

Н. И. Юртаева

АКМЕОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ У СТУДЕНТОВ ПО РАЗВИТИЮ КАРЬЕРЫ ИНЖЕНЕРА

Ключевые слова: формирование мотивации студентов, развитие карьеры инженера, акмеологическое сопровождение учебного процесса.

Смыслообразующие мотивы трудовой деятельности, и их влияние на формирование мотивации студентов по развитию карьеры. Противоречие между целевой установкой, фиксирующей желательное будущее и актуальным процессом деятельности. Динамика и приоритеты мотивационной сферы в процессе обучения. Акмеологическое сопровождение формирования мотивации у студентов как система организационных, социально-психологических мер и технологических мероприятий.

Keywords: formation of students motivation, development of career of the engineer, acmeological maintenance of educational process.

The logic of motivation of labour activity, and their influence on formation of motivation of the students career development. The contradiction between fixing a desired future target installation, and relevant process of activity. Dynamics and priorities of motivational sphere in the learning process. Acmeological support of development of motivation of students as a system of organizational, socio-psychological and technological arrangements and actions.

Динамика современного мира представлена как политическими и социально-экономическими процессами, так и взаимодействием людей в системе трудовых отношений. Экономические изменения привели к фундаментальным изменениям в области запроса работников предприятий. Изменился и характер труда, межличностные контакты в его процессе стали более интенсивными, взаимодействие с техникой стало связано с новым качеством взаимоотношений с партнерами, подчиненными и коллегами.

Работодатели в условиях постоянно ускоряющихся перемен запрашивают чаще таких сотрудников, которые будут работать с полной отдачей, творчески, в проектном режиме, предоставляя со своей стороны условия для их развития и карьерного роста. Это сказывается на качестве развития личности, ее мотивационной сферы.

Характерная примета рыночной экономики в условиях российского общества – кризис трудовой мотивации. Для того чтобы справиться с ним, необходимо научиться эффективному управлению мотивацией. При управлении мотивацией необходимо учитывать факторы, которые заставляют человека действовать активно, стремиться к преобразованиям. Основными факторами считаются потребности, интересы, мотивы и стимулы. Потребности нельзя непосредственно наблюдать или измерить, о них можно судить лишь по поведению людей. Известны первичные физиологические потребности и вторичные, появляющиеся в ходе приобретения жизненного опыта, которые являются психологическими (потребность в уважении, успехе, реализации себя). Потребность можно удовлетворить вознаграждением, дав человеку то, что он считает для себя ценным. Но в понятие «ценность» люди вкладывают неодинаковый смысл, следовательно, различаются и их оценки вознаграждения.

Побудительные силы, которые заставляют человека трудиться, определяются тремя группами причин. Первая группа причин включает побуждения общественного характера: осознание необходимости приносить пользу обществу, желание оказывать помощь другим людям, общественная установка на необходимость трудовой деятельности. Ко второй группе относятся получение определенных материальных благ для себя и своей семьи, удовлетворение материальных и духовных потребностей. К третьей группе относят удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении и самореализации.

Таким образом, мотивацию профессиональной деятельности можно представить в виде процесса, включающего три стадии: мотивацию трудовой деятельности, в которой труд выступает для человека как ценность, благо; мотивацию выбора профессии (специальности), связанную, с одной стороны, со способностями, склонностями и интересами человека, с другой – с социальной значимостью и престижем выбранного вида труда; мотивацию выбора конкретного места работы, определяемую оценкой внешней ситуации, оценкой своих возможностей и возможностей организации в удовлетворении актуальных потребностей.

Однако в последнее время снижаются социальные побуждения, то есть работа на благо общества, трудового коллектива. Труд в системе жизненных ценностей все чаще отодвигается на задний план, что в свою очередь тормозит развитие общества в целом.

Противостоять отрицательному влиянию кризиса трудовой мотивации можно через выделение смыслообразующих мотивов трудовой деятельности, которые начинают формироваться в ранний период профессионального развития, еще в процессе обучения в вузе.

Движущей силой актуально осуществляющегося процесса развития оказывается

сложно организованное противоречие между целевой установкой, относительно неизменной, фиксирующей желательное будущее качество и связанной с содержательной стороной личности, и актуально осуществляющимся процессом деятельности, меняющимся в зависимости от условий и связанным с динамической стороной личности, ее функциональными возможностями.

Развитие личности далеко не всегда детерминируется мотивом саморазвития, то есть не всегда протекает по типу самосовершенствования личности. Чаще основным механизмом ее формирования и развития остается направляемый воспитанием процесс, детерминируемый не "изнутри" личности, а "извне". Такого формирования личности в труде, в общении, в коллективных взаимодействиях, то есть в определенных естественно складывающихся или специально организуемых воспитателем объективных обстоятельствах жизнедеятельности человека. Но роль определяющих, ведущих факторов развития в данном случае выполняет система объективно предъявляемых человеку требований, детерминирующая соответствующую деятельность человека, в процессе которой и начинается формирование требуемых черт личности. И в процессе воспитания, и самовоспитания развитие происходит в плоскости деятельности. Новая черта личности и другие образования формируются в результате определенным образом направленной деятельности человека.

Ряд важных отправных положений мы находим в работах крупнейших психологов С.Л. Рубинштейна и А.Н. Леонтьева. Так, С.Л. Рубинштейн, анализируя процесс развития характера, пишет: «Узловой вопрос – это вопрос о том, как мотивы (побуждения), характеризующие не столько личность, сколько обстоятельства, в которых она оказалась по ходу жизни, превращаются в то устойчивое, что характеризует данную личность. Именно к этому вопросу сводится, в конечном счете, вопрос о становлении и развитии характера в ходе жизни. Побуждения, порождаемые обстоятельствами жизни, это и есть тот "строительный материал", из которого складывается характер» [1].

Анализ мотивационных противоречий как движущей силы поведения приводит к выводу о том, что мотивация актуальной деятельности включает в себя два как бы совмещенных противоречия, связанных, с одной стороны, со стремлением к чему-то желательному, а с другой – с функциональной потребностью в деятельности, активности. Отсутствие первого противоречия приводит к появлению потенциальной области мотивации, в которой есть возможность, но нет желания; отсутствие второго ведет к появлению другой потенциальной области, в которой есть желание, но нет возможности.

В течение трудовой жизни у каждого человека идет процесс формирования системы мотивов профессиональной деятельности.

Содержание этой системы зависит также решаемых им задач и поставленных целей. Отношения мотивов и целей весьма сложны и динамичны. В одних случаях цели и мотивы могут расходиться и даже вызывать ситуацию внутренних противоречий, в других они создают гармонию единства и стимулируют деятельность людей. В зависимости от складывающихся обстоятельств могут происходить смещения мотивов на цель или, наоборот, цель превращается в ее мотив. Сформированный вектор «мотив – цель» реализуется через практическую деятельность человека. Достигнутая цель создает возможность перевода этого вектора на новый, более высокий качественный уровень. В этом движении развиваются способности людей, формируются их интересы, склонности, морально-волевые качества, профессиональное мастерство – другими словами, личность в целом.

В современном образовательном пространстве на первый план выходит не просто обучение студентов предметным знаниям, объем которых постоянно и неуклонно растет, умениям, навыкам, а личность обучающегося как активного деятеля, имеющего соответствующую структуру потребностно-мотивационной сферы. Именно характер потребностей и мотивов, лежащих в основе деятельности, определяет направление и содержание активности личности, в частности вовлеченность или отчужденность, активность или пассивность, удовлетворенность или неудовлетворенность происходящим. При этом вовлеченность в деятельность, активность (инициативность) в ней, удовлетворенность собой и своим результатом обеспечивают переживание осмысленности, значимости происходящего, являются основой для дальнейшего самосовершенствования и самореализации человека.

Для того чтобы учащийся по-настоящему включился в работу, нужно сделать поставленные в ходе учебной деятельности задачи не только понятными, но и внутренне принятыми им, то есть, чтобы они приобрели значимость и нашли, таким образом, отклик и опорную точку в его переживании. Уровень сознательности существенно определяется тем, насколько личностно значимым для учащегося оказывается то, что для него объективно общественно значимо.

Известно, что потребности человека являются исходными побуждениями к деятельности. Обычно потребность может находиться в двух состояниях: латентном (не проявляющем себя) и активном, когда потребность проявляет себя, требует своего удовлетворения. Удовлетворение любой потребности может быть осуществлено в процессе некоторой деятельности. Поэтому потребность переходит в активное состояние, она вызывает у человека побуждение – мотив деятельности, в процессе которой и может быть удовлетворена данная потребность. Мотив не только направляет ту или иную деятельность, но и определяет предмет, на которую направлена эта деятельность. То есть мотив – это то, что, отражаясь в сознании человека, побуждает его к деятельности,

направляя ее на удовлетворение определенной потребности. В общем виде, мотив есть отражение потребности, которая действует как объективная закономерность, выступает как объективная необходимость. Все сказанное позволяет заключить, что мотив является не просто одной из составляющих деятельности, а выступает в качестве компонента сложной системы – мотивационной сферы личности. Под мотивационной сферой личности понимается вся совокупность мотивов, которые формируются и развиваются в течение ее жизни. Некоторые мотивы относительно устойчивы и, доминируя, образуют как бы стержень всей сферы личности [2].

Кроме того, любая деятельность вызывается и определяется не одним мотивом, а разными – внутренними и внешними по отношению к этой деятельности. Внутренние мотивы – это те, которые непосредственно связаны с содержанием данной деятельности, внешние – не имеют с соответствующей деятельностью непосредственной связи [3].

Например, учебная деятельность одних студентов мотивирована познавательным интересом, стремлением овладеть соответствующей профессией, а та же учебная деятельность других студентов может быть мотивирована главным образом, желанием получить диплом о высшем образовании, провести время в интересном общении со сверстниками и т.д.

При внутренней, то есть интровертной мотивации (то, что делается, необходимо самому человеку), мотив формируется на основании личных смыслов, направлен на достижение своих интересов, определяются личными ценностями. Человек сам выдает себе награду: в виде чувства собственной компетентности, уверенности в своих силах, самоуважения, удовольствия от выполненной работы. При внешней, то есть экстравертной мотивации (то, что делается, будет оценено другими), формирование мотива происходит под влиянием внешних факторов. Действия производятся человеком с целью получения наград из внешней среды: вознаграждения, восхищения, избегание наказания. Для того чтобы человек старался ради внешних наград, они должны быть значимы для него [4].

Внешняя мотивация увеличивает количество работы, а внутренняя – качество. Внутренняя мотивация усиливается при повышении уверенности в своих силах. При событиях, условиях, вынуждающих перейти от внутренней мотивации к внешней, первая – уменьшается. Интровертная мотивация опирается на такие факторы, которые придают личностный смысл внешнему заданию, человеку требуется время на переработку внешнего задания во внутреннюю сферу. Интровертная мотивация усиливается, если человек убежден, что делается что-то значительное. При такой мотивации повышается ответственность за выполняемую работу. Человеку важно не только выполнить задание, но и реализовать себя, что определит поиск новых подходов и способов, качество выполнения.

Внешнюю мотивацию можно усилить за счет других внешних мотивов: успешность среди равных профессионалов, социальный статус, материальное вознаграждение за отличие от других, за определенные заслуги и т.п.

Гибкость мотивационной сферы характеризует процесс мотивации следующим образом. Более гибкой считается такая мотивационная сфера, в которой для удовлетворения мотивационного побуждения более общего характера (более высокого уровня) может быть использовано больше разнообразных мотивационных побудителей более низкого уровня. Например, более гибкой является мотивационная сфера человека, который в зависимости от обстоятельств удовлетворения одного и того же мотива может использовать более разнообразные средства, чем другой человек. Скажем, для одного индивида потребность в знаниях может быть удовлетворена только телевидением, радио и кино, а для другого средством ее удовлетворения также являются разнообразные книги, периодическая печать, общение с людьми. У последнего – мотивационная сфера будет более гибкой [5].

Рассматривая вопрос мотивирования студентов к будущей профессиональной деятельности инженера и управления этим процессом, необходимо заострить внимание на фрагментарном выборе путей приобщения студентов к будущей профессии. Своевременное и направленное приобщение студентов к практической деятельности по специальности позволит сфокусировать мотивы учебной сферы вокруг предмета их профессиональных интересов. Также нельзя исключать использование ранней диагностики учебной мотивации студентов, что позволит включиться в активное обсуждение вопроса о доминировании внешней или внутренней мотивации, как студентов, так и преподавателей, обеспечить акмеологическое сопровождение в процессе обучения, сделать коррекцию направленности мотивации, а также пересмотреть эффективность преподавания учебных дисциплин [6].

Акмеологическими условиями развития образа профессии у студентов должна выступать система организационных мер, предполагающих в студенте партнера по совместной деятельности, социально-психологических мер, включающих знание индивидуальных особенностей подопечных и владение опытом паритетного общения, технологических мероприятий и технологий, предлагающих групповые формы и методы интерактивного обучения, обеспечивающих эффективное развитие профессиональной карьеры инженера. На этом этапе профессиональной подготовки закладываются существенные предпосылки отношения к будущей деятельности, потребности в достижении профессионального мастерства, формирование профессионально важных качеств личности [7]. Важным аспектом профессионализации студента является

формирование реалистичного и акмеологически окрашенного образа будущей профессии.

Формирование устойчивого положительного отношения к профессии – один из актуальных вопросов педагогической практики в вузе. Здесь еще немало нерешенных задач. Решать эти задачи необходимо, так как успешное решение поможет человеку предотвратить превращение своей будущей профессиональной судьбы в путь без цели и ориентиров. Педагогическое мастерство преподавателей в сопровождении процесса обучения с учетом акмеологических инвариантов профессионализма может правильно мотивировать студентов на развитие карьерного роста, выстраивая перспективы его развития.

Литература

1. Рубинштейн С.Л., Основы общей психологии. М, Педагогика, 1989. 527 с.
2. Рогов Е.И., Общая психология: Курс лекций для первой ступени педагогического образования. М, ВЛАДОС, 2000. 448 с.
3. Пидкасистый П.И., Фридман Л.М., Гарунов М.Г., Психолого-дидактический справочник преподавателя высшей школы. М, Пед. общество России, 1999. 354с.
4. Творогова Н.Д., Психология управления. (Практикум). М, ГЭОТАР-МЕД, 2001. 368 с.
5. Немов Р.С., Психология: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений. М, ВЛАДОС, 2003. 688 с.
6. Юртаева Н.И., Управление карьерными ориентациями в профессиональном развитии студентов инженерного вуза. Вестник казанского технологического университета, № 1, 2012, с. 300-307.
7. Зарипова И.Р., Зарипов Р.Н., Профессионально значимые качества личности как залог конкурентоспособности специалиста социальной работы. Вестник казанского технологического университета, № 3, 2010, с. 172-182.

© Н. И. Юртаева – канд. психол. наук, доц. каф. социальной работы, педагогики и психологии КНИТУ, kaspp@mail.ru.