого типа поведения.

Основной идеей процессуальных концепций является то, что результативный труд ведет к росту удовлетворенности, и поэтому выступает достаточно сильным мотивом. Иными словами, если профессиональная деятельность человека приносит для него в частности и для общества в целом достаточно высокие результаты, то она сама по себе может выступать мотивацией к труду.

Помимо рассмотрения содержательных и процессуальных теорий мотивации, определяющих основные принципы зарождения, построения и

14

реализации мотивов профессиональной деятельности, следует остановиться еще на теории, представляющей достойный внимания подход к изучению структуры мотива трудовой деятельности, предложенный румынским социологом К. Замфир (1983). В данной теории раскрыты и описаны три основных, на наш взгляд, вида профессиональной мотивации: внутренняя мотивация (ВМ), внешняя положительная мотивация (ВПМ) и внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) – играющие не мало важное значение в профессиональной мотивации педагогов.

Под внутренними мотивами исследователь понимает то, что порождается в сознании человека самой трудовой деятельностью: понимание ее общественной полезности, удовлетворение, которое приносит работа (результат и процесс труда). Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе он трудится с удовольствием, без внешнего давления.

Внешняя мотивация содержит мотивы, которые находятся за пределами самого работника и труда (заработная плата, похвала, стремление к престижу и другое). К внешней положительной мотивации относятся: материальное стимулирование, продвижение по работе, одобрение со стороны коллег и коллектива, престиж. К внешней отрицательной мотивации автор относит наказания, критику, осуждение, штрафы и другое.

При этом стоит отметить, что внутренняя мотивация с точки зрения удовлетворения трудом и его производительностью наиболее эффективна. Затем, по степени положительного влияния, идет внешняя положительная мотивация. При этом как внешняя положительная, так и внешняя отрицательная мотивации по сравнению с внутренней мотивацией обладают меньшей устойчивостью, быстро теряют свою стимулирующую силу.

Таким образом, К.Замфир выделил три типа профессиональной мотивации. Наиболее благоприятной для результативности деятельности работника, для его личностного роста, автор считает внутреннюю мотивацию, которая возникает из потребности самого человека.

15

* заключение, говоря о зарубежных теориях профессиональной мотивации, стоит отметить, что большинство исследований были созданы в период широкой индустриализации, когда основным объектом изучения являлась возможность повысить результативность труда рабочих не только за счет внешних стимулов. Теории задают различные ориентиры для трактовки сущности, функций, структуры профессиональной мотивации.

Они апеллируют к разным категориям потребностей и мотивов человека.

В отечественной психологии профессиональная мотивация рассматривалась, как неотъемлемая часть деятельности работника. Стремление к осуществлению деятельности, в том числе профессиональной, является естественным для человека. Выделение профессиональных мотивов в отдельную область исследования обусловлено специфическими

особенностями трудовой мотивации, а именно сознательной направленностью на цели деятельности, личностной их значимостью, не только прямой, но и опосредованной связью мотивов с актуальной потребностью и осуществляемым действием, отсроченным удовлетворением потребностей, единством, взаимосвязью развития личности, деятельности и мотивационной сферы субъекта.

Особого внимания заслуживает вопрос о разделении мотивов выбора профессии и мотивов собственно профессиональной деятельности (А.П. Васильева, Е.П. Ильин, Б.Л. Покровский, Э.С. Чугунова и др.), так как профессиональная мотивация, ее структура изменяются в период профессионального становления и данные изменения нельзя игнорировать в процессе формирования профессиональной мотивации.

Под мотивами профессиональной деятельности понимаются побудительные причины, которые заставляют человека заниматься трудом. Е.П. Ильин рассматривает данные причины в трех группах. Первая группа причин – побуждения общественного характера (осознание необходимости приносить пользу обществу; желание оказывать помощь другим людям; общественная установка на необходимость трудовой деятельности). Вторая

16

группа – получение определенных материальных благ для себя и семьи: зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных нужд. Третья группа – удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации: человек не может быть бездеятельностным по своей природе, а природа его такова, что он – не только потребитель, но и созидатель. В процессе созидания он получает удовлетворение от творчества, оправдывает смысл своего существования.

Также следует отметить, что профессиональная мотивация имеет три направления: мотивы, побуждающие человека к выбору той или иной профессии, мотивы, стимулирующие человека реализовывать свои профессиональные потребности в том или ином месте и, наиболее широкое направление, – мотивы, побуждающие человека на реализацию профессиональной деятельности, которые, в свою очередь, можно разделить на три компонента: стремления к общественно полезной деятельности, стремления к материальной выгоде и стремления личностной самореализации. Все три компонента представлены в мотивационной структуре профессиональной деятельности.

С.А. Пакулина занималась изучением проблемы мотивации студентов учебных заведений педагогического профиля и исследованием наличия у них учебно-профессиональных мотивов, мотивации учебно-профессиональной деятельности. В своих работах Г.В. Икрина, С.А. Пакулина, М.В. Овчинникова выявили, что учебная деятельность студентов делится: учебно-познавательную, учебно-исследовательскую, учебно-профессиональную. Кроме того, С.А. Пакулина отмечает, что в процессе обучения, на разных курсах, имеют место разные ведущие мотивы.

Для более глубокого понимания процесса преобразования учебно-профессиональной мотивации в мотивацию профессиональной деятельности

* течение обучения, стоит рассмотреть модель развития профессиональной мотивации студентов М.В. Воробьевой. Модель содержит в себе три этапа:

исходный этап, этап актуализации, прогностический этап.

17

Исходный этап предполагает получение первых эмоционально окрашенных знаний о работе, дифференциацию представлений о специальностях выбранной профессиональной сферы – формируется первичная профессиональная мотивация.

Самым значимым является этап актуализации, итогом которого

выступает осознанная профессиональная мотивация студента, формирующаяся в процессе различных видов учебной деятельности в контексте будущей профессиональной деятельности. Влияние на мотивацию оказывает собственно учебная деятельность, включающая обучение дисциплинам учебного плана специальности, организованное в форме лекционных и семинарских занятий, спецкурсов; профессионально-пропедевтическая деятельность студента в форме практических занятий и тренингов и учебно-профессиональная деятельность.

* процессе прогностического этапа у будущего специалиста на основе стремления сделать карьеру развивается перспективная профессиональная мотивация [11].

Иными словами, С.А. Пакулина и М.В Воробьева в своих исследованиях раскрыли особенности мотивационной сферы студентов, доказав, что, начиная профессиональное педагогическое обучение они имеют учебно-профессиональную мотивацию с меняющимися в течение обучения ведущими мотивами. При этом происходит поэтапное формирование профессиональной мотивации будущих специалистов. Наибольший пик развития приходится на третий-четвертый года обучения.

Резюмируя все вышесказанное, мы выделяем такие основополагающие понятия нашего исследования как, мотивация и профессиональная мотивация. В нашем исследовании под мотивацией мы будем понимать совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, которая ориентирована на достижение определенных целей (В.А. Дубровская, В.Д. Шадриков). Одной из важных

18

характеристик мотивации является её динамичность, что обеспечивает возможность для развития мотивации.

Профессиональную мотивацию мы рассматриваем как действие конкретных побуждений, которые обусловливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией (Е.П. Ильин). С точки зрения удовлетворения трудом и его производи-тельностью наиболее эффективна внутренняя мотивация; внешняя положительная, так и внешняя отрицательная мотивации по сравнению с внутренней мотивацией обладают меньшей устойчивостью, быстро теряют свою стимулирующую силу (К.Замфир).

Актуальность изучения проблемы профессиональной мотивации студентов педагогического вуза обусловлена необходимостью повышения уровня заинтересованности обучающихся в самореализации в рамках выбранной профессии. Таким образом, именно в период обучения в вузе студент может, как подкрепить свой интерес в углублении полученных знаний, так и потерять мотивацию к дальнейшему изучению и освоению профессии.