



ПОШУКИ ОБДАРОВАНОСТІ



Олександр Олександрович Федько,
здобувач Хмельницької Національної академії
Державної прикордонної служби,
м. Хмельницький, Україна

УДК 159.9

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОБДАРОВАНИХ СТУДЕНТІВ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

В статті представлені методическі рекомендації по формуванню мотивації досягнення и вибору успішної кар'єри для одарённых студентів економічного профілю. Матеріали можуть бути використані в роботі практичного психолога університета.

Ключевые слова: одарённость, мотивация достижения успеха, карьера.

In the article methodical recommendations are presented on forming of motivation of achievement and choice of successful career for the gifted students of economic type. Materials can be used in-process practical psychologist of university.

Key words: gift, motivation of achievement of success, career.

Модернізація системи освіти України висуває нові вимоги до підготовки фахівців у вищій школі. Однією з основних завдань вищої професійної освіти стає підготовка висококваліфікованого працівника відповідного профілю, конкурентоспроможного на ринку праці, компетентного, який вільно володіє професією й орієнтованого на суміжні сфери діяльності, готового до постійного, професійного зростання та гнучкої, соціальної мобільності. Така постановка основного завдання професійної освіти виступає передумовою для пошуку психолого-педагогічних технологій, що допоможуть відшукати шляхи та інструменти формування належних якостей особистості, що є факторами успішності випускника сучасного ВНЗ.

Особливе місце посідає робота з обдарованою студентською молоддю. Одним з важливих конструктивів у структурі особистості майбутнього фахівця є мотивація досягнення успіху. Можливість розвитку навчальної мотивації визначається освітньою системою, організацією навчального процесу, особливостями студента, який навчається та специфікою навчального предмета (І. Зимова). Мотивація навчання розглядається в працях: В. Асєєва, Б. Ананьєва, Л. Божович, Е. Ільїна, А. Леонтєєва, А. Маслоу, С. Рубінштейна, Х. Хекхаузена, П. Якобсона та ін. Різні можливості впливу науково-педагогічного працівника на розвиток мотиваційної сфери студентів розглядали у своїх дослідженнях: Т. Гільберт, О. Гребенюк, В. Давидов, В. Ільїн, К. Левін, А. Маркова, М. Махмутов, Ф. Олпорт, Ю. Орлов, В. Катаєв, Ю. Шаров, Г. Щукіна та ін.

У дослідженнях обдарованої особистості майбутніх економістів важливе місце посідає формування мотивації досягнення успіху при виборі майбутньої

кар'єри. Проблема дослідження мотивації, як процесу, що спонукує, спрямовує та регулює виконання діяльності, була предметом дослідження багатьох учених (А. Алдерман, В. Асєєв, І. Алтуніна, В. Бажанюк, Г. Балл, Л. Божович, М. Боришевський, В. Вілюнас, Р. Десі, С. Занюк, Г. Костюк, О. Леонтєєв, В. Лукіна, М. Магомет-Емінов, Д. Макклеланд, С. Максименко, А. Маслоу, Т. Матіс, М. Матюхіна, В. Мильман, С. Москвичов, А. Орлов, М. Рогов, Х. Хекхаузен, П. Якобсон). Разом з тим, відсутнє її цілісне висвітлення.

Про необхідність та актуальність комплексного інтегративного підходу до мотивації зазначали: А. Бюссінг, М. Магомет-Емінов, J. Wegge. Так, J. Wegge здійснив спробу подання цілісної картини, як, наприклад, Х. Хекхаузен і П. Гольвітцер у своїй «моделі відображають структуру, механізми та процес функціонування мотивації досягнення, а М. Магомет-Емінов розробив системно-динамічну модель мотивації. Інші дослідники (Х. Хекхаузен, П. Гольвітцер, Ю. Куль та ін.) дотримуються інтегративної точки зору на розгляд мотивації діяльності особистості: виділяються різні фази (етапи) мотивації, як цілісного процесу, що називають мотиваційним та вольовим Рубіконом і виділяють чотири фази мотивації діяльності: 1) зважування; 2) планування; 3) дія; 4) оцінювання.

Вони вказують, що вивчення вольових процесів бере початок у працях Н. Аха й К. Левіна, а мотиваційних – у працях Дж. Аткинсона і його колег. Ці автори наполягають на необхідності інтегративного підходу до мотивації [1].

В останні десятиліття посилюється інтерес до інтеграції подань про когнітивні та емоційні компоненти відповідних предикторів мотиваційного процесу, що



сприяло створенню цілісної картини функціонування мотивації досягнення успіху в діяльності. Розвиваючи ідеї гуманістичних психологів, які сформулювали більшість мотиваційних конструктів на абстрактному рівні, сучасні теоретики запропонували моделі мотивації, де здійснена чітка й точна операціоналізація та оцінка.

Набуття здатності до свідомого керування власною мотивацією та саморегуляції подано в теоріях: М. Алексеєвої, Л. Божович, С. Боришевського, С. Занюка, С. Москвичова [3].

«Бути мотивованим» – означає володіти рядом характеристик, що забезпечують процеси постановки цілей, реалізацію намірів, реагування на невдачі та, як результат – досягнення його ефективності. Більшість сучасних теорій мотивації присвячено окремим сторонам або складовій мотивації: зовнішньої та внутрішньої регуляції діяльності, процесам цілепокладання, особливостям уявлення суб'єкта про рівень особистісного контролю діяльності тощо.

У сучасних теоретичних парадигмах велика увага приділяється різним когнітивним складовим і предикторам мотиваційного процесу [2], уявленням суб'єкта про контрольованість процесу і результату діяльності (Е. Скіннер, Т. Літл), уявленням про змінюваність здатностей і ролі зусиль у досягненні результату (К. Двек), уявленням про особисту відповідальність за успіхи та невдачі (Дж. Роттер), уявленням про причини успіхів і невдач (Б. Вайнер, М. Селігман). Ці теорії доповнюють одна одну.

Вивченню мотивації досягнення присвячені праці Дж. Аткинсона, який запропонував в межах *когнітивного напрямку теорію очікуваної цінності*. Дж. Аткинсон та Д. Макклеланд на основі експериментів вивчали потреби в досягненнях та розробляли практичні рекомендації, спрямовані на підвищення ефективності діяльності менеджерів.

Д. Макклеланд ввів термін «*мотивація досягнення*», розуміючи під ним співвіднесення з критеріями *якості діяльності*. Він виділив фактори, що визначають рівень мотивації у кожній конкретній ситуації, до яких відніс: важливі ситуаційні детермінанти; значущість досягнення успіху; суб'єктивні еталони досягнення; тенденція (бажання) досягти успіху; тенденція уникнення невдач; що розглядається, як запобігання; ефект схильності до уникнення невдачі на виконання; ризико-перевага, виконання і наполегливість; реальні та нереальні академічні очікування; широко суспільні імплікації; ймовірність або очікування успіху; мотиваційний ефект групування за здібностями у навчанні; вплив успіху та невдачі на наступну мотивацію; наполегливість в орієнтованій на досягнення діяльності; компоненти тенденції до виконання завдання.

Спираючись на праці Ф. Хайдера та Дж. Роттера, Б. Вайнер розвив запропоновану Дж. Аткинсоном концепцію *мотивації досягнення, як очікуваної цінності* [2]. Він припустив, що чекання майбутніх результатів визначаються тим, що особистість думає про причини успіхів та невдач, тобто, його уявленнями про них. Зокрема, атрибуції (приписування) невдачі недостатнім зусиллям сприятимуть посиленню мотивації досягнення, а атрибу-

ції недоліку здібностей – її зменшувати. Атрибуції – це висновки, що робить людина щодо причин власної або чужої поведінки (успішних і неуспішних результатів).

Б. Вайнер розробив модель каузальних атрибуцій, відповідно до якої причини поведінки описуються за двома підставами [2]: 1) внутрішні чи зовнішні стосовно особистості; 2) відносно стабільні чи нестабільні у часі. У результаті виділяються чотири основні причини успіхів чи невдач: 1) здібності (abilities) чи їх відсутність; 2) зусилля чи їх недолік; 3) труднощі чи легкість завдання; 4) вдалий чи невдалий збіг обставин (випадок).

М. Селігман підходить до питання мотивації досягнення успіху з двох боків: з одного – особистого досвіду, що призводить до формування подібних реакцій, а з іншого – когнітивної сфери особистості, оскільки стресова подія може бути по-різному сприйнятою й оціненою різними вченими [2]. Він запропонував *когнітивно-біхевіоральну теорію безпорадності*, що пояснює, по-перше, зовнішні джерела безпорадності, а, по-друге, її когнітивні предиктори. Зокрема, пояснювальний стиль, використаний людиною при оцінці різних подій, як позитивних, так і негативних. М. Селігман піддав детальному вивченню важливу складову мотивації діяльності, спрямованої на досягнення успіху, як характер реагування на невдачі, у проявах на поведінковому, когнітивному та емоційному рівнях.

К. Двек запропонувала *соціокогнітивний підхід* до пояснення механізмів функціонування мотивації досягнення. Вона показала, що уявлення суб'єкта про власні здібності мають важливе значення для цілей, які ставить перед собою людина, і досліджувала адаптивні й дезадаптивні (безпомічні) мотиваційні паттерни. К. Двек припустила, що уявлення людей про такий внутрішній фактор, як здатність, можуть розрізнятися. Їй вдалося показати, що імпліцитні теорії здібностей мають значні наслідки для таких (ключових) складових мотивації, як тип і рівень складності цілей, що ставить суб'єкт, а також наполегливість, що демонструє при зустрічі з труднощами у процесі їх досягнення.

Концепція самоефективності А. Бандури використовувалась активно протягом останніх двадцяти п'яти років, – ще один варіант теорії контролю, що виник у *когнітивно-біхевіоральному* підході до дослідження проблем мотивації досягнень особистості (когнітивний біхевіоризм А. Бандури). На відміну від прихильників теорій мотивації, як очікуваної цінності А. Бандура вважає, що ключем до розуміння мотивації є не цінність (привабливість) успішного результату і не чекання успіху, а впевненість у собі, віра у здібності впоратися з певним видом діяльності.

Теорія мотивації Е. Десі та Р. Райана складається з трьох підтеорій, *перша* називається теорією *самодетермінації*. Спираючись на праці гуманістичних психологів, насамперед, на теорію мотивації А. Маслоу, а також праці Ф. Хайдера, Р. де Чармса і Р. Уайта [3], Е. Десі стверджує, що внутрішня мотивація базується на вроджених (організмичних) потребах у компетентності й самодетермінації. Вона ініціює та енергетизує широкий спектр діяльностей і психологічних процесів, для яких первинною



винагородою є відчуття ефективності й автономії. У внутрішньому світі суб'єкта ці дві потреби пов'язані, однак, операційно і теоретично вони можуть бути розділені.

Внутрішньомотивована поведінка заснована на відчутті майстерності і компетентності, інтересі, а також відчутті свободи від зовнішніх тисків, таких, як нагороди і підкріплення, коли особистість сприймає себе причиною власних дій. Внутрішні потреби в компетентності і самодетермінації мотивують людей постійно прагнути досягти цілей оптимального рівня труднощів, цілей, що не є простими або складними.

Аналіз сучасних теорій та емпіричних досліджень щодо мотивації досягнення, дозволив вченим сформулювати *інтегративну модель мотивації діяльності*, спрямовану на досягнення успіху, що описує п'ять основних мотиваційних блоків, а також їх предиктори (Т. Гордеева, Д. Леонтьєва). Вчені виділяють наступні складові мотиваційного процесу [1]:

- 1) формування домінуючих мотивів діяльності (мотиваційно-регуляційний блок);
- 2) постановка цілей (цільовий блок);
- 3) планування виконання діяльності (інтенціональний блок);
- 4) реагування на ситуацію перешкоди, труднощі й невдачі, що виникають у процесі виконання діяльності (блок «реакція на невдачу»);
- 5) реалізація намірів (блок «зусилля»).

Відповідно до поданої моделі, мотивація не є однорідним феноменом, що може бути оцінений за фактором сили – більше або менше мотивації. Мотивація визначається розходженнями в цінностях, відчуттям себе компетентним у певній галузі, і вірою, що, за допомогою зусиль, суб'єкт може досягти бажаного результату. У цій моделі автори виходять з розуміння мотивації, як процесу, що спонукає, спрямовує та регулює діяльність для досягнення успіху.

Важливе значення у процесі актуалізації потенційної обдарованості майбутніх юристів, є формування вміння будувати успішну, майбутню кар'єру. Використовуючи вищевикладені методологічні положення, нами **розроблено рекомендації** розбудови власної майбутньої кар'єри для студентів економічного профілю.

1. Використовувати у процесі побудови власної кар'єри потенційні можливості. Обдаровані студенти, як правило, мають розвинені інші здібності, що допоможуть їм обрати більш успішну діяльність.

2. Оволодівайте інформаційними джерелами про майбутню роботу. Вивчайте можливості легкого її засвоєння, порядок та принципи організації трудової діяльності, мотивацію та принципи стимулювання, стан взаємовідносин в установах такого типу.

3. Ставте реальні цілі для досягнення кар'єри. Порівнюйте свої професійні якості та вимоги організації. Намагайтеся проаналізувати корені бажання обрати ту або іншу кар'єру.

4. Розставте пріоритети: займатися улюбленою діяльністю, мати посаду; або можливості творчо розвиватися далі; працювати під керівництвом, або прагнути до самостійної організації справи; працювати на

одному місці, або мати додаткові доходи; мати можливість на роботі продовжувати активне навчання.

5. Майбутньому економісту доцільно постійно вивчати ринок праці та орієнтуватися на його кон'юктуру при пошуках місця роботи.

6. При пошуках роботи важливо знати перспективи розвитку організації, систему оплати праці, шанси отримати більш високу посаду, умови для навчання, підвищення кваліфікації чи перепідготовки.

7. Необхідно навчитися берегти свій час. Не витрачати час на роботу з безініціативними, неперспективними людьми. Готуйте себе зайняти перспективну посаду, що відповідатиме вашим потенційним можливостям.

8. Цінують можливості зустрічі з відомими людьми, які допоможуть вам у майбутній кар'єрі.

9. Постійне плануйте свій день, тиждень, місяць, рік. Залишайте місце для улюблених занять та проведення часу з улюбленими людьми.

10. Щоб були помітними ваші потенційні здібності, намагайтеся вивчити свої обов'язки у мінімальний термін.

11. Намагайтеся оцінити можливості до управління або професійної діяльності. Зважити свої лідерські здібності та професійну компетентність.

12. Оберіть правильний шлях своєї кар'єри. Вона може бути вертикальною (просування по службових щаблях) або горизонтальною (розширення кола професійних вмінь, оволодіння новими компетенціями, досягнення високої майстерності в обраній сфері).

Таким чином, створення збагаченого, освітнього середовища, забезпечення навчального процесу спеціально розробленими тренінговими технологіями, здійснення орієнтації студентів на активне, мотивоване оволодіння системою знань та навичок навчальної та професійної діяльності, кваліфікована побудова дослідної, навчально-дослідницької діяльності студентів дасть можливість актуалізувати потенційну обдарованість майбутніх фахівців.

Розроблені нами рекомендації дозволять підняти ціннісні потреби особистості обдарованого студента до цінностей, що ведуть до професійного кар'єрного зростання майбутнього фахівця.

Психолого-педагогічна технологія, що сприяє формуванню мотивації досягнення успіху в обдарованих студентів, містить наступні структурні складові: розуміння власних потенційних здібностей, використання можливостей інформаційного середовища, аналіз власної мотивації досягнення, вміння планування діяльності та особистої кар'єри.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у розробленні тренінгу для обдарованої студентської молоді щодо кар'єрного зростання особистості.

Використані літературні джерела

1. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения / Т. О. Гордеева. – М.: Смысл, 2006. – 336 с.
2. Занюк С. С. Психология мотивации: Учеб. пособие / С. С. Занюк. –К: Либідь, 2002. – 304 с.
3. Макклеланд Д. Мотивация человека / Д. Макклеланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.