

УДК 378.011.3-051:001.895

Ильиных И.Н.

МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ КАК ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Ключевые слова: мотивация достижения, инновационная деятельность, продуктивная деятельность, достиженческая деятельность, профессиональная деятельность, одаренность, интеллект, успех.

Термин «мотивация» является объяснительным конструктом, используемым для описания и объяснения причин поведения людей, его направленности и механизмов осуществления. Как и интеллект, мотивацию нельзя наблюдать непосредственно, но она может быть выявлена косвенно на основе некоторых когнитивных, поведенческих и эмоциональных показателей.

Под мотивацией достижения понимается мотивация, направленная на возможно лучшее выполнение любого вида деятельности, ориентированного на достижение некоторого результата (так называемой продуктивной деятельности), к которому может быть применен критерий успешности, т.е. при использовании некоторых стандартов оценки он может быть сопоставлен с другими результатами [3, с. 8].

Мотивация достижения проявляется в стремлении прилагать усилия и добиваться возможно лучших результатов в области, которую субъект считает важной и значимой.

В качестве деятельности достижения могут выступать инновационная, интеллектуальная, спортивная, учебная, любая профессиональная деятельность, в том числе деятельность неоплачиваемая, но субъективно для человека являющаяся достиженческой, направленная на воспитание ребенка или помощь другим, а также приобретение каких-либо социальных умений.

Мотивация достижения имеет наибольшее значение в активности, направленной на достижение определенного результата, который может быть оценен в соответствии с предметными, индивидуальными или социальными нормами [8, с. 156].

Пожалуй, из всех отдельных видов человеческой мотивации изучение мо-

тивации достижения всерьез началось только в наше время. Причина здесь двоякая.

Во-первых, именно эта мотивация оказывается наиболее актуальной для всех видов производительной деятельности человека, без нее не обойтись в психологии труда, психологии образования, психологии инноватики, организационной, спортивной, военной психологии – сферах прикладной психологии, обслуживающих отрасли, интерес которых к психологическим разработкам не только многообразен и стабилен, но и подкреплен солидными финансовыми возможностями.

Во-вторых, именно в решении задач, связанных с разнообразными социальными контекстами и одновременно всерьез затрагивающих сферу «Я», сходится множество мотивационных механизмов, как когнитивных, так и динамических, как рациональных, так и иррациональных, как высших, так и низших. Именно поэтому вот уже более чем полстолетия область мотивации достижения выполняет роль полигона для выявления новых закономерностей и разработки новых объяснительных понятий и теорий всей человеческой мотивации [3, с. 10].

Особый интерес к проблематике мотивации достижения показал, что она является одной из фундаментальных мотиваций человека, без которой невозможно его полноценное развитие.

Сегодня общепризнано, что потребности в достижении, наряду с потребностями в компетентности, принятии и автономии, являются базовыми, фундаментальными психологическими потребностями, отражающими сущность человека.

В современном индустриальном обществе ситуации, связанные с деятельностью достижения, преобладают в инновационной, профессиональной

и учебной деятельности. Диагностика мотивационных характеристик и ценностных диспозиций индивида рассматривается как необходимое условие составления прогноза профессиональных достижений и отбора кадров [7–9].

Известный американский когнитивный психолог Роберт Штернберг, описывая причины, мешающие людям с высоким уровнем интеллекта достигать высоких результатов и добиваться успеха в любой сфере профессиональной и продуктивной деятельности, в качестве основной причины указывает на недостаток мотивации [1, с. 289].

Д. Макклелланд считает, что мотивация достижения является необходимой промежуточной переменной, стимулирующей общее и профессиональное развитие любого человека. Другими словами, он считает, что для того, чтобы интенсифицировать личностный и профессиональный рост, недостаточно создать совокупность благоприятных социальных условий: крайне важную роль играет «внутренний человеческий фактор». При прочих равных условиях более высоких достижений успехов достигают те люди, во главе которых оказываются люди с высокой мотивацией достижения.

В связи с этим можно предположить, что успешное выполнение продуктивной, в том числе и инновационной деятельности требует от преподавателей не только развитых способностей, но и таких важных мотивационных характеристик, как интерес к выполняемому делу, вера в свои способности достичь успешного результата, умение справляться с трудностями, адекватно реагировать на неудачи и проявлять настойчивость.

Простое владение знаниями не обеспечивает их автоматическое использование в различных жизненных ситуа-

циях. Люди с одним и тем же уровнем интеллектуальных способностей могут существенно различаться по тому, насколько они сами себя считают способными преодолеть встающие перед ними трудности, что находит отражение в результатах их деятельности.

Так, Р. Штернберг считает, что мотивация «имеет немаловажное значение для проявления интеллекта и достижения успеха. Человеку нужно захотеть добиться успеха» [10, с. 314].

Потребность достижения, с точки зрения К. Роджерса, следует трактовать как одно из выражений тенденции к самоактуализации. Стремление человека к достижениям является способом совершенствования его внутреннего потенциала.

Следует также помнить, что, как справедливо указывают А. Анастаси и С. Урбина (специалисты в области психологического тестирования), в тестовых показателях мотивация и способности неразрывно связаны, их невозможно развести. «На выполнении конкретным человеком теста способностей, также как и на его учебе, работе или ином виде деятельности, сказываются его стремление к достижениям, настойчивость, система ценностей, умение освободиться от затруднений эмоционального порядка и другие характеристики, традиционно связываемые с понятием “личность”» [1, с. 331]. Конечное достижение, или результат деятельности, отражает совместное действие способностей к данному виду деятельности и соответствующей мотивации деятельности, причем способности выступают в качестве необходимого условия эффективности деятельности, а мотивация – в качестве ее движущей силы, запускающей способности индивида.

Известный немецкий психолог Хайнц Хекхаузен, внесший большой вклад в

изучение мотивации достижения, подчеркивает, что деятельность достижения направлена на решение задач, приводящих к определенным результатам. «Если постановка задачи не позволяет объективно увидеть результат, находится ниже или выше возможностей субъекта, если он не считает эталоны и нормы оценки деятельности обязательными для себя, если задача ему навязана или ее решение происходит без его участия, то о деятельности достижения речь может идти только в ограниченном смысле» [8, с. 120].

Что касается причин возникновения мотивационных особенностей у людей, то исчерпывающих ответов на этот вопрос нет. Безусловным, однако, является влияние семьи и социума. Так, к примеру, в целом ряде экспериментов было показано, что высокая мотивация достижения формируется у детей только в таких семьях, где родители постоянно повышали уровень своих требований к детям и одновременно умели оказывать им ненавязчивую помощь и поддержку, а также отличались мягкостью и теплотой в общении со своими детьми. И напротив, в семьях, где родители либо игнорировали своих детей, были безразличны к ним, либо осуществляли очень жесткий надзор, директивную опеку над ними, у детей, как правило, доминирующим становилось стремление избегать неуспеха и, следовательно, формировался низкий уровень мотивации достижения в целом.

Анализ психологической литературы показал, что главными отличительными особенностями мотивации достижения являются следующие категории [3, с. 115]:

- самостоятельная постановка цели субъектом;
- стремление достичь самостоятельно поставленной цели;

- отсутствие стремления понравиться кому-либо в целях, средствах и результатах деятельности;
- предпочтение средних или чуть выше средних по сложности задач.

То есть качественная постановка целей способствует укреплению самооэффективности в достиженческой деятельности, причем оптимально поставленные цели должны обладать следующими характеристиками. Они должны быть:

- конкретными и ясными (а не расплывчатыми), чтобы человек мог к ним стремиться;
- проксимальными, или ближними (а не отдаленными в пространстве и времени), чтобы можно было что-то сделать «здесь и сейчас» для их достижения;
- трудновыполнимыми, но достижимыми (а не слишком легкими или слишком трудными), чтобы они заставляли индивида упорно работать, развивая свое мастерство, но не приводили к ощущению беспомощности при постоянных неудачах. При этом важно помнить, что легкие задачи повышают мотивацию на ранних этапах, тогда как более трудные лучше использовать на поздних стадиях обучения;
- самостоятельно определенными (а не заданными кем-то еще), чтобы субъект деятельности мог нести ответственность за продвижение к цели и чувствовать удовлетворенность от самостоятельности выбора и контроля ситуации деятельности;
- небольшими (прирастающими) или состоящими из маленьких, поэтапно достигаемых вспомогательных целей (а не одной общей, неразложимой цели), чтобы достижение каждой сопровождалось успехом и приносило удовлетворение и чтобы обеспечить более спокой-

ное отношение к случайным неудачам. Постепенное достижение частных (вспомогательных) целей дает возможность чаще испытывать ощущение успеха, которое, в свою очередь, является важнейшим источником самооэффективности. Самоудовлетворение, а также информация об эффективности, которые дает успешное достижение вспомогательных целей, помогают индивиду поддерживать усилия при выполнении какого-либо дела от начала и до конца.

Значимость мотивации в достижении выдающихся результатов все активнее осознается психологами, исследующими так называемых одаренных людей, добившихся высоких результатов в своих областях [2; 6; 9].

Примечательно, что Л. Термен, первоначально приравнивавший одаренность к высокому уровню интеллекта, впоследствии пришел к выводу, что в его исследованиях мотивационные и личностные факторы выступали в качестве чрезвычайно важных детерминант высоких достижений. В частности, он выделил четыре характеристики, которые демонстрировали люди, добившиеся наивысших достижений:

- настойчивость в достижении цели;
- целеустремленность;
- уверенность в себе;
- свобода от переживаний относительно собственной неполноценности.

Таким образом, уверенность в собственной эффективности влияет на настойчивость, эмоциональные, поведенческие и когнитивные реакции на трудности и неудачи, осуществление сложных когнитивных стратегий и обычно способствует высоким достижениям [3, с. 190].

Такие характеристики личности преподавателей, достигающих высо-

ких результатов, как готовность много и упорно работать (зачастую определяемая окружающими как трудоголизм и фанатичная одержимость), приверженность своему делу, страстная и негибкая вера в себя, свои способности, предназначение и в важность избранного дела, постоянное стремление к совершенству, независимость суждений и действий, отмечают большинство исследователей [5, с. 151].

Многочисленные психологические исследования личностей, отличающихся высокими достижениями, также показывают, что для них характерны любознательность, повышенный интерес ко всему новому и необычному, желание понять все до конца, особое упорство при достижении цели, высокая способность к сосредоточению и концентрации внимания, убежденность в собственной эффективности, большая инициативность, независимость в неопределенных и сложных ситуациях (так называемая толерантность к неопределенности), внутренне мотивированная неуемная жажда знаний, стремление к умственной работе, потому что она нравится им сама по себе, а не ради получения награды [6; 9].

Такие характеристики преподавателей, как инициативность, стремление работать самостоятельно, готовность к долгим периодам концентрации, к затратам времени большим, чем требуется на решение задачи, которая его интересует, наличие одного или нескольких сильных интересов, стремление решать сложные, трудные задачи (несколько превышающие актуальные возможности) и стремление все делать как можно лучше, рассматриваются в современных тестах диагностики одаренности как предикторы создания оригинальных продуктов высокого качества.

Многочисленные исследования показывают, что факторами, существенно определяющими достижения в учебе, профессиональной и инновационной деятельности, являются интересы и установки, когнитивные, эмоциональные и поведенческие реакции на неудачу, представления индивида о своих способностях и контролируемости средств и результата деятельности.

На основании исследований одаренных взрослых известный американский психолог Джозеф Рензулли (1986) предложил «модель-триаду» человеческого потенциала. Выделенная триада представляется Рензулли обычно в виде трех взаимно пересекающихся окружностей, символизирующих общие способности выше среднего, креативность и мотивацию, понимаемую как умение проявлять настойчивость и концентрироваться на предмете, что подчеркивает необходимость взаимодействия этих трех составляющих для достижения высоких результатов. Эта концепция была воспринята многими практическими специалистами по одаренности, которые верят в то, что эти три характеристики в совокупности обеспечивают надежное и сбалансированное основание для отбора одаренных людей, а также создания программ для их развития.

Итак, современными исследователями мотивация рассматривается не просто как необходимое условие, но как движущая сила, способствующая достижению успеха.

Современная психология мотивации достижения – продвинутое направление психологических исследований, отличающаяся несомненной практической ценностью.

Практическое применение этих исследований огромно – оно касается воспитания детей, учебы и профессиональной деятельности, работы с

персоналом и психологического консультирования.

В конечном счете исследования мотивации помогают понять пути, ведущие к душевному благополучию, личностному здоровью и психологическому росту человека деятельного, способствуя экономическому росту общества, которому удастся поддерживать мотивацию достижения у своих членов.

Особый интерес к проблематике мотивации достижения показал, что она является одной из фундаментальных мотиваций человека, без которой невозможно его полноценное личностное и профессиональное развитие.

Психологи полагают, что мотивационные переменные являются во многом ситуационно специфичными образованиями и подвержены изменениям с течением времени, и приходят к выводу, что для того, чтобы помочь человеку мотивировать себя самого, регулировать свои эмоции и тем самым реализовывать свой потенциал, необходимо знать конкретные психические механизмы, влияющие на личный успех и способные служить объектом психокоррекционного воздействия [4, с. 458].

В связи с вышеперечисленными фактами осознается необходимость разработки программы психологического сопровождения мотивационной профессиональной сферы в целом и мотивации достижения в инновационной деятельности преподавателей в частности.

Литература

1. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. СПб.: Питер, 2001.
2. Бабаева Ю.Д. Динамическая теория одаренности // Основные современные концепции творчества и одаренности / под ред. Д.Б. Богоявленской. М.: Молодая гвардия, 1997. С. 20–25.
3. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. М.: Смысл: Академия, 2006.
4. Капрара Дж., Сервон Д. Психология личности. СПб.: Питер, 2003.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999.
6. Савенков А.И. У колыбели гения. М.: Педагогическое общество России, 2000.
7. Трост Г. Возможность предсказания выдающихся успехов в школе, университете, на работе // Иностранная психология. 1999. № 11. С. 79–81.
8. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003.
9. Хеллер К.А. Диагностика и развитие одаренных детей и подростков // Основные современные концепции творчества и одаренности / под ред. Д.Б. Богоявленской. М.: Молодая гвардия, 1997. С. 51–65.
10. Штернберг Р. Отточите свой интеллект. Минск: Попурри, 2000.