

НІКІТІНА І.В.,
кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет харчових технологій
м. Київ, Україна

Мотиваційний тренінг у процесі професійної підготовки фахівців

У статті проаналізовано динаміку професійної мотивації, психологічні умови її формування у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців, визначено ключові механізми розвитку особистісної причинності. Встановлено взаємозв'язок процесів мотивації та розвитку суб'єктності особистості студента. Представлено тренінгові програму для студентів «Мотиваційний тренінг».

Ключові слова: *розвиток, професійна мотивація, суб'єктна активність, особистісна причинність, тренінг формування мотивації.*

В статье проанализировано динамику профессиональной мотивации, психологические условия ее формирования в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов, определены ключевые механизмы личностной причинности. Установлена взаимосвязь процессов мотивации и развития субъектности личности студента. Представлена тренинговая программа для студентов «Мотивационный тренинг».

Ключевые слова: *развитие, профессиональная мотивация, субъектная активность, личностная причинность, тренинг формирования мотивации.*

This article analyzes the development dynamic of the professional motivation, psychological factors of its formation in the process of professional training of the future specialist . The main mechanisms of the individual causality determined in the personality oriented education. A leading role in the process of the professional becoming and personality growth is played a subjects activity of the students .The professional self-realization of the future specialist is predefined his readiness to the professional motivation on the base of subjects activity growth. Connection between the professional motivation of student and his activity as the subject of self- perfections in our research. Today's reforms of the Ukrainian higher education need for radical change of traditional system of young people's training for the optimum self- development and self-realization of their individual potential on the base of personality

motivational growth. The result of this investigation is training program "Skills of the formation of the professional motivation".

Key words: *development, professional motivation, subjects activity, individual causality, training of the professional motivation.*

Формування професійної мотивації студента є ключовою умовою розвитку його особистості та успішного досягнення результатів у майбутній фаховій діяльності. Мотивація може проявлятися як стійке утворення особистості і як компонент діяльності. Мотивація як спрямована активність задає певні співвідношення динамічної та змістовної сторін. Продуктивність діяльності, її процес і результат визначається: по-перше спрямованістю мотивів, їхнім змістом; по-друге, ступенем активності, напруженістю професійних мотивів відповідно змісту, що у цілому складає своєрідність мотивації особистості студента. Формування мотивації – складний процес, тому що на студента діє водночас комплекс зовнішніх і внутрішніх мотивів, які не лише доповнюють один одного, змінюються у співвідношенні за ступенем важливості, продукують виникнення нових спонукань, але й вступають у суперечності. Розвиток і формування мотивації відбувається через відповідну організацію і зміст діяльності молодого людини. Педагогічне керівництво мотивацією студентів у формі тренінгу робить цей процес ефективним, активним, доцільним, творчим та внутрішньо спричиненим.

Проблеми професійної мотивації досліджували Л.Д. Столяренко, Л.І. Божович, І.В. Зайцева, Н.Н. Власова, М.М. Ліпкин, Н.В. Яковлева, П.М. Якобсон, А.К. Маркова, Н.В. Кузьміна, В.Т. Лісовський, А.В. Дмитрієв, Е.Ф. Зеєр, В.А. Якунін, Н.В. Нестерова, Б.Г. Ананьєв, В.К. Вилюнас, С.С. Занюк, Є.П. Ільїн, В. Апелът, К. Адельфер, Ф. Герцберг, Е. Локе, Р. де Чармс, Д. Аткинсон, Д. Мак-Клелланд, Е. Десі, А. Маслоу та інші вчені.

Метою статті є аналіз динаміки розвитку ключових детермінант професійної мотивації майбутніх фахівців в умовах ВНЗ і розробка методологічних засад впровадження мотиваційного тренінгу у зв'язку з розвитком особистісної причинності учасників тренінгу.

Професійна мотивація – це система мотивів, спрямованих на реалізацію потреби в оволодінні певним видом професійної діяльності. Робота над прогресивними змінами на підприємстві – це робота із мотивацією співробітників. Основою трудової мотивації є потреба в досягненні та постановка реальних цілей. Згідно Д. Аткинсону, Е. Локе і Д. Мак-Клелланду професійний мотив досягнення складається з двох протилежних мотиваційних тенденцій – з прагнення до успіху та уникнення невдачі. Високий рівень мотивації досягнення корелюється з прагненням до успіху; низький рівень мотивації-з прагненням уникати невдачі. Вчені визначили такі етапи розвитку мотивації досягнення:

- формування синдрому досягнення (прагнення до успіху вище прагнення уникати невдачі);
- самоаналіз;
- формування прагнення та навичок ставити перед собою високі адекватні цілі;
- формування моделі міжособистісної підтримки.

За теорією Е. Локе точно поставлені цілі підвищують продуктивність діяльності; складно досяжні цілі призводять до більш високої продуктивності. Коли співробітник отримав складну, однак досяжну ціль, він буде докладати багато зусиль, доки не досягне її чи не зробить більш легкою. Отже, чим важче досягти цілі, тим більш ефективною буде діяльність для її досягнення.

Важливим чинником формування професійної мотивації є зворотній інформативний зв'язок щодо результатів діяльності, що також підвищує її ефективність. Результати

досліджень довели, що інформація про успішне виконання діяльності підвищує внутрішній локус каузальності. Іншими словами, наявності зворотного зв'язку позитивна інформація впливає на почуття особистої ефективності та компетентності студента позитивно. Але поряд з цим певну кількість негативної інформації про успішність виконання діяльності при внутрішньому локусі каузальності не пригнічує почуття особистісної причинності, оскільки допомагає побачити свої недоліки (і, як результат, надає можливість вдосконалювати власну майстерність). Якщо негативний зворотний зв'язок є постійним, то молода людина переживає неефективність своєї поведінки, бачить невідповідність дій та їх результатів (усвідомлює, що сили, які впливають на результат діяльності, знаходяться поза її компетенцією). Така ситуація тягне за собою стан «навченої безпорадності» та де мотивації (втрачається бажання виконувати діяльність). Важливо підкреслити, що зворотній зв'язок має носити інформативний сенс. Відомо, будь-який зовнішній фактор, який впливає на виникнення і регуляцію поведінки людини, має два аспекти: контролюючий та інформативний. Стимули зовнішнього характеру (заохочення, нагорода, покарання), які сприймаються суб'єктом як прагнення змусити його працювати, – це контроль. Зовнішні впливи, які сприймаються суб'єктом не як примус до певної поведінки, а як прагнення поінформувати його про наслідки діяльності, про хід її виконання, про ступінь компетентності, називаються інформуванням.

Детермінуючим фактором розвитку професійної мотивації у цілому є особливості психологічної причинності. Відомо, люди по-різному сприймають і пояснюють причини своїх дій, вчинків, своєї поведінки, що істотно впливає на мотивацію і на різні характеристики поведінки людини. Чим вище мотивація досягнення студентів, тим більшою мірою вони сприймають і пояснюють результати своєї поведінки дією внутрішніх факторів (які піддаються довільному контролю), тобто особистісною причинністю. Існує пряма залежність між характером причинних схем і мотивацією досягнення. Від особливостей причинних схем залежить рівень домагання: якщо результат приписується стабільним факторам (здібності), то рівень домагання зростає, якщо ж нестабільним (удачі) – рівень домагання знижується. Викладач повинен коректно використовувати різні причинні схеми, щоб формувати адекватний рівень домагання студентів.

Причинні схеми – це не тільки судження й оцінки. Вони завжди пов'язані з емоційними переживаннями. Успіх, який пояснюється зовнішніми факторами (легкість завдання, удача) викликає, як правило, менше почуття задоволення і гордості досягнутим, ніж успіх, який приписується дії внутрішніх факторів (здібностям і зусиллям). Висока мотивація діяльності зв'язується з приписуванням причин успіху і неуспіху внутрішнім чинникам (здібностям і зусиллям). Прагнення бути причиною власних дій - це принцип, який пронизує різноманітні мотиви, в тому числі і мотивацію досягнення.

Р. де Чармс виділяє два типи особистості за внутрішньою та зовнішньою мотивацією : «джерела» («самобутні особистості») і «пішаки». «Джерела» – самостійні, відчувають самих себе суб'єктами власного вибору і своєї поведінки – внутрішньо мотивовані. «Пішаки» – об'єкти зовнішньої мотивації, які підпорядковуються зовнішньому управлінню і примусу. З погляду вченого, у своїй суб'єктивній самооцінці, у своїх відчуттях людина завжди відчуває себе переважно «джерелом» або «пішаком». Саме це внутрішнє самосприйняття є вирішальним фактором, який визначає і мотивацію і поведінку людини. Таким чином , чи детермінується поведінка людини «ззовні» або «зсередини», в значній мірі, залежить від самої людини, від її почуттів і переконань. Якщо особистість ставить до себе як до «джерела» власної поведінки, то можна говорити про внутрішню мотивацію, її суб'єкту активність й про внутрішній фокус каузальності, тобто про особистісну причинність. Особистість, яка сприймає причини своєї поведінки як зовнішні по відношенню до неї самої, вважає себе «пішаком», мотивована й керована ззовні й мова тут йде про зовнішній локус каузальності. Науковці визначили такі мотиви особистісної причинності (відчуття себе «джерелом»):

- а) наявність вибору і свободи його здійснення;
- б) наявність зворотного зв'язку, який має сенс інформування;
- в) характер самої діяльності;
- г) оптимальний рівень складності.

Знижують рівень переживання особистісної причинності наступні фактори:

- а) відчуття себе «пішаком» (зовнішній локус каузальності і контролю);
- б) надання зовнішнім стимулам і явищам контролюючого значення;
- в) вимоги оточення;
- г) зовнішній тиск;
- д) покарання.

Слід зауважити, що задоволення потреби в самодетермінації та компетентності, тобто потреби відчувати себе «джерелом», не самоціль, а необхідна умова розвитку особистості.

Переживання особистісної причинності включає наступні компоненти:

- 1) постановка перед собою реалістичних, але високих цілей;
- 2) розуміння своїх сильних і слабких сторін;
- 3) віра в ефективність власної діяльності;
- 4) визначення конкретної форми поведінки, яка представила б можливість досягти поставлених цілей;
- 5) прийняття на себе відповідальності за власні дії та їх наслідки.

Автором було розроблено програму мотиваційного тренінгу для студентів Національного університету харчових технологій. Головним завданням мотиваційного тренінгу є актуалізація психологічних ресурсів особистості студента та спонування до

розвитку стійкої професійної мотивації, а також визначення чинників і умов, що сприяють перенесенню набутих у тренінгу психічних новоутворень і досвіду керування власною мотивацією у професійну сферу діяльності.

Мотиваційний тренінг проводиться як практикум з психології або як тренінг у структурі університетських дисциплін («Психологія», «Психологічні основи в рекламі», «Навички роботи у команді. Соціальна психологія», «Психологія та педагогіка вищої школи» та ін.).

У процесі тренінгових занять важливо формувати у студентів переживання особистісної причинності – уявлення про себе як про активного суб'єкта діяльності.

Процедуру тренінгу можна звести до трьох етапів:

1. Дослідження та пояснення студентам психологічних особливостей їх пізнавальних здібностей, установок, почуттів і вчинків, які обумовлені орієнтацією на успіх і на невдачу (протиставляючи при цьому ці позиції).

2. Вивчення студентами сценаріїв поведінки, орієнтованих на успіх у професійній діяльності.

3. Закріплення успішних сценаріїв у рольових іграх, вправах і моделях поведінки.

Мотиваційний тренінг містить такі інтерактивні форми взаємодії: рольові ігри (моделювання ситуацій, в яких один учасник заохочує інших до певної діяльності, переконує їх у чомусь, схвалює і підкреслює їхні дії тощо); групові дискусії («Як досягти успіху», «Як ставити цілі», «Як керувати своєю мотивацією» тощо); виконання тренінгових вправ з подальшим обговоренням та аналізом результатів. Орієнтована тематика тренінгових вправ і завдань: «Успіхи в минулому», «Емоційне насичення», «Нове ім'я», «Схвалення», «Уникнення невдачі», «Придумай девіз», «Сформулюй позитивний Я-образ», «Хвалько». Важливим засобом в розвитку мотивації є написання творів з мотиваційної тематики («Моя мрія і шляхи її досягнення», «Моя майбутня кар'єра» тощо). Використання студентами в ході написання творів відповідних категорій мотивації досягнення таких, як «Очікування успіху», «Позитивний емоційний стан в процесі діяльності», «Похвала», «Самосхвалення» інтенсифікує розвиток мотивації досягнення. Тренінг мотивації досягнення сильніше впливає на студентів-хлопців, тому що вони більш стурбовані своєю майбутньою професійною кар'єрою.

У програмі мотиваційного тренінгу протягом 10-ти занять психолог - педагог безпосередньо впливає на наступні мотиваційні детермінанти:

- а) особистісні детермінанти;
- б) тип атрибуції (приписування причин) успіху і невдачі;
- в) привабливість успіху.

Для цього використовували такі методи:

- 1) розучування бажаних зразків поведінки;
- 2) схвалення;

3) навчання на прикладі провідного тренінгу;

4) самоспостереження, фіксація і усвідомлення учасниками тренінгу всіх поведінкових і когнітивних елементів (стилю сприйняття, мислення та поведінки), що відносяться до мотивації;

5) формування особистісної причинності (уявлення про себе як про активного суб'єкта діяльності).

Наші дослідження продемонстрували переваги тренінгу особистісної причинності в порівнянні з підкріпленням успіху, (створюючи успіх для невстигаючих). Деякі педагоги вважають, що позитивний мотиваційний ефект можна отримати тільки за рахунок позитивних підкріплень або, простіше кажучи, створюючи успіх для невстигаючих. Однак проведені психологічні експерименти спростовують таке уявлення і демонструють важливість причинного пояснення студентами результатів своєї поведінки. Наші дослідження продемонстрували переваги причинного тренінгу в порівнянні з підкріпленням успіху, оскільки тільки учасники тренінгу проявляли в майбутньому підвищення рівня стремління і більш адекватну поведінку в ситуації неуспіху.

Мотиваційний тренінг включає у програму роботи підготовку учасників до тренінгу:

а) самоаналіз, вивчення та оцінка особистісних мотивів і мотивації;

б) знайомство з особливостями мислення, мотивації, цілепокладання і поведінки людей (аналіз різних видів мотивів, наприклад мотивів досягнення, влади, афіліації тощо);

в) демонстрація необхідності ретельного планування і реалістичного цілепокладання для досягнення мети;

г) сприяння проявам поведінки, які характерні для «джерел», а не для «пішаків».

Викладач повинен обережно використовувати різні причинні схеми, щоб формувати адекватний рівень домагання студентів. Якщо до людини ставитися як до «джерела», то вона поступово починає сприймати себе як причину власних дій, стає в більшому ступені «джерелом». Для того, щоб людина була здатною відчувати себе «джерелом», вона має навчитись брати на себе відповідальність за власну поведінку і ставити перед собою реалістичні цілі, усвідомлювати свої індивідуальні сили та вірити у власну компетентність. У той же час, розвиток особистісної причинності має такі бар'єри, що руйнують ефективність професійної діяльності:

– порушення негласного контракту;

– невикористання будь-яких навичок співробітника, які він сам цінує;

– нехтування його ідеями та ініціативами;

– відсутність відчуття причетності до команди;

– відсутність почуття досягнення – не видно результатів, немає особистісного та професійного зростання;

– відсутність визнання досягнень і результатів збоку керівництва і колег;

– відсутність змін у статусі співробітника.

Мотиваційний тренінг містить тридцять три вправи. Всі вони були спрямовані на те, щоб формувати у студентів реалістичну постановку цілей, перспективне планування

своїх дій, особисту відповідальність за власні результати, почуття особистісної причинності, впевненість у собі і негативне ставлення до маніпулювання собою ззовні.

Для визначення ефективності тренінгу був розроблений спеціальний діагностичний метод вимірювання особистісної причинності. Метод базується на аналізі змісту проєктивних оповідань учасників тренінгу, які ретельно аналізують, а потім кодують відповідно з наявністю у них наступних категорій:

- 1) внутрішнє цілепокладання, тобто самостійна постановка героєм перед собою цілей («Я прийняв рішення обов'язково навчитися...»);
- 2) внутрішня детермінація діяльності як інструментальної щодо досягнення поставленої мети («З цього дня Я почав щодня по дві години займатися математикою...»);
- 3) реалістичність сприйняття героями обставин і умов, в яких здійснюється поведінка. («Я знав, що батьки не хотіли, щоб Я став...»);
- 4) особиста відповідальність («Я вважав, що тільки Я сам повинен планувати свої заняття...»);
- 5) впевненість у собі («Я був повністю впевнений у своїх силах , що досягну поставленої мети ...»);
- б) внутрішній контроль за поведінкою («Навіть коли вдома нікого не було, Я сумлінно займався не менше години ..»).

Оскільки кожен учасник тренінгу писав по шість тематичних оповідань, а за кожен з двох категорій виставляли один бал, підсумковий показник особистісної причинності у кожної людини міг варіювати від 0 до 36 балів.

Учасники тренінгу продемонстрували:

- 1) більш реалістичну постановку цілей (особистісні стандарти);
- 2) більш сприятливе і адекватне пояснення причин невдачі;
- 3) більш високу позитивну самооцінку в ситуації успіху;
- 4) значне зростання орієнтації мотиву досягнення на успіх;
- 5) зростання відчуття компетентності.

У тренінгу студенти набувають досвіду і оволодівають психологічним інструментарієм свідомого розвитку власною професійною мотивацією, у них змінюється ставлення до себе, до навчання і до майбутньої професійної діяльності.

Висновки

Цілеспрямоване формування професійної мотивації особистості студента є джерелом розвитку його суб'єктної активності, а також професійної самореалізації в обраній галузі виробництва. Проведення мотиваційного тренінгу сприяє посиленню у студентів прагнення до самодетермінації і саморозвитку, що забезпечує використання набутого досвіду мотиваційної саморегуляції в умовах самостійної роботи. Мотиваційний тренінг мав позитивний вплив на такі показники суб'єктної активності особистості студента як рішучість і впевненість у собі, очікування успіху, адекватний рівень домагання, низький нейротизму і низьку ригідність, свідоме ставлення до

раціонального використання вільного часу, до професійних і життєвих цілей у ближній та дальній перспективі; 77% студентів через рік після проходження тренінгу мали високий загальний показник рівня мотивації досягнення.

Оптимальний баланс між свободою і керівництвом, між самостійністю і допомогою у процесі розвитку професійної мотивації особистості сприяє формуванню особистісної причинності та суб'єктної активності майбутнього фахівця.

Список рекомендованої літератури:

1. Нікітіна І.В. Суб'єктне самовизначення молодшої людини у період повноліття. – К., КНТ, 2008. – 192с.
2. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. – 2-е изд. – СПб.: Изд. Дом «Питер», 2001. – 263 с.
3. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. – М., 1990.
4. Зайцева І.В. Мотивація учіння студентів: монографія. – Ірпінь, 2000. – 191с.
5. Занюк С.С. Психология мотивации. – К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2001. – 352с.
6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы/ Е.П. Ильин. – СПб.: Питер. – 2000.
7. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – М.: Евразия, 1998. – 235 с.
8. Якунин В.А. Педагогическая психология. – СПб. 1998 г.
9. Development of Specialist's Personality. Розвиток особистості фахівця. Развитие личности специалиста: Навч. посіб. / С.В. Иванов, В.М. Криворотко, І.В. Нікітіна та ін.. – К.: НУХТ, 2014. – 339 с.

Transliteration:

1. Nikitina I.V. Sub'ectne samovyznachennya molodoi lydunu u period povnolittia. – K., KNT, 2008. – 192 s.
2. Ananiev B.G. O problemakh sovremennogo chelovekoznanja. – 2-e izd. – SPb.: Izd. Dom "Piter", 2001. – 263 s.
3. Vilunas V.K. Psihologicheskie mekhanizmi motivacii cheloveka/ V.K. Vilunas. – M., 1990.
4. Zaitseva I.V. Motyvacia uchinnyya studentiv: monografia.-Irpyn, 2000. – 191 s.
5. Zaniuk S.S. Psihologia motivacii. – K.: Elga-N; Nika-Tsentr, 2001. – 352 s.
6. Illin E.P. Motivacia i motivy/ E. P. Illin, SPb.: Piter. – 2000.
7. Masloy A. Motivacia i lichnost/ A. Masloy. – M.: Evrasia, 1998. – 235 s.
8. Yakynin V.A. Pedagogicheskaja psihologia. – SPb. 1998 g.
9. Development of Specialist's Personality. Rozvutokos obustosty fahivtsa. Razvitie lichnosti speciolista: Navch. posib. / S.V. Ivanov, V.M. Krivorotko, I.V. Nikitina ta in.. – K.: NUHT, 2014. – 339 s.