

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

У статті автор розглядає основні поняття, що складають мотиваційну сферу особистості, висвітлені проблеми формування стійкості мотивації при виборі спеціальності та важливість формування стійких комунікативних мотивів, наведена детальна класифікація мотивів, яка відображена у схемі з подальшим її описом, розглянутий вплив різноманітних мотивів на суспільне життя і діяльність людини. Автор підкреслює необхідність формування стійкої мотиваційної сфери, яка є гарантом успішного вибору майбутньої професії і основою для формування світогляду.

У сучасних умовах набуває важливості питання підготовки підростаючого покоління до життя та праці в умовах ринкової економіки. Одним із факторів, що забезпечує таку підготовку є, на наш погляд, формування у студентів стійкої мотиваційної сфери стосовно вибору професії, опанування спеціальними предметами та навичками професійного спілкування. Адже саме професійне спілкування є засобом здійснення будь-якої професійної діяльності.

Останнім часом спостерігається зниження мотивування серед студентів вищих навчальних закладів під час вибору професії. Загально відомо, що ті студенти, котрі не мають необхідної мотивації, навчаються гірше. Як наслідок - переведення студентів на інші факультети та навіть в інші вищі навчальні заклади через помилковість вибору спеціалізації. Більш того, у суспільстві зростає кількість людей, які змінюють отриману спеціальність після закінчення вищих навчальних закладів.

Відсутність мотиваційного відбору завдає шкоди не тільки суспільству, але й самій людині, що розчаровується у своїй професії, так і не полюбивши її. Незадоволеність роботою, розчарування у професії, жаль про даремно витрачені на навчання роки, - все це впливає на ставлення до роботи, а також стосунки у трудовому колективі і у сім'ї, розвиває негативізм у особистості.

Проблема мотивації не нова і розглядається у багатьох науках, які займаються вивченням людини, таких як: педагогіка, психологія, лінгвістика, філософія, соціологія тощо. Питаннями загальної особистісної мотивації займалися як вітчизняні, так і зарубіжні вчені: В.Г. Асєєв, Н.Р. Бітянова, А.Н. Леонт'єв, А.А. Бодалєв, О.Є. Поливанова, П.М. Якобсон. Діагностику мотиваційної сфери абітурієнтів вищих навчальних закладів здійснювали В.І. Барко, О.В. Шаповалов, А.Б. Боровський, А.Ф. Караваєв, Є.А. Климов; вивченню мотиваційної сфери працівників різних галузей виробництва приділяли увагу В.Г. Андросюк, А.В. Ромашко, М.К. Ардавов (мотивація діяльності працівників МВС), В.Л. Васил'єв (мотивація праці юристів), В.Л. Марищук, Ю.М. Блудов (діагностика мотивації у спорті). Загальну психодіагностику мотивації працівників вивчали Т.М. Потапенко, Н.Г. Чумаченько, Л.Н. Субчик, В.І. Чирков та М.С. Янцур та інші.

Разом з тим, у сучасній психологічній і педагогічній науці ще недостатня увага відводиться розкриттю значення наявності у майбутніх фахівців стійкої мотивації щодо своєї професійної і комунікативної діяльності.

Ми вважаємо, що будь-який спеціаліст, який має справу з людьми (педагог, психолог, менеджер, тренер тощо), і впливає на них. Тому він повинен орієнтуватися в питаннях мотивації та емоцій, уміти аналізувати й активізувати спонукальні фактори, які здатні спрямувати поведінку людини у бажаному напрямі. Це, в першу чергу, стосується педагога, адже він повинен сформулювати стійку мотиваційну сферу стосовно вибору професії майбутнім студентом, а також грамотно вміти підтримувати мотивування щодо вивчення спеціальності та опанування

мотивування щодо вивчення спеціальності та опанування навичками ділового і повсякденного спілкування.

Задовго до того, як науковці стали намагатися пояснити причини дій людини, у розмовній мові з'явилося багато слів, що дозволяють описати різні аспекти і нюанси мотивації. З визначень, які подані у словниках, можна зрозуміти значення різних термінів і, таким чином, використовувати їх з найбільшою точністю.

За визначенням академіка С.У. Гончаренка, - мотив (від лат. *Movere* - приводити до руху, штовхати) розуміють як: 1) спонукання до діяльності, пов'язані з задоволенням потреб суб'єкта; сукупність зовнішніх та внутрішніх умов, що викликають активність суб'єкта та визначають її спрямованість; 2) предмет, що спонукає і визначає вибір спрямованості діяльності (матеріальний чи ідеальний), заради якого вона здійснюється; 3) усвідомлену причину, що лежить в основі вибору дій і вчинків особистості [1, 48].

На думку Леонт'єва А.Н., мотивація - це спонукання, що викликає активність людини і визначає її спрямованість [3, 56]. Цей термін у широкому розумінні використовується в усіх галузях психології і педагогіки.

В.І. Ковалев вважає, що мотивування - раціональне пояснення суб'єктом причин дії шляхом вказування на соціально прийнятні для нього і його референтної групи обставин, що спонукали до вибору даної дії. Мотивування відрізняється від дійсних мотивів поведінки людини тим, що виступає як одна з форм усвідомлення цих мотивів. За допомогою мотивування особистість іноді виправдує свої дії і вчинки, приводячи їх у відповідність до нормативно заданих суспільством способів поведінки у даних ситуаціях і своїх особистісних норм. Мотивування може іноді свідомо використовуватись суб'єктом для маскуванія дійсних мотивів поведінки [4, 78].

А.А. Бодалев писав, що мотиваційна сфера - це сукупність усіх мотивів особистості. Вона характеризує особистість лише з одного боку. У нашому випадку ми розглядаємо її професійну і комунікативну сторони [2, 95].

У процесі усвідомлення мотивів діяльності або поведінки виникають, формуються функції мотиву: спонукальна,

спрямовуюча і регулююча. Спонукальна функція полягає у тому, що мотиви викликають, обумовлюють активність особистості, її поведінку і діяльність. Її реалізація залежить перед усім від сили мотивів.

Під впливом мотивації відбувається також вибір і здійснення певної лінії поведінки чи діяльності. Особистість прагне до досягнення конкретних цілей, вирішення певних завдань. У цьому сутність спрямовуючої функції мотивації, пов'язаної з її стійкістю. Сутність регулюючої функції полягає у тому, що поведінка і діяльність у залежності від особливостей мотивації носять або вузько особистий характер, або суспільно значущий. Регуляція полягає у тому, що визначальними у спонуканні поведінки виступають мотиви або особисті соціальні [5, 81].

Мотиваційні сфери різних людей відрізняються одна від одної за змістом мотивації, структурою, ієрархією, силою і стійкістю мотивів.

Мотиваційна сфера характеризується стійкістю, яка проявляється у збереженні дієвості мотивації, тобто її функціонуванні довгий час. Крім того, ці мотиви не зникають у міру їх реалізації у діяльності. Наприклад, хороший заробіток як мотив трудової діяльності не зникає при отриманні високої зарплатні кожного місяця.

Мотиваційна сфера особистості динамічна. динаміка мотивів може бути як позитивною, так і негативною стосовно ефективності діяльності. ці загальні характеристики динаміки мотиваційної сфери свідчать лише про формування, розвиток у певному напрямку, зміцнення мотиваційної сфери або її послаблення, що може проявитися у зміні ставлення до різних видів діяльності, переважності їх відбору. динамічність мотиваційної сфери проявляється у зміні сили як окремих мотивів, так і мотивації у цілому. наприклад, існуюче раніше прагнення займатись певною діяльністю може згаснути чи, навпаки, його можуть зміцнювати слабкі мотиви. таке свідчення лабільності мотиваційної сфери особистості підкреслює важливість зміцнення її у майбутніх фахівців.

Разом з тим слід зазначити, що стійкість мотивації мо-

же змінюватись. При цьому іноді мотиви, які раніше спонукали діяльність, починають проявлятись лише за певних обставин. Можливі також випадки, коли мотив, який спонукав раніше декілька видів діяльності, проявляється лише у деяких з них. Все це є свідомством негативної динаміки мотивації. Робота із молоддю повинна бути спрямована на зменшення негативної динаміки стосовно навчання обраній спеціальності і оволодіння навичками комунікативної культури.

Разом зі стійкістю може змінюватись і її структура. Наприклад, замість чотирьох основних груп мотивів (соціальні, діяльнісні, стимулюючі), до діяльності якогось одного виду можуть спонукати мотиви тільки однієї з вищеназваних груп, або багато видів діяльності можуть спонукатися декількома (не всіма чотирма) групами мотивів, а іноді навіть однією. Динамічність мотиваційної сфери проявляється також у зміні супідрядності цих груп мотивів.

Процес виникнення і становлення мотивів передбачає засвоєння соціального досвіду, власного індивідуального досвіду, його осмислення, позитивних успіхів у даній діяльності або поведінці певного роду.

Найзагальніша класифікація мотивів містить декілька груп мотивів, які об'єднуються за різними критеріями.

МОТИВИ, пов'язані з найважливішими суспільними потребами особистості:

- *за критерієм їх змісту*. Тут можуть бути виділені ідейні мотиви (пов'язані зі світоглядом), моральні (пов'язані з моральними нормами та принципами), естетичні (пов'язані з потребою у прекрасному).

- *за джерелом виникнення, обумовленості* (а також за особливостями регуляції) виділяють мотиви соціальні, діяльнісні (діяльнісно - процесуальні) та заохочувальні (стимульно-заохочувальні).

Соціальні МОТИВИ є джерелом суспільства, виникають внаслідок ГОТОВНОСТІ керуватися у своїй поведінці і діяльності інтересами конкретного оточення, до якого належить людина. Усвідомлення особистістю своєї відповідальності перед ним спонукає її до поведінки відповідної нормам існування

даного соціуму. Діяльнісні мотиви виникають на основі конкретної діяльності людини, вони є наслідком особливостей трудової діяльності, умов і змісту даної конкретної праці. Відомо, що джерелом виникнення заохочувальної мотивації є матеріальне та моральне стимулювання, винагорода або похвала.

— *за видами діяльності* ми розглядаємо мотиви, пов'язані з такими важливими видами діяльності, як суспільна, професійна, навчально-пізнавальна.

— *за часом прояву* можна виділити постійно, довго та короткочасно діючі мотиви. Перші діють протягом усього життя людини (наприклад, пов'язані із задоволенням природних потреб); другі - протягом багатьох років (наприклад, пов'язані з пізнавальними потребами особистості); треті протягом обмеженого часу (наприклад, пов'язані з пізнанням чогось нового).

— *за силою прояву* мотиви діляться на сильні, які складають особливо діючу мотивацію, помірні, які характеризуються середньою силою їх прояву, та слабкі, які незначно впливають на діяльність, хоча і спонукають її.

Можуть розрізнятися мотиви і за такими ознаками:

— *за ступенем стійкості* на сильно-, середньо- та слабостійкі.

— *за проявом у поведінці* виділяють реальні, або актуальні, й потенційні мотиви. Реальними називають мотиви, які фактично спонукають поведінку людини до діяльності. Під потенційними мотивами розуміють такі, що сформулювалися в особистості, але не проявляються у даний момент.

Своєрідність усіх цих груп мотивів характеризує мотиваційну сферу особистості, яка має досить складну структуру. При цьому перші три групи фактично складають її змістовну характеристику, а чотири останні - динамічну.

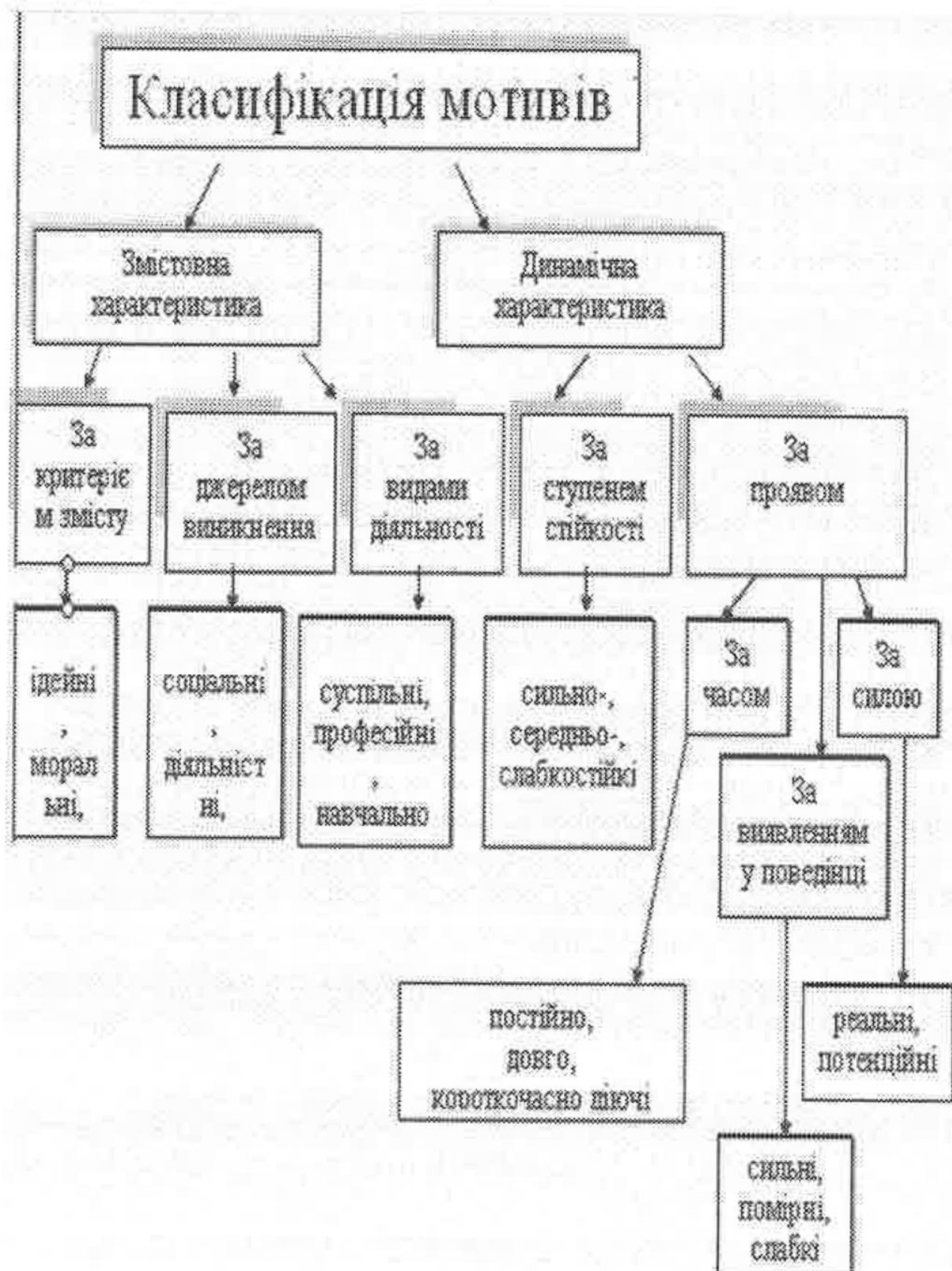
Мотивація вистроюється у певну ієрархію не тільки у межах кожного виду діяльності, але й відбувається ранжування мотивації різних її видів.

Чисельність, структурність та ієрархічність мотивації - найважливіші характеристики мотиваційної сфери особистості. Береться до уваги і сила, і стійкість мотивів. Напри-

клад, у мотивах навчальної діяльності можна виділити загальні пізнавальні та конкретні – інтерес до різних предметів навчання. При аналізі професійної мотивації виділяють мотиви як трудової діяльності взагалі, так і певного її виду (навіть у певних виробничих умовах, на даному виробництві, у даному колективі). У цьому випадку першу групу мотивів іноді називають професійними, а другу – виробничими.

Таблиця 1

Загальна класифікація мотивів



Особливе, місце у мотиваційній сфері особистості посідають мотиви спілкування або комунікативні мотиви, які, з одного боку, тісно пов'язані з мотивами діяльності, тому що у процесі спільної діяльності люди неодмінно спілкуються; з іншого боку, вони пов'язані з мотивами поведінки, яка не обмежується рамками діяльності. У мотивах спілкування також можна виділити декілька видів (наприклад, мотиви діяльнісного, „комунікативного” спілкування тощо).

Суспільна поведінка людей, в тому числі й така її форма, як вибір майбутньої професії, є складним соціальним явищем, що детерміновано певними факторами. У системі таких факторів важливе місце займають уявлення людини про суспільну оцінку професії, її престиж [6, 127].

Мотиви, що приводять людину до певних форм праці та до певного рівня здійснення трудової діяльності, можуть полягати не тільки в отриманні певних благ за свою працю (заробіток), але й відповідного соціального становища, якого вона набуває завдяки здійсненню трудової діяльності власне такого характеру, у відповідному громадському визнанні, яке з ним пов'язане.

Мотивами трудової діяльності можуть бути не тільки ті, що пов'язані з прагненням особистого характеру, але і спонукання суспільного характеру. Працюючи за даною спеціальністю, доросла людина вважає, що може принести найбільшу користь суспільству; обрана професія дає їй можливість у безпосередній формі спілкуватися з людьми, надавати їм допомогу. І такі громадські мотиви можуть зумовлювати не тільки вибір спеціальності, але і рівень здійснення діяльності, характер вимогливості до себе при виконанні роботи.

Процес праці звичайно здійснюється у спільній діяльності з іншими людьми. На мотивації діяльності (позитивній чи негативній) позначається, які відносини у тому колективі, з яким людина пов'язана (її стосунки з окремими членами колективу, ставлення до неї колективу у цілому). Специфіка соціальних зв'язків з колективом і його членами впливає стимулююче або дезорганізуюче на діяльність самої людини. Іноді зв'язки з колективом мають значення

вторинних моментів, що визначають трудову діяльність людини, а іноді (за особливих обставин – гострий конфлікт чи велика дружба з іншими) вони можуть набувати риси домінуючого фактора у мотивації. Тоді вони призводять до зміни місця роботи, спеціальності або примушують відмовитись від перспектив.

Підсумовуючи все вищезазначене, ми можемо стверджувати, що зміцненню мотивації та її розвитку, підвищенню її стійкості сприяють багато факторів: пізнавання життя суспільства, існуючих суспільних відносин, цілеспрямоване виховання особистості, формування її спрямованості, систематична ефективна діяльність, оптимальна її організація, своєчасний оціночний вплив тощо.

Ми вважаємо, що мотиви професійного навчання та професійної діяльності тісно пов'язані з мотивами вибору конкретної спеціальності. При виборі відповідної трудової діяльності і у характері її виконання здійснюється комплекс мотивів, де відіграє роль майбутня перспектива (благополуччя своє і близьких), соціальне визнання, пов'язане з діяльністю (професія, що викликає до себе повагу), і суспільні мотиви.

Ми можемо сказати, що вибір спеціальності, який ґрунтується на інтересі до професії, її суспільній значущості, її творчому характері є певним критерієм сформованості мотивів праці, особливо якщо цей вибір – результат гарної інформованості індивіда про особливості професії.

Також, на нашу думку, дуже важливо формувати стійку мотивацію не лише стосовно вибору професії та опанування нею, а і формуванням стійких комунікативних мотивів. Людина, обравши певну професію, опанувавши нею, не повинна змінювати її чи місце роботи за спеціальністю лише через те, що вона не вміє спілкуватись із колегами.

Дослідження з цієї теми є підґрунтям для подальшої розробки проблеми формування професійної, особистісної і комунікативної мотивації студентів і абітурієнтів вищих і середньо – спеціальних навчальних закладів, створення методик розвитку профорієнтаційних, професійних і комунікативних навичок особистості. Воно може бути предста-

влене у допомогу майбутнім фахівцям, дорослим, які прагнуть обрати професійний шлях.

Література:

1. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. – К.: Либідь, 1997. – 376 с. – С. 48.
2. Общая психодиагностика / Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. – М.: МГУ, 1987. – 304 с. – С. 95.
3. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции. – М.: МГУ, 1971. – 216 с. – С. 56.
4. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности _ Отв. Ред. А.А. Бодалев, АН СССР, Ин-т психологии. – М.: Наука, 1988. – 191 с. – С. 78.
5. Битянова Н.Р. Психология личностного роста. – М., 1995. – 154 с. – С. 81
6. Проблемы профориентации и профотбора / Под ред. Н.Г. Чумаченко и др. – К.: Наукова думка, 1974. – 295 с. – С. 127

Стаття надійшла до редакції 01.02.2007 р.

УДК 612.821 – 057. 875