***Содержание***

Введение

Глава 1. Мотивация достижения: определение, теории, виды

1.1 Мотивация достижения: определение, значение, структура

1.2 Основные теории мотивации достижения

1.3 Соотношение мотивов достижения успеха и избегания неудачи

Глава 2. Психологические механизмы формирования мотивации достижения

2.1 Развитие и формирование мотивации достижения с точки зрения зарубежной психологии

2.2 Развитие и формирование мотивации достижения с точки зрения отечественной психологии

Заключение

Список литературы

# ***Введение***

Современные условия жизни людей с их яркой социально-экономической окраской требуют от каждого конкретного человека наличия и/или развития высоких адаптивных способностей, которые в складывающейся ситуации зачастую имеют намного большее значение, чем даже его профессиональная компетентность. И здесь актуальным становится формирование нового типа личности, характеризующегося готовностью к риску, личностной ответственностью за свои поступки, способностью рассчитывать только на свои силы, желанием достичь успеха в профессиональной деятельности, умением приспосабливаться к экономической нестабильности. Основой для построения такой структуры личности является достаточно высокий уровень мотивации достижения у человека. Анализ данной проблемы предполагает сосредоточение внимания на том типе взаимодействия личности со средой, который включает в себя идею достижения и распространяется на деятельность, связанную с областью достижения. Изучая характеристики человеческой деятельности, прежде всего, следует проанализировать ее мотивационные компоненты, особенности регуляции деятельности, специфику поставленных индивидом целей. Мотивация достижения представляет собой большой интерес для психологов-исследователей всего мира уже не первое десятилетие. В России проблематика мотивации достижения успеха и избегания неудачи приобрела особенную значимость со времени перехода экономики страны к рыночным отношениям, с всеобщей увлеченностью вопросами конкурентоспособности, карьеры, успешности и т.д.

Одним из важных компонентов данной проблематики являются механизмы формирования мотивации достижения успеха.

Цель курсовой работы - изучение психологических механизмов формирования мотивации достижения.

Предмет - механизмы формирования мотивации достижения.

Объект - мотивация достижения.

В соответствии с поставленной целью, с предметом и объектом необходимо выполнить следующие задачи:

. Проанализировать литературу по данной проблеме для рассмотрения имеющихся определений понятия "мотивация достижения", его структуры и теорий мотиваций.

. Проанализировать процесс формирования мотивации достижения в зарубежной и отечественной психологии.

. Выявить основные механизмы формирования мотивации достижения.

# ***Глава 1. Мотивация достижения: определение, теории, виды***

# ***1.1 Мотивация достижения: определение, значение, структура***

Мотивация достижения - это специфический вид мотивации человека.

Первым, кто выделил подобный вид мотивации, был Г. Мюррей, который дал следующее определение: "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".

Далее разработка проблематики мотивации достижения продолжалась многими психологами. Американский ученый Д. Макклелланд полагает, что потребность в достижении "является бессознательным побуждением к более совершенному действию, к достижению стандарта совершенства". Характерными чертами людей, с выраженной мотивацией достижения он считает:

) предпочтение работать в условиях максимального побуждения мотива достижения (то есть решать задачи средней степени трудности);

) мотивация достижения не всегда приводит к более высоким, чем у других результатам, а высокие результаты не всегда есть следствие актуализированного мотива достижения;

) взятие на себя личной ответственности за выполнение деятельности, но в ситуациях низкого или умеренного риска, и если успех не зависит от случайности;

мотивация достижение психологический механизм

4) предпочтение адекватной обратной связи о результатах своих действий;

) стремление к поиску более эффективных, новых способов решения задач, то есть склонность к новаторству.

Иные представления о мотивации достижения развиваются немецким психологом Х. Хекхаузеном. 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". Характерные признаки мотивации достижения:

) сама идея достижения предполагает две возможности: достигнуть успеха и потерпеть неудачу (у лиц с высокой мотивацией достижения выражена ориентация на достижение успеха);

) мотивация достижения проявляется тогда, когда деятельность предоставляет возможности для совершенствования. Задачи должны быть средней степени трудности;

) мотивация достижения ориентирована на определенный конечный результат, на цель. При этом для мотивации достижения "характерен постоянный пересмотр целей";

) для людей с высокой мотивацией достижения характерно возвращение к уже прерванным занятиям и доведение их до конца.

В отечественной психологии одним из наиболее авторитетных авторов по данной проблематике является Т.О. Гордеева. Под мотивацией достижения понимается мотивация достиженческой деятельности. Достиженческая деятельность - деятельность, связанная с целенаправленным преобразованием субъектом окружающего мира, себя, других людей и отношений с ними. Такая деятельность "мотивируется стремлением сделать что-то как можно лучше и/или быстрее, совершить прогресс, за которым стоят базовые человеческие потребности в достижении, росте и самосовершенствовании" .

Также в отечественной психологии мотивация достижения исследуется М.Ш. Магомед-Эминовым, который определяет мотивацию достижения как функциональную систему интегрированных воедино аффективных и когнитивных процессов, регулирующую процесс деятельности в ситуации достижения по всему ходу её осуществления. Можно выделить особые структурные компоненты, выполняющие специфические функции в процессе мотивационной регуляции деятельности: мотивация актуализации (побуждение и инициация деятельности), мотивация селекции (процессы выбора цели и соответствующего ей действия), мотивация реализации (регуляция выполнения действия и контроль реализации намерения), мотивация постреализации (процессы, направленные на прекращение действия или смену одного действия другим).

Мотивация достижения - это стремление к успеху (высоким результатам) в деятельности.

Человек, стремящийся достичь успеха, высоких результатов в деятельности, обладает сильной мотивацией достижения. Для одних достижение успехов в деятельности более важно, для других - менее.

От того, какое значение человек приписывает достижениям в определенной области, зависит выбор той деятельности, которой он стремится заниматься.

Рассмотрим зависимость успеха от способностей и мотивации достижения.

Успех в деятельности, как известно, зависит не только от способностей человека, но и от стремления добиться цели, от целеустремленного и настойчивого труда ради достижения успеха (т.е. от мотивации достижения). Исходя из этого, можно предложить такую формулу успеха:



где У - успех, С - способность, М - мотивация достижения, Ст - ситуация (внешние факторы, благоприятные обстоятельства и т.п.).

Несмотря на то, что данная формула является достаточно общей, она дает возможность прогнозировать успехи в деятельности. Определяя силу мотивации достижения, можно спрогнозировать будущую карьеру человека.

Для достижения успеха в деятельности важны как способности, так и наличие высокого уровня мотивации достижения. Нас не удивляет, когда менее одаренный, но более замотивированный ученик (спортсмен, специалист) достигает иногда более высоких результатов в деятельности. Сильно мотивированный человек стремится к успеху и, как правило, больше работает. А для недостаточно мотивированного индивидуума успех не является привлекательным. Это определяет низкий уровень развития мотивации достижения у такого человека.

Мотив достижения является стойким атрибутом (чертой) личности, который проявляется в стремлении достигать успеха.

Однако он является динамичным образованием и начинает действовать во взаимодействии с ситуативными факторами - такими как ценность и вероятность достижения успеха в определенной сфере деятельности.

Мотивация достижения - это не только мотивы достижения, но и ситуативные факторы (ценность, вероятность достижения успеха, сложность задания и т.п.). Мотивацию достижения можно описать следующей формулой:



Мотив достижения дифференцирует людей по их стремлению к успеху. Люди с высоким показателем мотива достижения стремятся достичь высоких результатов в деятельности. Тогда как индивиды с низким показателем мотива достижения безразличны к успехам, их не интересуют высокие результаты, и они ничего не делают для их достижения.

Мотив достижения существенно влияет на активность в определенной ситуации или сфере деятельности. Но может оказаться, что у субъекта с сильным мотивом достижения в определенной ситуации мотивация достижения будет невысока, поскольку эта деятельность не имеет для него ценности. А человек с высоким показателем мотива достижения в некоторой конкретной ситуации, возможно, не будет стремиться достичь успеха, поскольку задание будет слишком сложным и шансы достижения успеха - незначительными. Тогда как индивид с низким мотивом достижения при определенных обстоятельствах будет демонстрировать высокий уровень мотивации достижения.

Таким образом, мотивация достижения определяется как устойчивыми атрибутами личности (мотивом достижения), так и ситуативными факторами (шансы на успех, ценность деятельности, сложность задания).

Ожидание успеха мы понимаем как ожидание того, что выполнение действия приведет к успеху. Следовательно, ожидание успеха - это степень уверенности в том, что деятельность будет иметь успех.

От того, насколько человек уверен в успехе, зависит мотивация его деятельности. Чем больше человек надеется на успех, тем больше усилий он склонен прилагать, тем более сильной будет его мотивация достижения.

Среди условий, которые влияют на ожидание успеха, важное место занимают следующие факторы:

) представление о своих способностях (субъективная оценка своих способностей), которое формируется на основании успехов и неудач в прошлом;

) субъективная сложность задания;

) убеждение в зависимости успеха от затраченных усилий.

Известно, что люди, которые рассчитывают на успех в выполнении деятельности, справляются с ней лучше. Ожидание высокого результата влияет на формирование у человека чувства эффективности, которое побуждает его лучше работать. Вера в свои способности, в собственную состоятельность преодолеть трудности побуждает к настойчивой работе. А если человек не уверен в своих силах, не надеется на успех, то это "отбивает" желание работать.

Вера в собственный успех зависит от успешности в предыдущих попытках, от соответствующего настроя на успех. Если человек часто достигал успехов в прошлом, то это положительно влияет на формирование надежды на успех. А поражения, неудачи в прошлом негативно влияют на веру в успех. После серии неудач человек теряет уверенность в себе, ожидает поражения и в следующих попытках. Вот почему для формирования чувства эффективности в деятельности важным является наличие хотя бы небольших успехов. Но надежду на успех определяют не только предыдущие успехи и неудачи, но и оценка своих способностей. Такая самооценка является относительно стабильным психическим образованием, хотя ситуативные факторы в известной степени влияют и на нее. Другим важным фактором уверенности в своих силах является наличие ресурсов, которые способны помочь в достижении поставленных целей (методики, знания, людей, которые склонны и способны помочь).

Субъективная ценность и привлекательность успеха в определенной деятельности - еще один важный фактор, который определяет мотивацию достижения.

# ***1.2 Основные теории мотивации достижения***

Если Д. Макклелланд интересуется преимущественно разнообразными проявлениями потребности достижения, то Дж. Аткинсон <http://imp.rudn.ru/psychology/pedagogical\_psychology/biograf22.html> большее внимание уделяет созданию теории и математической модели для руководства эмпирическими исследованиями в области мотивации достижения. Аткинсон полагал, что выбор определяется двумя тенденциями - добиваться успеха и избегать неудачи.

Тенденция стремиться к успеху понимается как сила, вызывающая у индивидуума действия, которые, как он ожидает, приведут к успеху. Эта тенденция проявляется в направлении, интенсивности и настойчивости деятельности. Она создается следующими факторами: личностным - мотивом, или потребностью достижения, и двумя ситуационными - ожиданием, или субъективной вероятностью успеха, и побуждающей ценностью успеха. Тенденция избегать неудачи понимается как сила, подавляющая у индивидуума выполнение действий, которые, как он ожидает, приведут к неудаче. Тенденция избегать неудачи проявляется в том, что человек стремится выйти из ситуации, содержащей угрозу неудачи. Эта тенденция создается личностным фактором - мотивом избегания и ситуационным - ожиданием, или субъективной вероятностью неудачи.

Мотив избегания представляет собой общее предрасположение индивида избегать неудачи. Предполагается, что мотив - устойчивая личностная характеристика, которая оценивается при помощи опросников тревожности.

Теория Дж. Аткинсона предполагает, что все обладают одновременно и мотивом достижения, и мотивом избегания. Поэтому в ситуации выбора у человека возникает конфликт между тенденцией стремиться к успеху, которая вызывает действия, ведущие к успеху, и тенденцией избежать неудачи, которая подавляет действия, ведущие к неудаче. Здесь предполагается, что этот конфликт разрешается алгебраически в виде результирующей тенденции.

Дальнейшее совершенствование модели Дж. Аткинсона было осуществлено Н. Физером, который ввел понятие внешняя мотивация <javascript:void(0);>. Он считает, что общая тенденция выполнить задание является суммой результирующей тенденции стремления к успеху и избегания неудачи и внешней мотивации выполнить задание.

Внешняя мотивация должна рассматриваться в иных терминах мотивов и побуждений, чем те, которые внутренне связаны с достижением и неудачей. В защиту этих положений Физер приводит следующие аргументы. Если относящаяся к достижению мотивация была бы единственной, включенной в ситуацию, тогда очевидно, что человек с сильным мотивом избегания не должен был бы даже браться за выполнение задания. Этот человек должен был избегать такого задания и выбирать деятельности, которые не вызывают тревоги о неудаче. Наоборот, человек с сильным мотивом достижения должен всегда проявлять положительный интерес к выполнению заданий, связанных с достижением.

Согласно теории деятельностного происхождения мотивационной сферы А.Н. Леонтьева <http://imp.rudn.ru/psychology/pedagogical\_psychology/biograf159.html> (60-е гг. XX в.), в процессе взросления многие ведущие мотивы поведения со временем становятся настолько характерными для человека, что превращаются в черты его личности. К их числу наряду с мотивом власти, альтруизма, агрессивных мотивов поведения и других следует отнести мотивацию достижения и мотивацию избегания неудачи.

Доминирующие мотивы становятся одной из основных характеристик личности, отражающихся на особенностях других личностных черт.

Например, установлено, что у людей, ориентированных на успех, чаще преобладают реалистические, а у индивидов, ориентированных на избегание неудач - нереалистические, завышенные или заниженные, самооценки. Уровень самооценки в значительной степени связан с удовлетворенностью или неудовлетворенностью человеком собой, своей деятельностью, возникающими в результате достижения успеха или появления неудачи. Сочетание жизненных успехов и неудач, преобладание одного над другим постепенно формируют самооценку личности. В свою очередь, особенности самооценки личности выражаются в целях и общей направленности деятельности человека, поскольку в практической деятельности он, как правило, стремится к достижению таких результатов, которые согласуются с его самооценкой, способствуют ее укреплению.

Мотивация достижения (в понимании М.Ш. Магомед-Эминова) - это психическая регуляция деятельности в ситуациях достижения, в которых имеется возможность реализовать мотив достижения.

Мотив достижения может реализоваться в разных видах деятельности. Личностные мотивы характеризуются скорее не самим результатом, на который деятельность направлена, а тем, какие особенности личности проявляются при выполнении данной деятельности. Деятельность имеет два полюса - полюс объекта и полюс субъекта. При этом полюс объекта касается предметности деятельности, субъектный полюс - личности как "внутреннего момента деятельности". Конкретные мотивы деятельности связаны с объективным полюсом деятельности, а обобщенные мотивы личности - с субъективным полюсом. Вместе с тем, для каждого человека существует характерный круг деятельностей, в которых реализуется мотив достижения.

Предметное содержание мотива имеет двойственное строение: функциональное содержание, задающее общую зону предметной отнесенности активности личности, и специфичное (или конкретное содержание).

Обобщенные устойчивые мотивы личности характеризуются генерализацией предметного содержания и выражаются в индивидуально-личностных особенностях. Сюда относятся, в числе прочих, мотив стремления к успеху и мотив избегания неудач. Конкретным устойчивым мотивам свойственна систематически воспроизводимая активность, направленная на узкие конкретные сферы. Конкретным неустойчивым мотивам свойственна узкая временная перспектива, отсутствие разветвленной системы целей.

# ***1.3 Соотношение мотивов достижения успеха и избегания неудачи***

Авторы теорий по-разному смотрят на соотношение мотивов стремления к успеху и избегания неудачи. Одни считают (например, Дж. Аткинсон <http://imp.rudn.ru/psychology/pedagogical\_psychology/biograf22.html>), что это взаимоисключающие полюса на шкале "мотива достижения" и если человек ориентирован на успех, то он не испытывает страха перед неудачей (и наоборот, если он ориентирован на избегание неудачи, то у него слабо выражено стремление к успеху). Другие доказывают, что отчетливо выраженное стремление к успеху вполне может сочетаться с не менее сильным страхом неудачи, особенно если она связана для субъекта с какими-либо тяжелыми последствиями. Поэтому скорее всего речь идет о преобладании у того или иного субъекта стремления к успеху или избеганию неудачи при наличии того и другого. Причем это преобладание может быть как на высоком, так и на низком уровне выраженности обоих стремлений.

Субъекты, мотивированные на успех <javascript:void(0);>, предпочитают задачи средней или чуть выше средней трудности. Они уверены в успешном исходе задуманного, им свойственны решительность в неопределенных ситуациях, склонность к разумному риску, готовность взять на себя ответственность, большая настойчивость при стремлении к цели, адекватный средний уровень притязаний, который повышается после успеха и снижается после неудачи. Очень легкие задачи не приносят им чувства удовлетворения, а при выборе слишком трудных задач велика вероятность неуспеха; поэтому они не выбирают ни те, ни другие. При выборе же задач средней трудности успех и неудача становятся равновероятными, и исход становится максимально зависимым от собственных усилий человека.

Субъекты со склонностью к избеганию неудачи ищут информацию о возможности неудачи при достижении результата. Они берутся за решение как очень легких задач (где им гарантирован 100-процентный успех), так и очень трудных (где неудача не воспринимается как личный неуспех). Здесь же выделяется три типа боязни неудачи и соответствующие им защитные стратегии: боязнь обесценивания себя в собственном мнении, боязнь обесценивания себя в глазах окружающих и боязнь не затрагивающих Я последствий.

Экспериментальное исследование, проведенное М.Ш. Магомед-Эминовым, показало, что одним из основных механизмов актуализации мотивации достижения выступает мотивационно-эмоциональная оценка ситуации, складывающаяся из оценки мотивационной значимости ситуации и оценки общей компетентности в ситуации достижения; интенсивность мотивационной тенденции меняется в зависимости от изменения величины двух указанных параметров как у испытуемых с мотивом стремления к успеху, так и с мотивом избегания неудачи <javascript:void(0);>.

Полученные данные позволили сделать вывод о том, что выбор цели определяются не только когнитивными структурами, функционирующими на этапе селекции (ожидания и ценность), но и рядом других детерминант:

- это изменение мотивационной значимости самой ситуации достижения (валентность ситуации);

- обобщенным чувством компетентности в ситуации достижения;

- чувством конкретной компетентности в определенной сфере выполняемых задач.

Испытуемые с мотивом достижения при высокой компетентности выбирают трудные задачи, а при низкой компетентности - легкие задачи; испытуемые с мотивом избегания неудачи при высокой компетентности выбирают очень легкие задачи, а при низкой компетентности - очень трудные.

В релаксирующей ситуации <javascript:void(0);>, в которой низка мотивационная значимость ситуации, у испытуемых с мотивом избегания неудачи обнаруживается асимметрия выбора цели в сторону трудных задач. В активирующей ситуации, когда мотивационная значимость высокая, зона целей, выбираемых этими испытуемыми, сдвигается, наоборот, в сторону легких задач.

По данным Д. Макклелланда, формирование "мотива достижения" во многом зависит от воспитания ребенка в семье, начиная с раннего детства (соблюдение режима, ориентация ребенка на инициативность и самостоятельность) .

Таким образом, можно определить мотивацию достижения успеха следующим образом: это стремление человека достичь цели (успеха) в какой-либо деятельности (при обязательном наличии у человека (т.е. субъекта деятельности) стремления к достижению успеха и избеганию неудач и при доминировании первого из них).

Причем наличие мотивации достижения у человека может быть обусловлено преобладанием мотива достижения успеха над мотивом избегания неудачи, воспитанием человека, его личностными особенностями, такими как черты характера и уровень притязаний и т.д.

# ***Глава 2. Психологические механизмы формирования мотивации достижения***

# ***2.1 Развитие и формирование мотивации достижения с точки зрения зарубежной психологии***

Вопрос о возможностях и путях развития или формирования мотивационных процессов до сих пор является спорным.

Неоднозначное употребление термина "развитие" мотивации достижения приводит к различным подходам в описании этого процесса. Большой интерес представляет работа X. Хекхаузена, описывающая возрастные показатели развития мотивации достижения. Он отмечает, что основа поведения, направленного на достижение, складывается между 3 и 13 годами. Анализируя связь между деятельностью и мотивом достижения, X. Хекхаузен выделяет три группы показателей общего возрастного развития мотивации достижения, соответствующие трем мотивационным детерминантам деятельности достижения:

. Привлекательность успеха и неудачи.

. Личностный стандарт.

. Тип атрибуции.

Первая и раньше всего наблюдаемая группа показателей связана с реакцией на результат собственной деятельности. Эти показатели формируют когнитивные предпосылки переживания успеха и неудачи, и тем самым привлекательности обоих событий, придаваемой им каузальной атрибуцией. Вторая группа показателей развития мотивации достижения связана с когнитивными предпосылками формирования личностных стандартов в смысле формирования сбалансированного уровня притязаний. Третья группа показателей развития мотивации достижения создает когнитивные предпосылки для формирования типа атрибуции.

Все эти показатели зависящего только от возраста развития задаются логикой лежащих в их основе отношений индивида со средой и отражают общие тенденции развития мотивации достижения. При наличии подобных данных возникает вопрос о причинах имеющихся различий в выраженности мотивов достижения у представителей одной возрастной группы. Но причины различий связываются не с темпами индивидуального развития, а с качественными показателями индивидуального развития. При этом речь идет о различиях, которые не могут быть непосредственно отнесены к неравномерности общего развития, а относятся к специфическим социальным и средовым воздействиям.

Одним из первых исследований, посвященных проблеме развития мотивации достижения, является проведение курсов мотивационного тренинга для укрепления мотива достижения у мелких и средних коммерсантов Д. Макклелландом. Данная программа позднее вошла в состав средств, используемых в организации по промышленному развитию при ООН. Мотивы рассматривались как аффективно окрашенная "сеть ассоциаций", подчиненных иерархическому отношению доминирования. Чтобы сделать доминирующим слабо выраженный мотив, в сети нужно увеличить число его аффективных ассоциативных связей и усилить доминантность мотива, связав элементы ситуации с предвосхищаемыми аффектами в воображении. В курсе тренинга, по мнению Д. Макклелланда, должны преследоваться следующие цели:

) расширение, укрепление и совершенствование сети ассоциаций;

) более четкое выделение ее частей и, прежде всего, умение назвать их;

) связь этой сети с элементами повседневной жизни;

) выработка и упорядочивание связей новой сети ассоциаций с высшими ассоциативными системами, репрезентирующими собственное "Я", реальность и культурные ценности. В соответствии с этими целями можно выделить следующие этапы мотивационного тренинга, а, следовательно, развития мотивации достижения:

. Изучение и отработка синдрома достижения.

. Самоанализ.

. Постановка целей.

. Социальная поддержка.

Следует акцентировать внимание на выводах, сделанных Д. Макклелландом в результате апробирования программы по развитию мотивации достижения. "Чтобы изменение мотива достижения сохранялось в поведении длительное время, необходимы внешние возможности реализации этого мотива; в случае деятельности, лишенной самостоятельности, такие возможности слишком ничтожны". К подобным выводам приходит и X. Хекхаузен: "Соответственно максимальное изменение мотива достижения достигается при наличии двух условий:

) максимального диссонанса между первоначальной мотивацией и целями, преследуемыми программой курса;

) длительного опробования новых поведенческих возможностей, возникших после окончания курсов развития мотивации достижения. Воздействие на изменение мотива будет эффективным в том случае, когда оно не прекращается и приобретает устойчивость, если длительное время сочетается с соответствующим изменением поведения".

Следующий этап в исследованиях в области развитии мотивации достижения связан с появлением программ, основанных на теоретико-атрибутивных разработках, а именно - на промежуточных когнитивных процессах атрибуции успеха, неудачи и самооценки. В этом направлении интересна работа Р. де Чармса. Он принял за стержневой феномен переживание мотива достижения, чувство причастности и, исходя из этого, наметил и осуществил программу изменения мотивов достижения в рамках учебных занятий. Переживание причастности как планируемой цели изменения мотива достижения Р. де Чармс описывал следующим образом:

. Ставить себе реалистичные, но высокие цели.

. Знать свои сильные и слабые стороны.

. Верить в эффективность собственной деятельности.

. Определить конкретные формы поведения, позволяющие достигнуть своих намеченных целей.

. Получать обратную связь о достижении цели.

. Принимать на себя ответственность за свои действия и их последствия и нести ответственность за действия других.

Последовательная реализация этих целей предполагает развитие и укрепление мотивации достижения индивида. Необходимо отметить, что если исследования по развитию и изменению мотивации достижения Д. Макклелланда в основном были ориентированы на развитие когнитивных представлений, то программы, предлагаемые Р. де Чармсом, большое внимание уделяют и аффективному или эмоциональному компоненту развития мотивации достижения, и атрибутивному компоненту - переживанию собственной причастности.

Достаточной оригинальностью и эффективностью отличаются программы развития мотивации достижения, направленные на обучение типу атрибуции, ведущему к улучшению самооценки. Мотив достижения рассматривается как система самооценки, при этом корригирующему влиянию подвергались три детерминанты системы мотивов: процессы формирования уровня притязаний, каузальная атрибуция и самооценка. Эти детерминанты соответствуют рассмотренным выше показателям развития индивидуальных различий X. Хекхаузена: личностные стандарты; тип атрибуции успеха и неудачи; привлекательность успеха и неудачи.

К подобным программам можно отнести тренинги С. Круга и М. Хэнела. Они пытались воздействовать на все три детерминанты: через разучивание желательных образцов поведения, похвалу и знаки уважения, обучение на примере ведущего программы, а также с помощью самонаблюдения, протоколирования и вербализации (во внутренней речи) всех релевантных мотиву достижений поведенческих и когнитивных элементов.

Следует отметить и программы по обучению типу атрибуции, ведущему к преодолению выученной беспомощности. В работах К. Дуека модифицировано поведение школьников с ярко выраженной выученной беспомощностью с помощью одной из двух программ. Испытуемые, занимавшиеся по первой программе, время от времени терпели неудачи; их заставляли почувствовать ответственность за свой провал, приписывая последний недостаточным усилиям. Вторая программа следовала стратегии положительного подкрепления: дети всегда добивались успеха. При такой стратегии впоследствии не наблюдалось никакого улучшения деятельности достижения и ее результатов. В то время как первой группе испытуемые демонстрировали улучшение своих достижений в ситуации неудачи и в большей степени, чем раньше, объясняли ее недостаточными усилиями.

# ***2.2 Развитие и формирование мотивации достижения с точки зрения отечественной психологии***

Отечественные психологи к процессу развития мотивации достижения подходят с позиций характерного для российской психологии личностно-деятельностного подхода. В современной отечественной психологии подчеркивается активная субъектная позиция как значимый фактор развития и трансформации мотивации. "Способ, программа и конкретные жизненные цели, которые оцениваются индивидом как оптимально удовлетворяющие потребности и в отношении которых принимаются намерение к достижению, - это и есть система мотивов личности".

Говоря о развитии мотивации достижения, многие исследователи имеют в виду, прежде всего, формирование активной жизненной стратегии, выработку модели поведения, ориентированной на достижение успеха и целей деятельности.

К.А. Абульханова-Славская исследует активность личности как субъекта деятельности. "Личность посредством своей активности находит предметы, условия и ситуации удовлетворения потребностей, регулирует отдельные действия и поступки, и определённым образом моделирует, преобразует действительность. Активность в широком смысле слова - это присущий личности способ организации жизни, регуляции и саморегуляции на основе интеграции потребностей, способностей, отношений личности и жизни, с одной стороны, и требований к личности общества и обстоятельств - с другой".

Исходя из данных позиций, необходимо рассмотреть исследование Л.М. Митиной, направленное на развитие характеристик конкурентоспособной личности с помощью специально разработанной психологической технологии. В качестве основного психологического условия развития личности Л.М. Митина рассматривает повышение уровня самосознания. При этом она отмечает, что психологическим фундаментом личности будущего или состоявшегося конкурентоспособного профессионала в любой области человеческой деятельности выступают такие базовые характеристики, как личностная направленность, компетентность и гибкость. Автор выделяет четыре стадии преобразования личности и поведения: подготовка; осознание; переоценка; действие. Модель объединяет основные процессы развития личности: мотивационные (I стадия), когнитивные (II стадия), аффективные (III стадия), поведенческие (IV стадия).

Е.В. Козиевская рассматривает феномен мотивации достижения во взаимосвязи с профессиональной деятельностью индивида. В качестве основного критерия при изучении и развитии профессиональной мотивации достижения выступает понятие профессионального мотива достижения, который понимается как образ того качества профессиональной деятельности, которое стало потребностно значимым для профессионала. В исследовании был выделен основной фактор, оказывающий влияние на развитие мотивации достижения - профессиональная самооценка. В результате интеграции всех вышеописанных феноменов Е.В. Козиевская разрабатывает функциональную структуру процесса развития мотивации достижения под влиянием профессиональной самооценки в виде следующих этапов:

. Проблематизация прежней системы мотивации достижения под влиянием отрицательного отношения к соответствию реального и идеального образов "Я - профессионал".

. Планирование изменений в системе мотивации достижения, осуществляемой на основе идеального образа "Я - профессионал".

. Реализация этих изменений.

. Закрепление вновь возникшей системы мотивации достижения на основе положительного отношения к соответствию реального и идеального образов "Я - профессионал".

Таким образом, в основе развития мотивации достижения лежит процесс моделирования успешного идеального образа "Я - профессионал", и формирование реалистичных представлений о себе, наиболее соответствующих идеальному образу.

Е.Е. Лушникова связывает мотивацию достижения с учебной деятельностью (также рассматривая ее как основную трудовую деятельность, соответствующую данному возрасту). Автор отмечает, что формирование мотивации достижения требует построения системы педагогических средств как множества взаимосвязанных элементов, образующих устойчивое единство. Системообразующим фактором такой системы являются цели.

Следовательно, и основным механизмом, обеспечивающим эффективность процесса развития мотивации достижения, будет механизм целеполагания. В дальнейшем на основе мотивов ставших чертами индивидуальности происходит развитие потребности в достижении и стремлении к самореализации, самосовершенствованию.

А.В. Сальков в своем исследовании в качестве основы процесса развития мотивации достижения рассматривает уровни ценностного выбора, а именно - возможности реализации осознанного выбора личностью в новой социальной ситуации. Он выделяет следующие типы возможных стратегий.

. Активно-созидательный, базирующийся на высокой выраженности стремления к успеху и ориентации на привлекательность успеха. Наиболее эффективный тип поведения.

. Активно-созерцательный, базирующийся на стремлении избегания неудач и ориентации на достижение успеха. В данном случае препятствием для эффективности деятельности будет неуверенность в выборе средств достижения, отсутствие регулярности и систематичности в принимаемых решениях.

. Неопределенный (вариативный), базирующийся на стремлении к успеху и ориентации на ожидание неудачи. Препятствием для эффективности деятельности является несоответствие этих двух детерминант.

. Пассивный, базирующийся на стремлении к избеганию неудач и ориентации на привлекательность неудачи. Данный тип наименее эффективный, характеризуется абсолютно пассивной жизненной позицией.

В рамках анализа исследований, посвященных развитию мотивации, следует упомянуть концепцию мотивационного тренинга Е.В. Сидоренко. По мнению автора, мотивационный тренинг должен сочетать в себе стихийность и спонтанность с систематичностью. Цель мотивационного тренинга - это овладение методами создания и усиления рабочей мотивации. Создание мотивации означает организацию такой среды, в которой у человека активизируются важные для работы его собственные мотивы. Усиление мотивации означает создание таких условий, в которых возрастает энергия активизированных мотивов.

Анализ вышеописанных моделей позволил выделить следующие подходы к развитию мотивации достижения в зарубежной психологии: эмоционально-когнитивный (Д. МакКлелланд); атрибутивно-поведенческий (М. Воверг, С. Круг, М. Хэнел); личностной причастности (Р. де Чармс); и тенденции в отечественной психологии: повышение уровня самосознания (Л.М. Митина); изменение профессиональной самооценки (Е.В. Козиевская); целеобразование (Е.Е. Лушникова); ценностно-смысловое направление (А.В. Сальков). Причем каждый из подходов делает акцент на преобладании мотива достижения успеха над мотивом избегания неудачи.

Первый уровень предполагает воздействие на когнитивные компоненты. Изменение представлений на уровне имеющейся информации и существующих знаний является самым первым и необходимым этапом развития мотивации достижения. Получение информации о достижении успеха, расширение кругозора, ознакомление с множеством вариантов успешного достижения цели является изначальным условием включения индивида в деятельность достижения.

Второй уровень развития мотивации достижения предполагает воздействие на эмоционально-оценочный блок. Эмоциональное переживание и аффективная окраска ситуаций достижения успеха и столкновения с неудачей обеспечивают установление сети более сильных ассоциаций, способствующих доминированию и большей привлекательности успеха по сравнению с неудачей, а соответственно и предпочтение мотива достижения успеха мотиву избегания неудач. Тем самым четко дифференцируются привлекательность успеха и неудачи.

Третий уровень предполагает трансформацию атрибутивной стороны деятельности достижения. Усвоенные ранее знания и информация о ситуациях достижения успеха, а также привлекательность успеха как такового приобретают личностную значимость и ценность и приводят к принятию ответственности за результаты и последствия деятельности.

Четвертый уровень предполагает осуществление воздействия на поведенческие реакции. В данном случае необходимо установить четкую взаимосвязь и взаимообусловленность между данными внутренними обстоятельствами и их внешними проявлениями в поведении индивида. Полученные изменения мотивации достижения в сторону укрепления мотива достижения успеха, сформированная активная жизненная позиция индивида, высокий уровень регуляции своих действий и модель поведения, ориентированная на достижение, закрепляются в условиях деятельности, для того чтобы стать доминирующей жизненной стратегией человека.

На протяжении реализации данной модели в каждом блоке происходит соотношение сформированных особенностей и мотивационных стратегий личности (стремление к достижению успеха и стремление к избеганию неудачи), при этом акцент делается на преобладание стратегии достижения.

Таким образом, процесс развития мотивации достижения рассматривается как специально организованная деятельность, носящая поэтапный систематический характер, предполагающая: оптимизацию мотивации достижения и взаимосвязанных с ней характеристик личности; формирование системы представлений о достижении успеха и об успешности; осознание личной ответственности за свои поступки и действия; повышение активности субъектов в ходе выполняемой деятельности и в отношении ситуаций достижения.

# ***Заключение***

Мотивация - важный компонент регуляции любой деятельности человека. В различные периоды жизни человека значимыми становятся разные виды деятельности.

Мотивация достижения - стремление достичь высоких результатов и мастерства в деятельности; оно проявляется в выборе сложных заданий и стремлении их выполнить. Успехи в любой деятельности зависят не только от способностей, навыков, знаний, но и от мотивации достижения. Человек с высоким уровнем мотивации достижения, стремясь получить весомые результаты, настойчиво работает ради достижения поставленных целей.

Мотивация достижения (и поведение, которое направлено на высокие результаты) даже у одного и того же человека не всегда одинакова и зависит от ситуации и предмета деятельности. Кто-то выбирает сложные задачи по математике, а кто-то, наоборот, ограничиваясь скромными целями в точных науках, выбирает сложные темы по литературе, стремясь достичь именно в данной области высоких результатов. Что же определяет уровень мотивации в каждой конкретной деятельности? Можно выделить четыре основных фактора:

. значимость достижения успеха;

2. надежда на успех;

. субъективно оцениваемая вероятность достижения успеха, получаемая человеком при рассмотрении ситуационных факторов;

. субъективные эталоны достижения

Мотивация достижения может быть определена и 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, следовательно, привести или к успеху, или к неудаче.

В конечном счете, успех или неудача в ориентированном на достижение взаимодействии человека со средой всегда случайны и, таким образом, являются всего лишь преходящими периодическими состояниями по отношению к мотивации достижения. И вне зависимости от того, насколько дифференцированы критерии успешности, эта шкала состоит из двух частей: одна из них символизирует успех (не важно, насколько ярко выраженный), а другая - неудачу; и эти части отделены друг от друга узкой пограничной областью, если не границей. В зависимости от достигнутых успехов эта граница может перемещаться вверх и вниз по шкале, смещая вместе с собой нулевую точку отсчета. Потому невозможно объективно определить для достаточно длительного периода времени, что именно для определенного человека будет являться успехом, а что - неудачей.

Совершенно другие вопросы возникают и в связи с изменениями в структуре самих критериев успешности. Так, например, как это происходит с любой шкалой оценок, - количество градаций и их величина могут изменяться со временем.

Мотивация достижения направлена на определенный конечный результат. Мотивация достижения, таким образом, по сути своей ориентирована на цель.

Различные сложности, с которыми люди сталкиваются в процессе решения задач такого рода, воспринимаются как приятный и даже стимулирующий опыт. Слишком быстрое достижение цели и успеха может даже разочаровывать.

Мотивация достижения - это особенный вид мотивации человека. **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, тактико-стратегическому подходу конкретных индивидов при выстраивании ими способов принятия ответственных решений и регуляции деятельностной активности.

# ***Список литературы***

1. www.voppsy.ru/issues/1986/865/865161. htm "Анализ когнитивного подхода в зарубежных теориях мотивации", М.Ш. Магомед-Эминов

2. Абулъханова-Славская К.А. Стратегия жизни. - М.: Мысль, 1991. - 299 с.

**3. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М., 2003. - 327 с.**

4. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. Учебное пособие. М.: Смысл. 2006. - 155с.

. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб, 2000. - с. 207-208.

. Ильин Е.П. Сущность и структура мотива // Психологический журнал. - 2005. - №2. - 215 с.

. Козиевская, Е.В. Профессиональная самооценка в развитии мотивации достижения государственных служащих. М., 2001. - 155 с.

. Кондратьева М.В. Развитие мотивации достижения у студентов вузов: Учебно-методическое пособие. - Ставрополь: СевКавГТУ, 2005. - 104 с.

. Кондратьева М.В. Мотивация достижения успеха в структуре личности в современной психологии. - М., 2000. - 310 с.

. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. М., 2000. - 215с.

11. Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы. М., 2001. - 219 с.

. Магомед-Эминов М.Ш. Трансформация личности: [Новые теории]: Учебное пособие. М., 2001. - 90 с.

. Макклелланд Д. Мотивация человека СПб., 2007. - 265 с.

. Максимов Л.К. О некоторых вопросах исследования мотивации учения младшего школьника // Мотивация учения. - Волгоград, 2004. - 150 с.

. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. - М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2002. - 400 с.

. Москвичев С.Г. Проблемы мотивации в психологических исследованиях. Киев, 2001. - 374 с.

17. Сальков А.В. Взаимосвязь ценностного самоопределения и мотивации достижения у студентов университета // Вестник ОГУ. 2002. №2. - 123 с.

. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг. - СПб.: Речь, 2001. - 234 с.

. Степанский В.И. Влияние мотивации достижения успеха и избегания неудачи на регуляцию деятельности // Вопросы психологии, 1981. - № 6. - с.17.

. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. - СПб.: Питер, 2003. - 234 с.

. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. - СПб.: Речь, 2001. - 240 с.

. Шпаковская Е. Влияние мотивации достижения успеха и избегания неудач на поведение человека. СПб., 2001. - 315 с.