

УДК159.92:159.947.5

Д.В. Будник

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ ПЕРВОГО И ПЯТОГО КУРСОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

В данной статье автор рассматривает проблему профессиональной мотивации студентов технических специальностей в разные периоды обучения в университете. Статья освещает актуальность вопроса, различие подходов к определению понятия «профессиональная мотивация», структуру, виды мотивов, признаки. Рассмотрена взаимосвязь профессиональной мотивации с другими психологическими элементами, проявляющимися в процессе обучения в вузе. Также статья содержит результаты психологического исследования профессиональной мотивации среди студентов первого и пятого курсов Брестского государственного технического университета, рекомендации, предложения, выводы.

Введение

В настоящее время особенно остро стоит проблема профессиональной подготовки молодежи. В сложившейся социально-экономической ситуации, требующей от субъекта труда и учения целенаправленной активности и возможности ориентироваться в профессиональном мире, перед психологией встает актуальная задача изучения психологических основ становления будущего специалиста и определения специфики, вида его профессиональной мотивации как одного из важнейших компонентов профессионального становления.

Проблема профессиональной мотивации в настоящее время приобретает особое значение. Именно в данном понятии особым образом отражаются основные моменты взаимодействия личности и общества, а также отражена система ценностей выбора профессии в которой образовательный процесс приобретает приоритетное значение и является вводным компонентом в будущую профессию. Традиционно в отечественной науке развитие профессиональной мотивации исследовалось в контексте учебной мотивации либо профессиональной самореализации, профессионального самоопределения, при этом объектами изучения выступали мотивационная сфера личности и ее динамика (Л.И. Божович, В.Н. Дружинин, В.И. Ковалев и др.), учебные и профессиональные мотивы (Н.В. Комусова, Н. Пейсахов, М.Г. Рогов и др.), ценностные ориентации (Б.Г. Ананьев, М. Рокич, В.А. Ядов и др.), профессиональная направленность (А.И. Гербос, А.К. Дусавицкий, Е.М. Иванова, В.Т. Лисовский, А.Ю. Панасюк и др.), готовность студентов к профессиональной деятельности (О.В. Айгистова, Е.Н. Ильина и др.).

В настоящее время в науке не выработан единый подход к проблеме мотивации поведения человека, не устоялась терминология, не сформулированы четко основные понятия. Особенно малоизученной оказалась структура профессиональной мотивации у студентов-инженеров в процессе подготовки специалиста в вузе.

В организации современного учебного процесса большую роль играет мотивация студентов; это одна из самых сложных педагогических проблем настоящего. Мотивационными процессами в обучении студентов необходимо управлять: создавать условия для развития внутренних мотивов, способствовать выработке методов стимулирования студентов.

Научный руководитель – А.А. Аладьин, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии и педагогического мастерства Республиканского института высшей школы

Термин «мотивация» (мотив – от лат. moveo – «двигаю») был впервые употреблен А. Шопенгауэром в статье «Четыре принципа достаточной причины». В самом широком смысле мотивация – это все, что вызывает активность человека: его потребности, инстинкты, влечения, эмоции, установки, идеалы и т.п. [1, с. 6]. Под мотивацией в психологии понимается совокупность факторов, организующих и направляющих поведение человека. Это процесс детерминации поведения, деятельности, которая может быть обусловлена внутренними (психическими, физиологическими) и внешними (профессиональными, социальными, экономическими, экологическими) раздражителями. Мотивационные процессы относятся к регулятивным компонентам психического функционирования, которые придают ему внутреннюю, субъективную окраску. Эти процессы связаны с формированием и реализацией мотивов (устремления, действия по реализации потребности или осознанного внутреннего побуждения к активности) и обладают побудительными функциями.

В отечественной психологии мотивация рассматривается как сложный многоуровневый регулятор жизнедеятельности человека – его поведения, деятельности. Высшим уровнем этой регуляции является сознательно-волевой. Исследователи отмечают, что «мотивационная система человека имеет гораздо более сложное строение, чем простой ряд заданных мотивационных констант. Она описывается исключительно широкой сферой, включающей в себя и автоматически осуществляемые установки, и текущие актуальные стремления, и область идеального, которая в данный момент не является актуально действующей, но выполняет важную для человека функцию, давая ему ту смысловую перспективу дальнейшего развития его побуждений, без которой текущие заботы повседневности теряют свое значение» [2, с. 36]. Все это, с одной стороны, позволяет определять мотивацию как сложную, неоднородную многоуровневую систему побудителей, включающую в себя потребности, мотивы, интересы, идеалы, стремления, установки, эмоции, нормы, ценности и т.д., а с другой, – говорить о полимотивированности деятельности, поведения человека и о доминирующем мотиве в их структуре.

Мотивация понимается как источник активности и одновременно как система побудителей любой деятельности, кроме того мотивация изучается в самых разных аспектах, в силу чего понятие трактуется авторами по-разному. Исследователи определяют мотивацию как один конкретный мотив, как единую систему мотивов и как особую сферу, включающую в себя потребности, мотивы, цели, интересы в их сложном переплетении и взаимодействии.

Трактовка «мотива» соотносит это понятие либо с потребностью (Ж. Ньютенн, А. Маслоу), либо с переживанием этой потребности и ее удовлетворением (С.Л. Рубинштейн), либо с предметом потребности. Так, в контексте теории деятельности А.Н. Леонтьева термин «мотив» употребляется не для «обозначения переживания потребности, но как означающий то объективное, в чем эта потребность конкретизируется в данных условиях и на что направляется деятельность, как на побуждающее ее» [3, с. 45]. Таким образом, А.Н. Леонтьев выделяет так называемые «смыслообразующие мотивы», которые являются побудителями деятельности и придают ей личностный смысл. В то время как другие, сосуществующие с ними, исполняя роль побудительных факторов (положительных или отрицательных) лишены смыслообразующей функции. Их А.Н. Леонтьев условно назвал мотивами-стимулами. Отметим, что понимание мотива как «определенной потребности» определяет его в качестве внутреннего мотива, входящего в структуру самой деятельности.

Наиболее полным является определение мотива, предложенное одним из ведущих исследователей этой проблемы – Л.И. Божович. Согласно Л.И. Божович, в качестве мотивов могут выступать предметы внешнего мира, представления, идеи, чувства и переживания, словом, все то, в чем нашла воплощение потребность [4, с. 42]. Такое определе-

ние мотива снимает многие противоречия в его толковании, где объединяются энергетическая, динамическая и содержательная стороны. При этом понятие «мотива» уже понятия «мотивация», которое «выступает тем сложным механизмом соотношения личностью внешних и внутренних факторов поведения, который определяет возникновение, направление, а также способы осуществления конкретных форм деятельности» [5, с. 149].

П.А. Шавир отмечает: «Мотив, связанный с содержанием или процессом деятельности, обеспечивает то неустанное внимание к ней, ту увлеченность, которая приводит к развитию соответствующих способностей. Этот мотив побуждает человека оценивать себя, свои знания, свое умение и нравственные качества в свете требований данной деятельности» [5, с. 152].

Мотив – это устремление к действию посредством осознанных и неосознанных побуждений, которые в нашем случае можно разделить на два основных вида: внутреннее (способности, профессиональные интересы, постановка профессиональных целей, желаний, представления о своем профессиональном будущем посредством самоактуализации); внешние (значимость профессии, материальная составляющая и т.д.). Особое место в структуре внутренних мотивов занимает профессиональный интерес. Как отмечает А.К. Маркова, «профессиональные интересы – это выражение всего того, что происходит в мотивационной сфере (мотивов, целей, смыслов, эмоций, притязаний и т.д.)». Если профессиональные интересы достаточно действенны, то складывается профессиональная мотивация [6, с. 85].

А.Г. Ковалев отмечает, что интерес к делу – один из элементов истинной профессиональной направленности. Интерес может выступать как непосредственной – интерес к самой деятельности, и как опосредованный – к результатам труда. Оптимальным условием для развития личности является гармоничное сочетание непосредственного и опосредованного интереса. А.Г. Ковалев выделяет формы интереса к результатам труда: материальный интерес, интерес к становлению профессионального мастерства, интерес к общему развитию личности, которому способствует овладение профессией и труд в соответствующей области производства [6, с. 89]. Таким образом, интерес к профессии выступает одним из регуляторов профессиональной мотивации.

Активные и устойчивые интересы перерастают в склонность – побуждение, стремление к занятию понравившейся деятельностью. Склонность отражает положительное, внутренне мотивированное отношение, влечение к какому-либо занятию. Психологическую основу склонностей составляет устойчивая потребность личности в определенной деятельности, когда привлекательными становятся не только достигаемые в ней результаты, но и содержание деятельности.

В отношении учебной деятельности студентов под профессиональной мотивацией понимается совокупность факторов и процессов, которые побуждают и направляют личность к изучению будущей профессиональной деятельности. Профессиональная мотивация выступает как внутренний движущий фактор развития профессионализма личности, так как только на основе ее высокого уровня формирования возможно эффективное развитие профессиональной образованности и культуры личности. При этом под мотивами профессиональной деятельности понимается осознание предметов актуальных потребностей личности (получение высшего образования, саморазвития, самопознания, профессионального развития, повышение социального статуса и т.д.), удовлетворяемых посредством выполнения учебных задач и побуждающих к изучению будущей профессиональной деятельности.

Уровень мотивации к деятельности зависит от характера мотивирования субъекта, то есть побуждения человека к выполнению трудовых задач путем активизации его потребностно-волевой сферы. В качестве мотиваторов – психологических факторов, участвующих в конкретном мотивационном процессе и определяющих принятие чело-

веком решения на то или иное поведение, по мнению Е.П. Ильина, могут выступать нравственный контроль; предпочтение, интересы, склонности; внешняя ситуация; собственные возможности, желания и состояние; условия достижения цели, последствия своего поступка [6, с. 11].

Характер мотивации (конкретные мотивы и цели, направленность, широта и интенсивность) обуславливается особенностями этапов профессионального становления субъекта – выбора профессии, реализации деятельности, профессиональной переориентации и переподготовки. Все побудительные источники активности личности объединяются понятием мотивационной сферы, которая включает потребности личности, ее интересы, стремления, влечения, убеждения, установки, идеалы, намерения, а также социальные роли, стереотипы поведения, социальные нормы, правила, жизненные цели и ценности и, наконец, мировоззренческие ориентации в целом. 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.

С целью изучения профессиональной мотивации, было проведено исследование с помощью «Методики изучения мотивации профессиональной деятельности К. Замфир» (в модификации А. Реана). В исследовании приняли участие 50 студентов 1 курса и 50 выпускников Брестского государственного технического университета специальности «Промышленное и гражданское строительство». Данная методика позволяет определить мотивационный комплекс личности. К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: 1) внутренняя мотивация > внешняя положительная мотивация > внешняя отрицательная мотивация ($BM > BPM > BOM$) и 2) внутренняя мотивация = внешняя положительная мотивация > внешняя отрицательная мотивация ($BM = BPM > BOM$).

Наихудшим мотивационным комплексом является тип: внешняя отрицательная мотивация > внешняя положительная мотивация > внутренняя мотивация ($BOM > BPM > BM$). Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

Таблица – Изучение профессиональной мотивации студентов 1 и 5 курсов БрГТУ, %

Курс	Наилучший мотивационный комплекс	Наихудший мотивационный комплекс
1	34	6
5	40	4

На основе анализа полученных результатов можно говорить о том, что от 1 курса к 5 прослеживается динамика увеличения процента студентов с наилучшим мотивационным комплексом (т.е. преобладание внутренних профессиональных и внешних положительных мотивов), а также уменьшение процента студентов с наихудшим мотивационным комплексом (внешние отрицательные мотивы).

Внутренние мотивы выбора той или иной профессии – это ее общественная и личная значимость; удовлетворение, которое приносит работа, учеба, благодаря ее творческому характеру; возможность общения, руководства другими людьми и т.д. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления. Внешняя мотивация – это зара-

боток, стремление к престижу, боязнь осуждения, неудачи и т.д. Внешние мотивы можно разделить на положительные и отрицательные. К положительным мотивам относятся: материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, т.е. стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. К отрицательным мотивам относятся воздействия на личность путем давления, наказаний, критики, осуждения и других санкций негативного характера. Преобладание внутренних мотивов и положительной внешней мотивации наиболее эффективно с точки зрения удовлетворенности трудом и его производительности.

Таким образом, можно говорить о том, что у студентов Брестского государственного технического университета в процессе учебы формируется преобладание внутренней профессиональной мотивации, что свидетельствует о личной значимости выбранной профессии, удовлетворении от учебного процесса, возникновении потребности в развитии себя как профессионала и труде по выбранной специальности.

Заключение

Можно сделать вывод, что мотивационная сфера человека очень сложна и неоднородна. В современной психологии в настоящее время существует множество различных теорий, подходы которых к изучению проблемы мотивации различны. Сложность данного понятия, многоуровневая организация мотивационной сферы человека, структуры и механизмов ее формирования, открывает широкие возможности для применения различных теорий, а также дальнейшего изучения данного вопроса.

Структура мотивационной сферы человека в процессе жизнедеятельности проходит различные этапы формирования и становления. Это сложный процесс, происходящий как под влиянием внутренней работы, так и под влиянием внешних факторов. Сформировавшаяся система мотивации человека оказывает большое влияние не только на его поведенческие особенности, но и на структуру личности человека в целом, определяет общую направленность личности, стремления человека, его жизненный путь, и, конечно же, профессиональную деятельность.

Одними из важнейших компонентов профессиональной деятельности является мотивационный комплекс личности: мотивация учебной и профессиональной деятельности, мотивация успеха и боязнь неудачи, факторы привлекательности профессии для студентов, обучающихся в учебном заведении. Правильное выявление профессиональных мотивов, интересов и склонностей является важным прогностическим фактором удовлетворенности профессией в будущем. Отношение к будущей профессии, мотивы ее выбора являются чрезвычайно важными факторами, обуславливающими успешность профессионального обучения, а в дальнейшем и реализацию себя в профессиональной сфере, как высококвалифицированного специалиста, способного решать поставленные перед ним задачи на высоком уровне посредством тех умений и навыков, которые были получены в процессе обучения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пряжников, Н.С. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений / Н.С. Пряжников. – М. : Академия, 2008. – 368 с.
2. Асеев, В.Г. Проблема мотивации и личности // Теоретические проблемы психологии личности / В.Г. Асеев. – М., 1974. – С. 122.
3. Леонтьев, А.Н. Проблемы развития психики / А.Н. Леонтьев. – М., 1989. – 225 с.
4. Божович, Л.И. Проблема развития мотивационной сферы ребенка // Изучение мотивации поведения детей и подростков / Л.И. Божович. – М., 1972. – С. 41–42.

5. Джидарьян, И.А. О месте потребностей, эмоций и чувств в мотивации личности // Теоретические проблемы психологии личности / И.А. Джидарьян. – М., 1974. – С. 146–169.

6. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.

Budnik D.V. «Comparative Analysis of the Professional Motivation of the First and Fifth year Students of Technical University»

In this article the author considers the problem of professional motivation of technical specialties students at various periods of study at the university. The article includes the urgency of the issue, different approaches to defining the notion «professional motivation», structure, types of motives, traits. The relationship of professional motivation with other psychological elements manifested while studying at the university is examined. This article also contains the results of psychological research of professional motivation among students of the first and fifth year of Brest State Technical University, recommendations, suggestions, and conclusions.

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 23.04.2013