

Н.В. Бойцова
Тверской государственный университет

К ВОПРОСУ О ВНУТРЕННЕЙ И ВНЕШНЕЙ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Мотивация понимается нами как совокупность побудителей поведения и деятельности человека. Внутренняя мотивация определяется нами как врожденная характеристика человека, основанная на применении своих интересов и упражнении своих способностей, включающая в себя стремление к поиску и преодолению задач оптимального уровня сложности. Под *внешней мотивацией* мы понимаем феномен, присутствующий тогда, когда факторы, инициирующие деятельность, находятся вне индивида или вне деятельности.

The motivation is understood as a set of behaviour and activity of the person. *The internal motivation* is defined as the congenital characteristic of the person based on application of the interests and exercise of the abilities, including aspiration to search and overcoming of problems of an optimum level of complexity. *The external motivation* is understood as a phenomenon which is present when factors, initiating activity, are out of the individual or out of activity.

Ключевые слова: мотивация профессиональной деятельности, совокупность мотивов, мотивационная сфера, деятельность полимотивирована, внутренние и внешние мотивы, внутренняя или внешняя мотивация, диагностика направленности профессиональной мотивации, внутренняя и внешняя мотивации, акме-мотивации.

Keywords: professional practice motivation, totality of motives, motivational field, work is poly-motivated, inner and outer motives, inner or outer motivation, professional motivation tendency diagnosis, inner and outer motivations, acme-motivations.

Социально-экономические преобразования в обществе, определяющие формирование новых экономических отношений, перестройку общеобразовательной и высшей школы, предъявляют высокие требования к системе высшего образования, к качеству подготовки специалистов.

В условиях обновления современного общества, пересмотра ценностей назрела потребность в преподавателе, последовательно и полноценно реализующем социальный и профессиональный эффект образования, способном вырастить поколение, готовое к свободному выбору, творчеству и самореализации.

На наш взгляд, профессионализм возможен при наличии у преподавателя соответствующей мотивации – осознанного и устойчивого стремления человека как субъекта своего профессионального развития к достижению высоких уровней профессионализма, к полному раскрытию своих ресурсов, максимально возможному на данной ступени общественного и индивидуального развития.

Мотивация профессиональной деятельности, побуждающая человека к достижению вершин профессиональной зрелости, на современном этапе изучена недостаточно.

Многие психологи в понимании и определении мотивации исходят из положения о единстве динамическо-энергетической и содержательно-смысловой ее сторон, отмечая, что мотивация является движущей силой человеческого поведения, занимает ведущее место в структуре личности, пронизывая ее основные образования: направленность, характер, эмоции, способности, деятельность, психические процессы [3, с. 265].

Известно несколько подходов к определению сущности, природы, структуры

мотивации, к методам ее изучения. Понятие «мотивация» трактуется разными авторами неоднозначно: как один конкретный мотив, как система мотивов, как особая мотивационная сфера, включающая в себя потребности, цели, интересы в их сложном взаимодействии. Большинство авторов понимает мотивацию как совокупность общепсихологических факторов, детерминирующих поведение и деятельность человека. «Понятие мотивации у человека.... включает в себя все виды побуждений: мотивы, потребности, интересы, стремления, цели, влечения, мотивационные установки или диспозиции, идеалы и т. д.» [1, с. 122–144].

Однако несмотря на разнообразие подходов, *мотивация понимается нами как совокупность побудителей поведения и деятельности человека.*

В основе профессиональной деятельности преподавателя высшей школы лежит совокупность мотивов, которые образуют мотивационную сферу преподавателей высшей школы на различных возрастных этапах в зависимости от стажа работы и влияют на продуктивность деятельности преподавателя.

Любая человеческая деятельность, на наш взгляд, обычно полимотивирована и включает в себя как внутренние, основанные на интересе к самой деятельности, так и внешние мотивы, предполагающие вознаграждение, внешне заданную и волевою регуляцию деятельности.

С целью определения влияния внутренней или внешней мотивации на мотивационную сферу преподавателей высшей школы на различных возрастных этапах в зависимости от стажа работы мы исследовали три группы преподавателей на основе разработанной нами методики диагностики направленности профессиональной мотивации.

В эксперименте принимали участие 206 преподавателей, которые были разделены по возрасту и стажу работы. В первую группу вошли преподаватели до 30 лет со стажем работы менее 10 лет; во вторую – преподаватели от 30 до 40 лет со стажем работы от 10 до 25 лет; а в третью – преподаватели старше 40 лет со стажем работы более 25 лет.

Стимулы внутренней мотивации в нашем опроснике выглядят следующим образом: моя профессиональная деятельность дает мне возможность узнать много важного для себя, проявить свои способности; профессиональная деятельность мне интересна, и я хочу знать как можно больше; трудности, возникающие во время профессиональной деятельности, делают ее для меня еще более увлекательной; самостоятельно читаю дополнительную литературу; если что-то не получается, стараюсь разобраться и дойти до сути; свою профессиональную деятельность с интересом обсуждаю в свободное время с домашними; считаю, что все знания в профессиональной деятельности являются ценными и по возможности нужно знать как можно больше; если по болезни (или другим причинам) я не занимаюсь профессиональной деятельностью, то меня это огорчает.

Внешние стимулы в нашем тесте-опроснике выглядели так: считаю, что трудные теоретические вопросы мне неинтересны; в профессиональной деятельности мне достаточно тех знаний, которыми я владею; профессиональная деятельность мне неинтересна, я ее выполняю, потому что хочу получить вознаграждение; у меня часто бывает такое состояние, когда «совсем не хочется идти на работу»; активно работаю только под контролем; по возможности стараюсь заимствовать новые методики; вознаграждение для меня важнее качества профессиональной деятельности; если я плохо подготовлен к занятию, то особо не

расстраиваюсь и не переживаю; профессиональная деятельность дается мне с трудом, и мне приходится заставлять себя готовиться к ней; если бы было можно, то я бы сменил(а) профессиональную деятельность на более успешную.

Результаты опроса, приведенные в табл. 1, показывают, что профессиональная деятельность преподавателей разного возраста и стажа определена разными видами мотивации.

Таблица 1

Показатели развития профессиональной мотивации преподавателей в зависимости от возрастного этапа и стажа (N=206)

	Группы преподавателей на разных возрастных периодах.		
	1-я группа – до 30 лет	2-я группа – от 30 до 40 лет	3-я группа – старше 40 лет
Стаж работы	Менее 10 лет	От 10 до 25 лет	Более 25 лет
Средний балл	9,6	12,8	18,9
Виды мотивации	Внешняя	Внутренняя	Внутренняя

Итак, у большинства преподавателей со стажем от 10 до 25 лет и со стажем более 25 лет ведущей оказалась *внутренняя мотивация* (средний балл 12,8 и 18,9 соответственно). Внутренняя мотивация определяется нами как врожденная характеристика человека, основанная на применении своих интересов и упражнении своих способностей, включающая в себя стремление к поиску и преодолению задач оптимального уровня сложности. Она имеет место тогда, когда причины, порождающие данную деятельность, лежат внутри индивида (он сам – источник мотивации), и она сама по себе имеет для индивида интерес и ценность. Внутренняя мотивация базируется на врожденных потребностях в компетентности и самодетерминации. Она инициирует и энергетизирует широкий спектр деятельностей и психологических процессов, для которых первичным вознаграждением является ощущение эффективности и автономии. Во внутреннем мире субъекта эти две потребности тесно связаны, однако операционально и технически могут быть разведены.

Внутренне мотивированное поведение основано на ощущении мастерства и компетентности, интересе, а также ощущении свободы от внешних давлений, таких, как награды и подкрепления, когда индивид воспринимает себя причиной своих действий. Внутренние потребности в компетентности и самодетерминации мотивируют людей постоянно стремиться к достижению целей оптимального уровня трудности, целей, не являющихся ни слишком простыми, ни слишком сложными. На наш взгляд, состояния самодетерминации и компетентности важны для внутренней мотивации и очень тесно связаны между собой. Внутренняя мотивация базируется на потребностях в том, чтобы чувствовать себя компетентным и автономным. Поэтому повышение внутренней мотивации может быть обеспечено как с помощью удовлетворения потребностей в самодетерминации, так и с помощью удовлетворения потребностей в

компетентности, однако удовлетворение первой более важно.

Под *внешней мотивацией* мы понимаем феномен, присутствующий тогда, когда факторы, инициирующие деятельность, находятся вне индивида или вне деятельности. В первом случае другие люди выступают в качестве основного источника стимуляции индивида к выполнению деятельности (предлагая награды, поощрения, наказания и др.). Во втором случае выполняемая деятельность является средством достижения других важных для индивида целей, хотя он сам может быть ее инициатором и сам регулировать ее выполнение. Внешняя мотивация имеет множество конкретных проявлений, несущих различный психологический смысл и соответственно приводящих к разным последствиям для успешности деятельности. Внешняя мотивация, исходящая от других людей, менее благоприятна для достижения успеха, чем внутренняя мотивация, исходящая от самого индивида [2, с.180–196].

Внешние стимулы оказались ведущими у преподавателей, чей стаж работы менее 10 лет (средний балл 9,6).

Внутренние и внешние мотивы определяют внутреннюю или внешнюю мотивацию профессиональной деятельности преподавателя высшей школы. Профессиональная деятельность протекает наиболее эффективно, когда она в большей степени обуславливается внутренними мотивами. В процессе профессиональной деятельности, в процессе становления преподавателя-профессионала мотивационная структура претерпевает заметные изменения, что было доказано сменой внешних мотивов на внутренние у преподавателей с разным стажем работы: одни побуждения приобретают большую значимость, другие – теряют ее, превращаясь из идеала в повседневную действительность.

Итак, внутренняя и внешняя мотивации не существуют отдельно друг от друга и не противоположны друг другу; между ними имеется взаимопереход от внешних факторов к саморегуляции. Внутренняя мотивация характеризуется интересом к самой деятельности, большей вовлеченностью в учебный процесс, лучшим качеством деятельности, более высокими достижениями; тогда как при внешней мотивации интерес в деятельности не доминирует. С возрастом и стажем работы внешне мотивированное поведение становится более внутренне регулируемым. Адекватное по содержанию и форме подачи внешнее подкрепление может оказаться полезным и для внутренней мотивации, и для внешней. При этом не надо подкреплять активность, которая и так уже вызывает интерес у индивида.

В результате в мотивационной системе педагога выделяется мотивационное ядро, состоящее из доминирующих мотивов, которые организуют и подчиняют себе все побудители. Они и определяют характер, качество и результативность данной деятельности.

Профессиональная деятельность мотивируется главным образом, внутренними мотивами, в числе которых мотивы самореализации, достижения профессионального «акме», интереса к педагогической профессии, стремление передать свои знания другим, долга и др. Если для преподавателя профессиональная деятельность значима сама по себе, он получает от нее удовольствие, стремится самореализоваться именно в ней, то это свидетельствует о наличии у него внутренней мотивации.

В настоящее время в акмеологии разрабатывается понятие *акме-мотивация*. В соответствии с исследованиями А.К. Марковой и Е.В. Селезневой в содержание акме-мотивации входят следующие виды мотивации [4, с. 165–170]:

- мотивация относительной автономности и независимости отдельного человека в ходе индивидуального развития;
- мотивация самоосуществления, которую составляют мотивация самоактуализации, мотивация самореализации и мотивация самосовершенствования;
- мотивация творчества, в которую входят мотивация творческого вклада в профессию, мотивация творчества в отношениях, мотивация творчества в саморазвитии и т.п.

Е.В. Селезнева показала, что динамически акме-мотивация включает три логически взаимосвязанных и взаимообусловленных этапа:

- мотивация самопознания (сопоставление желаемого, должного в образе *Я* и наличного, принятие на этой основе решения на саморазвитие);
- мотивация планирования саморазвития (конкретное сравнение содержания потребности в саморазвитии с содержанием идеального, встреченного в поиске предмета потребности, установление тождества или отличия и «перенос» активности на образ предмета в случае отождествления);
- мотивация реализации планов и программ саморазвития и самоконтроля процесса реализации (поддержание устойчивости мотивационного процесса и управление действием, пока выбранная цель не будет достигнута; выбор доминирующих мотивов в процессе самосовершенствования) (Селезнева Е.В., 2003.).

Основная функция акме-мотивации заключается в психической регуляции деятельности, направленной на реализацию мотивов самоосуществления. Помимо основной функции можно выделить и частные функции:

- стимулирование человека на постановку постоянно усложняющихся задач;
- ориентация человека на максимальное раскрытие его возможностей;
- регуляция и контроль исполнения поставленных в ходе саморазвития задач.

Для выявления состояния акме-мотивации и саморазвития у преподавателей высшей школы с внешней и внутренней мотивации нами был проведен эксперимент с использованием приема шкалирования, применяемый в диссертационном исследовании Ю.А. Артемова. Эксперимент проходил на базе сформированных нами групп по стажу, возрасту и типу мотивации.

Участникам эксперимента предлагался список вопросов-суждений, выявляющих состояние мотивации, и карточка- матрица с таблицей, где обозначены номера вопросов. Давалась инструкция: «Прочтите вопросы. Ничего не приукрашивая и не преуменьшая, возможно более точно ответьте на предлагаемые вопросы в виде символов: 05 – уверенно да; 04 – больше да, чем нет; 03 – не уверен, не знаю; 02 – больше нет, чем да; 01 – уверенное нет. Эти символы-ответы расположите в клеточке таблицы, соответствующей номеру вопроса. Если Вы не знаете ответа на вопрос, то пропустите эту карточку и следующий ответ располагайте в следующей клеточке».

Предлагалось отвечать на вопросы в порядке возрастания номеров. Вопросы в списке и на клетках карточки нами были расположены так, что они соответствовали группам мотивов.

Так, *первая (верхняя)* горизонтальная строка карточки включала вопросы о мотивах овладения акме-мотивацией компетентности (АМ), *вторая горизонтальная строка* содержала вопросы о мотивах самоанализа акме-

мотивации, *третья* – вопросы о мотивах уверенной мотивации, *четвертая* – о мотивах применения акме-мотивации в практике труда и саморазвития. Для участников опроса эта группировка была не очевидной, ибо они отвечали в порядке возрастания номеров клеточек.

При этом в каждой клеточке участником опроса ставился определенный балл (от 0,5 до 0,1). Подсчитав сумму баллов в горизонтальной строке, мы судили о степени сформированности акме-мотивации. При обработке складываются все цифры в каждой строке (отбрасывая нули), наибольшая сумма баллов соответствует наиболее выраженной у участника группе мотивов. Данные были оформлены в табл. 2.

Таблица 2

Акме-мотивация и саморазвитие у преподавателей высшей школы с внутренней и внешней мотивацией (N=206)

№ п/п	Вопросы опросника	Группы преподавателей на разных возрастных периодах, стажем работы и типом мотивации		
		1-я группа до 30 лет	2-я группа от 30 до 40 лет	3-я группа старше 40 лет
	Стаж работы	Менее 10 лет	от 10 до 25 лет	Более 25 лет
	Тип мотивации	Внешняя	Внутренняя	Внутренняя
1.	Вопросы о мотивах овладения акме-мотивацией компетентности (АМ)	21,8	29,9	33,9
2.	Вопросы о мотивах самоанализа акме-мотивации	19,6	23,6	29,3
3.	Вопросы о мотивах уверенной мотивации	20,7	28,9	33,6
4.	О мотивах применения акме-мотивации в практике труда и саморазвития	28,5	32,4	33,1
	Средний балл	22,6	22,6	33,5

По данным таблицы 2 показатели групп преподавателей с внутренней мотивацией значительно выше, чем показатели группы преподавателей с внешней мотивацией. Подобные данные позволяют нам говорить о том, что мотивы овладения акме-мотивацией, мотивы самоанализа акме-мотивации, мотивы уверенной мотивации и мотивы применения акме-мотивации в практике труда и саморазвития значительно выше у преподавателей с внутренней мотивацией, чем у преподавателей с внешней мотивацией (средние баллы 33,5; 28,7).

Мы не можем говорить, что у преподавателей с внешней мотивацией отсутствуют мотивы акме-мотивации, так как средний балл насчитывает 22,6. Однако у преподавателей этой группы акме-мотивация выражена очень слабо.

Таким образом, внутренняя или внешняя мотивация

профессиональной деятельности преподавателя высшей школы определяется внутренними или внешними мотивами. Мотивационная структура преподавателей высшей школы в процессе профессиональной деятельности изменяется. Между внутренней и внешней мотивацией профессиональной деятельности преподавателя существует взаимопереход от внешних факторов к саморегуляции.

Список литературы

1. Андреева Г. М. Социальная психология. М., 1994.
2. Асеев В. Г. Проблемы мотивации и личность // Теоретические проблемы психологии личности. М., 1977.
3. Деркач А.А., Обран Л.Э. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости личности. М., 1995.
4. Деркач А.А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. М., 1995.
5. Деркач А.А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. М., 1999.
6. Маркова А. К. Психология труда учителя. М., 1993.

Reference

1. Andreeva G.M. Social Psychology. M., 1994.
2. Aseev V.G. The Problem of Motivation and Personality // Theoretical Issues of Psychology of Personality. M., 1977.
3. Derkach A.A., Obran L.E. Acmeological Basis of Formation of Psychological and Professional Personality Matureness. M., 1995.
4. Derkach A.A. Acmeology: Ways of Reaching Proficiency Tops. M., 1995.
5. Derkach A.A. Methodological and Applied Basis of Acmeological Research. M., 1999.
6. Markova A.K. Psychology of Teaching Practice. M., 1993.

Научная