

## ОСОБЕННОСТИ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ ВЗРОСЛЫХ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Мария Сергеевна Ткачева

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры педагогической психологии и психодиагностики ФГБОУ ВО «СГУ имени Н.Г. Чернышевского»

[tkachevam@mail.ru](mailto:tkachevam@mail.ru)

**Аннотация.** В статье анализируются эффективность и результаты программы развития учебной мотивации взрослых, обучающихся на курсах повышения квалификации и проходящих переподготовку на новом рабочем месте. Сравниваются данные, полученные на материале двух выборок испытуемых: школьных педагогов и сотрудников сельскохозяйственного предприятия. Обнаруживаются изменения выраженности показателей мотивации, как для общие для двух выборок, так и профессионально специфичные для какой-либо одной из них.

**Ключевые слова:** учебная мотивация, взрослые обучающиеся, профессиональная направленность

## FEATURES OF ADULTS' ACADEMIC MOTIVATION DEPENDING ON PROFESSIONAL DIRECTION

M. S. Tkacheva

candidate of psychology, associate professor of the Department of Pedagogical Psychology and Psychodiagnostics, Saratov State University

[tkachevam@mail.ru](mailto:tkachevam@mail.ru)

**Abstract.** The paper deals with analysis of effectiveness and results of the program of development of academic motivation among adults who learn at the advanced training and retraining at their workplace. The author compares data received at material of two sample groups: schoolteachers and stuff of agricultural enterprise. Changings of motivation indicators are revealed. Some of them are common for two sample groups, others are professionally specific for one sample group.

**Keywords:** academic motivation, adult students, professional direction

В настоящей статье мы анализируем эффективность программы развития учебной мотивации взрослых, проходящих курсы повышения квалификации и профессиональную переподготовку непосредственно на рабочем месте. В последние годы ситуации смены сферы профессиональной деятельности молодыми взрослыми и людьми зрелого возраста стали вполне распространенным явлением. В период освоения новой профессии или специальности учебная деятельность на какое-то время вновь может стать основной, как это было в детстве и юности. Из этого следует, что содержание учебной мотивации взрослых обучающихся является актуальной проблемой

сегодняшней практики образования.

Как полагает О.В. Калашникова, мотивацию учебно-профессиональной деятельности можно рассматривать как динамический процесс, в котором происходит постоянный выбор альтернатив и принятие личностных субъектных решений, проявляющееся в целенаправленных действиях [1]. Исследования последних лет во многом сосредоточены на анализе внешних факторов мотивации взрослых обучающихся: способов мотивирования [2], действенности разных источников мотивации [3], склонность преподавателей учитывать личный опыт обучающихся [4]. На наш взгляд, среди исследований недостаточно представлен сравнительный анализ содержания мотивации обучающихся разной профессиональной направленности. В связи с этим было проведено эмпирическое исследование, материалы которого были собраны и обработаны выпускницей магистратуры профиля «Педагогическая психология» 2022 г. Т.В. Андрияновой в рамках написания выпускной квалификационной работы под научным руководством автора данной статьи. Результаты констатирующего этапа этого исследования были проанализированы в одной из наших предыдущих публикаций [5]. Здесь же мы представляем разработанную и реализованную нашей дипломницей программу повышения учебной мотивации и анализируем результаты ее проведения с двумя выборками испытуемых.

Программа имела развивающую направленность и состояла из восьми тематических блоков: общее понятие и структура учебной мотивации, процесс развития личности и динамика мотивов учения, рефлексия и ее связь с мотивацией, барьеры формирования внутренней мотивации, влияние общей жизненной позиции на учебную мотивацию, познавательные психические процессы и их связь с мотивацией, психологические основы планирования и целеполагания, обобщение изученной информации и приобретенного опыта. В структуру каждого занятия входили мини-лекция по теме и практические упражнения, направленные на раскрытие темы применительно к индивидуальным особенностям участников.

В программе участвовали две выборки испытуемых по 30 человек в

каждой, представляющие разные профессиональные сферы: первая выборка – педагоги средней школы № 2 пгт Базарный Карабулак Саратовской области, вторая – сотрудники филиала АО «Элеватор» пос. Свободный Базарно-Карабулакского района. Изначально эти выборки принципиально различались в своем отношении к учебной деятельности: школьные учителя регулярно проходят повышение квалификации, их профессия в целом направлена на познание, саморазвитие и развитие другого (обучающихся), тогда как сотрудники сельскохозяйственного предприятия проходили профессиональную переподготовку однократно при приеме на работу и в дальнейшем их деятельность не имела тесной связи с обучением и познавательным развитием. Такое положение отразилось в результатах констатирующего этапа исследования их учебной мотивации: у педагогов оказались достоверно выше показатели, отражающие внутреннюю мотивацию к учению, а у сотрудников аграрного предприятия - показатели, отражающие внешние мотивы, особенно те из них, что связаны со стремлением к получению социального одобрения [5].

После проведения программы в обеих выборках была проведена контрольная диагностика с использованием тех же методик, что и на констатирующем этапе: опросника направленности личности Б. Басса, методики диагностики учебной мотивации А.А. Реана и В.А. Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой, теста Т. Элерса «Мотивация к успеху» и методики И.С. Домбровской «Мотивация учебной деятельности: уровни и типы». Достоверность произошедших изменений оценивалась с помощью Т-критерия Вилкоксона.

В первую очередь отметим те достоверные изменения, которые произошли в обеих выборках, и соответственно они не отражают профессиональной специфики развития учебной мотивации. В частности, при обработке результатов по методике И.С. Домбровской обнаружилось достоверное повышение выраженности всех видов диагностируемых ею учебных мотивов на уровне вероятности ошибки  $p < 0,01$  (здесь и далее при перечислении результатов первым в каждой паре указано значение Т-критерия в выборке педагогов, вторым – в выборке сотрудников аграрного предприятия): широких познавательных

мотивов ( $T = 58$  и  $T = 11$ ), собственно познавательных мотивов ( $T = 24$  и  $T = 4,5$ ), мотивов саморазвития ( $T = 62$  и  $T = 4,2$ ), широких социальных мотивов ( $T = 6,5$  и  $T = 36$ ) и узких социальных мотивов ( $T = 33,5$  и  $T = 35$ ).

Кроме того, среди мотивов, диагностируемых методикой А.А. Реана и В.А. Якунина, также у испытуемых обеих выборок достоверно на уровне вероятности ошибки  $p < 0,01$  повысились показатели четырех видов мотивов: коммуникативных ( $T = 35$  и  $T = 51$ ), мотивов престижа ( $T = 6$  и  $T = 52$ ), творческой самореализации ( $T = 14$  и  $T = 60$ ) и учебно-познавательных мотивов ( $T = 45$  и  $T = 3$ ). Подобный результат мы объяснили бы тем, что таким образом у испытуемых обеих выборок произошло некоторое расширение и обогащение содержания учебных мотивов, и в этом отношении можно сказать, что программа дала универсальный эффект. Разумеется, это нуждается в дальнейшей проверке на испытуемых из других профессиональных сфер. Особенно обращают на себя внимание те мотивы, показатели по которым изменились в наибольшей степени, что отражено наименьшими значениями  $T$ -критерия Вилкоксона: познавательные мотивы у сотрудников АО «Элеватор», широкие социальные мотивы и мотивы престижа у педагогов. Таким образом, можно сказать, что в обеих выборках учебная мотивация несколько гармонизировалась: у тех мотивы, которые были выражены относительно слабо, повысилась значимость, испытуемые начали обращать внимание на те факторы мотивации, которыми ранее пренебрегали или считали их несущественными для себя.

Изменение остальных диагностированных показателей имеет разную направленность и выражает таким образом профессиональную специфику эволюции учебной мотивации под влиянием пройденной развивающей программы. К ним, в частности, еще относятся три вида мотивов из методики Реана – Якунина: мотивы избегания неудач, профессиональные и социальные мотивы. Выраженность мотивов избегания неудач у педагогов существенно не изменилась ( $T = 153$ ), у сотрудников аграрного предприятия достоверно снизилась ( $T = 38$ ,  $p < 0,01$ ). Это может говорить о том, что данная категория мотивов для педагогов и не была особо значима, а поступающие на работу новые

сотрудники АО «Элеватор» стали меньше беспокоиться о возможном неуспехе своего обучения и его негативных последствиях, стали более уверены в себе, своих возможностях, своем соответствии требованиям той должности, на которую они претендуют. Примерно та же картина с фактом изменений, но не с их направлением наблюдается в случае профессиональных мотивов – их показатели не изменились у педагогов ( $T = 168$ ) и достоверно повысились у сотрудников аграрного АО ( $T = 60, p < 0,01$ ). «Сырые» данные здесь показывают, что уровень выраженности профессиональных мотивов в выборке педагогов был высоким и таким остался, тогда как у сотрудников АО незначительно повысилось выборочное среднее и заметно уменьшилось стандартное отклонение, что в совокупности дало картину достоверного роста результатов. То есть можно предположить, что в результате прохождения программы показатели испытуемых выровнялись, поскольку они в большей степени стали чувствовать свою профессиональную общность, это переживание стало для них личностно значимым.

Третий вид мотивов из этой методики, по которому у двух выборок наблюдаются разные результаты – социальные мотивы. Их выраженность достоверно повысилась у педагогов ( $T = 36, p < 0,01$ ) и осталась на прежнем уровне у сотрудников АО ( $T = 152$ ). Аналогично обстоит дело с результатами теста «Мотивация к успеху» Т. Элерса – значимое повышение данного признака у педагогов ( $T = 135, p < 0,05$ ) и отсутствие изменений у сотрудников АО ( $T = 211,5$ ). Таким образом, мотивационная сфера педагогов дополнилась стремлениями к успеху и социальному одобрению, которые принято относить к внешним мотивам учебной деятельности, хотя вряд ли они вышли для данной категории испытуемых на первый план.

И, наконец, по методике направленности личности Басса результаты двух выборок получились прямо противоположными, при этом по всем шкалам зафиксированы достоверные изменения на уровне вероятности ошибки  $p < 0,01$ . По шкале деловой направленности показатели в выборке педагогов значимо снизились ( $T = 1$ ), у сотрудников АО – повысились ( $T = 28,5$ ). По двум другим

шкалам картина обратная: направленность на себя и на взаимодействие у педагогов имеет достоверный рост (соответственно  $T = 3$  и  $T = 39,5$ ), а у сотрудников АО – достоверное снижение (соответственно  $T = 32$  и  $T = 1$ ). Здесь необходимо учесть устройство самой методики: ответы в ней даются таким образом, что чем больше баллов набирает какой-либо тип направленности, тем меньше баллов остается на долю других. Поэтому повышение результатов по одной шкале автоматически влечет за собой снижение по другим. В выборке педагогов изначально преобладала именно деловая направленность, а после развивающей программы представленность разных видов направленности скорее выровнялась. У сотрудников аграрного предприятия исходно в большей степени была выражена направленность на себя, а деловая направленность была представлена существенно слабее, поскольку проходящие обучение потенциальные сотрудники еще не участвовали в полной мере в решении профессиональных задач. После проведения программы они в основном стали чувствовать себя более уверенно, стали более самостоятельны в учебе и работе, поэтому вполне естественно выглядит усиление деловой направленности и ослабление направленности на взаимодействие.

Таким образом, влияние программы повышения учебной мотивации имеет определенную специфику в зависимости от профессиональной направленности обучающихся, нуждающуюся в дальнейшем более глубоком изучении.

#### **Библиографический список**

1. Калашникова О.В. Особенности мотивации учебно-профессиональной деятельности студентов педагогического ВУЗа // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 3. С. 338 – 341.
2. Приходько С.Ю. Построение мотивационного профиля сотрудника, нуждающегося в повышении квалификации // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2012. № 2 (31). С. 318 – 321.
3. Молькин А.В. Мотивация взрослых в системе дополнительного образования // Преподаватель XXI век. 2020. № 3. С. 56 – 65.
4. Коблева А.Л. Мотивация образовательной деятельности обучающихся взрослых как одна из актуальных проблем системы дополнительного профессионального образования // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2016. № 4 (55). С. 186 – 190.
5. Ткачева М.С. Особенности учебной мотивации взрослых в процессе профессиональной переподготовки и повышения квалификации // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 5. С. 99 – 104.