МОТИВАЦИЯТА ЗА УЧЕНЕ – ОТРАЖЕНИЕ НА КАРИЕРНИТЕ ПРЕДПОЧИТАНИЯ

Георги Петков, Майяна Митевска-Енчева, Емилия Лазарова
Университет по библиотекознание и информационни технологии, София, България
m.mitevska@unibit.bg

MOTIVATION FOR LEARNING - A REFLECTION OF CAREER PREFERENCES

Georgi Petkov, Mayiana Mitevska-Encheva, Emilia Lazarova
University of Librarianship and Information Technologies, Sofia, Bulgaria
m.mitevska@unibit.bg

Резюме: *Вътрешната готовност на студентите за активно отношение към учебния процес е от значение в много отношения. Представените тук резултати са от измерване на академичната мотивация, разбирана като конструкт, който описва общото мотивационно състояние сред студенти и ученици и избора им на кариера. Прилагат се психологически инструменти, разработени от български учени: за степените на академичната мотивация - Величков, Радославова, 2002 и за кариерните типове – Карабельова, 2015. Изследвани са 110 студенти в периода в периода септември 2016 - май 2017 г. Данните са обработени с IBM SPSS Statistics 21. Основната цел на изследването е да се провери кариерният избор, като се отчете динамиката в кариерните стремежи, повлияни от съответните профили.*

Ключови думи: *академична мотивация, избор на кариера, ученици, студенти*

Summary: *Students' in-house readiness for active attitude to the learning process is important in many ways. The results presented here are a measure of academic motivation, understood as a construct that describes the overall motivational status among students and students and their career choices. Psychological tools developed by Bulgarian scientists are applied: for the degrees of academic motivation - Velichkov, Radoslavova, 2002 and for the career types - Karabelova, 2015. 152 students were studied. The data is processed with IBM SPSS Statistics 21. The main purpose of the study is to test career choices, taking into account the dynamics of career aspirations influenced by relevant profiles.*

Keywords: *academic motivation, career choice*

Изследването на академичната мотивация при студенти и активното им отношение към учебния процес е от значение за избора на кариера. Освен описанието в рамките на академичната мотивация в българската социокултурна среда, изследването се стреми да разкрие основните детерминанти, които се включват в избора на кариера. Цел на проучването е да се провери степента на академична мотивация и да се

разкрият доминиращите кариерни предпочитания при студенти, както и взаимовръзката между тях.

Авторите, които обсъждат смисъла на понятието „кариерен избор" достигат до разбирането, че чертите на индивида трябва да съответстват на изискванията на работата и така ударението се поставя върху съдържанието на кариерния избор. Различните теории в тази връзка обясняват избора на кариера с психологически феномени. Мотивацията е основна движеща сила в поведението и дейността на човека, както и в процеса на избор на кариера и кариерно развитие. Ето защо особено значими са мотивите за учебна дейност. Те са динамична система върху която може да се влияе даже и когато изборът на специалност и кариера не е съвсем осъзнат. Изучаването на мотивите за избор на кариера и същевременно динамиката на академичните мотиви дава възможност да се въведат корекции от една страна при мотивите за учене, а от друга при избора на кариера. Ефективността на учебния процес е пряко свързана с това, доколко силна е мотивацията при овладяването на бъдещата професия (*Якунин*, 1998[1]).

Дж. Холанд поддържа идеята, че предимно един от личностните типове е по-силно изявен, но също така могат да формират и модел, състоящ се от повече от един тип, който детерминира връзката между типа личност и работната среда.

В тази перспектива основното допускане в изследването е, че личностните измерения по модела на Холанд могат да имат директен и индиректен ефект върху академичната мотивация.

Изследването е проведено в периода септември 2016 - май 2017 г. и включва общо 110 студента. Студентите се обучават в специалност „Национална сигурност". От респондентите 61% са жени, а 39% – мъже. Студентите са на възраст от 20 до 45 години. Всички изследвани лица получават инструкцията, че участват доброволно в анонимно изследване за академичната им мотивация и техните кариерни стремежи.

Въпросникът за оценка на равнището на академична мотивация е разработен от българските учени А. Величков и М. Радославова (Radoslavova, M., 2002). Той дава възможност за проучване на вътрешната готовност на студентите и учениците за активно отношение към учебния процес. При конструирането на метода и в психометричните показатели са заложени твърдения, които отразяват активно отношение към учебния процес, вътрешна самодисциплина и стремеж към допълване и разширяване на получените знания. Формулирани са 11 твърдения, които имат съдържание, отговарящо на висока академична мотивация.

Използван е и въпросник, създаден от Ч. Нийбакен, Г. Сийгъл и К. Ферлацо (C. Niebecken, G. Siegel and K. Ferlazzo, 2003) и адаптиран за български условия от С. Карабельова (Карабельова, 2015). Той оценява личностните характеристики и предпочитанията към типа кариера. Въпросникът съдържа деветдесет твърдения. В оригиналния вариант от изследваните лица се изисква да изберат твърдения, които се отнасят до тях. При прилагането на въпросника в български условия е избран вариант, при който всяко твърдение се оценява с четиристепенна скала за оценка, която варира от „изобщо не се отнася до мен" до „напълно се отнася до мен". Този въпросник изследва психологическите типове по модела Дж. Холанд – реалистичен, изследователски, артистичен, социален, предприемачески и конвенционален. За всеки кариерен тип се използват по 15 твърдения. В края на въпросниците изследваните лица

[1] Якунин В.А. Педагогическая психология: учебное пособие. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А.: Полиус, 1998.

са помолени да попълнят някои демографски данни като: пол, възраст, местоживеене, училище/университет.

За целите на изследването са приложени редица статистически методи. Данните са обработени с IBM SPSS Statistics 21.

Данните сочат, че преобладаващата част от изследваните лица са показали ниво на академична мотивация, баловите стойности на която, според авторите на методиката се определя като умерена.

В сравнение с други изследвания по същата методика в българския социокултурен контекст (С. Карабельова) при сходна извадка, общият кариерен профил на изследваните лица от настоящото проучване „рисува" следната картина:

Първото място бележат кариерните предпочитания към традиционния тип, който се характеризира с организираност, систематичност, отговорност, последователност, точност и изпълнителност, но със слабо въображение и креативност. Преобладаващо е желанието за работа в структурирани и познати ситуации. При изследването на С. Карабельова този личностен тип е на последно място. Авторката смята, че подобен личностен тип може да се свърже с кариерната котва от модела на Е. Шайн „Сигурност/стабилност", която се отличава с предпочитанието към интегриране на кариерата със семейния живот. От друга страна, „може да се направи връзка и с кариерната котва „Основна/базисна идентичност", за която е характерно, че нерядко хората жертват кариерното си развитие в полза на семейството".

Данните от изследването по категоричен начин подчертават ролята на кариерните предпочитания при формирането и поддържането на мотивация за учене.

Табл. 1. Различия в академичната мотивация между лицата с високи бални стойности на кариерните типове и лицата с ниски стойности

Кариерни типове	**Нива**	**Брой**	**M**	**SD**	**F**	**Sig.**
Традиционен	Високо	85	34.94	3.94	6.61	.012
	Ниско	25	32.68	3.60		
Изследователски	Високо	85	37.18	2.75	73.67	.000
	Ниско	25	32.13	3.31		
Артистичен	Високо	44	34.82	4.41	.71	.401
	Ниско	66	34.17	3.65		
Реалистичен	Високо	66	33.93	3.71	6.18	.014
	Ниско	44	36.12	4.38		
Социален	Високо	53	33.62	3.96	9.81	.002
	Ниско	57	36.03	3.51		
Предприемчив	Високо	49	34.08	4.49	.80	.372
	Ниско	61	34.75	3.41		

Откриват се обаче сходства с предпочитанията към артистичния стил, който е сред първите в подреждането, тъй като респондентите са млади хора, на прага на

своето кариерно развитие, привличани от професии, в които могат да задоволят доминиращите в поведението им потребности от автономност и независимост.

Първото място се заема от Традиционния кариерен тип. Хората, притежаващи този карирен тип са ефективни, внимателни, организирани и съвестни. Не понасят неточностите. Обичат да работят с документи.

На второ място са подредени предпочитанията към Изследователския тип, характеризиращ се с любознателност, прецизност и методичност, със стремежа за решаване на абстрактни проблеми, демонстриране на научна компетентност и самостоятелно намиране на нестандартни решения.

На трето място е Артистичния кариерен тип. Хора, които са оригинални, иновативни и експресивни. Крайният продукт от тяхната дейност обикновено е произведение на изкуството.

Реалистичният тип е на четвърто място. Характеризира се с ориентация към физическа дейност, прилагане на техническа компетентност, а не толкова работа с хора. Може би този кариерен тип е на по-предно място в сравнение с подобни изследването (С. Карабельова), тъй като респондентите са до 25-годишна възраст, ученици и студенти предимно от специалности с техническа насоченост.

Петото място, регистрирано в изследването за избора на кариера е за социалния тип. Това означава, че се измества акцентът върху човешките взаимоотношения и стремежът за работа в екип, с доминиращи мотиви за помагане на хората и отдаденост на хуманни каузи. Отговорността и загрижеността за благополучието на другите хора е изпреварена от реалистичните нагласи.

Последното място е за Предприемчивия тип, който се отличава е качества като самоувереност, амбициозност и авантюризъм, а също така с ориентация към развиване на лидерски умения, желание за преодоляване на бариери, справяне с предизвикателствата и конкуренцията, гъвкаво поведение.

Артистичният и предприемчивият кариерни типове не оказват влияние върху академичната мотивация. Анализът показва, че придобитите в процеса на социализация кариерни ориентации, придобили статута на личностни черти, наричани от Холанд кариерни типове, не само повлияват появата на мотивация за учене в различна степен, но и я отклоняват в различни посоки. Изследователският кариерен тип например, изявен при изследваните лица в най-висока степен предизвиква статистически значимо по-високи нива на академична мотивация ($M = 37.18$; $SD = 2.75$) в сравнение с лицата, при които кариерният тип не е така ярко изявен ($M = 32.13$; $SD = 3.31$; $F = 73.67$; $p = .000$). Същият ефект се наблюдава и при Традиционния кариерен тип. Лицата с по-силно изявен Традиционен кариерен тип демонстрират по-високи нива на академична мотивация ($M = 34.94$; $SD = 3.94$), в сравнение с лицата при които този кариерен тип е по-слабо изявен ($M = 32.68$; $SD = 3.60$; $F = 6.61$; $p = .012$).

Интерес предизвикват резултатите при анализа на другата двойка кариерни типове – Реалистичния и Социалния. За разлика от първите два, при групата изследвани лица с добре изявен Реалистичен кариерен тип академичната мотивация е статистически значимо по-ниска ($M = 33.93$; $SD = 3.71$), от мотивацията при групата, която не притежава същите кариерни предпочитания ($M = 36.12$; $SD = 4.38$; $F = 6.18$; $p = .014$). Подобна е ситуацията и при проявите на Социалния кариерен тип. Лицата с добре изразени и поддържани кариерни предпочитания в рамките на социалния тип имат статистически значимо по-ниски нива на академичната мотивация ($M = 33.62$; $SD = 3.96$), в сравнение с лицата при които отсъстват подобни кариерни предпочитания ($M = 36.03$; $SD = 3.51$; $F = 9.81$; $p = .002$).

Вероятно това се дължи на факта, че в придобития в процеса на социализацията социален опит у притежаващите последните два кариерни типа не присъстват модели, които включват повишаването на образованието като средство за достигане на съответната кариерна изява. За разлика от първите два типа, носителите във висока степен на Изследователски и Традиционен кариерен тип, които предпочитат да учат, да анализират и изследват абстрактни проблеми, организирани са, упорити и последователни са.

Данните очертават многостранна насоченост на изследваните лица към професии, които се характеризират както с работа с хора, така и с физическа дейност. Респондентите в приблизително еднаква степен са ориентирани към кариери, които се различават по своята същност. Потвърдиха се и очакванията за значими положителни взаимовръзки между кариерните типове и академичната мотивация в аспекта на удовлетворяване на доминиращи потребности от знания, умения и автономност.

Очевидно е, че редица възникнали в хода на изследването въпроси очакват отговори. Те обаче се нуждаят от допълнителни изследвания за проследяване на взаимовръзките между чертите на личността и кариерния избор.

Използвана литература:

1. Александров, П. (1993). Информационно психични ориентации в професионалното самоопределение.
2. Иванчевич, Дж., У. Глюк (1989). Планиране и развитие на професионалната кариера. В: Карабельова, С. (ред. и съст.). *Управление на човешките ресурси*. Христоматия. София: Издателство „ЛИК”.
3. Карабельова, С. (2015). Избор на кариера, Класика стил. С0фия: 2015
4. Щетински, Д., И. Паспаланов (1989). *Методическо пособие за работа с българската форма на въпросника за оценка на тревожността на Ч. Спилбъргър. (STAI – форма Y).* София: БАН – Институт по психология.
5. Arthur, M., Hall, D., B. Lawrence (1989). *Handbook of career theory.* Cambridge: Cambridge University press.
6. Brown, S. & C. Rector (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision making. – In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (4th ed., pp. 392–407). New York:Wiley 118
7. Chartrand, J. M., S. B. Robbins, W. H. Morrill, K. Boggs (1990). Development and Validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 37, No. 4, American Psychological Association, Inc., pp. 491–501.
8. Gati, I., M. Krausz, S. Osipow (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology*, 1996, Vol. 43, No. 4, American Psychological Association, Inc., pp. 510–526.
9. Gottfredson, L. Circumscription and compromise. *Encyclopedia of Career Development*, edited by J. H. Greenhaus. Sage. http://www.udel.edu/educ/gottfredson/reprints/2004CCCentry.htm. Accessed
10. Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Psychological Assessment Resources Inc. Jigau, M. (2007). Career Counselling. *Compendium of methods and techniques. Strong Interest*
11. *Inventory*, pp. 65–70.

12. Lee, W.-C.,V. (2009). Choosing a college major: Factors that might influence the way students make decisions. A dissertation submitted to the faculty of the Graduate school of the University of Minnesota. Available at: http://conservancy.umn.edu/bitstream/58517/1/Lee_umn_0130E_ 10888.pdf MHSIP online (Mental Health Statistics Improvement Program). Available at: http://www.mhsip.org/reportcard/rosenberg.PDF
13. Osipow, S. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*. N. 55, 147-154.
14. Patton, W., McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practise.* Second edition. Rotterdam: Sense Publishers
15. Божович Л.И. Отношение школьников к учению как психологическая проблема (1951) // Божович Л.И. Проблемы формирования личности: Избр. психол. труды / Под ред. Д.И. Фельдштейна. Изд. 2-е, стереотип. М.: Изд-во „Ин-т практич. психологии"; Воронеж: НПО „МОДЭК", 1997. С. 55–91.
16. Гордеева Т.О. Мотивация учебной деятельности школьников и студентов: структура, механизмы, условия развития: Автореф. дисс. … доктора психол. наук. М., 2013.
17. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. М.: Смысл, Академия, 2006.
18. Гордеева Т.О., Леонтьев Д.А., Осин Е.Н. Вклад личностного потенциала в академические достижения // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 642–667.
19. Гордеева Т.О., Осин Е.Н. Особенности мотивации достижения и учебной мотивации студентов, демонстрирующих разные типы академических достижений (ЕГЭ, победы в олимпиадах, академическая успеваемость) // Психологические исследования, 2012. Т. 5, № 24. С. 4. URL: http://psystudy.ru
20. Гордеева Т.О., Сычев О.А., Осин Е.Н. Внутренняя и внешняя учебная мотивация студентов: их источники и влияние на психологическое благополучие // Вопросы психологии. 2013. № 1. С. 35–45.
21. Илиева, С.(1998), Привързаност към организацията. Психологически анализ, С.: Албатрос
22. Маркова А.К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте. М.: Просвещение, 1983.
23. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999.
24. Матюхина М.В. Мотивация учения младших школьников. М.: Педагогика, 1984. Радославова, М., Величков, А. Методи за психодиагностика, „Пандора Прим", София, 2005
25. Савенков А.И. Педагогическая психология. В 2-х томах. Т. 1. М.: Академия, 2009.
26. Стоянова, Д., Цекова, С. современные университетские образовательные подходы к защите культурного наследия во время военно-политических кризисов. - В: Сборник материалы XI международной научно-практической конференции Фундаментальные и прикладные науки сегодня 10-11 апреля 2017 г. North Charleston, USA, с. 3-9, ISBN: 978-1545477830
27. Чиксентмихайи М. Поток: Психология оптимального переживания. Пер. с англ. М.: Смысл: Альпина нон-фикшн, 2011.
28. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека // Вопросы психологии, 1996. № 3. С. 116–132.
29. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. М.: Просвещение, 1969.

30. Assor A., Vansteenkiste M., Kaplan A. Identified versus introjected-approach and introjected-avoidance motivations in school and in sports: The limited benefits of self-worth strivings // Journal of Educational Psychology, 2009. V. 101 (2). P. 482–497.
31. Baumeister, R.F., Leary, M.R. (1995), The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation, Psychological Bulletin, 117, 497 - 529
32. Brown T.A. Confirmatory factor analysis for applied research. New York: Guilford, 2006.
33. Caplan, R.D. (1987), Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms, Journal of Vocational Behavior, 31, 248 - 267
34. Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd Ed. Lawrence Erlbaum Associates, 1988.
35. Cole, G.A. (1988), Personnel Management. Theory and Practice, London: D.P. Publications LTD.
36. Deci E.L., Ryan R.M. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains //Canadian Psychology, 2008. V. 49. P.14–23.
37. Deci E.L., Ryan R.M., Gagne M., Leone D.R., Usunov J., Kornazheva B.P. Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country // Personality and Social Psychology Bulletin, 2001. V. 27. P. 930–942.
38. Furnham, A. (1992), Personality at Work, London and New York: Routledge
39. Gottfried A.E. Academic intrinsic motivation in young elementary school children // Journal of Educational psychology, 1990. V. 82. P. 525–538.
40. Guay F., Vallerand R.J., Blanchard C.M. On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS) // Motivation and Emotion, 2000. V. 24. P. 175–213.
41. Harter S. A new self-report scale of intrinsic versus extrinsic orientation in the classroom: Motivational and informational components // Developmental psychology, 1981. V. 17. P. 300–312.
42. Harter S. Effectance motivation reconsidered // Human Development, 1978. V. 21. P. 34–64.
43. Kashdan T.B., Rose P., Fincham F.D. Curiosity and exploration: Facilitating positive subjective experiences and personal growth opportunities // Journal of Personality Assessment. 2004. V. 82. P. 291–305.
44. Kusurkar R., Croiset G., Kruitwagen C., ten Cate O. Validity evidence for the measurement of the strength of motivation for medical school // Adv. in Health Sci. Educ. Theory Pract. 2011. V. 16 (2). P. 183–195.
45. Richardson M., Abraham C., Bond R. Psychological correlates of university students' academic performance: a systematic review and meta-analysis // Psychological bulletin. 2012. V. 138 (2). P. 353–387.
46. Ryan R., Deci E. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // American Psychologist. 2000. V. 55. P. 68–78.
47. Ryan R.M., Connell J.P. Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains // Journal. of Personality and Social Psychology, 1989. V. 57. P. 749–761.
48. Strenze T. Intelligence and socioeconomic success: A metaanalytic review of longitudinal research // Intelligence, 2007. V. 35. P. 401-426.

49. Vallerand R.J., Pelletier L.G., Blais M.R., Briere N.M., Senecal C., Vallieres E.F. The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic and amotivation in education // Educational and Psychological Measurement, 1992. V. 52. P. 1003-1017.
50. Hobfoll, S.E. (1989), Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress, American Psychologist, 44, 513-524
51. Kulik, C.T., Oldham, G.R., Hackman, J.R. (1987), Work design as an approach to person-environment fit, Journal of Vocational Behavior, 31, 278 - 296Personality and Social Psychology, 1994. V. 66 (5). P. 950-967.
52. Ten Horn, L.A. (1998), Crumbling commitment; Understanding motivation and work situation in Central and Eastern Europe, in: A.G. Arnold, J.H. Andriessen, H. van der Horst (Eds), Work Motivation in Eastern Europe, Delft University Press.