

УДК 159.92:331

СИСТЕМА МОТИВОВ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОДУКТИВНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Т. Е. Черчес

доцент, Белорусский государственный
педагогический университет имени Максима Танка,
БГПУ, г. Минск, Республика Беларусь
E-mail: tankor65@mail.ru

А. М. Савельева

заместитель директора,
ГУО Дошкольный центр развития ребенка № 43,
ДЦРР, г. Бобруйск, Республика Беларусь

Представлены результаты исследования системы мотивов как основы профессиональной продуктивности будущих специалистов. Были выявлены такие детерминанты профессиональной продуктивности как профессиональная идентичность и профессиональная направленность. На основании эмпирических исследований были выявлены значимые взаимосвязи между компонентами мотивационной структуры личности будущих специалистов и детерминантами их профессиональной продуктивности.

Ключевые слова: профессиональная продуктивность, система мотивов, профессиональная идентичность, профессиональная направленность.

SYSTEM OF MOTIVES AS THE BASIS OF FORMATION OF PROFESSIONAL PRODUCTIVITY OF THE FUTURE SPECIALIST

The article presents the results of the study of the motive system as the basis of professional productivity of future specialists. Determinants of professional productivity such as professional identity and professional focus were identified. Based on empirical studies, significant relationships have been identified between the components of the motivational structure of the personality of future specialists and the determinants of their professional productivity.

Keywords: professional productivity, motive system, professional identity, professional focus.

Интенсификация профессиональной деятельности, обусловленная объективными условиями развития современного общества, с необходимостью ставит вопрос о продуктивности деятельности в различных профессиональных сферах. Ю. П. Поваренков считает профессиональную продуктивность одним из ведущих критериев профессионализма [2]. По мнению Е. А. Климовым, необходимо рассматривать профессионализм не просто как некий высокий уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а как определенную *системную организацию* сознания, психики человека [1, с. 387]. Следовательно, профессиональная продуктивность представляет совокупность как внешних по отношению к человеку (объективные) и внутренние (субъективные) показателей.

В настоящем исследовании мы делаем акцент на таких субъективных показателях профессиональной продуктивности специалиста как системе его мотивов. Формирование у будущих специалистов мотивации к профессиональной деятельности, является необходимым условием продуктивности и успешности их будущей профессиональной деятельности. Профессиональная мотивация позволяет уже в период обучения подготовить высокомотивиро-

ванного и высокообразованного специалиста способного к эффективной, творческой профессиональной деятельности, самосовершенствованию и самообразованию.

Понятие «мотив» непосредственно связано с целями и потребностями человека и в единстве представляют собой мотивационную сферу, которая является значимой для развития личности, осуществляемого в учебно-профессиональной деятельности. Мотивация вызывает целенаправленную активность, определяющую выбор средств и приемов для достижения целей и, по словам И. А. Зимней, мотивация является «запускным механизмом» человеческой деятельности в труде, познании, общении.

Мотивацию можно рассматривать как динамическую систему мотивов, которая служит фактором, побуждающим к выполнению действий и проявляющимся на эмоциональном и поведенческом уровнях. При малом количестве мотивов в системе и их невысоком месте в мотивационной иерархии можно говорить о низком уровне мотивации, но чем больше одинаково направленных, тем выше уровень мотивации.

Ситуация, преобладающая на современном этапе развития рынка труда – динамичность карьерного развития и усиливающаяся конкуренция – требуют от молодого специалиста гибкости профессиональной мотивации наряду с повышенной мотивационной готовностью. Сделать карьеру молодого специалиста максимально успешной и стремительной может осознание еще в процессе обучения наиболее значимых профессиональных мотивов. Профессиональные мотивы оказывают существенное влияние на сам процесс обучения. Доминирование у субъекта внутренних мотивов, направленных на самообразование и саморазвитие, обеспечивают эффективное обучение, тенденцию динамику профессионального роста. Доминирование в системе мотивов внешних мотивов превращает профессиональное обучение лишь в способ достижения неких утилитарных целей, что препятствует в дальнейшем продуктивной профессиональной деятельности.

По нашему мнению, понятие «продуктивность» в контексте профессионального развития личности можно рассматривать как синоним профессиональной успешности. Профессиональная успешность критерий системы «человек – профессия», отражающая его квалифицированность, удовлетворенность работой, желание развития профессиональных качеств. Предпосылками к успешной профессиональной деятельности являются мотивы выбора профессии, мотивы профессиональной деятельности, успешность профессионального обучения, выраженность профессиональных качеств. Человек оценивает успешность своей деятельности через критерий удовлетворенности трудом, включающего в себя соотношение вознаграждения за труд и результата труда, через эффективность взаимодействия с коллегами, руководством, клиентами, через оценку количества затрат требуемых для осуществления этого труда. При этом на составляющие внутренней оценки успешности оказывают влияние различные личностные особенности (самооценка, уровень притязаний, профессиональный мотив, степень квалифицированности). Детерминантами профессиональной успешности является уровень профессиональной идентичности и профессиональная направленность. Наличие сформированной профессиональной идентичности обеспечивает ориентацию студентов в мире профессии, профессиональном сообществе и позволяет более полно реализовать личностный потенциал в профессиональной деятельности, прогнозировать возможные последствия профессионального выбора и определять перспективы собственного профессионального развития. Главным критерием профессиональной направленности есть сформированность профессионального интереса, его место в системе мотивов выбора профессии.

Целью нашего исследования стало изучение системы мотивов как основы формирования профессиональной успешности будущего специалиста. Данная проблема реализуется в выявлении взаимосвязи между системой мотивов будущих специалистов и детерминантами профессиональной продуктивности (успешности). Теоретически анализ проблемы позволил нам выделить в качестве детерминант профессиональной успешности уровень профессиональной идентичности и уровень профессиональной направленности личности будущего специалиста.

Выборка испытуемых была представлена 54 студентами факультета дошкольного образования Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка. Возраст испытуемых: 22–25 лет. В исследовании были использованы следующие психодиагностические методики: «Диагностика мотивационной структуры личности» (Э. Мильман); «Методика диагностики уровня профессиональной направленности студентов» (Т. Д. Дубовицкая); Методика изучения статусов профессиональной идентичности (А. А. Азбель, А. Г. Грецов). В качестве методов статистической обработки с целью установления наличия и характера взаимосвязей между исследуемыми признаками были использованы: критерий Колмогорова–Смирнова, коэффициент корреляции Спирмена (R), хи-квадрат критерий Пирсона (χ^2).

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности» В. Э. Мильмана позволяет выявлять некоторые устойчивые тенденции мотивационной структуры личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечению комфорта и социально-го статуса и др, а также составить суждение о рабочей (деловой) и общежитейской направленности личности, выделить определенные типы мотивационного и эмоционального профиля.

В выборке исследуемых студентов типы мотивационных профилей распределились следующим образом: экспрессивный – 52 %, прогрессивный – 17 %, регрессивный и уплощенный по 15 %. Среди студентов доминирует экспрессивный мотивационный профиль. Незначительно превалирует над остальными прогрессивный тип. Не был выявлен в выборке импульсивный мотивационный профиль.

Прогрессивный тип характеризуется заметным превышением уровня развивающих мотивов над уровнем мотивов поддержания, характерен для личности с социально направленной позицией. Регрессивный – противоположен прогрессивному и характеризуется превышением общего уровня мотивов поддержания над развивающими мотивами. Импульсивный тип отражает значительную дифференциацию и, возможно, конфронтацию различных мотивационных факторов внутри общей структуры личности. Экспрессивный – характеризующийся стремлением к самоутверждению, оригинальности, эксцентричности, лидерству, чаще встречается у преуспевающих студентов. Уплощенный тип – отражает недостаточную дифференцированность мотивационной иерархии личности, ее бедность.

Методикой предусмотрено выявление и эмоционального профиля личности. Распределение представлено в виде четырех типов эмоциональных профилей: стенический, астенический, смешанный стенический, смешанный астенический. В выборке определилось 46 % испытуемых имеющих стенический эмоциональный профиль, показатель смешанного стенического профиля – 37 % испытуемым. Таким образом, можно говорить о том, что в выборке студентов большинство склонны к активным деятельным эмоциональным переживаниям, имеют устойчивую, управляемую позицию в трудных ситуациях. Показатели астенического типа эмоционального профиля в группе не высоки, его показали только 17 % испытуемых. Такой тип профиля отражает склонность субъекта к гомеостатическому комфорту, а также – неумение управлять собой в трудных ситуациях, раздражительность, склонность к проявлению разного рода защитных механизмов. Смешанного астенического типа выявлено не было.

В ходе исследования была выдвинута частная гипотеза о том, что эмоциональный профиль имеет взаимосвязь с мотивационный профиль испытуемых. При проверке данной гипотезы, с помощью χ^2 Пирсона, было установлено, что существует связь между показателями мотивационного и эмоционального уровня (χ^2 Пирсона = 20,31, при $p = 0,024$).

Испытуемые, имеющие прогрессивный мотивационный уровень, считающийся самым благоприятным для работы и обучения, имеют стенический эмоциональный профиль, характеризующийся предпочтением стенического поведения в стрессовых ситуациях и эмоциях. Люди этого эмоционального профиля любят активность, напряжение, риск, азарт, устойчивы и рациональны в стрессовой ситуации, успешно действуя в ней.

Велик показатель частоты совпадений смешанного стенического профиля и регрессивного мотивационного профиля. Стоит заметить, что смешанный стенический тип, согласно исследованиям, довольно часто встречается при исследовании групп молодежи. Возможно, связь этих профилей связана со склонностью к астеничности в эмоциональных предпочтениях, разнаправленности в эмоциях, что может мешать достижению успехов в учебе и работе.

Исследование такой детерминанты профессиональной успешности, как профессиональная идентичность, было проведено с использованием «Методики изучения статусов профессиональной идентичности» А. А. Азбель, А. Г. Грецова. Методика представляет четыре профессиональных статуса, которые имеют следующие характеристики: при сформированной профессиональной идентичности профессиональные планы определены, что стало результатом осмысленного самостоятельного решения; неопределенная профессиональная идентичность характеризуется отсутствием выбора жизненного пути, четких представлений о карьере, человек даже и не ставит перед собой такую задачу; навязанная профессиональная идентичность характеризуется сформированными представлениями о своем профессиональном будущем, но они не являются результатом самостоятельного выбора, навязаны извне; мораторий (кризис выбора) профессиональной идентичности: человек осознает проблему выбора профессии и находится в процессе ее решения, но наиболее подходящий вариант еще не определен.

Исследование показало преобладание в группе студентов сформированного статуса профессиональной идентичности – 48 %. Статус «мораторий» был выявлен у 24 %, статус «навязанная идентичность» – у 17 %, а статус «неопределенная идентичность» – у 11 % испытуемых.

Детерминантой профессиональной успешности личности является уровень профессиональной направленности. Целью методики «Изучение уровня профессиональной направленности» Т. Д. Дубовицкой, является определение уровня профессиональной направленности студентов, проявляющегося в степени выраженности стремления к овладению профессией и работе по ней. Высокие показатели свидетельствуют о том, что студент стремится к овладению избранной профессией, у него присутствует желание в будущем работать и дальше совершенствоваться по данной профессии, уверен в выборе профессии. Низкие показатели указывают, что поступление в учебное заведение обусловлено не интересом к будущей профессии и желанием работать по получаемой специальности, а другими причинами, например подчинением требованиям родителей, близостью к дому и др., студент не видит ничего хорошего для себя в своей будущей профессии; приобретаемая профессия ему малоинтересна.

В ходе исследования было диагностировано у 61 % студентов наличие высокого уровня профессиональной направленности, что говорит об осознанном выборе профессии и стремлении к познанию аспектов специальности, профессиональному саморазвитию. Низкий уровень профессиональной направленности был определен у 39 % испытуемых.

В процессе статистической обработки полученных данных была подтверждена основная гипотеза исследования, согласно существуют значимые взаимосвязи между компонентами мотивационной структуры личности будущих специалистов и критериями их профессиональной успешности. Выявлены следующие значимые взаимосвязи между переменными мотивации и параметрами профессиональной успешности:

– Общежитейская мотивация коррелирует (отрицательно) с переменной «Профессиональная идентичность – Сформированная» ($r = -0,442$; $p < 0,01$). Это означает, что при возрастании общежитейской мотивации сформированность профессиональной идентичности будет убывать. При этом переменная «общежитейская мотивация» положительно коррелирует с переменной «Профессиональная идентичность – Навязанная» ($r = 0,315$; $p < 0,05$).

– Рабочая (учебная) мотивация значимо положительно коррелирует с уровнем профессиональной направленности ($r = 0,545$; $p < 0,01$) и переменной «Профессиональная идентичность – Сформированная» ($r = 0,482$; $p < 0,01$), чем выше показатель рабочей мотивации, тем выше уровень профессиональной направленности личности и показатель статуса сформиро-