

МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА КАК УСЛОВИЕ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ВЗРОСЛОГО ЧЕЛОВЕКА

Представлен категориальный аппарат исследования ценностно-мотивационной сферы личности, определены этапы профессионализации взрослого человека в системе непрерывного профессионального образования, раскрыты условия успешности самореализации человека в обществе как фактора становления нового качества жизни в изменяющейся России

Приоритетность гуманистического подхода в образовании вызвала особый интерес к мотивационной сфере взрослого человека в процессе его профессионального становления, а также к условиям и основным факторам ее развития.

Изучение мотивации и системы ценностных ориентаций взрослого человека, способствующих самореализации личности, служит инструментом для выявления изменений, происходящих в условиях модернизации непрерывного профессионального образования и социально-экономических реалий развития современного российского общества. Проблемы развития мотивации взрослых всегда были и остаются актуальными независимо от общественно-политического строя, в рамках которого осуществляется жизнедеятельность членов конкретно взятой страны или всего мирового сообщества.

Многоаспектность и сложность содержания дефиниций, изучаемых в рамках проблемы развития мотивационной сферы взрослого человека, обуславливают необходимость использования интегрированных знаний из различных научных областей, изучающих человека (философии, антропологии, психологии, социологии, педагогики и др.). Определение сущности этих понятий, а также обоснование условий развития мотивационной сферы как фактора самореализации взрослого человека в системе непрерывного профессионального образования вызывают необходимость интеграции исследовательских подходов на основе использования основных понятий и

методологических основ научных дисциплин, являющихся смежными в области изучения настоящей проблемы, что доказывает актуальность поиска факторов и эффективных условий развития мотивации взрослого человека в профессиональной деятельности.

Современный мир динамично развивается, преобразуясь во всех основных сферах жизнедеятельности человека: политической, социальной, экономической, научно-технической и культурной. В этих условиях значительная роль отводится непрерывному образованию, способствующему самореализации взрослого человека на разных возрастных этапах жизнедеятельности. Базовое, традиционное образование, полученное в начале жизни, не может обеспечить человека знаниями, навыками и способами деятельности, необходимыми для эффективной профессиональной деятельности. В настоящее время наблюдается явное несоответствие содержания профессионального образования характеру требований современного социума, а также недостаточная психологическая и профессиональная готовность современного специалиста к этим изменениям. В этой связи проявляются недостаточно развитая мотивация у взрослых людей к повышению профессиональной компетентности, дефицит необходимых знаний и способов их актуализации в современных условиях, девальвация профессиональной и социальной значимости качественного образования, усиление отчуждения человека от процесса и результата труда. Соответст-

венно, наблюдаются дестабилизация профессиональных коллективов, снижение качества продуктов деятельности, происходит процесс старения кадров и в целом снижается удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Процесс непрерывного профессионального образования должен осуществляться в режиме опережающего управления, позволяющего определять ориентиры и корректировать ход развития образовательной системы, противостоять инертному единообразию, предоставлять условия для целостного развития каждого субъекта на основе актуализации потенциальных возможностей и мотивационной направленности на успешную самореализацию.

Предпосылкой и в то же время объективной необходимостью процесса построения всей системы российского образования является совершенствование непрерывного профессионального образования как метасистемы образования в целом. Эти процессы должны углубляться и в результате превращаться в развитую образовательную систему с обновленными целевыми установками на достижение перспективных профессиональных потребностей. Все это обусловлено совокупными изменениями как объективных (развитие экономики, науки, техники, культуры и общества в целом), так и субъективных (ценностные установки, интересы, мотивы, потребности и т.д.) детерминант, обуславливающих процесс жизнедеятельности человека.

Осознание социальных последствий замедления или прекращения процесса профессионализации современного человека предполагает эффективную модернизацию непрерывного образования на основе прогностического управления профессиональным продвижением кадров к удовлетворенности своим статусом, содержанием и результатами труда при условии соответствующей направленности личности на самореализацию. Неповторимость, избирательность и своеобразие мотивационной сферы современного человека будут, несомненно, побуждать его к полимотивированной деятельности и поведению, направленному на повышение качества жизни.

Концептуальная модель развития мотивации взрослого человека в процессе непрерывного профессионального образования синтезирует основные научные подходы к развитию мотивационной сферы личности, выделенные исследователями зарубежной и отечественной научных школ: эмоционально-когнитивный (Д. Мак-Клелланд); личностной причастности (Р. Чармс); атрибутивно-поведенческий (С. Круг, М. Хэнел и др.); изменения профессиональной самооценки (Е. В. Козиевская); ценностно-смыслового направления деятельности (А. В. Сальков); повышения уровня самосознания (Л. М. Митина) и др. При этом доминирующим подходом выступает подсистема Я-Я, поскольку ведущим мотивом обучения взрослого является его личностная самореализация [4, 7, 8].

Одним из исходных и приоритетных направлений в анализе данной проблемы является изучение роли субъективных детерминант, задающих направленность процесса самореализации в ходе профессионального развития и опирающихся на основные потенциалы личности:

1. *Интеллектуально-познавательный* потенциал, включающий динамические качества, обеспечивающие продуктивность познавательной деятельности, и определяемый временем, объемом и качеством информации в кратковременной и долговременной памяти, которую способна перерабатывать личность.

2. *Духовно-нравственный* потенциал, проявляющийся в единстве психологических и идеологических воздействий на профессиональное сознание и самосознание личности и оценивающийся нравственно-этическими нормами, убеждениями, жизненными целями и мировоззрением субъекта.

3. *Творческий* потенциал, проявляющийся в быстроте и креативной направленности формирования познавательной сферы, профессиональных, социальных и личностных компетенций, новых профессиональных способностей к созидательной деятельности и построению жизненных проектов, связанных с самореализацией личности.

4. *Коммуникативный* потенциал, проявляющийся в общительности, толерантности и прочности контактов с другими субъектами, развитием потребности в общении с другим человеком.

5. *Индивидуально-личностный* потенциал, определяемый активностью самой личности в распределении и использовании своих позитивных (в том числе уникальных) возможностей при установлении системы профессиональных отношений в социуме, формировании потребностей профессионального и личностного саморазвития.

Совокупность представлений человека о самом себе в жизни и профессии, связанных с адекватной самооценкой (Я-концепция), является важным регулятором самореализации, способствующим достижению внутренней согласованности требований личности и профессии; определяющим характер и особенности интерпретации приобретенного профессионального опыта в виде положительных и отрицательных переживаний; служащим источником активности относительно собственного поведения для самоактуализации и самореализации в будущей профессиональной деятельности.

Успешность процесса самореализации в связи с его длительностью и динамичностью будет зависеть от:

- степени адекватности отображения субъектом концептуальной модели развития себя как целостной личности (модель самореализации);

- сформированности ценностно-мотивационной сферы личности, ее стратегии, реализуемой в деятельности;

- развития индивидуально своеобразных способов поведения и компетентностей при решении профессиональных и образовательных задач;

- представлений о своем статусе в профессиональной и социальной среде и его значимости в контексте общечеловеческих и индивидуальных ценностей;

- степени осознания своих возможностей и степени рефлексивной саморегуляции своего поведения и деятельности [12, 13].

Цель успешной самореализации следует рассматривать с позиции качества жизни профессионала. Высокое качество жизни предполагает реализацию профессионального, социокультурного и личностного потенциалов человека при условии сохранения и укрепления здоровья.

Важнейшим условием профессионального саморазвития является внутренняя значимость труда для человека, удовлетворенность его процессом и результатом. Усилению удовлетворенности результатами своего труда способствует расширение возможностей реализации профессиональных и личностных способностей, что обусловливается непрерывным образованием. Чтобы обеспечить эффективность и качество непрерывного профессионального образования, способствующего самореализации личности с учетом современных требований социума, необходимо создание системы стимулирования мотивации специалистов, побуждающей к росту профессиональной и корпоративной компетентности и высокому качеству результатов труда. Если такая система существует в реальной практической деятельности, то члены трудового коллектива имеют возможность достижения полной или частичной самореализации ценностно-мотивационной сферы, представленной социальными, профессиональными и личностными потребностями (позитивное общение с коллегами в ходе совместной деятельности; благоприятный психологический климат; делегирование управленческих определенных полномочий; творческая, социальная и экономическая активность; непрерывное профессиональное образование и системное повышение квалификации и т.д.). Особое значение при этом имеют мотивационные факторы (достойная заработная плата, интересная и увлекательная работа, проблемная постановка профессиональных задач, самостоятельность, возможность повышения своего профессионального и общественного статуса, признание успехов и достижений, выражаемых в моральном и материальном стимулировании труда.). Эти группы факторов могут достаточно эффективно воз-

действовать на процесс развития профессиональной мотивации, результаты труда и успешность самореализации личности.

Полипарадигмальность методологических и теоретических подходов в современной науке усложняют сопоставление сущности и содержания понятий «мотив», «мотивация», «мотивационная сфера личности», «ценности», «самоактуализация», «самореализация» и т.д., предлагаемых современными учеными.

Проблема мотивов и мотивации поведения – одна из стержневых и наиболее трудных в психологии. «Трудность здесь состоит в том, что в мотивах и целях наиболее отчетливо проявляется системный характер психического; они выступают как интегральные формы психического отражения» [5].

Термин *motiv* (*motive*: фр.- *motif*; лат. *movere* – приводить в движение, толкать) означает побудительную причину поведения и действий человека, возникающую под воздействием его потребностей и интересов и представляющую собой образ желаемого человеком блага. Понятие *motiv* включает также побуждение к деятельности, связанное «с удовлетворением потребностей субъекта; предметно-направленную активность определенной силы; побуждающий и определяющий выбор направленности деятельности на предмет (материальный или идеальный), ради которого она осуществляется; осознаваемую причину, лежащую в основе выбора действий и поступков личности» [3] и т.д.

Мотивы рассматриваются как ценностные диспозиции личности, включающие такие понятия, как потребности, побуждения, влечения, склонности, стремления и другие, составляющие мотивационную сферу личности и направленные на определенную цель, которой субъект желает достичь разнообразными способами. Следует отметить такую характерную особенность мотива, как действенность. Участие в мотивации поведения действенного мотива происходит до тех пор, пока либо субъект не достиг цели, либо изменены условия, способствующие реализации активного мотива, либо изменилось соотноше-

ние в иерархии мотивов человека, то есть изменилась мотивация. В процессе целенаправленного развития мотивации конкретной личности необходимо разобраться в иерархии ее мотивов от *общих*, определяющих и характеризующих направленность субъекта (концепцию жизнедеятельности), до *частных*, связанных с ситуацией удовлетворения конкретного мотива в определенном отрезке времени. В этой связи необходимо также учитывать разную степень их устойчивости (устойчивые, стержневые, прочно сохраняющиеся длительное время, иногда всю жизнь; и менее устойчивые, более вариативные, эпизодичные, изменчивые, в большей степени зависимые от ситуации и др.).

По разным критериям выделяют *индивидуальные* мотивы, которые направлены на поддержание относительной устойчивости основных физиологических функций организма (жажда, голод, стремление к комфортной температуре, избегание болевых ощущений и т.п.); *групповые*, направленные на осуществление непосредственных контактов между людьми, объединенными совместной деятельностью: труд, эмоциональная или родственная близость (поиск места в иерархии группы, поддержание структуры сообщества, забота о потомстве и т.п.), а также *доминирующие, подчиненные; практически-преобразовательные; коммуникативные; познавательно-интеллектуальные* (исследовательское поведение, игровая и учебная деятельность) и другие. Ведущим мотивом учебной деятельности взрослого человека является его свободная самореализация в профессиональной и социальной сферах.

Термин *мотивация* (*motivation*) – от фр. *motif* – означает побуждение к действию, внутренняя побудительная причина действий и поступков человека, как система взаимосвязанных и соподчиненных мотивов деятельности личности, сознательно определяющих ее поведение; динамический процесс физиологического и психологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность, устойчивость.

Мотивация в психологическом плане является одним из основных понятий, объясняющих движущие силы человека, его поведение и деятельность, поэтому в структуре личности занимает достойное, ведущее место.

Мотивация – это процесс и ситуация выбора личностью различных возможных действий; процесс, который направляет, регулирует деятельность субъекта для достижения тех или иных целей и поддерживает эту направленность. Мотивация объясняет целенаправленность действий, совершаемых личностью. Поэтому существует проблема мотивации как общей целенаправленной деятельности личности и проблемой конфликта мотивов между различными целями при изменении их иерархии. Различают *экстринсивную* (внешнюю) и *интринсивную* (внутреннюю) мотивацию. Первый вид мотивации не связан с содержанием какой-либо определенной деятельности, но обусловлен внешними обстоятельствами относительно субъекта. Второй вид мотивации связан не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием конкретной деятельности.

В рамках исследования обозначенной проблемы необходимо уточнить соотношение понятий *самореализация* и *самоактуализация*. *Реализация* (realization) это когнитивная (мыслительная) деятельность, осознание замысла, полученного результата. Понятие *актуализация* (actualization) включает процесс и вещественный результат преднамеренной или непреднамеренной деятельности, трату психических а также стремлением к самореализации как в профессиональной и общественной, так и в личной жизни. Пятый этап – это подведение итогов прожитой жизни, осознание себя как зрелой, состоявшейся (несостоявшейся) личности [4, 10].

Все названные этапы обозначены условно, так же как и преодоление их во времени. Здесь очень многое зависит как от конкретной личности, так и от условий, созданных для специалиста в ходе его профессионализации. Для одних начальные этапы освоения профессии проходят очень быстро, для других продолжаются доволь-

но длительный период, для третьих этап выбора профессии продолжается всю жизнь. Таким образом, профессионализация личности, продолжающаяся в ходе всего трудоспособного периода человеческой жизни, на каждом этапе имеет свои системообразующие мотивы и ценностные диспозиции, которые обуславливают появление других, наиболее важных для человека, востребованных следующим уровнем личностного развития. Все ценности и мотивы, значимые для личности на предыдущих этапах профессионализации, проявляются в ценностно-мотивационной сфере на последующих этапах, дополняясь новыми, которые не были значимы и задействованы прежде. В этом контексте при снижении познавательной активности усиливается роль личностных мотивов, в частности, мотивов достижения успеха. При этом внутренними детерминантами развития всех остальных значимых мотивов выступают познавательные мотивы.

В процессе профессионализации возрастает роль внутренней мотивации, связанной с самоутверждением себя как профессионала. Вместе с тем смена доминирующей мотивации является глубоко индивидуальным процессом и зависит от личностных особенностей, условий труда или обучения, организации деятельности и т.п. Профессионализация – сложный циклический процесс глубокого освоения профессии, в котором взрослый человек не только совершенствует свою компетентность и развивается как целостная личность, но и испытывает негативное воздействие этого процесса на личность. В этой связи следует выделить прогрессивные (восходящие, развивающиеся) и регрессивные (нисходящие, затухающие) стадии профессионального развития.

Таким образом, *самореализация* – это мыслительный, теоретический, когнитивный аспект деятельности, который осуществляется во внутреннем плане взрослого человека на основе осознания общей картины мира и саморефлексии личного жизненного плана идеального и реального (Я-концепции), а *самоактуализация* – это деятельность субъекта, направленная на са-

морализацию на основании сознательно поставленных целей и разработанной стратегии достижения этих целей. На этом основании самоактуализация и самореализация – две неразрывные стороны одного целостного процесса развития личности.

Система ценностей и мотивов личности не является жестко заданной, а постоянно изменяется и развивается, включая иерархию организованных, взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов. Основные факторы динамики изменения ценностей и мотивов личности детерминированы обществом, профессиональным становлением, а также динамикой возраста. Развитие мотивационной сферы взрослого человека, нацеленность на достижение *акме* личностного и профессионального становления есть основная задача системы непрерывного профессионального образования.

По материалам ЮНЕСКО непрерывное образование XXI века должно стать процессом непрерывного развития личности, успешно социализирующейся в постоянно изменяющемся обществе, в котором потребность человека в самореализации есть важнейшая гуманитарная и смыслообразующая идея. или физических сил субъекта. Самореализация проявляется в построении и корректировке процесса личностного развития, в ходе которого максимально раскрывается и используется человеческий потенциал субъекта жизнедеятельности, т.е. происходит самоактуализация личности на основе «Я-концепции».

Началом процесса самоактуализации личности можно считать период поиска и

выбора профессии, являющийся первым этапом самореализации и самоактуализации личности. Второй этап связан с освоением профессии во время обучения, третий – с социальной и профессиональной адаптацией после получения соответствующего образования. На следующем (четвертом) этапе происходит становление человека как профессионала в ходе непосредственного включения в деятельность; этот этап – самый длительный по времени. И последний этап (послепрофессиональный) связан с выходом из профессиональной деятельности на заслуженный отдых, который не всегда является завершением процесса личностного развития. Напротив, у отдельных субъектов процесс самореализации личности активизируется в этот период еще в большей степени.

Каждый этап профессиональной жизни характеризуется сменой ведущих механизмов детерминации деятельности и изменением целей. На первом этапе ставится цель выбора профессии, соответствующей запросам, способностям и склонностям личности. На следующем этапе субъект ставит перед собой цель освоить профессию, ее основные функции, как бы «примерить» на себя. Третий этап логично направлен на дальнейшую адаптацию к избранной профессии и к социуму, в котором трудится человек. Четвертый этап – это целенаправленная профессиональная деятельность взрослого человека, связанная с удовлетворением потребности в уважении, признании значимости результатов труда,

Л и т е р а т у р а

1. Ананьев Б. Г. Некоторые проблемы психологии взрослых. – М., 1973.
2. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. – М., 1976.
3. Асмолов А. Г. Психология личности. – М.: МГУ, 1990.
4. Горшкова В. В. Взрослый как субъект непрерывного профессионального образования. – СПб., 2004.
5. Горшкова В. В., Загряжная Т. А. Становление методологической и научно-методической компетентности педагогов в современных условиях образования. СПб.: ГНУ ИОВ РАО, 2007.

6. *Кондратьева М. В.* Развитие мотивации достижения у студентов вузов: Учебно-методическое пособие. – Ставрополь: Изд-во СевКавГТУ, 2005.

7. *Ломов Б. Ф.* Психическая регуляция деятельности: Избранные труды. (Серия «Выдающиеся ученые Института психологии РАН»). – М., 2006.

8. *Маслоу А.* Мотивация и личность. – М., 1954.

9. *Митина Л. М.* Психология развития конкурентоспособной личности. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2002.

10. *Сальков А. В.* Взаимосвязь ценностного самоопределения и мотивации достижения у студентов университета // Вестник ОГУ. – 2002. – №2. – С. 111 -119.

11. *Сидоренко Е. В.* Мотивационный тренинг. – СПб.: Речь, 2001.

12. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность. – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003.

13. *Хекхаузен Х.* Психология мотивации достижения. – СПб.: Речь, 2001.

