

УДК 159.9:023.5
ББК 88.4+78.3п

СООТНОШЕНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ И УРОВНЯ КРЕАТИВНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕК

© И. В. Домбровская, 2009

*Дальневосточная государственная научная библиотека
680000, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, 1/72*

Раскрывается соотношение между мотивом деятельности и поведением библиотечного работника, характеризуются теории профессионального становления, модели адаптивного поведения, уровни развития креативности.

Ключевые слова: мотивация, уровень креативности, гуманистическая психология, акмеология.

This article discloses the correlation between activity motivation and behavior of the library staff, describes the theories of professional education, the models of adaptive behavior, the levels of creative ability development.

Key words: motivation, level of creative ability, humanistic psychology, acmeology.

Представление о феномене мотивации возникает всегда при попытке объяснения той или иной формы поведения индивида. Мотив – это то, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым внутренним качеством, побуждающим изнутри к совершению определенных действий. Это могут быть самые разнообразные качества, в том числе и такая личностная черта, как «креативность» или «творчество». Долгое время соотношение между мотивом и поведением (деятельностью), в том числе и профессиональной, рассматривалось с позиции мономотивационной. То есть с позиции соответствия каждому мотиву своей деятельности, и при этом считалось, что именно это определяет ее содержательную характеристику. Но в последние десятилетия многие отечественные психологи стали придерживаться точки зрения, что деятельность и поведение человека обусловлены одновременно многими мотивами.

Влияние мотивационных факторов на поведение человека индивидуально, оно зависит от множества условий и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности индивида. В изучении феномена мотивации существуют различные подходы в русле многочисленных психологических течений, и, если мы рассматриваем развитие креативности, то за основу можно взять концепцию гуманистической психологии с ее экзистенциальной направленностью. Именно представители этого психологического течения считали, что главное в человеке – это стремление к самореализации, которое возможно через развитие

различных способов выражения, в том числе и креативную направленность. То есть люди в этом случае стремятся к тому, чтобы приблизить «Я-реальное» и «Я-идеальное» [4].

Большинство специалистов – психологов, педагогов, библиотекосведов, менеджеров – сходятся на мысли, что эффективное профессиональное развитие невозможно без целенаправленной мотивации. Осознание этого произошло уже достаточно давно, что и позволило создать значительное количество теорий мотивации профессиональной деятельности. Все они подразделяются на две группы: процессуальные и содержательные.

Первые рассматривают возможности человека в распределении усилий для достижения целей. Вторые основываются на идентификации внутренних побуждений людей, и самая известная из них – это работа Абрахама Маслоу, посвященная пирамиде потребностей. Согласно этой теории, на том уровне самореализации, когда начинается развитие активной потребности в профессиональном развитии, задача руководителя состоит в следующем:

- организовать возможность для повышения квалификации в том объеме, который необходим для развития личности и полного раскрытия ее творческого потенциала;
- давать подчиненным сложную и важную работу, требующую от них полной отдачи;
- поощрять и развивать у подчиненных творческие (креативные) способности.

Это достаточно ясное описание технологии формирования профессиональной мотивации: руководитель определяет доминирующую профес-

сиональную потребность работника и удовлетворяет ее исполнение. На наш взгляд, выполнение этих задач вполне возможно в такой сфере деятельности, как библиотечное дело. Здесь присутствуют все необходимые компоненты, но, по видимому, у руководителей большинства библиотек пока отсутствует достаточно четкая концепция развития своих сотрудников.

Таким образом, профессиональное развитие является одним из условий успешности личности во многих сферах жизнедеятельности. Надо отметить, что в данной статье мы говорим о профессиональном развитии, в большей степени имея в виду не карьерный рост, а именно личностное самоусовершенствование и творческое саморазвитие.

К сожалению, надо признать, что в широкой среде взрослый человек воспринимается как сформированная личность, достигшая «потолка» своего развития. Между тем многочисленные исследования доказывают, что в течение всей жизни человек развивается, стремится к достижению некой вершины – акме. В настоящее время акмеология – наука, изучающая проблемы развития личности на стадии ее социальной, психологической и социальной зрелости, является одной из самых востребованных.

Существуют различные теории профессионального становления, соответственно, выделяется и разное количество этапов этого процесса. Нам хотелось бы кратко остановиться на концепции профессионального развития профессора Л. М. Митиной.

Во-первых, потому, что, согласно этой концепции, профессиональное становление и развитие не связаны с возрастными рамками, а только с уровнем развития личности, что очень важно для библиотечных коллективов. Во-вторых, потому, что именно на основе этой теории мы проводим в Дальневосточной государственной научной библиотеке (ДВГНБ) исследование, посвященное возможностям повышения уровня креативности работников библиотек.

Концепция профессора Л. М. Митиной объясняет, как происходит преодоление ориентации только на личные, эмпирически проявляющиеся характеристики личности, что открывает новые перспективы для исследования процесса профессионального развития. Опираясь на положение великого психолога нашего времени С. Л. Рубинштейна о двух способах жизни, профессор Л. М. Митина выстраивает две модели: модель адаптивного поведения и модель профессионального развития [3]. Рассматривая эти модели, мы можем получить представление о соотношении понятий мотивации, профессионального развития и креативности.

Обе модели имеют три стадии развития. В модели адаптивного поведения основное – это противоречие между требованиями профессионально-

го сообщества к профессиональной деятельности и возможностями личности.

Первая стадия этой модели характеризуется возросшими требованиями деятельности, которые вступают в противоречие с ранее сформированными в процессе обучения характеристиками личности, знаниями и умениями. Вторая стадия – стадия профессионального становления, при которой необходимость приспособления к внешним требованиям вступает в противоречие с индивидуальным стилем деятельности и общения. На третьей стадии – профессиональной стагнации – за счет эксплуатации стереотипов и шаблонов возникают предпосылки для снижения творческой активности и невосприимчивости ко всему новому. Это благоприятный момент для внешнего стимулирования развития креативности у библиотечных работников, так как самостоятельный выход из третьей стадии представляется очень сложным.

Модель профессионального развития определяется противоречиями иного рода.

Стадия самоопределения – на этой стадии происходит сопоставление знаний о себе и других, определенные качества понимаются в других и переносятся на себя, что обуславливает понимание необходимости собственных изменений и преобразований. На стадии самовыражения происходит соотнесение своего поведения с мотивацией, которую оно реализует. Главный мотивационный фактор развития – стремление к наиболее полному раскрытию своих возможностей. На третьей стадии – самореализации – формируется жизненная философия себя как профессионала, осознается смысл жизни. Личность выходит за рамки своей профессии, удовлетворяя свою потребность во всестороннем творческом развитии [3].

Профессия библиотечного специалиста является в этом плане поистине творческой, она относится к категории именно тех профессий, где практически всегда есть возможности креативного развития. К сожалению, в настоящее время в российском обществе эта профессия относится к числу непрестижных, что обуславливается во многом материальной стороной вопроса. Но здесь есть, несомненно, и вина самих работников библиотек. Об этом говорит в своих многочисленных публикациях библиотековед Э. Р. Сукиасян, приведем цитату из его сборника: «Наша профессия открыта для всех, любой человек может без всякой проверки устроиться на работу в библиотеку. И такая ситуация никого не беспокоит.... Считается, что “по ходу дела” можно освоить любой библиотечный процесс» [5].

Отсутствие должного профессионализма у части коллективов работников библиотек – застарелая хроническая болезнь, что отмечается многими библиотековедами. Это отражается на их профес-

сиональном развитии, которое часто сводится к обладанию минимумом знаний и умений. Таким образом, для формирования мотивации профессионального развития руководство библиотеки для начала должно проводить четкую кадровую политику, чем отличаются среди библиотек России, к сожалению, только единицы.

На сегодняшний день существует совсем немного исследований, изучающих мотивацию библиотечных работников. Они свидетельствуют о том, что внутренняя мотивация более характерна для специалистов со стажем и высшим специальным образованием [2]. Это мотивация, которая включает в себя различные параметры, где одним из важнейших является развитие своих творческих способностей, и именно такая мотивация обеспечивает эффективное профессиональное развитие личности.

Как мы уже отмечали выше, устоявшийся стереотип, что библиотекарем может быть каждый, отрицательно сказывается и на профессиональном росте библиотечных специалистов. Обычно все проблемы в этой области списываются на материально-финансовые факторы, которые выдвигаются в качестве основных причин отсутствия у библиотекарей стремления к профессиональному развитию [2]. Но данное положение не подтверждают исследования в этой области, и мы можем предположить, что стимулом профессионального развития работников библиотек все же являются не столько внешние, как положительные (материальное поощрение, карьера), так и отрицательные факторы (критика, штрафы), сколько внутренние (побуждение к деятельности, удовлетворенность работой и т. п.).

Отношение к творчеству в различные периоды развития человечества менялось радикально, но лишь в XIX в. занятия творчеством смогло «прокормить» своего обладателя. В XX в. эта традиция была продолжена, но в отличие от представителей «богемь» даже самые творческие представители библиотек получают мизерные зарплаты, занимаясь творчеством только из внутренних побуждений. Выявление соотношения креативности и предметной (профессиональной) деятельности – вопрос, который волнует представителей разных направлений науки. На сегодняшний день многие представители психологии подходят к решению этого вопроса с той точки зрения, что деятельность и творчество противоположны друг другу [1]. В защиту своей точки зрения они приводят следующие аргументы:

1) деятельность, в отличие от творчества, возникает вследствие внешних или внутренних рациональных причин. Творчество спонтанно и непланируемо;

2) деятельность целесообразна, произвольна, рациональна и регулируема. Творчество нецелесо-

образно, произвольно, нерационально и не поддается регуляции;

3) деятельность побуждается определенной мотивацией. В основе творчества лежит мотивация иррациональная.

И если деятельность есть жизнь сознания, то творчество в большей степени есть жизнь бессознательного. В целом же, по мнению специалистов, психическая жизнь человека – это процесс смены двух форм внутренней и внешней активности: творчества и деятельности [1]. В рамках этой проблемы, в преломлении к области библиотечного дела, необходимо отметить, что если бессознательный аспект творчества в большей степени присущ творческой гениальности, то к талантам, которые работают в наших библиотеках, скорее подходит определение творчества, в достаточной степени рационального, основанного на продуманном плане и определенном объеме интеллектуального багажа.

То есть существуют «просто креативы» и гении, но это совсем не означает, что одно хуже или менее ценно, чем другое. Учитывая фактор мотивации в профессиональном развитии библиотечных специалистов, мы имеем в подавляющем большинстве случаев именно первый вариант. Большинство специалистов, занимающихся этой проблемой, убеждены в том, что наличие всякой мотивации и личностной увлеченности является главным признаком творческой активности. Творческим, креативным людям присущи следующие черты:

- независимость;
- открытость ума, восприимчивость к новому и необычному;
- высокая толерантность;
- развитое эстетическое чувство;
- уверенность в своих способностях;
- сила характера [1].

Учитывая возрастные критерии библиотечных специалистов, а большая часть коллективов представлена сотрудниками зрелого и старшего возраста, надо отметить, что по результатам многих психологических исследований развитие креативности у гуманитариев, к которым относятся и библиотекари, происходит в возрасте сорока лет и старше. Творческую продуктивность проявляют до глубокой старости люди, сохранившие свободу мысли и независимость взглядов, т. е. качества, присущие юности. Кроме того, для них характерна высокая критичность по отношению к себе.

Очень внимательно надо отнестись к тому, что необходимым условием развития креативности у профессионала является наличие творческой среды. В какой-то степени мотивация может компенсировать ее отсутствие, а интеллект при этом, взаимодействуя с мотивацией, значительно повышает уровень креативности. Среда играет при раз-

витии творческого начала исключительную роль, а достаточно благоприятные условия в результате профессиональной деятельности могут помочь и в позднем возрасте высвободить творческий потенциал от «зажимов» и стать более креативным любому человеку.

Утверждая это, мы основываемся на результатах первого этапа эксперимента по развитию креативности путем проведения психологических тренингов среди работников ДВГНБ. При проведении этого исследования была искусственно воспроизведена социальная микросреда, которая позитивно влияла на развитие творческого начала у библиотечных специалистов. Мы не претендуем на то, что при проведении этого эксперимента креативность у всех работников библиотеки сформировалась как глубинное внутреннее качество, но как поведенческое (ситуативное) свойство, несомненно, повысилась.

В нашей повседневной жизни, к сожалению, происходит подавление креативных свойств личности. Это может быть объяснено тем, что креативность предполагает независимое поведение, в то время как социум заинтересован в стабильности. Поэтому формирование креативности в период взрослости возможно только в специально организованной среде, которая в нашем случае была представлена психологическим практикумом, содержащим ряд тренингов. Подробную информацию по результатам проводимого эксперимента мы опубликуем после окончания нашего исследования.

Предполагается, что развитие креативности имеет два уровня: потенциальный и актуальный. Мы исходили из того, что все специалисты нашей библиотеки обладают потенциальным уровнем креативности, а при выполнении ряда внешних условий и наличии достаточной мотивации происходит превращение этого уровня в актуальный, т. е. проявляется творческая активность профессионала.

В заключение статьи позволим себе дать полное определение креативности, сформулированное

одним из крупнейших ее исследователей – психологом Е. П. Торренсом. «Креативность (творческое мышление) – это процесс решения проблем, включающий появление ощущения проблемы (дефицита или несоответствия имеющейся информации), поиск, обнаружение и постановку (формирование) проблемы; выдвижение гипотез о возможных путях решения; проверку этих гипотез, их изменение или отклонение; выдвижение и проверку новых гипотез; нахождение решения и формулирование, интерпретацию и сообщение (публикацию) результатов».

Такое понимание креативности имеет исторические корни и может равным образом относиться к науке, искусству, технике и другим видам деятельности. Оно позволяет объединить разные определения креативности как видов способностей и личностных характеристик; как качества, созданного в этом процессе продукта; как условий, которые способствуют творчеству [6].

Руководствуясь этим определением, мы можем в процессе всей дальнейшей работы рассматривать уровень развития креативности у работников библиотек как неотъемлемую часть их профессионального развития и наличия мотивационных факторов в их профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. – СПб. : Питер, 2002. – 420 с.
2. Калинина Е. М. Мотивация профессионального развития библиотечных специалистов : диплом / Хабар. ин-т искусств и культуры. – Хабаровск, 2007. – 69 с.
3. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя / МПСИ. – М. : Флинта, 1998. – 200 с.
4. Олпорт Г. Становление личности : избр. труды. – М. : Наука, 2002. – 462 с.
5. Сукиасян Э. Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. ст. и докл. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 448 с.
6. Щербанова Е. И. Теория и тесты творческого мышления Е. П. Торренса // Психологическая диагностика. – 2004. – № 11. – С. 3–20.

Материал поступил в редакцию 26.03.2009 г.

Сведения об авторе: Домбровская Ирина Вячеславовна – психолог, заведующий центром профессионального развития библиотечных работников Дальневосточного региона, тел.: (4212) 61-83-99