

ОСОБЕННОСТИ ВНУТРИЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ В СТРУКТУРЕ ЦЕННОСТНО- МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ

SOME FEATURES OF INTRAPERSONAL CONFLICTS AMONG UNIVERSITY PROFESSORS IN THE STRUCTURE OF VALUE MOTIVATIONS

Статья посвящена проблеме ценностно-мотивационного конфликта и особенностям его проявления у преподавателей вузов. В работе отражены исследования ценностно-мотивационной сферы испытуемых и отдельные противоречия в ее структуре.

Ключевые слова: внутриличностный конфликт, профессиональная деятельность, преподаватели, ценности, мотивы, ценностно-мотивационная сфера.

The article deals with the value motivational conflict and some features of its manifestations among university professors. The paper reflects the research in value motivational sphere of individual subjects and contradictions in its structure.

Keywords: intrapersonal conflict, professional activity, university professors, values, motives, values and motivations of individual subjects.

Значительное влияние на профессиональную деятельность преподавателей вузов оказывает состояние их ценностно-мотивационной сферы, ее содержание, структура, целостность и динамичность, которые во многом определяют эффективность деятельности, удовлетворенность трудом, самореализацию субъектов образовательного процесса, характер их взаимоотношений с профессиональной средой. Важным является соответствие особенностей ценностно-мотивационной сферы условиям и требованиям профессиональной деятельности преподавателей.

Специфика профессиональной деятельности преподавателей вузов и в целом представителей педагогических профессий, особенности ценностно-мотивационного компонента личности преподавателя достаточно описаны в трудах отечественных ученых: Л.В. Абдалиной, В.А. Григорьевой-Голубевой, Е.А. Климова, Н.В. Кузьминой Е.Н. Шиянова, И.М. Невлевой, П.И. Пидкасистого, Н.В. Поддубного, Е.В. Подповетной, А.А. Реана, В.А. Слестёнина, Р.Х. Шакурова, О.Е. Шафрановой. В качестве основных характеристик этой деятельности можно выделить ее гуманистическую направленность, творческую природу, интеллектуаль-

ный и коммуникативный характер, многоаспектность и разнообразие форм работы.

Ценностно-мотивационный компонент личности субъекта образовательной деятельности рассматривается авторами в нескольких аспектах. Во-первых, как детерминанта готовности преподавателя к профессиональной деятельности, во-вторых, как элемент в системе компетенций, в-третьих, как условие успешной адаптации к требованиям профессиональной деятельности [1], в-четвертых, как часть профессиональной культуры, в-пятых, как фактор, определяющий информационные предпочтения, особенности личностно-профессионального развития, направленность научной деятельности и выбора форм и методов воспитания и организации работы студентов [2].

В силу сложности, многообразия и интенсивности социальных отношений, в которые вынужден вступать преподаватель вуза, выполняя свои профессиональные задачи, а также динамичности, многомерности и нелинейности ценностно-мотивационной сферы, в процессе реализации профессиональной деятельности у преподавателей могут возникать внутриличностные конфликты.

Проблема внутриличностных конфликтов нашла свое отражение в работах отечественных психологов: К.А. Абульхановой, А.Я. Анцу-

¹ Преподаватель кафедры психологии МФПУ «Синергия», аспирант СГА.

пова, Л.И. Анцыферовой, А.В. Брушлинского, И.А. Красильникова, В.П. Каширина, А.Л. Леонтьева, В.С. Мерлина, И.П. Поляковой, С.Л. Рубинштейна, Е. Б. Фанталовой, А.И. Шипилова.

Внутриличностные конфликты выступают следствием и порождением амбивалентных стремлений и могут возникать в связи с разными обстоятельствами объективного и субъективного характера. Наиболее характерными для преподавателей вузов, как и для представителей педагогических профессий в целом, являются противоречия между уровнем информированности о своих возможностях, обстановке в социальной и профессиональной среде и реальным уровнем информации обо всем этом; между потребностями и возможностями личностного развития. Важное место также занимают противоречия, связанные с уровнем психического здоровья преподавателей и противоречия между уровнем профессионального и личностного развития, потребностями, интересами и возрастной нормой.

Наличие данных противоречий в значительной мере обусловлено состоянием ценностно-мотивационной сферы, степенью выраженности и согласованностью отдельных ценностей и мотивов, обеспечивающих успешность и привлекательность профессиональной деятельности. Вопросы структуры и динамики ценностно-мотивационной сферы, особенности функционирования ценностей и мотивов достаточно глубоко и разносторонне представлены в работах таких отечественных психологов, как: А.Г. Асмолов, А.А. Бодалев, Ф.Е. Василюк, В.К. Вилюнас, Е.П. Ильин, В.П. Каширин, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.И. Моросанова, А.В. Петровский, И.П. Полякова, С.Л. Рубинштейн, Н.Е. Салихова, В.А. Соловьева, А.В. Серый, Е.Б. Фанталова, В.Д. Шадриков, М.С. Яницкий, В.А. Ядов.

Ценностно-мотивационная сфера играет роль регулятора профессиональной деятельности преподавателей вузов. Ее целостность и непротиворечивость обеспечивают высокую мотивацию педагога к профессиональной деятельности, проявляются в положительном отношении к преподавательской профессии, интересе к ней, стремлении к развитию личности студентов средствами своего предмета, желании постоянно совершенствоваться в преподавательской профессии. Она же определяет педагогическую, исследовательскую, социально-нравственную и духовную направленность личности преподавателя. Целостность ценностно-мотивационной сферы педагога проявляется через его способность понимать и оценивать цели преподава-

тельской деятельности, осознание ценности профессионально-педагогических знаний, признание им ценности субъектных отношений в педагогическом взаимодействии [3], стремление к повышению уровня удовлетворенности трудом, профессиональному и личностному росту и самоопределению (Ю.В. Сорокопуд).

Рассогласованность структур ценностно-мотивационной сферы, ее противоречивость ставит вопрос о способности преподавателей эффективно осуществлять профессиональную деятельность и одновременно реализовываться в этой деятельности, получая от нее удовлетворение. Противоречия могут носить конструктивный характер, проявляющийся в стремлении к повышению профессионализма личности, к конструктивной самоактуализации специалиста, или иметь деструктивные черты, заключающиеся в снижении уровня мотивации, приводящие к профессиональному выгоранию, профессиональной деформации личности.

В настоящее время выделяют следующие группы внутриличностных конфликтов, связанные с особенностями структур ценностно-мотивационной сферы: мотивационный конфликт, или конфликт мотивов, ценностный конфликт и ценностно-мотивационный конфликт.

Мотивационный конфликт – это конфликт между различными образованиями мотивационного характера, между желаниями, стремлениями, намерениями, мотивами, интересами. Его можно охарактеризовать как конфликт между «хочу» и «надо» [4, с. 297]. Мотивационный конфликт является наиболее распространенным и изученным. Он часто становится одним из факторов принятия ошибочных решений, причиной противоречивых, необоснованных, неэффективных действий.

Внутриличностный ценностный конфликт представляет собой многоуровневое, динамическое и нелинейное явление. Ценностный конфликт определяется как состояние выбора между равно привлекательными или равнонепривлекательными ценностями. Он также рассматривается как противоречие между ценностями разного иерархического уровня, в формировании и развитии которого принимают участие такие виды ценностей, как ценности-идеалы, ценности-свойства и реальные ценностные ориентации (В.В. Бубнова). Под ценностным конфликтом также понимается рассогласование между значимостью и доступностью ценностей (Е.Б. Фанталова).

Ценностно-мотивационный конфликт является наименее изученным. Он основан на про-

тиворечии между желанием действовать и моральными принципами, требованиями социума [4, с. 327], на понимании ценностей как образований, воплощающих в себе общественные нормы, эталоны должного, отражающих понятие «надо». Мотивы при этом рассматриваются как побуждения к действию, отражающие принцип «хочу». Это конфликт в личности между «хочу» и «надо», «должен».

Ценностно-мотивационный конфликт возникает при рассогласовании ценностей и мотивов, которое проявляется на структурном и функциональном уровне и играет решающую роль не только в нормировании, но и регуляции всех уровней активности личности.

Ценностно-мотивационный конфликт имеет многомерный и нелинейный характер, обусловленный особенностями ценностно-мотивационной сферы. В его основе лежит принадлежность ценностей и мотивов к разным иерархическим уровням ценностно-мотивационной сферы.

Пара «ценность – мотив» в категориальном аппарате психологии рассматривается в диалектическом единстве. При помощи ценности субъект персонализируется, формируемый в процессе самоопределения мотив переживается субъектом как его собственная, неотчуждаемая часть (А.В. Петровский и М.Г. Ярошевский) [5]. Ценности образуют высший уровень смысловой регуляции деятельности, играя смыслообразующую роль, носят транситуативный и «наддеятельностный» характер. Мотивы ситуативны, складываются и функционируют в пределах конкретной деятельности, задавая ее границы (Д.А. Леонтьев) [6]. Ценности определяют архитектуру внешней и внутренней жизни человека, ее общую направленность, а мотивы наполняют каждый момент жизни конкретным содержанием. Ценности играют системно-интегративную роль, оказывая регулирующее влияние на все уровни жизненного пространства личности, от уровня жизнедеятельности в целом до уровня отдельных операций, они проявляют себя в мотивах, которые локализованы в определенных сегментах активности человека [7]. Рассогласование мотивов и ценностей, определяемое как ценностно-мотивационный конфликт, ведет к диссонансу в организации жизнедеятельности и профессиональной деятельности, снижению удовлетворенности качеством жизни и трудовой деятельностью, а также снижению уровня мотивации и активности личности.

Ценности и мотивы играют важную роль в готовности преподавателя вуза к осуществлению его профессиональной деятельности. Выделяют

две грани профессиональной готовности преподавателя – предварительную, потенциальную готовность и непосредственную, ситуативную [8]. Потенциальная готовность заключается в подготовленности личности к выполнению необходимого набора профессиональных функций. Она включает систему достаточно устойчивых статических компонентов, психических образований, важное место среди которых занимают ценности личности. Ситуативная готовность характеризуется как состояние соответствующей мобилизованности, функциональной настроенности психики специалиста на решение конкретных задач в соответствующих обстоятельствах и условиях. Она характеризуется высокой динамичностью, подвижностью и зависимостью от ситуативных обстоятельств и выступает следствием актуализации первой [8]. Эта сторона готовности наряду с другими компонентами личности обеспечивается наличием соответствующих мотивов деятельности. Ценностно-мотивационный конфликт может приводить к тому, что при наличии потенциальной готовности преподаватель оказывается не готовым решать определенные профессиональные задачи в конкретных ситуациях.

Ценностно-мотивационный конфликт может возникать как следствие неразрешенного ценностного конфликта, который, вытесняясь в бессознательную сферу, оказывает негативное влияние на реализацию мотивов, связанных с вытесненными ценностями [9]. Ценности могут облегчать процесс актуализации мотива, либо блокировать его, на их основе происходит выбор наиболее адекватного способа реализации мотивов. Переоценка ценностей приводит к отказу от актуализации определенного побуждения. Отсутствие ценностного контроля над процессом актуализации мотива способствует тому, что поведение личности носит ситуативный, импульсивный характер [9].

Конфликт может также возникать в силу внешних условий, при которых отдельные социальные ценности не принимаются личностью, не встраиваются в её ценностную иерархию, что нарушает целостность процесса мотивации. Отсутствие возможности реализации мотива приводит к необходимости отложить данный процесс, отказаться от его реализации или переключить активность на более актуальный в данной ситуации мотив. Прерванный мотивационный процесс подталкивает к поиску решений либо к вытеснению неразрешенного конфликта в бессознательную сферу, которое оказывает отрицательное влияние на реализацию последующих мотивов [9, 142–144].

Таким образом, ценностно-мотивационный конфликт может порождаться внутренними и внешними обстоятельствами.

Важную роль в формировании ценностно-мотивационного конфликта играет описанный Ф.Е. Василюком процесс ценностной сублимации мотива, лежащий в основе нравственных изменений личности. В нем мотивы являются внутренними истоками действия, а ценности связывают житейский и духовный аспекты бытия человека, давая возможность воспринимать, осмысливать и менять мотивы своих поступков [10, с. 154].

Роли ценностей и мотивов в системе мотивации личности различаются также тем, что мотивы относятся к реальной мотивации, непосредственно побуждающей к активности, направленной на достижение актуальной цели. Ценности больше имеют отношение к потенциальной мотивации, которая включает целый круг явлений, имеющих мотивационный потенциал, но не побуждающих к активности в конкретной ситуации (В.К. Вилюнас) [11]. Исходя из этого, ценностно-мотивационный конфликт может приводить к противоречиям между различными сторонами жизни, например профессиональной деятельности, в которой человек реализуется и интересующими его видами деятельности, в которых он мог бы и хотел бы реализоваться.

Эффективная работа преподавателей вузов предполагает наличие у них высокого уровня мотивации, которая может быть обеспечена при своевременном выявлении и конструктивном преодолении ценностно-мотивационных конфликтов. Имеют значение доминирующие мотивы и ценности в структуре ценностно-мотивационной сферы личности и их противоречивое или гармоничное отношение в паре «ценность – мотив».

Нами было проведено исследование, целью которого являлось изучение особенностей ценностно-мотивационного конфликта преподавателей вузов. В качестве задач первого этапа исследования выдвигалась диагностика терминальных ценностей респондентов, выявление групп наиболее и наименее предпочитаемых ценностей. В задачи второго этапа входило проведение диагностики мотивационной структуры личности обследуемых, выявление доминирующих жизненных стремлений, рассматриваемых как мотивационные факторы. Третий этап предполагал сравнение структуры доминирующих ценностных ориентаций и доминирующих жизненных тенденций. В качестве методики для диагностики ценностных ориентаций была выбрана

методика «Оценка терминальных ценностей» И.Г. Сенина. Диагностика ведущих жизненных устремлений проводилась на основе «Методики диагностики мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана. В исследовании приняли участие 26 человек от 25 до 58 лет, 16 женщин и 10 мужчин, занимающихся в настоящее время преподавательской деятельностью в московских вузах.

В ходе первого этапа были выделены ценности и сферы жизни, чаще всего набиравшие наибольшее количество баллов (8–10) и наименьшее количество баллов (1–3). Результаты исследования показали, что наиболее значимой для преподавателей данной группы является «саморазвитие», «материальное положение» и «достижения» в профессиональной деятельности. В качестве ценностей чаще всего оцениваемых в минимальное количество баллов выступают «креативность» и «духовное удовлетворение», невысокие показатели по шкале «собственный престиж». При этом среди приоритетных сфер жизни выбрано обучение и общественная жизнь, в то время как профессиональная жизнь занимает второе от конца место после семейной жизни. Выявленная структура ценностей мало соответствует эффективной реализации преподавательской деятельности, носящей творческий характер, требующей полной отдачи, увлеченности делом и концентрации на деятельности учащихся и их успехах.

Исследование мотивационного профиля, проведенное с применением методики Э.В. Мильмана, показало, что доминирующим жизненным стремлением у преподавателей данной группы является творческая активность и социальная полезность, в то время как общая активность имеет достаточно низкое значение. Достаточно выражен практически у всей группы очень низкий уровень стремления к комфорту и в целом низкий уровень стремления к жизнеобеспеченности. Результаты исследования говорят о том, что главным активизирующим фактором профессиональной деятельности преподавателей является творческий характер работы, возможность творчески реализовываться, важным мотивирующим фактором также является социальная полезность, имеющая второе значение, активность жизни в целом мотивирует значительно меньше.

Сравнивая результаты исследования терминальных ценностей и особенностей мотивационного профиля, можно увидеть некоторые противоречия. Высокие показатели по шкале «творческая активность» в мотивационном профиле личности соотносятся с низкими показателями

телями по шкале «креативность» в опроснике терминальных ценностей. Это говорит о том, что на уровне мотивов деятельности именно возможность творчества движет преподавателями, но креативность как ценность они осознают, возможность творить не является для них жизненным ориентиром. Данная ситуация приводит к неудовлетворенности трудом и низкому уровню самореализации. В структуре ценностей преподавателей высокое материальное положение является значимой ценностью, но это вступает в противоречие с мотивом жизнеобеспеченности. Данное соотношение показателей указывает на желание преподавателей зарабатывать больше, на повышенную значимость для них материального фактора, но низкую материальную мотивацию при решении конкретных профессиональных задач.

Выявленные противоречия не только снижают эффективность деятельности и удовлетворенность трудом, но и приводят к снижению интереса к профессии, эмоциональному напряжению, повышению конфликтности, профессиональному выгоранию и способствуют появлению профессиональных деформаций личности

Выводы. Внутриличностные конфликты, связанные с особенностями ценностно-мотивационной сферы, включают ценностные, мотивационные и ценностно-мотивационные конфликты.

Ценностно-мотивационный конфликт возникает на основе рассогласования ценностей и мотивов. В его основе лежит разная роль ценностей и мотивов в структуре ценностной – мотивационной сферы личности.

Следствиями ценностно-мотивационного конфликта являются рассогласование духовного и житейского аспектов бытия, жизненных целей и реального поведения. Ценностно-

мотивационный конфликт оказывает влияние на самосознание личности, процесс смыслообразования и процесс мотивации личности.

Представленное в статье исследование показало, что между отдельными ценностями и мотивами преподавателей вузов имеются значительные противоречия.

Литература

1. Каширин В.П. Проблема адаптации в психологии // Вестник Российского нового университета. – 2006. – № 10. – С. 4–10.
2. Кулешова Л.Н. Основные этапы российской психологии воспитания // Человеческий капитал. – 2013. – № 57. – С. 38–44.
3. Азарнов Н.Н. К проблеме взаимодействия в социальной психологии // Вестник Гуманитарного университета. – Екатеринбург, 2002. – С. 147–150.
4. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология : учебник для вузов. – СПб., 2013. – 512 с.
5. Петровский А.В., Ярошевский М.Г., Теоретическая психология. – М., 2003. – 495 с.
6. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, структура и динамика смысловой реальности. – М., 1999.
7. Салихова Н.Р. Ценностно-смысловая регуляция жизненного пространства личности : монография. – Казань, 2010.
8. Каширин В.П. Психология профессиональной готовности специалиста // Вестник Российского нового университета. – 2009. – № 1. – С. 168–176.
9. Полякова И.П. Роль ценностей в процессе мотивации : монография. – Липецк, 2004.
10. Василюк Е.Ф. Переживания и молитвы (опыт общепсихологического исследования). – М., 2005.
11. Виллюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М., 1990.