

УДК 159.923.2

МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ КАК МОТИВАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ

В.П. Иванова, А.Ж. Юсупова

Рассматриваются психологические особенности мотивации достижения и компетентности. Показано, что мотивация достижения может рассматриваться как мотивация компетентности.

Ключевые слова: мотивация достижения; компетентность; мотивация компетентности.

ACHIEVEMENT MOTIVATION AS COMPETENCE MOTIVATION

V.P. Ivanova, A.J. Yusupova

The article is devoted to psychological specifics of achievement and competence motivation. It is shown that achievement motivation may be considered as competence motivation.

Key words: achievement motivation; competence; competence motivation.

В XXI в. общество предъявляет новые требования к образованию в плане развития личности, готовой к действию, способной подходить к решению задач с позиции личностной сопричастности. В 70-е гг. XX в. В.В. Давыдов выдвинул идею, что общий закон развития не сводится к развитию, зависящему от внешних факторов, а обусловлен саморазвитием. Учащиеся перестают быть объектом учебно-воспитательного воздействия, а выступают как субъекты собственной деятельности, т. е. сами выходят на поиск истины и своими действиями, усилиями ее “открывают”.

Концепции обучения, в основе которых лежит передача опыта предыдущими поколениями, больше не действует эффективно. Необходимо принимать во внимание смещение смысла и целей образования в сторону идеи самовыражения и полного раскрытия возможностей и способностей личности. Теперь мы вступаем в период, когда молодежь с ее “префигуративным схватыванием” (по М. Мид [1]) еще неизвестного будущего наделяется особыми правами. Главной целью образования становится формирование потребности и возможности “выйти за пределы” изучаемого, способности к саморазвитию, непрерывному и гибкому самообразованию на протяжении всей жизни при сохранении концептуальных ориентаций, образовавшихся за время существования человеческой культуры.

Способность к саморазвитию составляет одно из всеобщих свойств познания. Это не проявление случайностей, а закономерный процесс.

В образовании, как систему организации процесса познания, были внесены те понятия, которые изначально были ему присущи, но не были выражены в целеположении, т. е. в системе направленности действий по саморазвитию в общем развитии. По мнению И.С. Якиманской, образовательный процесс “формирует посредством знаний образованность как личностное качество”, которое обеспечивает не только индивидуальное восприятие мира, но и его творческое преобразование [2, с. 7]. Условия общей кризисной социокультурной ситуации требуют от каждой личности развития творческого мышления, формирования самостоятельности ума, способности в минимально короткое время получить максимальную информацию, т. е. самообучаться.

Таким образом, социальные процессы, происходящие в жизни общества, привели к смене прежних ориентиров. Они также затрудняют обретение новых, которые могли бы быть предложены подрастающему поколению в качестве опорных. Все сказанное заставляет педагогическую теорию искать новый идеал, в качестве которого выступает личность, способная к саморазвитию и самообразованию.

Научить студента учиться, а затем и самообучаться – это важные задачи высшей школы. В связи с этим в последние годы усилилось понимание психологами и педагогами роли положительной мотивации к учению в обеспечении успешного овладения учебной деятельностью (С.В. Боровицкая, 1997; А.М. Васильков и С.С. Иванов, 1997; Е.П. Ильин, 2000; В.Я. Кикоть и В.А. Якунин, 1996;

А.А. Реан, 1990, 1994 и др.). Роль высокой позитивной мотивации внутреннего характера играет мотивация достижения.

Мотивация достижения – один из вариантов проявления мотивации деятельности, связанный, прежде всего, с преимущественной ориентацией личности на достижение успеха или избегание неудачи. В содержательно психологическом плане мотивация достижения является своего рода интерпретационным “ключом” понимания природы уровня притязаний, стремления к повышению самооценки, компетентности, тактико-стратегическому подходу конкретных индивидов при выстраивании ими способов принятия ответственных решений и регуляции деятельности активной.

Цель нашей статьи – раскрыть не просто мотивацию достижения и ее связь с деятельностью – это не самоцель, – а основание для возможности рассмотреть ее как мотивацию компетентности.

В настоящее время существует множество определений понятия “мотивация достижения”, которые, в конечном счете, сводятся к стремлению достичь успеха в разных сферах деятельности. Мотивация достижения является одним из показателей успешности личности в обучении и в профессиональной деятельности.

Мотивация поведения, ориентированного на достижение, определенно заслуживает внимания. Она исторически связана с исследованиями мотивации, проводимыми двумя пионерами немецкой психологии – Н. Ахом (1910) и К. Левиным (1926). У первого попытки объяснения, направленного на достижение поведения испытуемых, были связаны с концепцией “детерминирующей тенденции”, у второго – с использованием понятия “квазипотребности”.

Первым инициатором исследований мотивации достижения был Г. Мюррей (1938). Он назвал ее “потребностью достижения” и дал следующее описание: “Справляться с чем-то трудным. Справляться с физическими объектами, людьми или идеями, манипулировать ими или организовывать их. Делать это настолько быстро и независимо, насколько это возможно. Преодолевать препятствия и достигать высокого уровня. Превосходить самого себя. Соревноваться с другими и превосходить их, увеличивать свое самоуважение благодаря успешному применению своих способностей” [3, с. 164]. Стоит отметить, что потребность в достижении не только устойчива, но и носит *генерализованный* характер и проявляется в любой ситуации, независимо от конкретного ее содержания.

Исследования индивидуальных различий в мотивации достижения принадлежат Д.С. МакКлелланду (1940), которые он проводил с помощью тематического апперцепционного теста (ТАТ).

Развитие мотивации достижения объяснялось особенностями социализации (например, ценностными ориентациями) у представителей тех или иных социальных слоев. Д.С. МакКлелланд считал, что формирование мотивации достижения зависит от благоприятных условий воспитания и благополучной среды и согласуется с теорией социального научения. Он полагал, что потребность в достижении “является бессознательным побуждением к более совершенному действию, к достижению стандарта совершенства” [4, с. 14].

В дальнейшем эта линия исследования была продолжена его коллегами (Clark, Roby, Atkinson, 1949). Так, Дж. Аткинсоном была предложена концепция мотивации достижения как ожидаемой ценности (expectancy-value theory), в которой мотивация определяется действием двух сил: во-первых, важностью для субъекта данного результата и, во-вторых, его субъективной достижимостью [приводится по 5].

С другой точки зрения на мотивацию достижения смотрит немецкий психолог Х. Хекхаузен. Согласно его взглядам, мотивация достижения – “попытка увеличить или сохранить максимально высокими способности человека ко всем видам деятельности, к которым могут быть применены критерии успешности и где выполнение подобной деятельности может, следовательно, привести или к успеху, или к неудаче”. В своих ранних исследованиях он показал (Heckhausen & Wasna, 1965), что “первое появление мотивации достижения связано с когнитивным, а не каким-либо другим компонентом развития” [6, с. 24]. Это верное предположение, и эту мысль углубил В.Н. Дружинин, который показал, что мотивация достижения является мотивацией интеллекта. Это его специфическая форма, сопровождаемая такой специфической активностью, как адаптивное поведение [7].

Не обошли стороной эту проблему и отечественные психологи. Проблема мотивации достижения исследуется Т.О. Гордеевой, под которой она понимает “мотивацию, направленную на возможно лучшее выполнение любого вида деятельности, ориентированной на достижение некоторого результата, к которому может быть применен критерий успешности” [5]. Мотивация достижения проявляется в стремлении субъекта прилагать усилия и добиваться, возможно, лучших результатов в области, которую он считает значимой. Как “стремление человека выполнять дело более качественно, по-новому (творчески), на высоком уровне трудности или скорости” определяет мотивацию достижения Т.А. Саблина [8].

По мнению М.Ш. Магомед-Эминова, мотивация достижения определяется как “функциональ-

ная система интегрированных воедино аффективных и когнитивных процессов, регулирующая процесс деятельности в ситуации достижения по всему ходу ее осуществления”. В связи с этим он выделяет “особые структурные компоненты, выполняющие специфические функции в процессе мотивационной регуляции деятельности: мотивацию актуализации (побуждение и инициация деятельности), мотивацию селекции (процессы выбора цели и соответствующего ей действия), мотивацию реализации (регуляция выполнения действия и контроль реализации намерения), мотивацию постреализации (процессы, направленные на прекращение действия или смену одного действия другим)” [9, с. 18].

Мотивация достижения, таким образом, может быть определена как попытка увеличить или сохранить максимально высокими способности человека ко всем видам деятельности, к которым могут быть применены критерии успешности и где выполнение подобной деятельности может привести или к успеху, или к неудаче. Мотивация достижения направлена на определенный конечный результат, получаемый благодаря собственным способностям человека, по сути своей она ориентирована на цель.

В формировании мотивации достижения существует период личностного развития – от 3 до 12–13 лет, который считают “критическим” (Дж. Аткинсон, Э. Эриксон, Э. Деси, Р. Райн, Х. Хекхаузен). С точки зрения Д. МакКлелланда, мотивация достижения может развиваться в первую очередь за счет обучения, в том числе и в зрелом возрасте. Как подчеркивает Л. Джуэлл, “она может развиваться в контексте трудовой деятельности, когда люди непосредственно ощущают все преимущества, связанные с достижениями” [10, с. 252].

Существует еще одно понятие, определяя которое исследователи подчеркивают его связь с успехом и достижениями. Это понятие “компетентность”, широко представленное в настоящее время в исследованиях как зарубежных, так и отечественных авторов.

Отечественные исследователи (И.Г. Агапов, А.Д. Алферов, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Л.М. Митина, И.Д. Фруммин, Б.И. Хасан, А.В. Хуторской, С.Е. Шишов, Б.Д. Эльконин и мн. другие) под компетентностью понимают общую способность и готовность личности к деятельности, основанные на знаниях и опыте, приобретенные благодаря обучению и ориентированные на самостоятельное участие личности в учебно-познавательном процессе, направленные на ее успешное включение в трудовую деятельность.

Определяя содержание понятия “компетентность”, большинство исследователей понимает ее

как одно “из свойств проявления личности”, заключающееся “в эффективности решения проблем, встречающихся в сфере деятельности человека... и выражающееся в результативности решенных проблемных задач” (М. Кяэрст [11, с. 43]); как специфическую способность, необходимую для эффективного выполнения конкретного действия... (Дж. Равен [12]) и “приводящую к рациональному и успешному достижению поставленных целей” (Е.И. Огарев [13, с. 10]); как систему профессиональных знаний и умение их эффективно использовать (А. Карпов [14]); как “обученность социальным и индивидуальным формам активности, позволяющую человеку эффективно функционировать в обществе” (Ю.Н. Емельянов [15, с. 36]) и включающую уровень успешности взаимодействия с социальной средой (М.А. Дмитриева, С.А. Дружилов [16]).

Из приведенных высказываний отечественных и зарубежных авторов можно констатировать, что компетентность связывают с высоким уровнем достижения в конкретном виде деятельности. Характерным является высказывание А. Маслоу о самоактуализирующихся людях, которые стремятся сделать в выбранной ими профессии все возможное и усовершенствоваться настолько, чтобы достичь высшего уровня компетентности, на которую они способны [17].

Все чаще в литературе понятие “компетентность” употребляется для выражения высокого уровня квалификации и профессионализма. Профессиональная компетентность рассматривается исследователями как характеристика качества подготовки специалиста, потенциала эффективности трудовой деятельности (А.Д. Алферов, Н.А. Аминов, А.А. Вербицкий, Е.Н. Волкова, С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Е.И. Исаев, М. Кяэрста, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Е.И. Рогов, В.А. Сластенин, В.И. Слободчиков, В. Толочек, С.А. Хазова и мн. др.). Компетентность выступает как оценочная категория, она характеризует человека как субъекта специализированной деятельности, где развитие способностей человека дает ему возможность выполнять квалифицированную работу, принимать ответственные решения в проблемных ситуациях, планировать и совершенствовать действия [13].

Для компетентных людей характерно стремление, желание выполнять задачи, стоящие перед ними, эффективно, достичь определенных целей, результатов. Поэтому мотивацию достижения можно считать мотивацией компетентности.

Конечно, компетентность является сложным многоплановым психологическим образованием, мы рассмотрели лишь одну ее характеристику –

направленность на получение эффективного результата. М.А. Холодная считает, что компетентность не сводится только к накоплению опыта в некоторой узкоспециальной предметной сфере. Компетентность в широком смысле предполагает общее интеллектуальное развитие личности и, в частности, формирование базовых компонентов ментального (умственного) опыта человека: на уровне когнитивного опыта – механизмов эффективной переработки информации (в том числе понятийных структур); на уровне метакогнитивного опыта – механизмов произвольной и непроизвольной регуляции работы собственного интеллекта; на уровне интенционального опыта – механизмов индивидуальной избирательности интеллектуальной деятельности, позволяющих тонко сбалансировать особенности своего ума с объективными требованиями окружающей действительности [18].

Понятием компетентности, связанным, в свою очередь, с понятием внутренней мотивации (мотивации достижения) объединяются типы поведения, которые содержат награду в себе самих (такие как игра, исследование и т. п.) [19]. Переживание компетентности понимается как один из типов внутренней удовлетворенности, достигаемой человеком и обеспечивающей развитие. Предполагается, что у человека есть внутренняя психологическая потребность в чувстве компетентности при взаимодействии с внешней средой. Эта потребность имеет адаптивную ценность и не связана с биологическими влечениями. Она является основой направленного устойчивого поведения, в котором совершается выбор. “Потребность в компетентности и самодетерминации (автономии) обеспечивает возможность понятного объяснения широкой области исследовательских и исполнительских типов поведения и идеи о том, что индивиды стремятся к развитию своих интересов и способностей” [20, с. 242].

Таким образом, изучив проблему и определение мотивации достижения и понятия компетентности, мы можем сделать вывод о том, что мотивацию достижения можно считать мотивацией компетентности. Компетентность, по своей сути, является результатом мотивации достижения. Это те первостепенные психологические потребности, которые лежат в основе внутренне мотивированной активности.

Литература

1. Мид М. Культура и мир детства / М. Мид. М.: Наука, 1988.
2. Психолого-педагогические условия становления индивидуальных стратегий обучения школьников / под ред. И.С. Якиманской. М., 2007.
3. Murray H.A. Explorations in personality / H.A. Murray. New York; Oxford Press, 1938.
4. МакКлелланд Д. Мотивация человека / Д. МакКлелланд. СПб., 2007.
5. Гордеева Т.О. Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы / Т.О. Гордеева // Современная психология мотивации; под ред. Д.А. Леонтьева. М., 2002.
6. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен. СПб., 2001.
7. Дружинин В.Н. Психология общих способностей / В.Н. Дружинин; 3-е изд. СПб.: Питер, 2007.
8. Саблина Т.А. Мотивация достижения в младшем школьном возрасте: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Т.А. Саблина. Р-н/Д., 1993.
9. Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы: автореф. дис. ... канд. психол. наук / М.Ш. Магомед-Эминов. М., 1987.
10. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология / Л. Джуэлл. СПб., 2001.
11. Кяэрст М. Рассмотрение компетентности в психологической концепции совершенствования управления производственной организацией / М. Кяэрст // Актуальные проблемы психологии труда. Тарту, 1980. С. 45–67.
12. Равен Дж. Компетентность в современном обществе / Дж. Равен. М.: КОГИТО-ЦЕНТР, 2002.
13. Огарев Е.И. Компетентностное образование: социальный аспект / Е.И. Огарев. СПб., 1995.
14. Карпов А. Психология менеджмента / А. Карпов. М., 2005.
15. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. Л., 1985.
16. Дмитриева М.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала / М.А. Дмитриева, С.А. Дружилов // Сибирь. Науч.-публ. альманах. 2000. Вып. 4.
17. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. СПб.: Евразия, 1999.
18. Холодная М.А. Психология интеллекта: Парадоксы исследования / М.А. Холодная. СПб.: Питер, 2002.
19. Deci E.L. The psychology of self-determination. Lexington books / E.L. Deci. Toronto, 1980.
20. Deci E.L., Ryan R.M. A motivational approach to self: integration in personality / E.L. Deci, R.M. Ryan // Nebraska symposium on motivation 1990. Volume 38. University of Nebraska Press. Lincoln and London, 1991.