

УДК 159.9

И.Л.Прокопчик-Гайко

Методологические аспекты формирования и развития профессиональной мотивации специалиста

На основе системного моделирования автором предлагаются решения практических задач формирования и развития профессиональной мотивации личности, как молодого специалиста, так и зрелого профессионала. В статье представлена авторская инвариантная модель мотивации в системе психического отражения и развития личности в диапазоне четырех основных уровней: сенсорно-перцептивного, образного, уровней научного понимания и системного видения.

Ключевые слова: системное моделирование, профессиональная мотивация, инвариантная модель мотивации.

I.L.Prokopchik-Gaiko

Methodological Aspects of Forming and Developing Professional Motivation of a Specialist

Based on the system modeling, the author offers solutions to the practical tasks of forming and developing the professional motivation of personality, both a young specialist and a mature professional. The article presents the author's invariant motivation model in the system of mental reflection and personal development in the range of four basic levels: sensory-perceptual, imaginative and the levels of scientific understanding and system vision.

Keywords: system modeling, professional motivation, invariant motivation model.

Прокопчик-Гайко Ирина Львовна, заведующая кафедрой инженерной педагогики и психологии Республиканского института инновационных технологий Белорусского национального технического университета, кандидат педагогических наук, доцент, Республика Беларусь, г. Минск; конт. инф.: Pr_gaiko_irina@mail.ru

© Прокопчик-Гайко И.Л., 2014

Важнейшей проблемой современных профессиональных систем является формирование, развитие и сохранение на длительное время профессионального поведения специалиста, которое определяется устойчивостью его профессиональной мотивации. Современный уровень подготовки специалистов различных областей народного хозяйства предполагает не только формирование профессиональных знаний, но и познание себя как профессионала, исследование и максимальное осознание собственной мотивационной сферы, комплекса механизмов, лежащих в основе профессионального поведения.

В системе высшего образования учатся молодые люди с разной профессиональной мотивацией и профессиональным поведением, различной профессиональной направленностью, имеющие определенный опыт работы или без него. В этой связи возникла необходимость создания и использования универсального когнитивного метода работы, направленного на совершенствование профессиональной мотивации зрелого профессионала и на развитие, формирование мотивационной сферы начинающего специалиста. В основу разработки такого метода нами были положены современные системные исследования, а также результаты изысканий, посвященных разным аспектам формирования и развития мотивационной сферы личности.

При создании метода мы столкнулись с рядом методологических проблем. Так, проблема формирования поведения в целом и профессионального поведения в частности, несмотря на продолжительную историю изучения, до сих пор не считается разрешенной. Поведение определяется мотивацией, однако сущность понятия «мотивация» понимается учеными неоднозначно из-за попыток исследовать ее на основе разных подходов.

Термин «мотивация» используется в современной психологии в двояком смысле: как обозначающее систему факторов, детерминирующих поведение, и как характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне. К путанице приводит смешение понятий «мотив» и «мотивация», употребление их в качестве синонимов. В частности эти понятия употребляются как тождественные во многих работах. Например, «мотив» и «мотивация» определяются как побуждение, причины активности [1, с. 381–383]. Понятие «мотивация» используется чаще, что обусловлено удобством его применения. Под «мотивацией» подразумеваются процессы детерминации активности человека или формирование побуждения к действию или деятельности. Допускается включение в это понятие разнообразных характеристик таким образом, что побуждение опосредствуется безграничным числом явлений и объектов [2].

Понятие «мотивация» часто служит и средством обозначения разного рода факторов, природа которых до конца не прояснена и не уточнена [3, с. 17]. Мотивацию связывают с потребностями, мировоззрением человека и особенностями его представления о себе, личностными свойствами и функциональными состояниями, с переживаниями, знаниями о среде и прогнозом ее изменения, с ожидаемыми последствиями от собственных действий и оценками других людей [3, с. 18].

Мотивация рассматривается также в связи с волевыми актами. Выделяется три основных направления во взглядах на соотношение мотивации и воли. Представители первого направления (характерно для американских психологов) практически отождествляют мотивацию и волю. Они утверждают, что если у человека есть доминирующий мотив, то не требуется никакого дополнительного психологического механизма

для достижения цели. Доминирующий мотив организует активность человека (С. W. Allport, 1937; J. W. Atkinson, 1969; E. G. French, 1958; H. A. Murray, 1951) [4].

Представители второго направления не отождествляют мотивацию и волю, но и не отвергают наличие связи между ними. Они не пришли к единой точке зрения: для одних воля является разновидностью произвольной мотивации, характеристикой и механизмом ее осуществления [5]; для других мотивация выступает одной из сторон волевого поведения (В. Н. Мясищев, 1930; А. М. Боковиков, 1994) [4].

Представители третьего направления сомневаются в том, что существует связь между мотивацией и волей (E. G. Boring), а также отрицают связь волевого поведения с удовлетворением актуальной потребности [4].

Современные отечественные исследователи придерживаются взглядов о том, что волевой акт без мотивации не реализуется, мотивация может осуществляться в деятельности без волевых актов (в случае беспрепятственного удовлетворения актуальной потребности). Значит, мотивация является энергетическим векторным базисом любой целенаправленной деятельности.

В понимании сущности понятия «мотив» обнаруживается еще меньше согласованности [6; 7; 8]. Понятием «мотив» определяются самые разные психологические феномены: представления и идеи; чувства и переживания [5]; потребности и влечения; побуждения и склонности [9]; желания, хотения и привычки; мысли; чувство долга и морально-политические установки и помыслы; психические процессы; состояния; свойства личности [3, с. 17–18]; предметы внешнего мира [7]; установки [10; 11] и даже условия существования [12].

А. Н. Леонтьев указывал, что работы по проблеме мотивации почти не поддаются систематизации. Практически невозможно привести к общему знаменателю те явления, по поводу которых употребляется термин «мотив» [13], поэтому оно остается понятием, уподобленным синкретической стадии детского развития, которую описал Л. С. Выготский. Очевидно, что этой же мысли придерживаются А. В. Петровский и М. Г. Ярошевский, раскрывая суть психологической категории «мотива» [8, с. 185–204]. Они представляют понятия «мотив» и «мотивация» в историческом аспекте их изучения, начиная анализ с работ Аристотеля, описавшего локализацию мотива и условия его порождения – стремления и аффекты, и завершая его самыми современными исследованиями. По причине трудности соотнесения несогласуемых вещей, выделяемых учеными в качестве источников и условий мотивации, в работе С. С. Сагайдак теории мотивации рассматриваются поочередно и по отдельности [4, с. 20–61].

На наш взгляд, проблема несогласованности взглядов ученых может быть решена на основе современного системного подхода, способствующего не только (и не столько) установлению взаимосвязей психических феноменов, но и созданию инвариантных моделей, позволяющих осознанно формировать и в определенной степени предвидеть поведение человека [14; 15].

Таким образом, создание универсального метода требует формализации мотивации, которая затруднена не только в связи с рассогласованностью взглядов ученых, но и в силу отсутствия представлений о месте мотивации в системе психического отражения и развития (СПОиР) человека, а также в связи с такими ее особенностями, как гибкость и многообразие способов внешнего проявления. На пути разрешения этой проблемы нами создана системная модель психического отражения и развития (см. рис. 1) [15; 16] и сделана попытка найти в ней место мотивации (см. табл. 1).

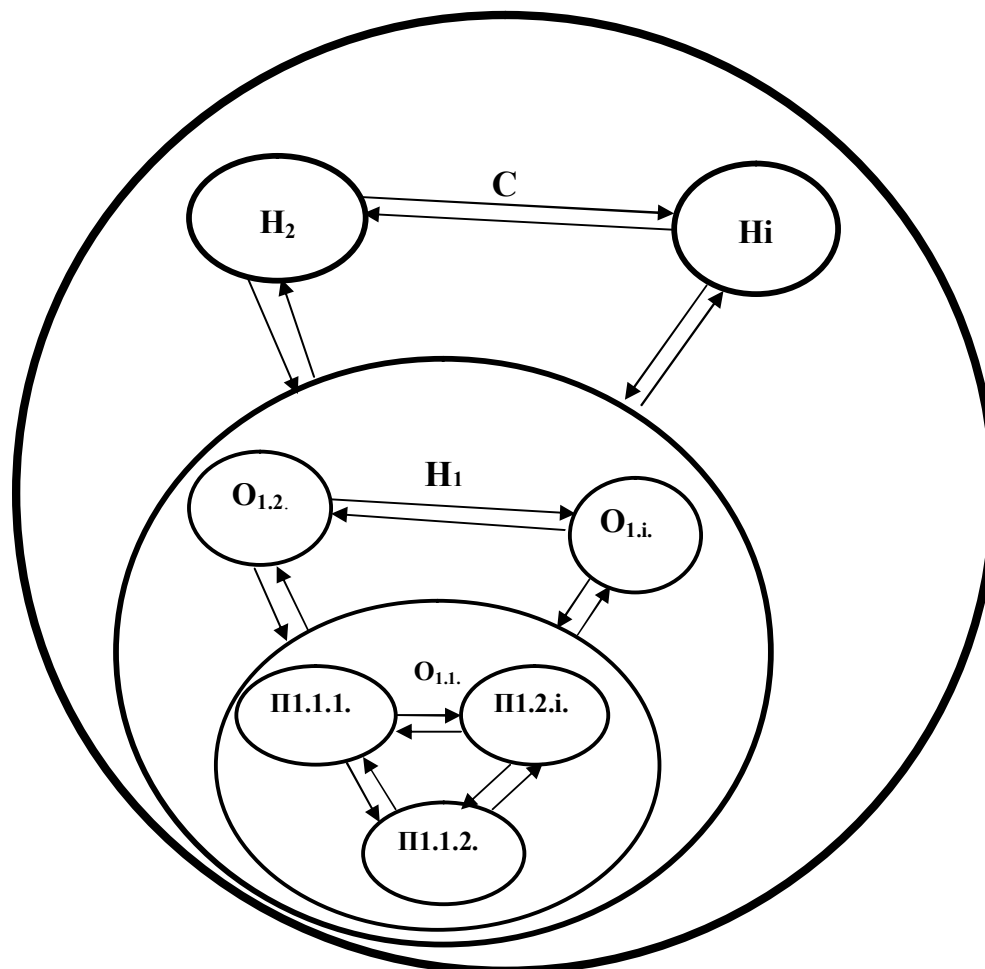


Рис. 1. Графические системы психического отражения и развития человека как дискретизируемого объекта с четырьмя иерархическими уровнями

Примечание: C – система видения; H1, H2, Hi – научные дефиниции; O1.1., O1.2., O1.i. – образы, П1.1.1., П1.1.2., П1.1.i. – перцепты (ощущения); i – бесконечное многообразие разнокачественных психических элементов на каждом уровне.

Представленная модель профессиональной мотивации используется нами для решения практических задач осознанного формирования личности профессионала и может способствовать формированию устойчивого профессионального поведения.

А.Маслоу в своих работах выделяет два основных вида потребностей личности, которые определяют поведение: дефицитарные потребности и потребности роста. На наш взгляд, в динамической системе мотивации дефицитарными могут быть не только потребности, но и цель, и побудители. Так и развитие (рост) может быть присуще любой составляющей в структуре мотивации. В связи с этим мы считаем целесообразным выделение двух видов мотивации: дефицитарной мотивации и мотивация роста, развития (см. табл. 1). При этом **развитие человека, в том числе и профессиональное, понимается как расширение диапазона его представлений о мире и о самом себе со своевременной реализацией этих представлений в поведении и деятельности.**

Таблица 1

Профессиональная мотивация в системе психического отражения и развития личности

Уровень психического отражения	Психические элементы	Эмергентные свойства	Характер мышления	Характер профессиональной мотивации	
				Мотивация роста	Дефицитарная мотивация
Системо-образующая среда	Рефлексы	Бессознательность реагирования и синкретического запечатления	Отсутствует врожденная обусловленность развития	Бессознательное, врожденно обусловленное реагирование	
1 – сенсорно-перцептивный уровень	Ощущения (как результат сенсорно-перцептивн. процессов)	Осознанность Субъективность Однокоординантность	Сенсорно-перцептивное мышление как оперирование ощущениями (перцептами)	Стремление к контакту	
				Стремление к расширению диапазона ощущений на основе познавательной активности	Стремление к удовлетворению дефицита положительных и избегание отрицательных ощущений
2 – образный уровень	Образы	Многополярность Дихотомическое восприятие мира и себя	Образное мышление (оперирование образами)	Стремление к взаимодействию	
				Стремление к расширению диапазона образов на основе познавательной активности	Расширение диапазона положительных и избегание отрицательных образов
3 – уровень научного понимания мира и себя	Научные дефиниции: определения, принципы, законы, понятия и др.	Логоцентризм Исчезновение дихотомического восприятия, целостность восприятия	Научное мышление (оперирование научными дефинициями: законами, понятиями, принципами и др.)	Стремление к пониманию	
				Стремление к расширению диапазона понимания на основе оперирования научными дефинициями	Стремление к удовлетворению дефицита понимания на основе оперирования научными дефинициями
4 – уровень системного видения	Система видения	Предвидение в пределах изученной системы	Системное мышление (оперирование системами видения)	Стремление к предвидению	
				Стремление к расширению диапазона систем видения	Стремление к удовлетворению дефицита предвидения

В профессиональном поведении каждого человека проявляется и та, и другая мотивация. Преобладание дефицитарного подхода, связанного с удовлетворением жизненно важных потребностей, способствует тому, что профессиональное поведение и развитие в профессии ограничивается достижением дефицитарной цели. Профессиональное поведение в этом случае будет иметь отпечаток грубой рациональности, как в отношении принятия решений, так и в проявлении творчества. Например, при решении вопросов о вложении прибыли в фонд развития системы или в фонд заработной платы, человек с дефицитарной мотивацией, независимо от материального благосостояния, будет склонен принять решение в пользу последнего. Следовательно, если в той или иной производственной системе работают люди, у которых преобладает дефицитарная мотивация, развитие такой системы ограничивается их дефицитарными целями, при достижении которых система может быть обречена на деградацию и гибель.

С другой стороны, отсутствие мотивации роста (развития) либо ее слабая выраженность способствует тому, что профессиональное поведение и деятельность становятся тяжелым бременем, разрушающим психическое и физическое здоровье. С этих позиций мы предлагаем считать профессиональной только такую мотивацию личности, которая по своему содержанию является мотивацией роста, способствующей развитию как профессиональной системы, так и человека в ней.

Учитывая то, что доминирующим уровнем психического отражения современного человека является образный уровень, дальнейшие наши исследования были посвящены созданию инвариантной модели профессиональной мотивации на этом уровне. Рассмотрим его подробнее.

На образном уровне психического отражения и развития поведения деятельность человека определяют разные образы. Они динамичны и могут меняться с изменением таких свойств, как: 1) широта-узость образа (количество и детализация его детерминант); 2) степень мыслительной переработки (обобщенности, генерализованности, абстрактности и др.); 3) смысловая основа мыслительной переработки (обобщенности, генерализованности, абстрактности и др.).

На образном уровне мотивация, определяющая поведение, представляет собой систему взаимосвязанных и взаимообусловленных образов-мотивов. Образ-мотив – это психический элемент, содержащий побуждение к действию и доминирующий в момент его совершения. Предпринятое нами обобщение профессиональных образов-мотивов привело к следующей их классификации:

– образы конечной профессиональной *цели* деятельности и (или) профессионального действия;

– профессиональные *намерения* – образ *действия* (или последовательно сменяющихся друг друга действий) на пути к цели;

– *побудители* – образы наслаждения (удовлетворения и (или) удовольствия) на пути к цели и при ее достижении. Это мечты, интересы, эмоциональные состояния и др.;

– образы *потребностей* (необходимости) достижения цели.

С этих позиций инвариантная модель профессиональной мотивации может быть представлена в следующем виде (см. рис. 2).

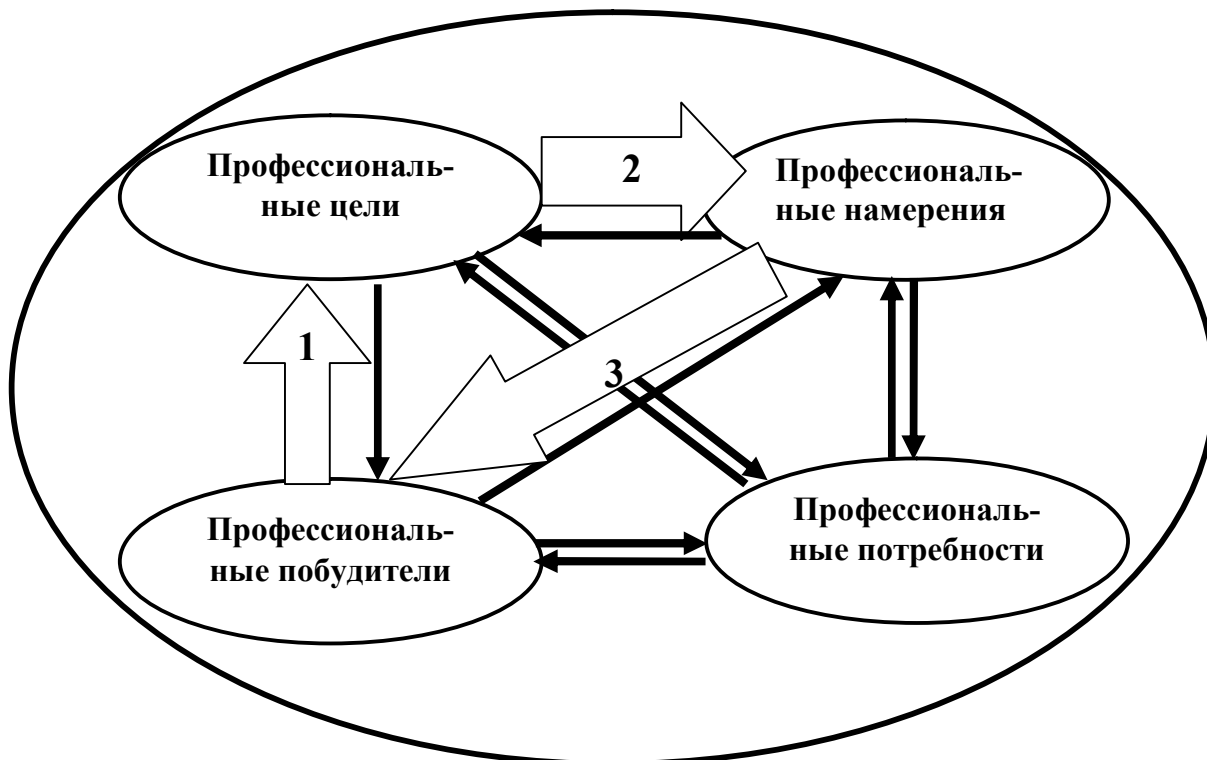


Рис. 2. Система профессиональной мотивации (в том числе мотивации учения), где системообразующим фактором являются профессиональные побудители, например, интерес. Утолщенными стрелками показана последовательность возникновения психических связей при формировании профессиональной мотивации (в случае отсутствия профессиональных потребностей), темными стрелками показаны психические связи, возникающие позднее.

Инвариантная модель профессиональной мотивации в системе психического отражения легла в основу разработки метода системного анализа и развития профессиональной мотивации специалиста. Системный метод включает следующие ступени анализа и развития профессиональной мотивации:

- знакомство с инвариантной моделью профессиональной мотивации в системе психического отражения и развития личности (табл. 1), а также с детализацией на образном уровне (рис. 2);
- субъективная оценка собственной профессиональной мотивации на основе системного анализа с использованием инвариантной модели (табл. 2; рис. 2);
- подробное знакомство с методом системного развития и формирования профессиональной мотивации;
- применение метода в профессиональной деятельности.

Таким образом, на занятиях по дисциплинам «Общая психология», «Психология личности», «Педагогическая психология» подробно обсуждаются возможные варианты содержания и взаимосвязи восьми составляющих профессиональной мотивации. Предлагается наполнить своим индивидуальным содержанием обобщенную модель профессиональной мотивации, заполнив следующую таблицу.

Моя профессиональная мотивация

Профессиональные потребности		Профессиональная цель	
Индивидуально-личностные (для себя)	Для профессиональной системы	Индивидуально-личностные (для себя)	Для профессиональной системы
Профессиональные намерения		Профессиональные побудители	
Индивидуально-личностные (для себя)	Для профессиональной системы	Индивидуально-личностные (для себя)	Для профессиональной системы

При заполнении таблицы определяются «сильные» и «слабые» стороны профессиональной мотивации, обсуждается перспектива развития и совершенствования «слабых» составляющих, обсуждаются возможные динамические мотивационные процессы.

Для более глубокого анализа особенностей профессиональной мотивации нами введен термин «доминирующий психический элемент», т. е. субъективно особо значимый, от которого зависит содержание других составляющих системы мотивации. Важно осознание специалистом собственного доминирующего психического элемента в системе профессиональной мотивации. Следовательно, оказывается полезным обсуждение ситуаций, связанных с изменением доминирующего элемента мотивации. Так, в силу своей динамичности (подвижности) профессиональная мотивация с изменением доминирующего психического компонента может превращаться в жизненную, дефицитарную мотивацию, связанную с субъективным дефицитом удовлетворения какой-либо жизненной потребности, непосредственно не связанной с профессиональной деятельностью. Благодаря свойству динамичности система жизненной, дефицитарной мотивации с изменением внешних стимулов может снова превратиться в профессиональную мотивацию. Этому способствует тесное профессиональное общение, содержанием которого является обсуждение профессиональных проблем, а также вопросов самосовершенствования в профессии.

Динамичность, подвижность системы мотивации делает ее, с одной стороны, неустойчивой, подверженной изменениям, которые связаны как с внутренними особенностями профессионала, так и с внешними воздействиями. С другой стороны, подвижность системы мотивации создает благоприятные условия для ее коррекции и формирования в случае фрагментарности или полного отсутствия. Причем, динамичной, подвижной стороной профессиональной мотивации является не только изменение доминирующих психических связей и психического элемента, но и его содержания, которые определяет всю систему мотивации и, соответственно, профес-

сиональное поведение. В процессе системного анализа обучающиеся выявляют доминирующие компоненты своей профессиональной мотивации.

Однако не всегда содержание компонентов мотивации определяется доминирующей потребностью, как это было показано в предыдущем примере. В реальной жизни бывают ситуации, когда профессиональной мотивации нет у человека, выполняющего те или иные профессиональные обязанности. Профессиональная потребность так же, как и любой другой компонент мотивации, может отсутствовать. Например, когда работа делается только ради высокого заработка, но без каких бы то ни было других мотивов (все равно, что и как делать, лишь бы был заработок). Случается, что профессиональная мотивация отсутствует у тех, кто только овладевает профессией. Молодые люди поступают в учебное заведение по настоянию родителей, в силу престижности будущей профессии и (или) высокой оплаты труда. Когнитивный метод системного анализа позволяет глубоко осознать мотивы овладения профессией, определить содержание своей мотивации, предпринять меры по ее становлению.

Так, у человека могут отсутствовать потребности самореализации, саморазвития в избранной профессии, стремление развивать профессиональную систему. Знание структуры профессиональной мотивации позволяет начинать ее формирование с любого компонента. Например, интерес как внутренний побудитель может быть сформирован при обсуждении и (или) создании социально и индивидуально значимых профессиональных ситуаций. На основе интереса становится возможным формирование цели и намерений в структуре мотивации. Данная последовательность становления мотивации показана выше на рис. 2. Можно предположить, что когда три компонента мотивации (внутренние и внешние побудители, цели и намерения) будут сформированы, появятся условия для возникновения и дальнейшего развития профессиональных потребностей. Думается, что целенаправленная работа по созданию условий формирования профессиональной мотивации обучающихся благоприятно скажется на ее развитии и у самих преподавателей.

Системное развитие профессиональной мотивации предполагает опору на важнейшие принципы психологии: принцип развития, принцип детерминизма и принцип деятельности. В процессе работы с будущими специалистами их профессиональное поведение не только объясняется, но и целенаправленно формируется. Особое внимание уделяется его содержательной стороне.

Знание содержания и методов определения профессиональной мотивации позволит путем самоанализа добиться полноты формирования собственной профессиональной мотивации и тем самым минимизировать волевое усилие в профессиональной деятельности, сохранить свое психическое здоровье. Руководителю знание содержания профессиональной мотивации дает возможность на основе простых методов, во-первых, сформировать представления о профессиональной мотивации сотрудников, при необходимости повысить ее и тем самым укрепить профессиональную систему «изнутри». Во-вторых, целенаправленно способствовать развитию профессиональной системы, расширяя ее диапазон, сделать профессиональную систему более устойчивой среди других аналогичных систем.

Процесс развития в обобщенном виде и применительно к профессиональным системам представляет собой четыре взаимосвязанных и взаимообусловленных этапа: 1 – накопление ресурса; 2 – рождение идеи; 3 – реализация идеи в деятельности;

4 – переосмысление идеи либо отказ от нее на основе анализа результатов ее реализации в деятельности.

В процессе повышения квалификации и переподготовки учитывается, что у некоторых слушателей может отсутствовать профессиональная мотивация. В процессе обучения необходимо предусмотреть как первый этап ее становления (накопление ресурса), так и последующие. Так, формированию профессиональной мотивации роста предшествует накопление представлений о своем развитии и о развитии профессиональной системы, анализ и обобщение этих представлений. На втором этапе можно акцентировать внимание на специфических особенностях формирования мотивации роста (развития) у человека, работающего в той или иной системе. Переход к третьему этапу осуществляется путем планирования профессиональной деятельности на основе профессиональной мотивации роста.

Учитывая то, что не все обучающиеся имеют мотивацию роста, необходимо осторожно показывать ее преимущества, которые могут быть сведены к следующим положениям:

- наличие в системе жизненной мотивации личности потребностей в своем развитии и в развитии профессиональной системы делает жизнь наполненной особым смыслом, обеспечивает человеку психическую устойчивость;

- развитие личности в профессии способствует формированию целостной профессиональной «Я»-концепции, удовлетворению от полноты осознания себя в профессии;

- развитие человеком своей профессиональной системы приводит к ее устойчивости, отсутствию кризисов, обеспечивая стабильный заработок.

С целью формирования профессиональной мотивации может оказаться полезным обсуждение следующих положений:

- необходимость выделения и разъяснения профессиональных целей в изучении того или иного предмета;

- выделение предполагаемой личной значимости того или иного материала для большинства и отдельных слушателей;

- определение путей развития профессиональной системы на основе знаний данной дисциплины;

- общие положения по планированию способов реализации полученных знаний;

- учет конкретных условий применения знаний и др.

По нашему мнению, целостная профессиональная мотивация как мотивация роста в соответствии с представленной моделью (рис. 2; табл. 2) максимально заполняет сознание, так как каждый ее компонент имеет двойственную направленность. И специалист, естественно, без значительных волевых усилий и, следовательно, без излишнего напряжения, гармонично проявляет себя в профессии. Это может способствовать процветанию профессиональной системы, с одной стороны, и развитию, а также сохранению психического и физического здоровья специалиста, с другой стороны.

Профессиональная мотивация – это мотивация достижения, содержание профессиональной цели в ее структуре связано с развитием профессиональной системы. Однако порой трудно ответить на вопрос о том, станут ли объективными достижения при тех или иных профессиональных действиях. Возможно, что результаты будут лишь субъективными в виде приобретенного опыта. В этом случае речь

идет лишь о видимом отсутствии достижений, – приобретенный опыт, каким бы он ни был, при наличии мотивации достижения у профессионала, рано или поздно даст свои положительные результаты.

Библиографический список

1. Словарь психолога-практика / сост. С.Ю. Головин. 2-е изд., перераб. и доп. Минск : Харвест, 2001. 976 с.
2. Орлов А.Б. Развитие теоретических схем и понятийных систем в психологии мотивации // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 35.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб. : Питер, 2000. 512 с.
4. Сагайдак С.С. Мотивация деятельности. Минск : Редакция журнала «Адукацыя І выхаванне», 2001. 208 с.
5. Божович Л.И. Изучение мотивации детей и подростков. М., 1972. 120 с.
6. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М. : Мысль, 1976. 158 с.
7. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М. : Педагогика, 1975. 388 с.
8. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Основы теоретической психологии. М. : Инфра-М, 1999. 528 с.
9. Мотивация и деятельность : в 2 т. М. : Педагогика, 1986. Т. 1. 408 с.
10. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. СПб. : Евразия, 1999. 478 с.
11. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности. Тексты / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. М., 1982. 564 с.
12. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. 283 с.
13. Леонтьев А.Н. Психологическая теория деятельности : в 2 т. Т. 2. Избранные психологические произведения. М. : Педагогика, 1983. С. 93.
14. Малюта А.Н. Закономерности системного развития. Киев : Наук. думка, 1990. 136 с.
15. Прокопчик-Гайко И.Л. Системное моделирование психического отражения // Психологический журнал. 2009. № 4. С. 18–26.
16. Прокопчик-Гайко И.Л. Инвариантное моделирование психического отражения // Вестник ВЭГУ. Серия «Педагогика. Психология». 2010. № 1 (45). С. 111–120.