

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(Н И У « Б е л Г У »)**

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Кафедра возрастной и социальной психологии

**МОТИВАЦИОННАЯ ГОТОВНОСТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИКУЮЩИХ ПСИХОЛОГОВ**

Выпускная квалификационная работа

обучающегося по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-
педагогическое образование, профиль Психология образования
заочной формы обучения, группы 02061258
Савиной Юлии Николаевны

Научный руководитель:
к.псх.н., доцент
Кучерявенко И.А.

БЕЛГОРОД 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИКУЮЩИХ ПСИХОЛОГОВ.....	7
1.1. Проблема психологической готовности к профессиональной деятельности в современной психологии.....	7
1.2. Теоретические подходы к изучению мотивации профессиональной деятельности в отечественной и зарубежной психологии.....	10
1.3. Проблема мотивационной готовности к профессиональной деятельности практикующих психологов	22
ГЛАВА II. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИКУЮЩИХ ПСИХОЛОГОВ.....	34
2.1. Организация и методы исследования.....	34
2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования	36
2.3. Программа развития мотивационной готовности к профессиональной деятельности психологов в системе образования.....	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	48
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	51
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	58
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления..	58
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных.....	72
Приложение 3. Результаты статистической обработки полученных данных.....	80
Приложение 4. Программа развития мотивации готовности к профессиональной деятельности психологов в системе образования.....	82

Введение

Актуальность проблемы исследования. Успешное формирование профессионализма личности и профессиональной деятельности специалистов базируется на их готовности к труду. Ведущей составляющей готовности к профессиональной деятельности является психологическая готовность, под которой понимается совокупность устойчивых мотивов, относительно независимых от текущих ситуаций (В.Г. Асеев, М.И. Дьяченко, Е.И. Ильин, Л.А. Кандыбович, В.А. Коротков, В.А. Крутецкий, В.Д. Шадриков). В психологической готовности к профессиональной деятельности необходимо выделять подвиды: мотивационная готовность, личностная готовность, когнитивная готовность.

Как ведущий компонент в структуре психологической готовности мотивационный элемент рассматривали в своей теоретической модели Ю.М. Забродин, А.Д. Глоточкин, О.М. Краснорядцев, Б.А. Сосновский. Проблемам структуры мотивационной готовности посвящены работы Л.М. Емельяненко, О.В. Ефимовой, Е.М. Кочневой.

Мотивационная готовность к профессиональной деятельности как системообразующий элемент мотивации к трудовой деятельности понимается нами как интегративное личностное образование, в котором можно выделить компоненты, а именно: установочный компонент (мотивы профессионального выбора, ценностно-смысловые профессиональные ориентации); когнитивный компонент (знания, умения и навыки, осознание и самооценка которых способствует успешному началу профессиональной деятельности); личностно-волевой компонент (личностные характеристики – целеустремленность, решительность, инициативность, интегральный показатель воли); профессионально-идентификационный компонент (показатель профессиональной идентичности и показатели скрытой профессиональной мотивации).

Особый акцент следует сделать на то, что изучение профессиональной мотивации необходимо проводить на разных этапах развития личности, так как результат будет разным в зависимости от познавательных и социальных мотивов. Это позволяет оценить зрелость мотивационной сферы, выявить новые процессы взаимосвязи устройства общества и формирования соответствующих новых целей и потребностей, а, следовательно, наметить пути оптимизации мотивационной сферы.

На данный момент в психолого-педагогической литературе проблема мотивационной готовности к профессиональной деятельности является недостаточно изученной, что порождает противоречие: значение и роль мотивационной готовности к профессиональной деятельности с одной стороны и отсутствие разработок и программ по развитию означенного феномена с другой.

В этой связи становится актуальным изучение компонентов, характеризующих мотивационную готовность практикующих психологов к профессиональной деятельности.

Проблема исследования: каковы особенности мотивационной готовности к профессиональной деятельности практикующих психологов?

Решение данной проблемы и будет **целью нашего исследования.**

Объект исследования: мотивационная готовность личности к профессиональной деятельности.

Предмет исследования: мотивационная готовность к профессиональной деятельности практикующих психологов.

Гипотеза исследования: существуют особенности мотивационной готовности практикующих психологов к профессиональной деятельности: для психологов с высокими показателями мотивационной готовности характерно представление о себе как о психологе в настоящем и будущем, идентификация себя с профессией; в то время как для психологов с низкими показателями мотивационной готовности к профессиональной деятельности свойственны представления о себе как о психологе в прошлом.

Задачи:

1. Изучить теоретические концепции по проблеме развития психологической готовности субъекта к профессиональной деятельности в отечественной и зарубежной психологии.

2. Изучить особенности мотивационной готовности к профессиональной деятельности у практикующих психологов.

3. Разработать рекомендации по оптимизации мотивационной готовности практикующих психологов к профессиональной деятельности.

Теоретическую основу исследования составили работы по проблеме профессиональной мотивации Е.П. Ильина, К. Замфира, В.А. Ядова, В.Г. Асеева, А.Н. Леонтьева, П.М. Якобсона, Дж. Аткинсона, С. Гроффа, МакКлеланда, А. Маслоу, Х. Хекхаузена и других.

Методы исследования:

- организационные – сравнительный;
- методы сбора эмпирических данных – опрос, тестирование;
- обработки данных – количественный и качественный анализ данных;
- интерпретации – структурный метод.

Методы математической статистики: статистический критерий Спирмена.

Диагностические методики:

- методика К. Замфира (модификация А. А. Реана) «Мотивация профессиональной деятельности»;
- опросник мотивационных объектов (ВМО) Ж. Нюттена;
- методика Ч. Осгуда (модификация И.Л. Соломина) «Семантический дифференциал».

Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты и разработанная программа развития мотивации профессиональной деятельности у практикующих психологов образования

могут быть использованы в деятельности психологических служб образовательных учреждений, в процессе психологического консультирования, психотерапии и активного социально-психологического обучения психологов образования. Результаты исследования могут также применяться в процессе профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов-психологов.

База исследования: исследование осуществлялось в индивидуальной форме. Респондентами выступили практикующие психологи в системе образования (психологи детских садов и школ г. Белгорода) в количестве 68 человек.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав (теоретической и практической), заключения, 63-х использованных источников, четырех приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИКУЮЩИХ ПСИХОЛОГОВ

1.1. Проблема психологической готовности к профессиональной деятельности в современной психологии

Обзор литературы по интересующей нас теме показал, что актуальность изучения психологической готовности к профессиональной деятельности отмечается многими исследователями. Связанно это в первую очередь с изменением в контексте социально-экономических и культуральных преобразований в жизни российского общества.

Современные научные исследования подтверждают, что преуспевание в финансовом отношении лишь на 15% обуславливается знаниями своей профессии, а на 85% - умением обращаться с коллегами, склонять людей к своей точке зрения, рекламировать себя и свои идеи, т.е. с личными качествами и способностями (по результатам опроса Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ)). Реальная практика и жизнь демонстрируют, что чаще всего успеха в социальной и профессиональной карьере добиваются те, кто проявляют активность, реализовывают себя в различных видах деятельности: общественной, экономической, культурной, коммуникативной, научной и т.д. Знания и умения, как отмечает член-корреспондент РАО Г.И.Ибрагимов – лишь мизерная часть личностных свойств, влияющая на успешность деятельности, общения, поведения специалиста.

В качестве такого параметра Г.И. Ибрагимов, в том числе, выделяет и психологическую готовность к профессиональной деятельности.

В.И.Байденко и Б.Оскарссон говоря о психологической готовности к профессиональной деятельности используют понятие «базовые навыки» как «личностные и межличностные качества, способности, навыки и знания, которые выражены в различных формах в многообразных ситуациях работы и социальной жизни. Для индивида в условиях развитой рыночной экономики существует прямое соответствие между уровнями имеющихся базовых навыков и возможностью получения занятости». В перечень базовых навыков в соответствии с определением авторы включают: коммуникативные навыки и способности; творчество; способность к аналитическому мышлению; способность к креатическому мышлению; приспособляемость; способность работать в команде; способность работать самостоятельно; самосознание и самооценка» [4, с. 57].

Климов Е. А. в своей работе «Образ мира в разнотипных профессиях» отмечает: «Без ясности в вопросе о том, образ чего (какого результата деятельности) должен удерживать в сознании профессионал или обучающийся профессии, повышающий профессиональную квалификацию, мы не сможем рассчитывать ни на хорошую постановку профессионального образования, ни на хорошую организацию труда, ни на разумное проектирование каждым человеком своих очередных шагов на профессиональном жизненном пути, ни даже на хорошее взаимопонимание людей в обществе» [35, с.71].

Под психологической готовностью традиционно понимают психический феномен, посредством которого объясняют устойчивость деятельности человека в полимотивированном пространстве (К.К. Платонов, М.А. Котик, В.А. Сосновский, Р.Д. Санжаева, Л.И. Захарова и другие).

Психологическая готовность к профессиональной деятельности по мнению О.М. Краснорядцевой проявляется:

- «в форме установок (как проекции прошлого опыта на ситуацию «здесь и сейчас»), предшествующих любым психическим явлениям и проявлениям;

- в виде мотивационной готовности к «приведению в порядок» своего образа мира (такая готовность дает человеку возможность осознать смысл и ценность того, что он делает);

- в виде профессионально-личностной готовности к самореализации через процесс персонализации» [26, с.24].

В работе Одинцовой Л.А. и Завицкой С.В. «Реализация профессиональной подготовки учителя математики...» встречается следующее определение психологической готовности: «Психологическая готовность к профессиональной деятельности характеризуется личностно-педагогической направленностью, которая проявляется в понимании и принятии себя и другого как уникальной сущности, а также мотивационно-ценностном отношении к процессу обучения, в котором реализуются субъект-субъектные отношения» [44, с. 49].

Кузьмина Н. В. считает, что «психологическая готовность к профессиональной деятельности характеризуется наличием у специалиста знаний, умений и навыков, позволяющих ему осуществлять свою деятельность на уровне современных требований науки и техники. Поскольку любая деятельность есть решение бесчисленного ряда задач, профессионализм (психологическая готовность) в ней обнаруживается, прежде всего, в умении видеть задачи, их формулировать, применить методологию и методы специальных наук для установки диагноза и прогноза при решении задач, оценивать и выбирать методы наиболее подходящие для их решения» [61, с. 6].

Штейнмец А.Э. в монографии «Психологическая подготовка к педагогической деятельности» определил психологическую готовность к профессиональной деятельности как процесс формирования совокупности (системы) психических образований – представлений и понятий, способов мышления и умений, побуждений, качеств личности и др.,- обеспечивающих мотивационно-смысловую готовность и способность субъекта к осуществлению профессиональной деятельности» [63, с. 38].

Как видно из обзора литературы понятие психологической готовности в современной психолого-педагогической литературе трактуется достаточно широко и для нашей работы необходима конкретизация этого понятия, выделение в нем значимых для нашей работы аспектов.

Психологическую готовность к профессиональной деятельности мы будем понимать как степень сформированности в личности психологов мотивационно-целевой структуры позволяющей субъекту эффективно осуществлять практическую деятельность. Конечно же, психологическая готовность к профессиональной деятельности включает в себя помимо мотивационно-целевого блока также операциональный блок (степень освоения профессионально значимых ЗУН), индивидуально-типологические особенности человека (степень соответствия их профессии). Но для нашей работы мы выделяем мотивационно-целевой аспект психологической готовности предполагая что именно в мотивационной сфере отражается и проявляется наиболее значимые характеристики психологической готовности к профессиональной деятельности.

1.2. Теоретические подходы к изучению мотивации профессиональной деятельности в отечественной и зарубежной психологии

Внастоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае – как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т. е. определяющих поведение, в другом случае – как совокупность мотивов, в третьем – как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности, как процесс действия мотива и как механизм, определяющий

возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности, как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность.

Отсюда все определения мотивации можно отнести к двум направлениям. Первое рассматривает мотивацию со структурных позиций, а именно как совокупность факторов или мотивов. Например, согласно схеме В. Д. Шадрикова [60] мотивация обусловлена потребностями и целями личности, уровнем притязаний и идеалами, условиями деятельности (как объективными, внешними, так и субъективными, внутренними – знаниями, умениями, способностями, характером) и мировоззрением, убеждениями и направленностью личности и т. д. С учетом этих факторов происходят принятие решения, формирование намерения. Второе направление рассматривает мотивацию не как статичное, а как динамичное образование, как процесс, механизм.

Однако и в том и в другом случае мотивация у Вилюнаса В.К., Череневой Е.А. [9] выступает как вторичное по отношению к мотиву образование, явление. Более того, во втором случае мотивация выступает как средство или механизм реализации уже имеющихся мотивов.

Вилюнас В.К. говорит о том, что «проблема мотивов и мотивации относится к тем, которые считаются вечными. Сложность явлений мотивации и мотивов, незавершенность их осмысления, а также большое разнообразие теоретических подходов к их изучению в науке объясняет неоднозначность трактовок понятийно-терминологического аппарата по данной проблеме» [10].

В психологии мотив понимается не только как осознанная потребность (Ковалев А.Г.) или как предмет потребности (Леонтьев А.Н.), но и может отождествляться с собственно потребностью (Симонов В.П.).

Мотив – от латинского *moveo* (*movero*), немецкого *motive*, французского *motif* – значит двигать, приводить в движение, толкать.

Как отмечает Х. Хекхаузен в работе «Мотивация и деятельность»,

описание поведения по принципу противопоставления как мотивированного либо «изнутри» (интринсивно), либо «извне» (экстринсивно) имеет такой же стаж, как и сама экспериментальная психология мотивации. Соответственно и критика такого жесткого противопоставления имеет давнюю традицию. [59]. Критика получила максимальное выражение в 1950-х гг., когда различным высокоразвитым животным (от крыс до обезьян) исследователи стали приписывать различные внутренние влечения (манипулятивные, исследовательские и зрительные обследования), противореча Д. Холлу и Б. Скиннеру, объяснявшим поведение исключительно внешними подкреплениями. Х. Хекхаузен отмечает, что «на деле действия и лежащие в их основе намерения всегда обусловлены только внутренне» [59, с. 18].

Мы разделяем точку зрения ученых по поводу представленных определений сущности понятия мотивация и считаем, что поведение индивида, как правило, детерминировано не одним мотивом, а их совокупностью, образующей определенную мотивационную структуру личности, в которой мотивы находятся в конкретном соотношении, в зависимости от степени побуждающего воздействия на человека.

Отсюда мотивационная структура индивида – основа для претворения им в жизнь конкретных действий. Структуре мотивации присуща определенная стабильность, но, в то же время, она способна изменяться, в том числе сознательно в рамках воспитания человека, его интеллектуального уровня, духовно-материальных ценностей и т. д.

Мотивы могут быть различные: интерес к содержанию и процессу деятельности, долг перед обществом, самоутверждение и т.п. Так, ученого к научной деятельности могут побуждать следующие мотивы: самореализация, познавательный интерес, самоутверждение, материальные стимулы (денежное вознаграждение), социальные мотивы (ответственность, стремление принести пользу обществу) [35].

Если человек стремится к выполнению определенной деятельности, можно сказать, что у него есть мотивация. Например, если ученик прилежен

в учебе – у него мотивация к учебе; у спортсмена, который стремится достичь высоких результатов – высокий уровень мотивации достижения; желание руководителя всех подчинять свидетельствует о наличии высокого уровня мотивации к власти.

Мотивы – это относительно устойчивые проявления, атрибуты личности. Например, утверждая, что определенному человеку присущ познавательный мотив, мы подразумеваем, что во многих ситуациях у него проявляется познавательная мотивация.

Мотив не может быть объяснен сам по себе. Он может быть понят в системе тех факторов – образов, отношений, действий личности, которые составляют общий строй психической жизни. Его роль заключается в том, чтобы придать поведению импульс и направленность к цели.

Побуждающие факторы (Ильин Е.П.) можно распределить на два относительно самостоятельных класса:

- «потребности и инстинкты как источники активности;
- мотивы как причины, которые определяют направленность поведения или деятельности» [21, с. 113].

Есть и другие подходы к классификации мотивов. Например, по степени общественной значимости Кручинин В.А. выделяет мотивы «широкого социального плана (идеологические, этнические, профессиональные, религиозные и др.), группового плана и индивидуально-личностного характера. Различают также мотивы достижения цели, избежания неудач, мотивы одобрения, аффилиационные (сотрудничество, партнерство, любовь)» [27, с. 34].

Мотивы не только побуждают человека к действию, но и придают его поступкам и действиям личностный, субъективный смысл [13]. На практике важно учитывать, что люди, совершая одинаковые по форме и предметным результатам поступки, нередко руководствуются разными, порой противоположными мотивами, придают разное личностное значение своему поведению, действиям. В соответствии с этим и оценка поступков должна

быть различной: и нравственной, и правовой.

По нашему мнению, мотивация и мотивы всегда внутренне обусловлены, но могут зависеть и от внешних факторов, побуждаться внешними стимулами. И именно поэтому западным психологам не удалось выделить в чистом виде экстринсивную и интринсивную мотивации. По сути, авторы ведут речь о внешних и внутренних стимулах, побуждающих разворачивание мотивационного процесса.

Когда говорят о внешних мотивах и мотивации, то имеют в виду либо обстоятельства (актуальные условия, оказывающие влияние на эффективность деятельности, действий), либо какие-то внешние факторы, влияющие на принятие решения и силу мотива (вознаграждение и т. п.). В том числе имеют в виду и приписывание самим человеком этим факторам решающей роли в принятии решения и достижении результата, как это имеет место у людей с внешним локусом контроля. В этих случаях более логично говорить о внешнестимулируемой, или внешнеорганизованной, мотивации, понимая при этом, что обстоятельства, условия, ситуация приобретают значение для мотивации только тогда, когда становятся значимыми для человека, для удовлетворения потребности, желания [33, с. 6]. Поэтому внешние факторы должны в процессе мотивации трансформироваться во внутренние.

Изучение различных аспектов мотивации личности широко представлено в зарубежной и отечественной психологии, но каждое исследование «прибавляет» ещё большую актуальность данной тематике, так как выявляются всё новые вопросы и противоречия.

В современной психологии термин «мотив» используется в существенно разных смыслах. К нему относятся: инстинкты, влечения (драйвы – термин западной психологии), потребности, эмоции, установки, идеалы и т. д.

Мотивы, мотивация – объект пристального внимания многих исследователей. Существует многочисленная литература, сложился ряд

подходов в исследовании мотивации в психологии и социологии, особенно социологии трудовой сферы. Эти подходы имеют длительную предысторию. Так, основные направления психологии мотивации складывались в первой половине XX века в трудах З. Фрейда, К. Левина, И.П. Павлова, У. Мак Даугалла, У. Джеймса, Э. Торндайка.

Теоретико-методологический анализ мотивации заключается в постановке ключевых вопросов эпистемологического и антропологического подхода к изучению мотивационной сферы. В концепциях Аристотеля, Р. Декарта, Д. Локка и др. мотивационные явления рассматривались как проявления базовых тенденций природы человека. Рассматривая современную психологию мотивации, можно выделить некоторые исторически сложившиеся теории мотивации.

По мнению С.В. Рубцова «развитие теории мотивации происходило в рамках трех основных областей: биологической, бихевиористской и когнитивной» [8, с. 40]. Биологическая область представлена тремя подходами: мотивация как генетически передаваемое свойство; мотивация как возбуждение; мотивация как продукт биологической мониторинной системы. Ярким выразителем генетической концепции был И. Эйбл - Эйбесфельд, который объяснил некоторые особенности поведения человека как врожденные свойства, используя для этого свои исследования схем поведения человека в процессе их исторической эволюции [63].

Концепция «мотивация как возбуждение» представлена пятью основными результатами. У. Джеймс и К. Ланге показали, что выражение эмоций и мотивации поведения зависят от реакции организма индивидуума на различные ситуации возбуждения. Гипотеза Джеймса-Ланге представила первичным причинным телесные изменения, вторичным - субъективную реакцию на них в виде переживаний гнева, страха, радости и т.п. Согласно ставшей классической формуле У. Джеймса, «наиболее рационально выражаться следующим образом: мы опечалены, потому что плачем, приведены в ярость, потому что бьем другого, боимся, потому что дрожим, а

не говорить: мы плачем, бьем, дрожим, потому что опечалены, приведены в ярость, испуганы» [17].

У. Кэннон первым отметил, что различные возбуждения могут вызвать аналогичные состояния организма, откуда следует, что не существует однозначного соответствия между состоянием организма и эмоциями. Его принято называть «отцом гомеостаза», так как в его книге «Мудрость тела» фундаментально обосновывалась идея о саморегуляции постоянства внутренней среды организма, ее процессов, о мудрости защитных реакций [1]. Теорию возбуждения выдвинули У. Кэннон и Ф. Барт [36]. Согласно этой теории, ситуации возбуждения фиксируются в виде человеческого опыта. Мозг, получая информацию от органов чувств, интерпретирует событие эмоционально, подготавливая в то же время организм к взаимодействию с новой ситуацией. Таким образом, эмоции и реакция организма предназначены для подготовки к тем или иным событиям.

На первом этапе (до конца 1960-х гг.) доминирующей концепцией теории мотивации являлся бихевиоризм: на принципиально естественнонаучной основе строились работы Фрейда и ранние работы Адлера, Хорни, Роджерса и Маслоу. Они не предполагали введения в психологию мотивации человека принципиально иных объяснительных принципов по сравнению с психологией мотивации животных. Однако уже в 1920-30 гг. были выдвинуты революционные идеи, совпадающие со становлением психологии личности как особой предметной области психологии. На втором этапе развития психологии мотивации именно модель мотивации, движущих сил поведения и развития является основным содержанием большинства теорий личности [39]. На этом основании второй этап Д.А. Леонтьев называет антропологическим.

Когнитивная психология в этот период обогащает психологию мотивации теориями Дж. Келли, Л. Фестингера, Дж. Роттера и «раннего» А. Бандуры, Д. Мак-Клелланда, Дж. Аткинсона и «раннего» Х. Хекхаузена. Для этих мотивационных концепций характерным является признание ведущей

роли сознания в детерминации поведения человека. В связи с этим Е.П.Ильин пишет, что «когнитивные теории мотивации повлекли за собой введение в научный обиход новых мотивационных понятий: социальные потребности, жизненные цели, когнитивные факторы, когнитивный диссонанс, ценности, ожидание успеха, боязнь неудачи, уровень притязаний» [21, с. 27].

Наиболее популярным когнитивным подходом к изучению мотиваций являлась теория когнитивного диссонанса, предложенная Л. Фестингером в 1957 г. Эта теория предполагает, что люди пытаются привести в соответствие их верования, устремления и поведение. В соответствии с этой теорией всегда существует когнитивный диссонанс, так как верования, устремления и поведение никогда не могут быть согласованы. Диссонанс часто приводит к изменению этих факторов и снижению эффективности оценки ситуации индивидуумом. Мотивационный эффект диссонанса сознания стал теоретическим обоснованием «несправедливых теорий мотивации» [53]. Некоторые когнитивные исследования показывают, что мотивации человека определяются его потребностью быть самодостаточным и управляемым. Существует несколько разновидностей этой теории, но большинство из них проводит идею о том, что поведение человека, по крайней мере, частично мотивируется его потребностью быть тем, кем кто-то уже стал. Наиболее известна теория самоактуализации Абрахама Маслоу, постулирующая, что мотивации человека следуют из иерархии его нужд. Карл Роджерс рассматривает самоактуализацию как единственную мотивационную тенденцию организма. «Это субстрат всего, что можно назвать словом «мотивация» [48, с. 22]. Согласно К. Роджерсу, по мере того, как формируется и развивается личность (self), она также стремится актуализировать себя, и нередко направления актуализации организма и актуализация личности оказываются различными или даже противоположными (неконгруэнтными), что становится причиной внутреннего конфликта. И здесь К. Роджерс не ставит под сомнение

адекватность направленности актуализации организма. Таким образом, у К. Роджерса истинную сущность несет организм, а личность выступает вторичной по отношению к нему. Появились идеи перехода от фрейдовского причинного объяснения к целевому у А. Адлера, индивидуальных эмоциональных изменений мотивов у Р. Т. Young, взгляд на мотивацию как на порождение системы «индивид – мир» у К. Мюррея, контроль над мотивационными процессами через опосредование у Л. С. Выготского.

С середины 1950-х годов происходит накопление эмпирических фактов о таких трансформациях мотивационных тенденций в конкретные поведенческие акты, которые делают исходные побуждения полностью неузнаваемыми. Благодаря этому происходит сдвиг со статических к динамическим теориям мотивации, почему Д.А. Леонтьев и называет третий этап развития психологии мотивации ситуационно-динамическим. Концепция функциональной автономии мотивов Г. Олпорта, новаторские подходы школы К. Левина (K. Levin), необихевиористские исследования мотивационного обусловливания исследуют механизмы мотивации конкретной деятельности, изменение устойчивых мотивационных тенденций в конкретных условиях. В контексте проблемы структуры и динамики активности рассматривали проблемы мотивации Ж. Нюттен, А. Н. Леонтьев и Д. Н. Узнадзе.

Начало четвертому, личностному этапу в развитии психологии мотивации положили в 1980-е годы теории временной перспективы, волевой регуляции, самоэффективности в поздних работах Ж. Нюттена, Х. Хекхаузена, А. Бандуры, теория внутренней мотивации и самодетерминации Э. Деси и Р. Райана (E.L. Deci, R.M. Ryan). На первый план выходят проблемы свободы воли, жизненных целей и ценностей, контроля над мотивацией, саморегуляции в широком смысле слова, возможностей автономии и самодетерминации. «Если на втором, антропологическом этапе традиционно понимаемая мотивация рассматривалась как ядро широко понимаемой личности, то теперь уже личность выступает как ядро широко

понимаемой мотивации», - подчеркивает Д. А. Леонтьев [32, с. 89]. Работы отечественных психологов Б.С. Братуся, И.А. Васильева, Ф.Е. Василюка, Б.В. Зейгарник, В.А.Иванникова и др. также находятся в русле этого пока последнего этапа развития психологии мотивации.

Одной из общих парадигм исследований в этой сфере является деятельность достижения. Немецкий психолог Х. Хекхаузен обобщил и сформулировал ее общие рамки и проблемное поле. В этой парадигме мотив предстает как ценностная диспозиция, желаемое целевое состояние в рамках отношения «индивид – среда», при этом общим для понимания является «динамический» момент направленности действия (поведения) на определенные целевые состояния, которые всегда со держат в себе ценностный аспект» [59, с.117].

Мотивация представляется как «побуждение к действию определенным мотивом, процесс выбора между различными возможными действиями, определяющий целенаправленность поведения» [63]. Интересен анализ подходов и уровней в объяснении движущих сил и факторов поведения индивида – индивидуальных (личностных) или ситуационных. Хекхаузен разграничивает их как объяснения с первого, второго, третьего и четвертого взглядов. В первом случае основной причиной различий поведения в сходных ситуациях признаются личностные диспозиции (теории свойств). Во втором – воздействие ситуации, что особенно важно для объяснения интраиндивидуальных изменений во времени; третий взгляд – попытка объединить два источника объяснений – и личностных, и ситуационных факторов (в процессе взаимодействия и взаимовлияния); четвертый учитывает социокультурные различия в возможностях осуществления деятельности.

Таким образом, мотивация – это сложное как по структуре, так и по динамике психологическое явление, имеющее огромное значение в жизни человека. Именно мотивация лежит в основе всех действий и поступков человека, и именно мотивацией, в первую очередь, определяется выбор,

осуществляемый человеком в различных жизненных ситуациях, что в конечном итоге формирует особенности его жизни и судьбы.

Мотивация профессиональной деятельности, или профессиональная мотивация – это «действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией» [5, с. 39], или «совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей» [6, с. 96].

Как и другие виды мотивации, профессиональная мотивация подвержена влиянию внешних и внутренних факторов, которые могут быть как постоянными, так и временными. Поэтому профессиональная мотивация одновременно является и относительно устойчивым, и относительно изменчивым, динамичным образованием. В зависимости от психологических особенностей личности и внешних обстоятельств ее жизнедеятельности профессиональная мотивация одного человека может в целом сохраняться в течение нескольких десятилетий, а профессиональная мотивация другого человека – полностью перемениться за значительно более короткий срок.

Общая закономерность (Леонтьев Д. А. Макклелланд Д. Насиновская Е.Е.) состоит в том, что в своем развитии мотивация профессиональной деятельности проходит, как минимум, несколько этапов, каждый из которых характеризуется своей особой структурой профессиональной мотивации [32; 35; 41]:

1. Этап выбора профессии или специальности;
2. Этап выбора места работы;
3. Этап непосредственно реализации профессиональной деятельности.

Выделяют также возможные этапы профессиональной переориентации, переподготовки и смены рабочего места (перехода с одной работы на другую).

Реализация трудовой деятельности человека определяется в той или иной мере всей совокупностью мотивов, воздействующих на протяжении каждого из перечисленных этапов: «мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы» [49, с.111].

Профессиональная мотивация оказывает значимое влияние на эффективность профессиональной деятельности. Важнейшим связанным с профессиональной мотивацией фактором эффективности профессиональной деятельности является сила актуальных мотивов в структуре мотивации. Общая закономерность влияния силы актуальных мотивов на эффективность профессиональной деятельности заключается в том, что качество деятельности «является наилучшим при среднем уровне мотивации и, как правило, ухудшается при слишком низком или слишком высоком» [115, с. 29].

При слабой выраженности у человека соответствующих выполняемой деятельности способностей наличие мотивации «может компенсировать многие недостатки в уровне развития ряда профессионально важных качеств и в организации производительного процесса» [59, с.39], но слабую мотивацию практически невозможно чем-либо компенсировать или восполнить.

Однако при рассмотрении частных случаев следует учитывать, что влияние силы мотивов на эффективность деятельности зависит от сложности задания: «в решении легких заданий лучший успех деятельности достигается при высоком уровне мотивации, а в решении трудных – при ее низком и среднем уровне» [40, с. 116].

На эффективность профессиональной деятельности влияет соответствие особенностей осуществляемой деятельности особенностям мотивационной сферы личности сотрудника. Так, например, «люди с преобладающим мотивом аффилиации достигают более высоких результатов в работе в тех случаях, когда они трудятся не в одиночку, а в составе группы,

с членами которой у них установились дружеские взаимоотношения» [49, с. 111]. В данном примере в мотивационной сфере личности доминирует мотив аффилиации, а условия профессиональной деятельности позволяют удовлетворять аффилиативную потребность, т.е. наблюдается соответствие особенностей мотивационной сферы личности условиям профессиональной деятельности, что ведет к росту результативности труда.

Наиболее важным и сложным фактором эффективности деятельности со стороны профессиональной мотивации выступает удовлетворенность человека своим трудом: «чувство выполненной работы и удовлетворенность от этого способствуют повышению результативности труда» [40, с. 117]. Следовательно, не только удовлетворенность трудом повышает эффективность деятельности, но и эффективность деятельности увеличивает степень удовлетворенности трудом, т.е. существует взаимозависимость между перечисленными переменными.

Таким образом, профессиональная мотивация является одним из наиболее значимых факторов эффективности профессиональной деятельности и удовлетворенности человека своим трудом.

1.2. Проблема мотивационной готовности к профессиональной деятельности практикующих психологов

В отечественной психологии разработан ряд плодотворных концепций деятельности и методических подходов к ее изучению. Это, прежде всего, работы общетеоретического плана С.Л.Рубинштейна, А.Н.Леонтьева, Б.М.Теплова, Б.Г.Ананьева, К.А.Абульхановой-Славской, В.Н.Мясищева, Г.В.Суходольского, Е.Б.Старовойтенко, а также исследования, выполненные в русле психологии труда и инженерной психологии, К.К.Платонова, Б.Ф.Ломова, Д.А.Ошанина, В.П.Зинченко, В.Ф.Рубахина, А.А.Крылова,

Г.М.Зараковского, В.А.Пономаренко, В.П.Дружинина, А.В.Карпова. Большой вклад в понимание психофизиологической сущности трудовой деятельности внесли работы И.М.Сеченова, И.П.Павлова, А.А.Ухтомского, Н.А.Бернштейна, П.К.Анохина, В.Б.Швыркова. Сущностному раскрытию деятельности, выводящему на уровень социально-философского понимания, способствовали работы Н.А.Бердяева, М.Н.Бахтина, В.П.Кузьмина, В.В.Давыдова. Важным моментом в изучении деятельности явилось осознание ограниченности традиционных методов ее изучения и применение новой методологии системного подхода.

Рассматривая предмет психологического изучения деятельности, С.Л.Рубинштейн писал: «Анализ психических механизмов деятельности приводит к функциям и процессам, которые уже были предметом нашего изучения. Однако это не означает, что психологический анализ деятельности целиком сводится к изучению функций и процессов и исчерпывается ими. Деятельность выражает конкретное отношение человека к действительности, в котором реально выявляются свойства личности, имеющие более комплексный, конкретный характер, чем функции и аналитически выделенные процессы».

Вместе с тем, как отмечал А.Н.Леонтьев, ограничение изучения деятельности внутренними психическими процессами и состояниями субъекта было бы односторонним. Такой подход «абстрагируется от того капитального факта, что деятельность в той или иной ее форме входит в самый процесс психического отражения, в само содержание этого процесса — его порождение». Следовательно, в предмет психологического изучения деятельности должны быть включены внешние предметные действия субъекта» [32, с. 56].

Анализируя проблему соотношения деятельности и психики, Б.Ф.Ломов отмечал, что любая деятельность имеет внешнюю и внутреннюю стороны и они связаны между собой неразрывно: «Разделение деятельностей на внешние и внутренние - это искусственное разделение. Любое внешнее

действие опосредуется процессами, протекающими внутри субъекта, а внутренний процесс так или иначе проявляется вовне. Задача психологии заключается не в том, чтобы их сначала разделить, а затем искать как они связаны, а в том, чтобы, изучая «внешнюю сторону» деятельности, раскрыть «внутреннюю сторону», а точнее, понять реальную роль психического в деятельности».

Таким образом, задача психологического изучения деятельности заключается в том, чтобы раскрыть систему ее теоретических начал, раскрыть, как в процессе целенаправленной активности личности происходит практическое преобразование объективного мира, каков механизм психической регуляции деятельности, как в процессе деятельности изменяется сам человек, как деятельность влияет на развитие возможностей человека и на завершение его природы и как сама деятельность принимает индивидуальный характер.

При изучении теоретических основ деятельности В.Д. Шадриков предложил представить деятельность в виде идеальной модели. Выделение такой модели может рассматриваться как теоретическое (или содержательное) обобщение, которое позволяет свести разнообразные виды и формы профессиональной деятельности к определенному теоретическому конструкту, в котором отражены общие для любой деятельности компоненты и их связи. Этой идеальной моделью можно пользоваться при анализе любой конкретной деятельности, рассматривая ее как частную» [60, с. 42].

Важным исходным пунктом для разработки такой модели В.Д. Шадриков считает понятие функциональной физиологической системы. На основании комплекса экспериментальных работ, связанных с развитием теории функциональных систем в различных физиологических направлениях, П.К.Анохиным была предложена универсальная модель работы мозга и сформулированы центральные механизмы приспособительных актов любой степени сложности. Ведущими в построении функциональных систем выступают закон результата и закон

динамической мобилизации структур, обеспечивающих формирование функциональной системы и получение данного результата.

«Исходя из принципа психофизического единства, можно предположить, что в качестве теоретической модели деятельности должна служить функциональная психологическая система деятельности. В рассматриваемой модели прежде всего следует выделить принцип функциональности. Он означает, что система строится из уже имеющихся психических элементов путем их динамической мобилизации в соответствии с вектором цель — результат.» [63, с.137].

Любая профессиональная деятельность предстает перед личностью в форме нормативно-одобренного способа деятельности. В процессе освоения профессии человек «распредмечивает» нормативный способ, превращая его в индивидуальный способ деятельности. Внутренней интимной стороной овладения профессией является формирование психологической системы деятельности на основе индивидуальных качеств субъекта деятельности путем их реорганизации, реструктурирования исходя из мотивов деятельности, целей и условий. Потребности человека, его интересы, мировоззрение, убеждения и установки, жизненный опыт, особенности отдельных психических функций, нейродинамических качеств, свойств личности являются исходной базой для формирования психологической системы деятельности.

Индивидуальные качества, из которых строится функциональная система, сами в процессе деятельности не остаются неизменными, а под влиянием требований деятельности приходят в движение, приобретая черты оперативности, тонкого приспособления к этим требованиям. Второй принцип, который необходимо отметить, — системность проявления индивидуальных качеств деятельности. Они выступают не изолированно, а объединяются в систему деятельности.

Основные компоненты функциональной системы деятельности В.Д.Шадриков выделяет как следующие основные функциональные блоки:

- мотивов деятельности;
- целей деятельности;
- программы деятельности;
- информационной основы деятельности;
- принятия решений;
- подсистемы деятельностно-важных качеств.

«Перечисленные функциональные блоки выделены в качестве составляющих психологической системы деятельности по той причине, что отражаемые в них структуры являются основными компонентами реальной деятельности. Поскольку данная система служит эвристическим средством исследования деятельности, ей присуща некоторая условность. Так, например, разнесенность отдельных блоков вовсе не означает их онтологическую автономность. Естественно, что все блоки психологической системы деятельности теснейшим образом взаимосвязаны и выделить их можно лишь для исследовательских целей. Так, процессы принятия решения, информационного обеспечения деятельности пронизывают всю деятельность, включены во все блоки. При анализе структуры реальных межблоковых связей психологической системы деятельности обнаруживается, что каждый блок находится в теснейшей взаимосвязи со всеми другими блоками, что блоки фактически взаимопроникают друг в друга. По-видимому, отдельные структурные компоненты деятельности, зафиксированные нами в функциональных блоках, принципиально не могут быть изолированы и выделены как автономные в онтологическом плане. Вероятно, справедливо предположение, что невозможность расчленения есть следствие системной, неаддитивной природы деятельности. В свете этого выделяемые блоки представляют собой как бы отдельные аспекты функционирования психологической системы деятельности, описывающие в совокупности ее качественную системную специфику» [60, с. 88]

Предложенная модель призвана помочь рассмотрению реальных психических процессов, реализующих деятельность. Эта структура отражает лишь принципиальные моменты архитектоники функциональной системы деятельности, дает общее представление о деятельности и позволяет рассматривать как систему совокупность психических явлений, реализующих деятельность, в их взаимосвязи.

Психологическая система для каждого вида деятельности, которую осваивает человек, появляется не одномоментно, а формируется в соответствии с закономерностями системогенеза. Знания этих закономерностей раскрывает сущность научения в процессе освоения профессии.

Далее мы рассмотрим содержание мотивационно-целевого компонента идеальной модели, их формирование и развитие в процессе системогенеза профессиональной деятельности.

Принципиальным этапом освоения деятельности является ее принятие учеником. Решение об этом определяется тем, насколько представление человека о профессии соответствует его потребностям. Человек, выбирая профессию, как бы «проецирует» свою мотивационную структуру на структуру факторов, связанных с профессиональной деятельностью, через которые возможно удовлетворение потребностей. Чем «богаче» потребности человека, тем более высокие требования он предъявляет к деятельности, но одновременно он может получить и большее удовлетворение от труда. Только человек с широкими жизненными интересами, с «богатymi» потребностями способен на вдохновенный, творческий труд и высокую общественную активность [13].

Согласно, И. Кону, профессиональное самоопределение человека начинается далеко в его детстве, когда в детской игре, ребенок принимает на себя разные профессиональные роли, и проигрывает связанные с ним поведения. И заканчивается в ранней юности, когда уже необходимо принять решение, которое повлияет на всю дальнейшую жизнь человека.

Экспериментальное изучение (Шалионов Р.М.) значимости мотивов учебной деятельности и профессионального выбора подростков и юношей определяющие значение в учебной деятельности приобретают мотивы самоопределения и узкопрактические, в выборе профессии – мотивация «на себя». Причем, доминирующая мотивация выбора профессии у юношей не подвержена изменению с возрастом. У девушек происходит переход от мотивации на общественные нужды к общей мотивации на профессию [10].

В настоящее время в науке не выработан единый подход к проблеме мотивации поведения человека, не устоялась терминология, не сформулированы четко основные понятия. Однако запросы практики: производства, обучения и воспитания — настоятельно требуют разработки данной области психологии, и в ответ на эти требования проводятся многочисленные исследования, которые складываются в конкретные направления [18]. Прежде всего, ученых волнует вопрос о движущих силах, определяющих поведение человека.

Данный вопрос является одним из основных в различных теоретических концепциях. Некоторые исследователи основными движущими силами считают биологические факторы (инстинкты, потребности человека), другие — социальные; одни исходят из теории одного побуждения, другие — из представления о «каталоге побуждений». При этом исследователи приводят и различные наборы основных факторов, которые побуждают и направляют поведение человека.

В процессе освоения профессии, в ходе обучения и трудовой деятельности происходят развитие и трансформация мотивационной структуры субъекта деятельности. Это развитие идет в двух направлениях: во-первых, общие мотивы личности трансформируются в трудовые; во-вторых, с изменением уровня профессионализации изменяется и система профессиональных мотивов. Рассмотрим отмеченные процессы несколько подробнее.

Вполне естественно, что все многообразие потребностей человека не может быть замкнуто на профессиональную деятельность. В труде и через труд человек удовлетворяет только часть своих потребностей. Но даже эта часть потребностей, которая удовлетворяется в деятельности, претерпевает определенную трансформацию в плане конкретных условий и формы их удовлетворения. Поэтому процесс формирования мотивов трудовой деятельности, продолжая мотивационный процесс принятия профессии, заключается прежде всего в дальнейшем раскрытии возможностей профессии по удовлетворению потребностей работника в конкретных формах [33]. Например, познавательные потребности могут быть удовлетворены в различных формах рационализаторской и изобретательской деятельности, направленной на совершенствование орудий труда, технологии и самих способов труда; такие психогенные потребности, как потребность в престиже, признании, достижении и повышении статуса, потребность в общении и т.д., опосредуются уровнем профессионального мастерства.

Таким образом, мы видим, что целый класс психогенных потребностей может «проявляться» через уровень профессионального мастерства. Вначале они не связаны с деятельностью и реализуются за ее пределами. И только через достижения в труде появляется возможность их удовлетворения в деятельности и через деятельность. Значительную роль в удовлетворении социальных потребностей играет включение человека в производственный коллектив, в систему формальных и неформальных отношений. В ходе профессионализации потребности личность находит свой предмет в деятельности и, таким образом, происходит формирование структуры профессиональных мотивов и их осознание. В результате этого процесса устанавливается личностный смысл деятельности (по А.Н.Леонтьеву) и отдельных ее аспектов. Осознание личностного смысла деятельности находит отражение в характере выполнения отдельных действий и деятельности в целом.

Таким образом, если принятие деятельности порождает стремление выполнить ее определенным образом, то установление личностного смысла ведет к ее дальнейшему преобразованию, что проявляется в установках на качество и производительность, в специфике выполнения деятельности, в ее динамике, напряженности, а в конечном счете — в формировании специфической психологической системы деятельности.

В процессе профессиональной деятельности происходит дальнейшее изменение мотивационной сферы, которое выражается в появлении новых и инволюции ряда старых мотивов, в изменении абсолютной и относительной значимости отдельных мотивов, в изменении структуры мотивов.

На всем пути профессионализации наблюдаются существенные изменения в мотивационной сфере. Критическими моментами в генезисе мотивации являются принятие профессии и раскрытие личностного смысла деятельности. В свою очередь объективные возможности удовлетворения потребностей личности, содержащиеся в деятельности, приобретают индивидуальный характер.

На разных этапах профессионализации ведущими становятся различные мотивы. Это явление (в отличие от сдвига мотивов, по А.Н.Леонтьеву) можно назвать «дрейфом» мотивов.

Мотивация организует целостное поведение, повышает трудовую активность, значительно влияет на формирование цели и выбор путей ее достижения. Таким образом, мотивация оказывает существенное влияние на весь процесс генезиса психологической системы деятельности.

Профессия «психолог» относится к так называемой «социономической» группе профессий (ориентированной на общественные проблемы, проблемы социализации личности) и предполагает общение с самыми разными людьми. Следовательно, психологу требуется формировать в себе готовность «понимать» самых разных людей, ориентироваться в разных способах их жизнедеятельности, включая и умение ориентироваться в разных видах профессионального труда. Это важно потому, что значительная часть людей

реализует себя именно в трудовой деятельности, а задачей психолога часто и является помощь в полноценной личностной самореализации в главном деле жизни.

Успешное формирование профессионализма личности и профессиональной деятельности специалистов базируется на их готовности к труду. Ведущей составляющей готовности к профессиональной деятельности является психологическая готовность, под которой понимается совокупность устойчивых мотивов, относительно независимых от текущих ситуаций.

Кузьмина Н. В. считает, что «психологическая готовность к профессиональной деятельности характеризуется наличием у специалиста знаний, умений и навыков, позволяющих ему осуществлять свою деятельность на уровне современных требований науки и техники» [52, с. 65].

А.Э. Штейнмец в монографии «Психологическая подготовка к педагогической деятельности» определил психологическую готовность к профессиональной деятельности как процесс формирования совокупности (системы) психических образований – представлений и понятий, способов мышления и умений, побуждений, качеств личности, обеспечивающих мотивационно-смысловую готовность и способность субъекта к осуществлению профессиональной деятельности» [62, с. 35].

В своей статье Н.А. Аминов и Т.М. Чепыгова «Готовность психологов кадрового управления к профессиональной деятельности» определяют готовность к профессиональной деятельности как сочетание профессиональной направленности личности в некоторой сфере с реальной способностью осуществлять профессионально значимые умения и навыки в данной области [3, с. 76]. Под уровнем профессиональной направленности понимается, по мнению Н.А. Аминова и Т.М. Чепыговой, степень соответствия ведущего мотива предпочтения профессии (следовательно, личностного смысла) объективному содержанию профессии. Без достаточно высокого уровня профессиональной направленности невозможно

оптимальное взаимодействие между человеком и избираемым им трудом. Только при этом условии можно прогнозировать успешное развитие творческих и нравственных сил личности в процессе труда [54]. Е.И. Медведская, исходя из своего исследования готовности психологов к профессиональной деятельности, предполагает, что основой готовности является система установок на безоценочное принятие другого человека. «Это означает представленность в профессиональном сознании психолога другого человека как потенциального объекта/субъекта своей профессиональной деятельности, или направленность своего профессионального сознания на другого» [58, с. 15].

Е.В. Шипилова характеризует готовность к профессиональной деятельности психологов как динамичное явление. «Формируясь в процессе обучения в вузе, психологическая готовность к профессиональной деятельности психологов претерпевает позитивные качественные и количественные изменения, наращивается и отражается в поступательной динамике перехода от одного уровня к другому, определяется внутренним балансом между ее компонентами, и обеспечивает продуктивное решение учебных и профессиональных задач разной сложности и содержания (от репродуктивных до эвристических)» [61, с. 14].

В качестве условий формирования готовности к профессиональной деятельности выступают: специально организованная образовательная среда, использование интерактивных форм и эвристических методов. Системообразующими факторами формирования психологической готовности к профессиональной деятельности являются: характер потребностно-мотивационной сферы, готовность к саморазвитию, направленность на реализацию творческого потенциала личности, преобразование социально-значимой деятельности.

А.А. Деркач при определении личностной готовности выделил условия формирования готовности к творческому труду, как элементу профессиональной деятельности психолога:

- 1) самостоятельность и критическое усвоение культуры;
- 2) активное участие в решении общественно-значимых задач;
- 3) специальное развитие творческого потенциала личности – её психических процессов [15].

Несмотря на некоторые различия во взглядах, можно выделить общее в трактовке понятия «готовность» – это личностная форма интерпретации содержания образования, система интегративных свойств, качеств и опыта личности, обладающая признаками общей теоретической и методической готовности к профессиональной деятельности. В то же время готовность обладает определенной спецификой – это профессиональные умения и навыки, и индивидуальный стиль их реализации, практико-ориентированный опыт деятельности, рефлексия профессиональной деятельности [29].

В нашей дальнейшей работе мотивационную готовность к профессиональной деятельности мы будем рассматривать как личностное качество, отражающееся готовность к профессиональной деятельности.

ГЛАВА II. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИКУЮЩИХ ПСИХОЛОГОВ

2.1. Организация и методы исследования

Цель эмпирического исследования – проверить гипотезу об особенностях мотивационной готовности к профессиональной деятельности практикующих психологов.

Задачи:

1. Изучить особенности мотивационной готовности к профессиональной деятельности у практикующих психологов:
 - оценить профессиональную мотивационную направленность;
 - изучить субъективную интенсивность мотивов разных типов;
 - выявить скрытую мотивацию профессиональной деятельности.
2. Сопоставить результаты диагностики компонентов мотивационной готовности к профессиональной деятельности у практикующих психологов;
3. Разработать рекомендации по оптимизации мотивационной готовности практикующих психологов к профессиональной деятельности.

Респондентами вступили практикующие психологи в системе образования в количестве 68 человек.

Нами были использованы следующие методики:

- методика К. Замфира (модификация А. А. Реана) «Мотивация профессиональной деятельности»;
- опросник мотивационных объектов (ВМО) Ж. Нюттена;
- семантический дифференциал Ч. Осгуда (модификация И.Л. Соломина)

- 1) методика «Мотивация трудовой деятельности» (К. Замфир в

модификации А. Реана).

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Методика состоит из 7 утверждений, которые необходимо оценить по 5-ти бальной системе. Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии с ключами.

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное)

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

2) Опросник мотивационных объектов (ВМО) Ж. Нюттена. Метод сконструирован по типу проективного, состоит из 40 мотивационных индукторов в форме незаконченных предложений. Все начала предложений сформулированы в первом лице единственного числа, что позволяет испытуемым спонтанно адресовать индуктор к самому себе. Используемый в индукторе глагол всегда выражает склонность, усилие, намерение, импульс и т. п. Испытуемые завершают каждый индуктор и, делая это, формулируют объекты, которые их мотивируют. В данном варианте метода списки негативных и позитивных индукторов объединены в одно целое.

3) Методика «Семантический дифференциал» Ч. Осгуда (модификация И.Л. Соломина). Данная методика является реализацией психосемантического подхода к исследованию сознания и личности и позволяет измерять так называемое коннотативное значение — те состояния, которые следуют за восприятием символа-раздражителя и необходимо предшествуют осмысленным операциям с символами. С помощью этого метода можно измерить определенные свойства представлений человека о разнообразных социальных ценностях, о значимых для него явлениях

культуры, об эмоционально насыщенных физических стимулах. И наконец, о самом себе и других людях. Методика является комбинацией метода контролируемых ассоциаций и процедур шкалирования.

Анализ результатов проводился на основании сопоставления данных конкретного человека по каждой из субшкал со средними значениями моделей в исследуемой группе. Интерпретация полученных данных производится в соответствии с определениями исследуемых характеристик мотивационной готовности.

При выборе методик учитывалась: положительная оценка применения и надежность методики по данным ряда отечественных и зарубежных исследований; доступность методики для изучаемого контингента; пригодность данной методики; возможность математической обработки полученных результатов и пр. Способ обработки методик позволил идентифицировать характеристики мотивационной готовности практикующих психологов, а также предоставил возможность создавать групповой профиль как наглядный результат имеющейся модели мотивационной готовности у психологов образования к профессиональной деятельности.

Методы математической обработки данных включали в себя методы описательной статистики, процентное соотношение и критерий Спирмена. Методы интерпретации включали количественный, качественный и сравнительный анализ.

2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования

Исследование осуществлялось в индивидуальной форме. Респондентами вступили практикующие психологи, в количестве 68 человек.

Результаты исследования мотивации профессиональной деятельности психологов образования по методике К. Замфир представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Распределение психологов образования в зависимости от типа мотивации профессиональной деятельности (в %)

Тип мотивациипрофессиональной деятельности		
Внутренняя	Внешняя положительная	Внешняя отрицательная
33	47	20

Анализ результатов показал, что для 33% психологов характерна внутренняя мотивация трудовой деятельности, т.е. они работают потому, что это доставляет им удовольствие, они считают, что выполняют важную и нужную работу. Внутренняя мотивация связана не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности и высокая удовлетворенность своей работой возможна, в основном, при преобладании внутренней мотивации.

У 47 % психологов ведущей выступает внешняя положительная мотивация, им важно, чтобы работа хорошо оплачивалась, а их успехи признавались и отмечались руководством и коллегами, детьми, родителями. Таким образом, мы можем наблюдать, что при преобладании внешней мотивации, труд становится просто средством для достижения чего-то, не являясь самоцелью, он выступает как обязанность чему-то внешнему, как цена за приобретение благ, необходимых практикующему психологу. Внешняя мотивация ориентирует психолога на сугубо личные интересы (цели), может подавлять коллективистские устремления и приводить к отчуждению от коллектива. Внешняя мотивация не стимулирует в должной мере профессионального развития, превращает труд в деятельность, совершаемую под давлением внешней необходимости.

Отрицательная внешняя мотивация характерна для 20% психологов.

Эта категория психологов выполняют свою работу дабы не получить выговор, не быть уволенными. Отрицательные мотиваторы порождают у психологов в профессиональной деятельности конформизм, ограниченность, пассивность, безответственность.

Определим средние показатели по данной методике и представим их в виде графика (рис.1).

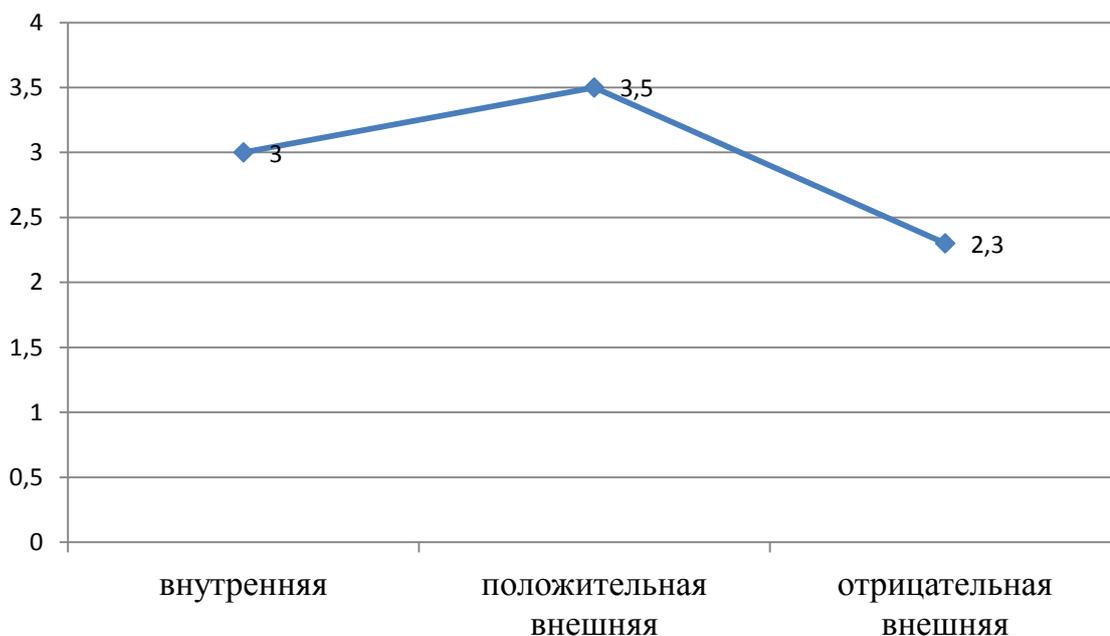


Рис. 1. Выраженность типа мотивации профессиональной деятельности психологов образования (ср.зн.).

Как мы видим из рисунка, наиболее выражена у психологов образования внешняя положительная мотивация и наименее выражена внешняя отрицательная мотивация. Данный мотивационный комплекс является средним по эффективности. Таким образом, у практикующих психологов наиболее выражены мотивы, находящиеся за пределами самого работника и профессиональной деятельности как таковой, и к внешней положительной мотивации относятся те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить усилия: у психологов преобладает прагматическая направленность в профессиональной сфере, т.е. для них характерна ориентация на извлечение выгоды в профессиональной

деятельности для себя (высокое материальное положение, социальный статус и т. д.).

Для измерения субъективной интенсивности мотивов разных типов ис пользовался Вопросник мотивационных объектов и измерения интенсивности Ж. Нюттена. Нами были проанализированы такие категории как самореализация (SR), продуктивная активность (R), профессиональная деятельность (R2), учеба (R3), познание (исследование) (E). Была выявлена наибольшая значимость (интенсивность) данных мотивов в практикующих психологов.

Таблица 2

Средние значения и ранговые места интенсивности положительных мотивационных индукторов у психологов (в баллах)

Положительные мотивационные индукторы, связанные с категориями	Балл	Ранг
Профессиональная деятельность R2+)	5.77	2
Учеба (R3+)	3.47	5
Самореализация (SR+)	5.07	3
Продуктивная активность (R +)	5.85	1
Познание (исследование) (E+)	4.50	4

Таблица 3

Средние значения и ранговые места интенсивности отрицательных мотивационных индукторов у психологов

Отрицательные мотивационные индукторы, связанные с категориями	Балл	Ранг
Профессиональная деятельность R2-)	3.94	2
Продуктивная активность (R -)	3.96	1
Учеба (R3-)	3.26	3
Познание (исследование) (E-)	2.87	4
Самореализация (SR-)	2.82	5

Для практикующих психологов показатели субъективной интенсивности мотивов, связанных с профессиональной деятельностью, наиболее велики. Первый ранг занимают переживания, связанные с профессиональной самореализацией. Второй ранг по значимости занимают мотивы, относящиеся к познанию и продуктивной активности. Большая часть практикующих психологов ставят перед собой новые перспективные цели, стараются быть активными, целеустремленными, творческими и гибкими. По мнению Л.М. Митиной, «развитие конкурентоспособной личности – это развитие рефлексивной личности, способной организовывать свою деятельность и поведение в динамических ситуациях, обладающей новым стилем мышления, нетрадиционными подходами к решению проблем, адекватным реагированием в нестандартных условиях» (Митина Л.М., 2003). Практикующие психологи осознают все трудности профессии, вследствие этого и возникают эмоциональные переживания. Осознание важности самореализации также с годами растет (положительные мотивационные

индукторы). Это один из ведущих мотивов выбора профессии (3 ранг). Мотивы познания (исследования) тоже важны для психологов. Психологи осознают необходимость профессиональных знаний и беспокоятся о том, что их может быть недостаточно для достойного выполнения профессиональных функций. Средние показатели интенсивности мотивов (как положительных, так отрицательных) связанных с учебой – повышение квалификации, уступая приоритетные позиции профессиональной деятельности и продуктивной активности.

Таблица 4

Распределение психологов в зависимости от выраженности мотивации к профессии (%)

мотивации к профессии	испытуемые (количество)
практический психолог	37,2
моя профессия	45,9
моя работа	52
Я	40
мое будущее	26,4
мое настоящее	48
мое прошлое	4,3

С целью исследования структуры мотивации к профессии в индивидуальном сознании психологов мы использовали методику психосемантической диагностики скрытой мотивации И.Л. Соломина. Понятие «практический психолог» идентифицируется в сознании респондентов с понятиями «мое будущее» и «Я» у 37,2%, у 48,9% понятие

«практический психолог» идентифицируется с понятиями «моя работа» и «моя профессия», и только у 13,9% респондентов рассматриваемые понятия-маркеры не имеют никаких идентификационных связей.

Изучение особенностей мотивационной сферы практикующих психологов методом семантического дифференциала (модификация И.Л. Соломина), а именно изучение скрытой мотивации позволило нам установить тот факт, что у большинства психологов (86,1%) понятие-маркер «практический психолог» идентифицируется с понятиями «моя работа» или «моя профессия», 95,7% респондентов соотносят данное понятие с будущим или настоящим, что в свою очередь характеризуется ожиданиями, надеждами, намерениями, планами, представлениями практикующих психологов о том, что с ним происходит может произойти, что он будет делать. И 4,3% – с прошлым, то есть связано с воспоминаниями психолога. Почти половина респондентов соотносят данное понятие с потребностями и ценностями – 67%.

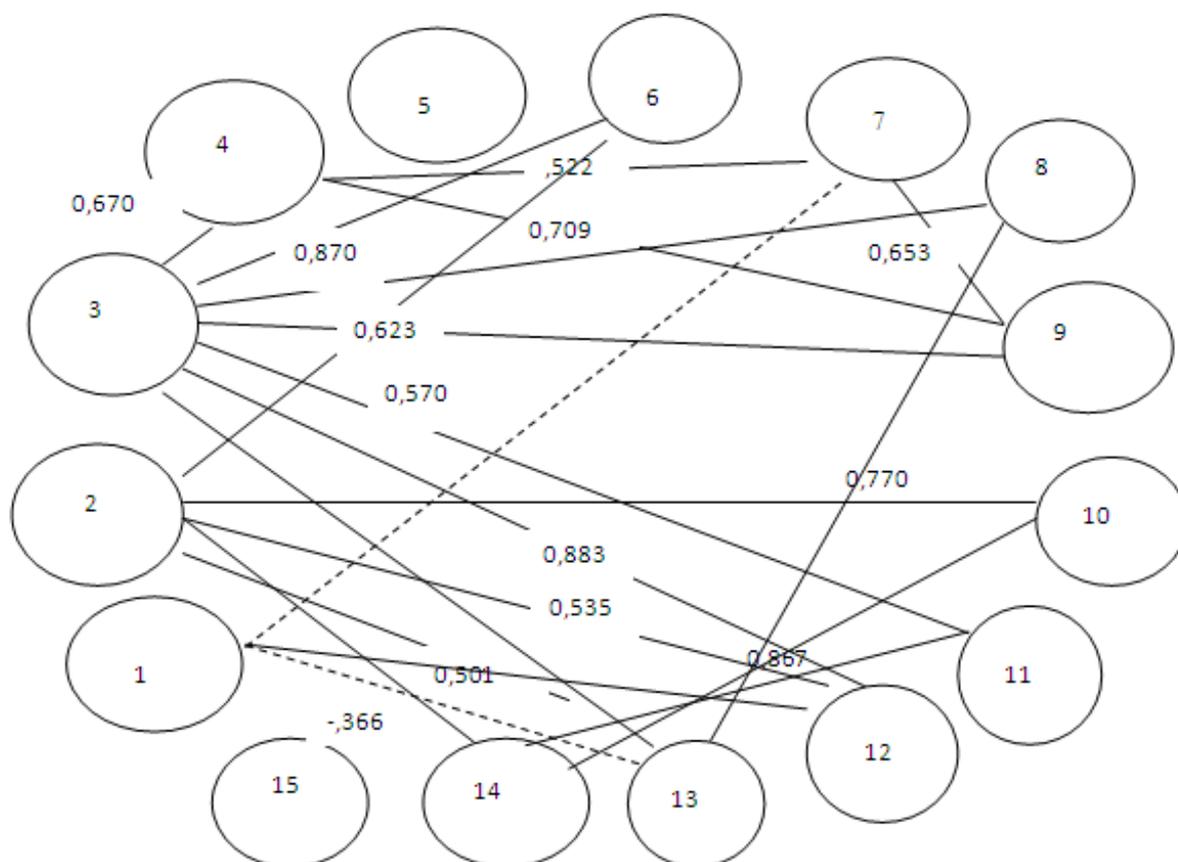
Большая часть психологов идентифицируют себя со своим социальным статусом и выполняемой профессией. Отношение к деятельности характеризуется как внутренними, так и внешними положительными мотивами выполняемой деятельности, потребностями, которые в деятельности психолога побуждают, позитивными эмоциональными переживаниями, связанными с этим видом деятельности.

Центральной составляющей профессиональной идентичности таких характеристик как «Я», «моя работа», «моя профессия», «практический психолог», что составило основу отображения внешнего мира в сознании психологов. В этой связи мы охарактеризовали уровни в структуре профессиональной идентичности. 1. Невыраженная профессиональная идентичность, которая характеризуется эмоциональным отношением к образу выбранной профессии (нравится), переживанием чувства принадлежности к профессиональному сообществу. 2. Выраженная, но пассивная профессиональная идентичность характеризуется отрицательной и

положительной идентификацией и поддержанием аутоидентичности своего «Я» (на уровне выбранной профессии). Образ профессии формируется в результате осознания ее особенностей . 3. Выраженная, активная профессиональная идентичность характеризуется самоосмыслением и саморефлексией («То, что я вижу в других, это и мое качество»). Образ профессии формируется в результате осознанного «примеривания» профессии к себе. 4. Выраженная, открытая и устойчивая профессиональная идентичность характеризуется осознанием (рефлексия) своего внутреннего опыта через многочисленные формы самоконтроля, самоорганизации, саморегламентации, самовоспитания, самоусовершенствования, самооценки, самокритики, самопознания, самовыражения.

Сопоставляя полученные результаты, характеризующие профессиональную идентичность, и содержательное описание уровней в структуре профессиональной идентичности, можно констатировать, что у большинства психологов наблюдается выраженная открытая профессиональная идентичность или выраженная, но пассивная профессиональная идентичность. Подводя итоги нашего теоретико-эмпирического исследования, следует отметить, что, несмотря на то, что профессия психолога интересна для многих практикующих психологов и их привлекают в профессии её социоэкономическая направленность и возможность самосовершенствования, оставаться в профессии и выстраивать свои профессиональные перспективы готовы далеко не все психологи.

Обратимся к корреляционному анализу, для исследования взаимосвязи мотивационных показателей у психологов.



5. Корреляционные связи между показателями мотивационной готовности у практикующих психологов

Условные обозначения: 1- отрицательная внешняя мотивация; 2 –положительная внешняя мотивация; 3 – внутренняя мотивация; 4- профессиональная деятельность; 5 – учеба; 6 – самореализация; 7 – продуктивная активность; 8 – познание; 9 – практический психолог; 10 – моя профессия; 11 – моя работа; 12 – «я»; 13 - будущее; 14 – настоящее; 15 – прошлое.

Осознание важности самореализации и мотивы познания (исследования) выступают ведущими мотивами готовности к профессии. Саморазвитие и самореализация являются внутренними мотивами, они напрямую связаны с профессиональной деятельностью. Практикующие психологи осознают необходимость профессиональных знаний и понимают их значимость для достойного выполнения профессиональных функций. Приоритетную позицию в мотивационной готовности к профессиональной деятельности занимают продуктивная активность и направленность в будущее.

На основании полученных результатов, мы можем сказать, что у практикующих психологов имеются особенности мотивационной готовности к профессиональной деятельности: большинству практикующих психологов присущ высокий уровень внешней положительной мотивационной готовности к профессиональной деятельности, что проявляется в сознательном и планомерном стремлении в достижении результатов в профессиональной сфере, познанию и самореализации.

Таким образом, гипотеза исследования о том, что существуют особенности мотивационной готовности практикующих психологов к профессиональной деятельности: для психологов с высокими показателями мотивационной готовности, характерно представление о себе как о психологе в настоящем, идентификация себя с профессией; в то время как для психологов с низкими показателями мотивационной готовности к профессиональной деятельности свойственны представления о себе как о психологе в прошлом и будущем, подтвердилась.

2.3. Программа развития мотивации готовности к профессиональной деятельности психологов в системе образования

Программа рекомендована психологам образования, специалистам психологической службы, также программа может быть использована в рамках дисциплины «Введение в психолого-педагогическую деятельность».

Цель программы – создание психологических условий для развития мотивации профессиональной деятельности психологов образования.

Задачи программы:

- способствовать осознанию психологами собственных личностных качеств и развитию профессионально важных качеств;
- способствовать осознанию психологами своей индивидуальности и ее развитию;

- развить целеполагание, приводящее к пониманию и принятию смысла профессиональной деятельности, осознанию важности деятельности для собственной личности и будущей профессиональной;

- повысить у психологов образования ориентацию на деловую направленность как одну из важных составляющих профессии психолога;

- повысить культуру умственного труда психологов образования;

- сформировать «умение учиться»;

- сформировать положительное отношение к профессиональной деятельности.

Методы работы:

- беседа,

- лекция,

- групповая дискуссия,

- метод «мозгового штурма»,

- деловая игра,

- ролевая игра,

- упражнения (в т.ч. медитативные),

- домашняя работа.

Форма организации занятий – групповая.

Организуя работу с психологами, нужно помнить, что наиболее эффективной является групповая работа, так как с точки зрения развивающего результата она обладает большими потенциальными возможностями. Группа оказывает большое влияние на обучение. Убеждения, приобретенные в группе, выдерживают большее сопротивление влиянию среды и привычкам. Большое значение групповых форм работы связано с тем, что именно группа равных, сверстников, совместно решающих задачу, является средой зарождения и вынашивания инициативного поведения в познавательной сфере. Совместная групповая деятельность предполагает органическую связь деятельности и общения. Совместная деятельность реализуется через общественно заданные образцы деятельности и то

«предметное поле», в котором актуально разворачивается сама деятельность группы.

Каждое занятие включает 3 части:

- вводная часть (приветствие, постановка целей и задач занятия),
- основная часть (лекция, беседа, групповая дискуссия и т.д.),
- заключительная часть (рефлексия занятия, прощание).

Групповые правила проведения занятий:

- правило равноценности - нет статусных различий, иерархии, сложившейся в группе, субординации. Каждый несет ответственность как за свои решения, так и за групповые;

- правило активности - от активности каждого члена группы выигрывают все;

- правило искренности - каждый говорит то, что думает, а не то, что от него ждут, при этом меру доверительности устанавливает сам;

- обсуждению подлежит только то, что происходит «здесь и сейчас»;

- правило конфиденциальности - информация, обсуждаемая в группе и касающаяся «жизненных историй», не выносится за пределы круга;

- правило конструктивной обратной связи - говорить о поведении, а не о личности (тематический план программы развития мотивации профессиональной деятельности психологов образования представлен в приложении 4).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение психологической готовности к профессиональной деятельности является одним из актуальных вопросов нашего времени, поскольку знание детерминант профессиональной активности открывает широкие возможности управления субъектом труда, повышения эффективности его работы и саморегуляции. В современной литературе, на сегодняшний день, существуют различные определения понятия готовности: К.К. Платонов и Л.И. Захаров понимали под психологической готовностью психический феномен, посредством которого объясняют устойчивость деятельности человека в полимотивированном пространстве. Н.В. Кузьмина считает, что психологическая готовность к профессиональной деятельности характеризуется наличием у специалиста знаний, умений и навыков, позволяющих ему осуществлять свою деятельность на уровне современных требований науки и техники. В нашей работе, вслед за Е.Г. Неделко под мотивационной готовностью к профессиональной деятельности, мы будем понимать как степень мотивационно-целевой структуры позволяющей психологу эффективно осуществлять практическую деятельность. Профессиональная готовность психолога к профессиональной деятельности способствует ему успешно выполнять свои обязанности, правильно использовать знания, опыт, сохранить самоконтроль и эффективно ориентироваться при появлении производственных задач, помогает работнику быстро адаптироваться к условиям труда и дальнейшему профессиональному совершенствованию. Профессиональная готовность практикующего психолога включает в себя мотивационный компонент, который выражается в системе устойчивых установок и мотивов. Она может характеризовать возможности психологов системы образования решать задачи профессиональной деятельности и успешно включаться в работу по специальности.

В этой связи, наше исследование было направлено на изучение особенностей психологической защиты психологов образования с разной мотивацией профессиональной деятельности.

В ходе исследования нами были использованы следующие методики К. Замфира (модификация А. А. Реана) «Мотивация профессиональной деятельности», опросник мотивационных объектов (ВМО) Ж. Нюттена и методика Ч. Осгуда (модификация И.Л. Соломина) «Семантический дифференциал».

Анализ полученных данных, позволил нам сделать следующие выводы:

- среди психологов образования отмечены особенности мотивации профессиональной деятельности - преобладании определенного типа мотивации: внутренней, положительной внешней и отрицательной внешней мотивации профессиональной деятельности;

- у наибольшего числа психологов образования ведущей выступает внешняя положительная мотивация, им важно, чтобы работа хорошо оплачивалась, а их успехи признавались и отмечались руководством и коллегами, детьми, родителями;

- наблюдается взаимосвязь между мотивацией профессиональной деятельности и механизмами психологической защиты показал зависимость выбора определенных типов защитного поведения от типа мотивации. Психологи с доминированием внутренней мотивации профессиональной деятельности порядка проявляют тенденцию к использованию интеллектуализации и реактивного образования как механизмов психологической защиты, в противовес группе, где доминирует положительная мотивация профессиональной деятельности, при которой наиболее приемлемой психологической защитой выступает регрессия.

В группе психологов, с высокими показателями мотивационной готовности характерно представление о себе как о психологе в настоящем и будущем, идентификация себя с профессией; в то время как для психологов с

низкими показателями мотивационной готовности к профессиональной деятельности свойственны представления о себе как о психологе в прошлом.

Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась.

Также, на основании полученных в ходе исследования данных, мы разработали программу развития мотивации профессиональной деятельности психологов образования, целью которой является формирование положительной мотивации профессиональной деятельности у психологов образования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абаполов Ю. В., Дахужев А. С., Пчелинцев С. Ю. Совершенствование системы мотивации как основа профессионального роста будущих офицеров// Медико-биологические и педагогические основы адаптации, спортивной деятельности и здорового образа жизни: сборник научных статей III Всероссийской заочной научно-практической конференции с международным участием: в 2 т. / ФГБОУ ВПО ВГИФК. — Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2016. — С. 170–171.
2. Абрамова, М. Ю. Анализ подходов к определению профессиональной готовности к деятельности водителя // Ярославский педагогический вестник. — 2012. — № 3. — том 2. — С. 266–270.
3. Аминов Н.А. Социально-психологические предпосылки специальных способностей школьных психологов // Вопросы психологии. — 1992. — № 1. — С. 74 – 83.
4. Байденко В.И., Оскарссон Б. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса// Профессиональное образование и формирование личности специалиста. Науч.-метод. сборник. -М., 2002. — 165 с.
5. Бухтеева Е.Е., Кравец О. И. Педагогические условия формирования мотивации к профессиональной деятельности // Среднее профессиональное образование. — 2013. - № 2.- С. 39 – 41.
6. Васильев И.А., Магомед-Эминов М. Ш. Мотивация и контроль за действием. — М.: МГУ, 1991 —144 с.
7. Войтюк Д.К. Качество психологического образования: рефлексия проблем профессиональной подготовки психологов. — Новосибирск: Изд-во нипкипро, 2017. — 103 с.

8. Волкович А.Г. Подходы к определению модели профессионально важных качеств практического психолога // Психологические аспекты профессионального становления: сборник материалов Всероссийской межвузовской научной конференции. – М.: РИПО ИГУМО и ИТ, 2009. – С. 35-40.

9. Дмитриева М.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала // Сибирь. Философия. Образование: Альманах СО РАО. – Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2000. – Вып. 4. – С. 18-30.

10. Дмитриева О. Б. Формирование психологической готовности молодых специалистов к профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Дмитриева Ольга Борисовна. — М., 1997. — 188 с.

11. Долгова В.И. Инвариантность профессионально важных качеств: монография. – Челябинск: ООО «Изд-во РЕКПОЛ», 2009. – 314 с.

12. Дружилов С.А. Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и деятельности // Журнал прикладной психологии. – 2016. – № 2. – С. 56-62.

13. Дружилов С.А. Психология профессионализма человека: интегративный подход // Журнал прикладной психологии. – 2003. – № 4-5. – С. 35-42.

14. Дружилов С.А. Становление профессионализма как процесс формирования концептуальной модели профессиональной деятельности // Журнал прикладной психологии. – М.: ИД «ЭКО», 2004. – № 6. – С. 40-45.

15. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. — Минск: Изд-во БГУ, 1976. — 176 с.

16. Дьяченко М.И., Кандыбович Л. А. Психологическая готовность М.: Наука, 1986.- С.49-52.

17. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное

пособие; М.: Инфра-М; Издание 2-е, перераб. и доп., - 2012. - 464 с.

18. Жукова В. Ф. Психолого-педагогический анализ категории «психологическая готовность» // Известия Томского политехнического университета. — 2016. — № 6. — С. 117–121.

19. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития. – М.: Академия, 2006. – 240 с.

20. Ибрагимов Г.И. Качество подготовки в СПШ и его соответствие требованиям рынка труда. - М, 2002

21. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: «Питер», 2006. - 508 с.

22. Калинина Т. В., Першина А. В. Проблема формирования психологической готовности студентов-психологов к профессиональной деятельности в условиях вуза // Молодой ученый. — 2015. — №11. — С. 1728-1730.

23. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Изд-во «Институт практической психологии» Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. - 400 с.

24. Кныш А. Е. Особенности формирования компонентов личностной готовности к профессиональной деятельности будущих психологов-тренеров // Молодой ученый. — 2017. — №9. — С. 420-423.

25. Коновалова Л.А. Интерсубъективный подход к супервизии профессиональной деятельности практического психолога // Совершенствование педагогической деятельности в условиях перехода к новым образовательным стандартам: материалы конференции «Чтения Ушинского». – Ярославль: ЯГПУ, 2011. – С. 343-348.

26. Краснорядцева О.М.

Особенности профессионального мышления в условиях психодиагностической деятельности: Учебное пособие. – Барнаул: БГПУ, 1998. – 112 с.

27. Кручинин В.А. Формирование мотивации достижения успеха в подростковом возрасте: монография. Нижегород. гос. архит.строит. ун-т. – Н. Новгород: ННГАСУ, 2010. - 155 с.

28. Крюкова Т. Б. Структурные компоненты психологической готовности будущих инженеров электроэнергетической отрасли. — 2012. — Режим доступа: http://www.rusnauka.com/6_PNI_2012/Psihologia/10_102609.doc.htm.

29. Кучерявенко И. А. Проблема психологической готовности к профессиональной деятельности // Молодой ученый. — 2011. — №12. Т.2. — С. 60-62.

30. Кучерявенко И. А., Шкилев С. В., Зиборова Е. И. Проблема мотивационной готовности курсантов учебных заведениях МВД к профессиональной деятельности // Молодой ученый. — 2015. — №24. — С. 1086-1088.

31. Леонова А.Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: хрестоматия. — М.: Радикс, 1995. — 448 с.

32. Леонтьев Д. А. От инстинктов — к выбору, смыслу и саморегуляции: психология мотивации вчера, сегодня, завтра // Современная психология мотивации. - М.: Смысл, 2002 — 344 с.

33. Литвинова О. Ю. Рассмотрение модусов бытия личности в аспекте сформированности психологической готовности к деятельности в экстремальных условиях // Современная психология: материалы Междунар. науч. конф. (г. Пермь, июнь 2012 г.). — Пермь: Меркурий, 2012. — С. 6-8.

34. Мазиллов В.А. Методология отечественной психологической науки: актуальные проблемы, перспективные подходы, новые горизонты // Проблемы системогенеза учебной и профессиональной деятельности.— Ярославль: Аверс-пресс, 2003. — С. 52-79.

35. Макклелланд Д. Мотивация человека. Спб.: Питер, 2007 - 126 с.

36. Максвелл Джон Мотивация решает все; Попурри - Москва, 2013. - 160 с.

37. Маркова А.К. Психология профессионализма. — М.: Знание, 1996. — 184 с.

38. Маслоу А. Мотивация и личность; СПб: Евразия - Москва, 2014. - 478 с.
39. Минков Е. Г. Мотивация. Структура и функционирование; Феникс + - Москва, 2014. - 416 с.
40. Морозова Т.П., Коблева А.Л. Андрагогический подход к формированию мотивации профессионально-педагогической деятельности педагогов // Фундаментальные исследования. – 2016. - № 1. – С. 116 – 119.
41. Насиновская Е.Е. Вопросы мотивации личности с позиций деятельностного подхода Электронный ресурс. // Алексей Николаевич Леонтьев: [сайт]. URL:<http://anleontiev.smysl.ru/vospomin/nasinov.htm>
42. Немолот Е.В. Ценностно-смысловые составляющие профессиональной деятельности психолога образования // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2013. - № 3 (55). – С. 134 – 140.
43. Нюттен Жозеф Мотивация, действие и перспектива будущего; Смысл - Москва, 2013. - 608 с.
44. Одинцова Л.А. и Завицкая С.В. «Реализация профессиональной подготовки учителя математики в условиях многоуровневой системы высшего педагогического образования» изд БГПУ Белгород. - 2000. – 187 с.
45. Пинегина Н.М. Рефлексивная культура психолога: учеб. пособие. – Воронеж, 2005. – 80 с.
46. Поварёнков Ю.П. Психологические основы целостного подхода к процессу профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – М.: Ин-т психологии АН СССР, - 1991. – 320 с.
47. Поварёнков Ю.П. Роль индивидуальности в развитии профессионально важных качеств субъекта труда // Вестник интегративной психологии. – М.-Ярославль. – 2007. – Вып. 5. – С. 30-38.
48. Поварёнков Ю.П. Содержание психологической концепции профессионализации // Развитие личности и формирование

индивидуальности: сборник материалов. – Ярославль: ЯГПУим. К.Д. Ушинского, 1996. – С. 71-74.

49. Полетаева Н.М. Мотивация личностно-профессионального развития педагога // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2017. № 4. – С. 110 – 120.

50. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности; Академия - Москва, 2012. - 338 с.

51. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», -1996. – 256 с.

52. Проблемы профессиональной подготовки специалистов в вузах // Проблемы отбора и профессиональной подготовки специалистов в вузах. Под ред. Н. В. Кузьминой. - Л., 1970. – 78 с.

53. Психодиагностика мотивации. Общая психодиагностика. М.: Изд-во МГУ, 1987 – 315 с.

54. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – М.: Ин-т психологии АН СССР, 1991. – 234 с.

55. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии - СПб: Издательство «Питер», 2015 - 712 с.

56. Современная психология мотивации / под ред. Д.А.Леонтьева. М.: Смысл, - 2002. – 343 с.

57. Соколова Е.Т. Мотивация и восприятие в норме и патологии. М.: Изд-во МГУ, 1976 – 128 с.

58. Тихомирова Ю. М. Анализ специфики изучения психологической готовности сотрудников уголовно-исполнительной системы к профессиональной деятельности // Актуальные вопросы современной психологии: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, февраль 2015 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2015. — С. 14-17.

59. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Собр. Соч.: В 2 т. Т. 1. Мотивация и деятельность. - М.: Педагогика, - 1986. - 408 с.

60. Шадриков В. А. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. - М., 1982.- 183 с.

61. Шипилова Е.В. Формирование психологической готовности студентов -психологов к профессиональной деятельности Автореф. дисс. канд. пед. наук. - М., 2007-24с.

62. Штейнмец А.Э. Психологическая подготовка к педагогической деятельности. Калуга, КГПУ, 1998.

63. Эммонс Р. Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности; Смысл - Москва, 2014. - 416 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Диагностические методики в порядке их предъявления

Методика «изучение мотивации профессиональной деятельности»

(К.Замфир)

Бланк 1

Инструкция : прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале.

	1	2	3	4	5
	в очень незначительной мере	в достаточно незначительной мере	в небольшой, но и в немаленькой мере	в достаточно большой мере	в очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов . Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной

(ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$$ВМ = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7})/2$$

$$ВПМ = (\text{оценка п.1} + \text{оценка п.2} + \text{оценка п.5})/3$$

$$ВОМ = (\text{оценка п. 3} + \text{оценка п. 4})/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное)

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания:

$$ВМ > ВПМ > ВОМ \text{ и } ВМ = ВПМ > ВОМ.$$

Наихудшим мотивационным комплексом является тип $ВОМ > ВПМ > ВМ$

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Опросник мотивационных объектов (ВМО) Ж. Нюттена

Бланк 2

Материал методики представляет собой две небольшие книжечки (10х6 см), на каждой странице которых напечатано одно незаконченное предложение. В первой книжечке содержатся предложения, сформулированные в положительной форме, или положительные индукторы («Я хочу...» и т. д.), во второй - отрицательные индукторы («Я не хочу...» и т. д.).

Полный вариант, по Нюттену, содержит 40 положительных и 20 отрицательных индукторов, то есть всего 60 неоконченных предложений. Он предлагает также две сокращенные формы: форма А - соответственно 20 и 10 (всего 30) предложений. Для работы с психологами мы взяли за основу форму В. Некоторые проблемы, возникшие при переводе с французского и в процессе адаптации для нашей культуры, заставили нас заменить отдельные предложения, воспользовавшись для этого индукторами, содержащимися в полном варианте. Далее приводится список полученных в результате предложений - индукторов и инструкции для проведения методики.

Инструкция и опросный лист Нюттона

Прочитайте его внимательно!

Мы просим вас принять участие в психологическом исследовании. Ваше участие имеет для нас очень большое значение, но оно будет полезно только в том случае, если вы отнесетесь к делу серьезно, лично и искренне.

На каждой странице обеих книжечек, которые вы имеете перед собой, вы найдете несколько слов типа «Я хочу...», «Я надеюсь...». Эти слова составляют начало некоторой фразы, а я вас попрошу закончить эту фразу на данной странице так, как вы лично ее бы закончили. Не надо долго думать над каждой фразой. Надо писать то, что приходит вам в голову, когда вы примените к себе эти первые слова каждого

предложения. Важно, чтобы вы не писали неизвестно о чем: не надо стремиться построить грамматически правильную фразу, к чему вы стремитесь, чего желаете, о чем думаете. Старайтесь отвечать так, чтобы каждая страница была бы понятна сама по себе.

Это исследование не является «тестом» (испытанием), так как какой бы вы ни дали ответ, он обязательно будет «хорошим» в том случае, если он выражает ваши личные переживания.

Возможно, у вас создается впечатление, что на разных страницах повторяются одни и те же слова. Это делается для того, чтобы вы могли написать возможно больше о своих желаниях.

Не надо стараться вспомнить то, что вы уже писали. Напишите о том, что первым придет вам в голову при чтении именно этой страницы. Старайтесь писать разборчиво. Длина и строение фразы не имеют никакого значения.

I. Буклет (положительные индукторы):

1. Я надеюсь...
2. Я очень хочу...
3. Я намереваюсь...
4. Я мечтаю...
5. Я стремлюсь...
6. Я буду очень доволен(льна), если...
7. Я хочу...
8. Я все делаю для того, чтобы...
9. У меня есть большое желание...
10. Я бы хотел(а) быть способным(ой)...
11. Я бы так хотел(а)...
12. Я стремлюсь...
13. Я решил(а)...
14. Я буду очень рад(а), если...
15. Я имею определенное намерение...

16. Я сделаю все возможное, чтобы...
17. Я буду очень рад(а), если мне разрешат...
18. Я бы ничего не пожалел(а) для того, чтобы...
19. Я всем сердцем надеюсь...
20. Всеми своими силами я стремлюсь...

II. Буклет (отрицательные индукторы)

1. Больше всего я буду расстроен(а), если...
2. Я не желаю...
3. Я буду протестовать, если...
4. Мне не понравится, если...
5. Я стараюсь избежать...
6. Я боюсь, что...
7. Я буду очень жалеть, если...
8. Я не хочу...
9. Мне не нравится думать о том, что...
10. Я бы не хотел(а)...

Код анализа содержания

Материал, полученный посредством завершения предложений, дает нам возможность судить не только о глубине временной перспективы, о представленности в ней различных периодов жизни субъекта, но и о конкретном содержании мотивации человека.

Безотносительно к временной локализации, мотивационные объекты могут быть определенным образом классифицированы по содержанию. В соответствии с теоретическими представлениями Нюттена, мотивы человека могут быть охарактеризованы, с одной стороны, категорией объекта мотивации, а с другой - спецификой связи (или активности), которая устанавливается в отношении этого объекта. Например, если человек пишет о желании помогать своим родителям, то «родители» выступают в роли объекта, а активность субъекта, связь,

которую он устанавливает с данным объектом, может быть охарактеризована как активность помощи, альтруизм.

Нюттен выделяет четыре основные категории объектов: «Я», сам человек, завершающий неоконченные предложения; другие люди (мать, отец, друзья, любимая девушка, просто люди и другие); объекты природы; различные идеальные объекты (например, наука, идеология, свобода, независимость). С точки зрения автора, именно объекты четвертой категории, «трансцендирующие» объекты, наиболее тесно связаны с теми потребностями, которые лежат в основе собственного развития субъекта, его автономии, его «когнитивного контакта» с универсумом.

Наряду с этими четырьмя основными категориями объектов можно выделить разные формы активности, которые субъект с ними устанавливает. Например, в отношении к другим людям субъект может выражать ожидаемые признания, оценки и другие формы отношения с их стороны, может выражать агрессию или, наоборот, заботу, разного рода переживания и т. д.

Нюттен выделяет 10 главных категорий, имеющих принципиальное значение для кодирования содержательной стороны мотивации.

1. Тот или иной аспект личности самого субъекта.
2. Активность, связанная с саморазвитием, самореализацией, развитием всей личности или каких-либо ее сторон.
3. Всякая активность, направленная на то, чтобы что-то сделать: в эту категорию входит вообще и профессиональная деятельность, и учеба.
4. Все, что касается контактов с другими людьми, общения.
5. Активность, связанная с познанием, получением информации.
6. Мотивация, связанная с трансцендирующими субъектами (религия и т.п.).
7. Мотивация, связанная со стремлением к обладанию определенными материальными ценностями.

8. Активность, связанная с отдыхом, развлечениями.
9. Все, что касается процедуры и ситуации тестирования.
10. Бессмысленные или не классифицируемые ответы.

Обработка методики неоконченных предложений Ж.Нюттена
«Методика мотивационной индукции»

I. Оценка временной перспективы.

IA Код 1

T - тест: «Я буду очень доволен, если результаты теста будут очень хорошими».

«Я хочу сейчас есть».

D - день: «Я решила сегодня пойти в кино».

«Я боюсь, что завтра не сдам зачет по физике».

W - неделя: «Я боюсь, что не напишу контрольную».

«Я очень хочу закончить реферат на этой неделе».

M - месяц: «Я буду протестовать, если меня не отпустят на каникулы в деревню».

Y - год: «Я очень хочу поступить в мединститут».

«Я все сделаю для того, чтобы в следующем году учиться лучше».

«Я мечтаю, что в 11 классе у меня появится друг».

1B Код 2

E0 - дошкольный возраст: «Я не желаю своим детям ходить в детсад, похожий на мой».

E1 - младший школьный возраст: «Я хочу учиться так же легко, как в 1 классе».

E2 - средняя школа: «Мне не нравится думать о будущем сочинении».

E3 - вуз, предпрофессиональная подготовка: «Я намереваюсь хорошо учиться в институте».

«Я бы не хотел, чтобы мои сверстники быстрее меня получили высшее образование».

A1 - 25-55 лет: «Я намереваюсь стать министром медицинских наук».

«Я буду очень рад, если мои дети вырастут хорошими людьми».

A2 - 56 лет и далее: «Я не хочу быть обузой для своих детей».

IV Код 3

P - прошлое: «Я бы не хотел сломать руку, как в прошлом году».

F - историческое будущее: «Я мечтаю о прекрасной жизни для всех».

L - жизнь, когда угодно: «Я буду очень жалеть, если не встречу НЛО».

«Я мечтаю объездить весь мир».

I- открытое настоящее: «Я стремлюсь к мужскому идеалу».

«Я бы так хотела помочь своему братишке в учебе».

АП - актуальный период: «Я надеюсь, что не буду сдавать экзамен по анатомии».

ЕЕ - ближайшее будущее: «Я буду очень жалеть, если придется ехать на картошку».

«Я буду очень рада, если мне разрешат уехать летом к бабушке».

Б'Б - близкое будущее: «Я буду очень рада, если мои родители купят дом и мы не будем скитаться по квартирам».

ОБ - отдаленное будущее: «Я сделаю все возможное, чтобы меня уважали как врача».

«Я имею определенные намерения стать заведующим какой-нибудь больницы».

II. Содержательная перспектива.

II. 1 SELF - о себе.

Scons - «Я-концепция»

«Я мечтаю быть героем».

«Я имею определенные намерения».

Sap - самооценка

«Я не хочу быть круглой отличницей».

«Я бы хотел быть способным к трудным наукам».

«Я боюсь, что не смогу улучшить свою физическую крепость».

«Мне не нравится думать, что мои сверстники знают язык лучше меня».Spre - защита себя

«Я буду протестовать, если меня посадят в тюрьму».

«Мне не нравится, если мною манипулируют».

Sout - автономия

«Я все сделаю для того, чтобы жить отдельно от семьи». «У меня есть большое желание быть финансово независимой».

SR - саморегуляция

«Я хочу стать юристом и сделать карьеру».

«Я бы ничего не пожалел для того, чтобы воспитать хороших детей».

«Я хочу постичь все оккультные науки».

«Я намереваюсь продолжать обучение до тех пор, пока не добьюсь успеха».

II.2 R - реализация, деятельность

R2 - учеба

«Я все сделаю, чтобы не сдавать экзамены».

R3 - трудовая деятельность

«Я имею определенные намерения стать стоматологом».

«Я решил стать фермером».

II.3 C - коммуникации

C2 - направлены ко мне (о себе)

«Я буду протестовать, если муж будет нетерпим к моей работе».

«Я всем сердцем надеюсь, что меня полюбят».

C3 - направлены к другим

«Я хочу, чтобы подруга мне больше доверяла».

«Я буду очень рад увидеть свою сестру».

Sрег- коммуникации с родителями

Steach - коммуникации с учителями

Sfr - коммуникации с друзьями

Sint - интимные, личные отношения

Срег 3, Срег 2 - возможные варианты

II.4 P - владеть собственностью

«Я хочу купить машину».

«Я мечтаю жить в своем доме и иметь домашних животных».

II.5 Lss - отдых

«Надеюсь, что летом будет хорошая погода».

II.6 E - поведение

«Я стараюсь научиться всему, что может пригодиться в жизни».

II.7 Tt-тест

«Я хочу побыстрее все написать»

II.8 Tг - трансценденция

«Я так хочу помочь людям».

«Я не хочу умереть, не найдя смысл».

**Семантический дифференциал Ч. Осгуда
(модификация И.Л. Соломина)**

Бланк 3

Инструкция: для каждой из списка ситуаций оцените, как часто встречается в указанной ситуации каждое из списка субъективных состояний.

1. Вечером после работы
2. Среди друзей
3. Во время ссоры
4. В детстве
5. В выходной день
6. В незнакомой компании
7. Когда я болею
8. Сегодня
9. Наедине с собой
10. С мужчинами
11. С женщинами
12. На работе
13. В большинстве случаев
14. В интимной обстановке
15. В трудной ответственной ситуации
16. В процессе увлекательного занятия
17. Со своими родителями
18. Когда я читаю
19. В постели
20. В кругу семьи
21. При денежных затруднениях
22. Во время праздничного застолья

23. Когда меня критикуют

В качестве перечня состояний, являющихся индикаторами различных потребностей и эмоциональных реакций, можно использовать:

1. Ощущаю бодрость и силу (отсутствие потребности в отдыхе)
2. Хочется вкусно поесть (пищевая потребность)
3. Испытываю радость от общения (потребность в общении)
4. Тревожно на душе (потребность в безопасности)
5. Мне жарко (потребность в температурном комфорте)
6. Чувствую усталость и желание отдохнуть (потребность в отдыхе)
7. Получаю удовольствие (эмоциональная реакция радости и удовлетворения потребности)
8. Хочется побыть в одиночестве (отсутствие потребности в общении)
9. Мне скучно (потребность в стимуляции)
10. Хочется подышать свежим воздухом (потребность в кислороде)
11. Чувствую спокойствие и уверенность в себе (отсутствие потребности в безопасности)
12. Нуждаюсь в понимании, сочувствии и поддержке (потребность в общении)
13. Я мерзну (потребность в температурном комфорте)
14. Хочется тишины и покоя (потребность в отдыхе)
15. Возмущаюсь (агрессивная эмоциональная реакция)
16. Стараюсь сохранить независимость (потребность в свободе)
17. Чувствую физическое влечение (сексуальная потребность)
18. Настроение грустное (депрессивная эмоциональная реакция)
19. Хочется выпить чаю или кофе (потребность в стимуляции и общении)
20. Стремлюсь познакомиться поближе (потребность в общении)
21. Хочется повеселиться (потребность в стимуляции)

22. Я волнуюсь и нервничаю (потребность в безопасности)
23. Хочется побыть вместе (потребность в общении)
24. Обижаюсь (эмоциональная реакция на непризнание)
25. Хочется выспаться (потребность в отдыхе)
26. Мне неприятно (эмоциональная реакция на неудовлетворение потребности)

В данном варианте в качестве оцениваемых объектов или элементов выступают названия различных жизненных ситуаций, а оценочными признаками или конструктами служат те или иные переживания, которые являются субъективными индикаторами различных потребностей. Испытуемый должен для каждой из списка ситуаций оценить, как часто встречается в указанной ситуации каждое из списка субъективных состояний.

Ситуации представляют собой его работу, а состояния являются субъективными индикаторами различных биологических и социальных потребностей: чувственных впечатлениях, двигательной активности, самоутверждении и др. Подсчет частоты встречаемости различных состояний позволяет определить интенсивность соответствующих потребностей в его деятельности.

Таким образом, данные модифицированного варианта методики представляют собой оценочную решетку с заданными экспериментатором элементами и конструктами. Дальнейшая обработка решетки состоит в следующем:

1. Для каждой ситуации вычисляется среднее арифметическое и среднеквадратичное отклонение оценок частоты встречаемости всех предъявленных состояний, характеризующие эмоциогенность данной ситуации.
2. Для каждого состояния вычисляется среднее арифметическое и среднеквадратичное отклонение оценок частоты встречаемости данного

состояния для всех предъявленных ситуаций , характеризующее декларируемую выраженность соответствующих этим состояниям потребностей.

3. Вычисляются коэффициенты линейной корреляции между состояниями, характеризующие сходство эмоциональных состояний и потребностей человека.

4. Группы сходных состояний объединяются в факторы, соответствующие независимым с точки зрения испытуемого параметрам собственного состояния. Субъективная классификация потребностей отображается в матрице факторных нагрузок состояний.

5. Затем рассчитывается матрица факторных оценок ситуаций, характеризующая, какое субъективное состояние возникает под влиянием той или иной ситуации.

6. Наконец , строится скатерграмма, отражающая субъективную группировку различных жизненных ситуаций по критерию актуализируемых ими потребностей . При этом факторы служат в качестве осей координат семантического пространства субъективных состояний и потребностей. Расположение ситуаций в этом пространстве позволяет визуально определить, какие потребности преимущественно актуализируются в различных типах ситуаций.

Приложение 2

Сводные таблицы полученных данных

Таблица 1

**Мотивация профессиональной деятельности психологов
образования по методике К. Замфира**

№ испытуемого	Мотивация (в баллах)			Ведущая мотивация
	внутренняя	внешняя положительная	внешняя отрицательная	
	4.5	3	1	внутренняя
	4	4.3	2	внешняя положительная
	2	4.3	4.5	внешняя положительная
	4.5	4	5	внутренняя
	2	3	4	внешняя отрицательная
	4.5	4	3	внутренняя
	2	4.3	4.5	внешняя положительная
	2	3	4	внешняя отрицательная
	4.5	4	3	внутренняя
	2	4.3	2	внешняя положительная
	2	4	1	внешняя положительная
	3	4.3	2.5	внешняя положительная
	2.5	4.3	1	внешняя положительная
	2.5	3	3.5	внешняя отрицательная
	5	4.3	2	внутренняя
	4.5	2.3	1	внутренняя
	4	5	1.5	внутренняя
	5	3.3	2	внутренняя
	4	3	1	внутренняя
	3	5	2	внешняя положительная
	4.5	2.3	2	внутренняя
	3	4.3	2.5	внешняя положительная
	2.5	5	2	внешняя положительная
	3.5	4.3	2.5	внешняя положительная
	4.5	4	1	внутренняя
	4.5	2.3	2	внутренняя
	2	4.3	4.5	внешняя положительная
	5	4.3	2	внутренняя
	4.5	2.3	2	внутренняя
	2.5	4.3	2	внешняя положительная
	2	4.3	1.5	внешняя положительная
	2.5	5	2	внешняя положительная
	4	2	3.5	внутренняя
	3	4	2.5	внешняя положительная
	5	4.3	2	внутренняя
	1.5	2	4.5	внешняя отрицательная
	2	4.3	1.5	внешняя положительная
	3	4.3	2.5	внешняя положительная
	5	4.3	1.4	внутренняя
	2	1.3	4.5	внешняя отрицательная
	2	4.3	1.5	внешняя положительная
	5	4.3	1	внутренняя
	2	1.3	4.5	внешняя отрицательная

	4	3	1.5	внутренняя
	2	4	1.5	внешняя положительная
	2	4.3	1.5	внешняя положительная
	2.5	5	2	внешняя положительная
	4	2	3.5	внутренняя
	3	4	2.5	внешняя положительная
	5	4.3	2	внутренняя
	1.5	2	4.5	внешняя отрицательная
	2	4.3	1.5	внешняя положительная
	3	4.3	2.5	внешняя положительная
	5	4.3	1.4	внутренняя
	2	1.3	4.5	внешняя отрицательная
	2	4.3	1.5	внешняя положительная
	5	4.3	1	внутренняя
	2	1.3	4.5	внешняя отрицательная

Таблица 2

Субъективная интенсивность мотивов разных типов по тесту Ж. Нюттена (в %)

№ п/п	Субшкалы												
	практический психолог	моя профессия	моя работа	Я	мое будущее	мое настоящее	мое прошлое	мотивации к профессии	профессиональная деятельность	продуктивная активность	учеба	познание	самореализация
1	12	60	15	17	5	11	6	14	8	14	5	15	22
2	15	84	35	45	38	21	5	14	30	14	13	17	26
3	15	64	6	17	32	9	7	11	24	11	10	14	16
4	42	42	29	49	52	47	16	14	25	14	7	10	14
5	38	46	54	43	53	45	19	15	8	15	10	14	21
6	42	47	54	43	48	53	19	15	19	15	10	11	16
7	38	48	57	38	48	53	5	18	24	18	10	13	21
8	42	41	39	47	48	58	8	18	32	18	10	18	28
9	44	53	57	43	58	47	17	17	25	17	10	9	8
10	44	38	39	43	44	32	16	14	18	14	9	15	13
11	44	54	57	52	53	53	18	13	35	13	9	13	15
12	38	48	64	47	48	42	6	15	10	15	9	13	18

13	44	53	54	49	48	47	16	19	22	19	9	16	12
14	33	35	29	41	58	38	4	14	31	14	10	11	19
15	33	48	51	34	48	58	12	13	18	13	7	17	15
16	44	33	33	41	35	32	7	12	7	12	7	14	15
17	44	55	57	52	55	58	9	14	20	14	6	12	20
18	36	36	51	41	44	58	6	12	12	12	6	11	16
19	36	39	51	43	44	38	18	16	9	16	9	16	16
20	48	44	39	58	44	47	10	18	15	18	13	16	19
21	42	55	57	52	48	53	11	6	19	6	7	16	12
22	36	46	54	41	58	47	7	14	10	14	9	14	12
23	48	56	54	58	48	53	9	14	37	14	7	10	10
24	52	42	47	43	48	42	17	16	51	16	9	16	16
25	39	59	51	52	62	58	16	4	49	4	10	5	12
26	48	56	57	65	53	47	20	6	36	6	13	7	14
27	38	42	47	41	44	38	20	6	28	6	11	8	16
28	38	33	33	52	35	38	17	3	30	3	9	8	11
29	48	49	51	52	58	47	18	5	32	5	14	5	10
30	42	27	36	49	31	45	14	4	19	4	10	4	13

31	36	35	19	41	39	30	10	10	25	10	13	20	19
32	38	42	39	52	44	32	8	14	34	14	7	20	22
33	37	45	40	46	34	40	10	11	30	11	9	16	11
34	40	42	46	40	39	45	9	12	15	12	5	12	19
35	45	48	50	38	45	42	11	18	35	18	7	16	14
36	9	40	9	11	5	4	10	16	7	16	10	10	13
37	38	45	44	40	45	36	14	17	10	17	12	14	7
38	36	42	35	30	38	45	9	13	32	13	9	5	18
39	40	48	36	39	44	46	12	13	39	13	8	9	15
40	38	35	32	27	40	44	10	10	15	10	10	18	16
41	7	44	11	8	10	6	14	17	7	17	9	18	11
42	50	52	55	54	47	50	13	16	51	16	12	11	8
43	48	46	54	45	42	48	11	11	49	11	12	13	18
44	55	56	58	54	56	53	11	18	35	18	8	10	17
45	46	42	40	38	44	50	7	16	52	16	14	16	24
46	48	40	34	45	46	49	9	12	51	12	12	13	19
47	42	36	42	45	45	44	12	13	49	13	5	12	15
48	45	44	48	46	34	46	7	16	36	16	9	16	24

49	40	42	50	45	47	38	9	13	25	13	12	14	21
50	42	38	36	40	39	42	7	10	24	10	12	11	16
51	47	50	52	44	43	39	9	17	52	17	9	16	21
52	52	50	45	49	37	44	12	16	51	16	11	18	28
53	45	44	47	51	45	47	7	11	49	11	13	19	8
54	8	49	14	12	8	17	7	18	11	18	7	17	13
55	12	60	15	17	5	11	9	16	8	16	9	19	15
56	10	41	9	11	7	9	5	11	7	11	13	20	19
57	38	45	44	40	45	36	8	18	10	18	10	19	13
58	36	42	37	30	38	45	7	16	35	16	17	18	15
59	44	48	36	41	44	46	10	13	39	13	13	15	19
60	38	35	32	27	40	44	8	10	15	10	7	20	22
61	40	46	54	40	53	45	12	17	8	17	8	16	14
62	42	47	54	43	48	53	7	16	20	16	15	4	18
63	38	49	57	38	39	53	4	13	24	13	11	14	18
64	48	44	39	58	44	47	9	18	15	18	13	20	6
65	42	55	57	52	48	53	8	12	19	12	7	11	14
66	40	48	36	39	44	46	11	17	39	17	8	14	14

67	38	35	32	27	40	44	10	17	15	17	13	17	16
68	7	44	11	8	10	6	7	10	7	10	7	16	6

Таблица 3

Профессионально-идентификационный компонент у практикующих психологов по тесту Ч. Осгуда (скрытая мотивация, в%)

№ п/п	Понятия	Моя работа	Моя профессия	Практический психолог
1.	Мое будущее	2,3	4,6	
2.	Мое увлечение	2,3		6,98
3.	Достижение успеха	6,98	4,6	4,6
4.	Мое прошлое	11,6		2,3
5.	Неприятности			
6.	Неудача	2,3	2,3	
7.	Мое настоящее	4,6	4,6	6,98
8.	Я		2,3	
9.	Моя работа		6,98	6,98
10.	Моя учеба	9,3	4,6	2,3
11.	Угроза			
12.	Признание окружающих	4,6	9,3	
13.	Общение с людьми		4,6	6,98
14.	Мое свободное время		6,98	2,3
15.	Материальное благополучие	6,98	4,6	6,98
16.	Моя профессия	11,6		9,3
17.	Выполнение обязанностей	9,3	6,98	4,6
18.	Моя карьера	4,6	4,6	2,3
19.	Моя зарплата	4,6		11,6
20.	Творчество	9,3	4,6	11,6
21.	Рефлексия	2,3	4,6	4,6
22.	Практический психолог	4,6	9,3	
23.	Профессиональное становление	6,98	9,3	18,6
24.	Мои друзья	4,6	4,6	
25.	Болезнь			
	Связь не обнаружена	11,6	9,3	16,3

Примечание: понятия-маркеры: моя работа, моя профессия, практический психолог.

Приложение 3

Результаты статистической обработки полученных данных

Взаимосвязь между показателями мотивационной готовности у практикующих психологов

ро Спирмена			VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015
	VAR00001	Кoeffициент корреляции	1	,895	-0,217	0,281	0,282	,441	-,620**	0,245	-0,15	-0,052	,740	,501*	-,366**	,556	,572
		Знч. (2-сторон)	.	0	0,191	0,088	0,086	0,006	0	0,139	0,369	0,757	0	0,017	0,002	0	0
		N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	VAR00002	Кoeffициент корреляции	,895	1	-0,078	0,138	,408	,522**	0,291	0,275	-0,133	0,770*	,668	,867*	,417**	,460	,544
		Знч. (2-сторон)	0	.	0,64	0,409	0,011	0,076	0,001	0,095	0,425	0,736	0	0,041	0,009	0,004	0
		N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	VAR00003	Кoeffициент корреляции	-0,217	-0,078	1	,322*	-0,183	,870**	,370	,614*	,623*	0,123	,570*	,883*	,524*	-0,195	-0,207
		Знч. (2-сторон)	0,191	0,64	.	0,271	0,049	0	0	0,055	0,158	0,463	0,072	0,046	0,63	0,242	0,213
		N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	VAR00004	Кoeffициент корреляции	0,281	0,138	,322*	1	,331	,611	,522**	-0,046	,709*	-,419	0,205	-0,032	,416	0,227	0,181
		Знч. (2-сторон)	0,088	0,409	0,271	.	0,042	0	0,001	0,782	0,058	0,009	0,217	0,849	0,009	0,17	0,276
		N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	VAR00005	Кoeffициент корреляции	0,282	,408	,322	,331	1	-0,014	0,008	0,161	-0,279	0,287	,324	0,075	0,063	0,193	0,24
		Знч. (2-сторон)	0,086	0,011	0,049	0,042	.	0,934	0,964	0,334	0,09	0,08	0,047	0,653	0,708	0,246	0,147
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
VAR00006	Кoeffициент корреляции	,441	,522**	,870**	,611	-0,014	1	,833	0,237	-0,035	-0,236	0,254	0,013	,386	0,266	0,304	
	Знч. (2-сторон)	0,006	0,076	0	0	0,934	.	0	0,152	0,833	0,153	0,123	0,939	0,017	0,107	0,063	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
VAR00007	Кoeffициент корреляции	-,620**	,524	-,596	,522**	0,008	,833	1	0,273	0,653*	-0,137	,424	0,309	,453	,362	,433	
	Знч. (2-сторон)	0	0,001	0	0,001	0,964	0	.	0,097	0,522	0,412	0,008	0,059	0,004	0,026	0,007	

	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
VAR00008	Кoeffициент корреляции	0,245	0,275	,614*	-0,046	0,161	0,237	0,273	1	0,279	,341	0,234	,442**	-0,123	,374	0,284	
	Знч. (2-сторон)	0,139	0,095	0,055	0,782	0,334	0,152	0,097	.	0,089	0,036	0,006	0,157	0,463	0,021	0,083	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
VAR00009	Кoeffициент корреляции	-0,15	-0,133	,623*	-0,311	-0,279	-0,035	0,653*	0,279	1	0,291	-0,074	0,282	-,447	-,325	0,085	
	Знч. (2-сторон)	0,369	0,425	0,158	0,058	0,09	0,833	0,522	0,089	.	0,076	0,661	0,086	0,005	0,046	0,61	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
VAR00010	Кoeffициент корреляции	-0,052	0,770*	0,123	-,419	0,287	-0,236	-0,137	,341	0,291	1	0,194	0,085	-0,272	,867	0,142	
	Знч. (2-сторон)	0,757	0,736	0,463	0,009	0,08	0,153	0,412	0,036	0,076	.	0,244	0,611	0,098	0,768	0,395	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
VAR00011	Кoeffициент корреляции	,740	,668	,570*	0,205	,324	0,254	,424	,442	-0,074	0,194	1	,373	,473	,544**	,670	
	Знч. (2-сторон)	0	0	0,072	0,217	0,047	0,123	0,008	0,006	0,661	0,244	.	0,021	0,003	0	0	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
VAR00012	Кoeffициент корреляции	,501	417**	,883*	-0,032	0,075	0,013	0,309	,442**	0,282	0,085	,373	1	0,133	,427	0,267	
	Знч. (2-сторон)	0,017	0,041	0,046	0,849	0,653	0,939	0,059	0,157	0,086	0,611	0,021	.	0,427	0,008	0,105	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
VAR00013	Кoeffициент корреляции	-,366	417**	,524*	,416	0,063	,386	,453	-0,123	-,447	-0,272	,473	0,133	1	,410	,394	
	Знч. (2-сторон)	0,002	0,009	0,63	0,009	0,708	0,017	0,004	0,463	0,005	0,098	0,003	0,427	.	0,011	0,014	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
VAR00014	Кoeffициент корреляции	,556	,460	-0,195	0,227	0,193	0,266	,362	,374*	-,325	-0,049	,544**	,427	,410	1	0,208	
	Знч. (2-сторон)	0	0,004	0,242	0,17	0,246	0,107	0,026	0,021	0,046	0,768	0	0,008	0,011	.	0,211	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
VAR00015	Кoeffициент корреляции	,572	,544	-0,207	0,181	0,24	0,304	,433	0,284	0,085	0,142	,670	0,267	,394	0,208	1	
	Знч. (2-сторон)	0	0	0,213	0,276	0,147	0,063	0,007	0,083	0,61	0,395	0	0,105	0,014	0,211	.	

Приложение 4

Тематический план программы развития мотивации профессиональной деятельности психологов образования

№ п/п	Тема, цель занятия	Содержание занятия	Примечания
1	«Здравствуй, это – Я». Цель: знакомство, установление контакта между ведущим и участниками группы; создание атмосферы свободы и открытости в группе; развитие коммуникативных умений; мотивация на работу в группе и самоопределение к цели и задачам работы в группе.	1. Приветствие. 2. Упражнение «Моё имя». 3.»Правила группы». 4. Упражнение «Сайт знакомств». 5. Домашнее задание. 6. Рефлексия занятия.	
2	«Кто Я?». Цель: познание себя, самораскрытие участников, определение собственных сильных сторон, определение качеств, которые хотелось бы выработать в себе.	1. Приветствие. 2. Упражнение «Мои сильные стороны». 3. Упражнение «Волшебная лавка». 4. Упражнение «Кто Я?». 5. Домашнее задание. 6. Рефлексия занятия.	
3	«Я глазами группы». Цель: активизация самопознания, совершенствование самопонимания, осознание различия собственного мнения человека о самом себе и впечатления, которое он производит на окружающих.	1. Приветствие. 2. Упражнение «Скажи мне, кто твой друг». 3. Упражнение «Идеальный человек». 4. Упражнение «Я своими глазами и глазами других». 5. Домашнее задание. 6. Рефлексия занятия.	Листы бумаги формата А4, А5, ручки.
4	« Я, ты, мы – индивидуальности». Цель: развитие представления об уникальности и неповторимости каждого человека, осознание особенности своей индивидуальности и ее развитие.	1. Приветствие. 2. Деловая игра «Есть мнение». 3. Упражнение «Это Я!». 4. Упражнение «Дождь мыслей». 5. Упражнение «Стихотворение «Вот Я какой»». 6. Упражнение «Стихотворение «Вот Мы какие»». 7. Домашнее задание. 8. Рефлексия занятия.	Листы бумаги формата А3, для всей группы цветные карандаши, фломастеры, восковые мелки, ножницы, клей, цветная бумага, стопка старых журналов. Раздаточные материалы.
5	«Мотивация профессиональной деятельности». Цель: составление у психологов образования представления об основных теоретико-психолого-педагогических подходах к пониманию мотива деятельности, классификации мотивов деятельности, мотивации деятельности и ее составляющих; знакомство с результатами первичной психологической	1. Приветствие. 2. Лекция. Основные понятия лекции: мотивация деятельности, составляющие мотивации деятельности (потребность, мотив, цель, интерес). 3. Выступления психологов образования с сообщениями. 4. Упражнение «Определение вида мотива деятельности». 5. Знакомство с результатами первичной психологической диагностики мотивации	Таблицы, раздаточные материалы.

№ п/п	Тема, цель занятия	Содержание занятия	Примечания
	диагностики мотивации профессиональной деятельности психологов образования-участников программы; усиление внутренней учебно-познавательной мотивации.	профессиональной деятельности психологов образования-участников программы. 6. Упражнение «Мотивы деятельности и потребности». 7. Рефлексия занятия.	
6	<i>«Ценности и цели профессиональной деятельности»</i> Цель: совместная выработка набора основополагающих ценностей профессиональной деятельности в вузе, которые определяют главные цели профессиональной деятельности.	1. Приветствие. 2. Лекция. Основные понятия лекции: ценность, ценностная ориентация, цель деятельности. 3. Упражнение «Ценности деятельности». 4. Упражнение «Цели деятельности». 5. Общегрупповая рефлексия соотношения полученных ценностей и целей.	Набор карточек.
7	<i>«Формулирование целей профессиональной деятельности»</i> . Цель: осознание психологами целей собственной профессиональной деятельности, создание образа цели собственной деятельности, развитие целеполагания, приводящие к пониманию и принятию смысла деятельности.	1. Приветствие. 2. Беседа о необходимости большего внимания к постановке целей, о том, что именно цель определяет выбор содержания деятельности; знакомство психологов образования с формальными требованиями к формулированию целей профессиональной деятельности. 3. Написание эссе на тему: «Как я представляю свою цель». 4. Упражнение «Иллюстрирование цели». 5. Рефлексия занятия.	Листы бумаги формата А5, ручки
8	<i>«Мой путь к цели»</i> . Цель: развитие целеполагания, приводящие к пониманию и принятию смысла деятельности, развитие способности планировать достижение цели.	1. Приветствие. 2. Упражнение «Мой путь к цели». 3. Упражнение «Карта пути». 4. Упражнение «Алгоритм достижения цели». 5. Рефлексия занятия.	Листы бумаги формата А5, ручки, цветные карандаши.
9	<i>«Труд – залог будущей успешной профессиональной деятельности»</i> . Цель: осознание важности труда, овладение средствами усвоения профессиональной информации, знаниями, умениями и навыками самостоятельной работы, что составляет культуру умственного труда психологов образования	1. Приветствие. 2. Упражнение «Согласен, не согласен, может быть». 3. Беседа. 4. Упражнение «Правила хорошей работы». 5. Беседа. 6. Рекомендации по организации интеллектуального труда. 7. Рефлексия занятия.	Таблички.
10	<i>«Я и моя профессия»</i> . Цель: профессиональное самопознание, самораскрытие участников, определение профессионально важных качеств психолога, определение профессионально важных качеств присущих и тех, которые необходимо выработать участнику в себе.	1. Приветствие. 2. Выступление ведущего. 3. Упражнение «Психолог – это человек, который...». 4. Упражнение «Психология в жизни человека». 5. Упражнение «Самое-самое!» 6. Упражнение «Профессионально важные качества психолога» 7. Рефлексия занятия.	Листы бумаги формата А5, А3, ручки, маркеры.
11	<i>«Наблюдательность – профессионально важное качество психолога»</i> Цель: развитие наблюдательности,	1. Приветствие. 2. Упражнение «Что в нем нового?» 3. Упражнение «Определение эмоционального состояния человека с	Мяч, раздаточный материал, карточки.

№ п/п	Тема, цель занятия	Содержание занятия	Примечания
	распознавание эмоциональных состояний человека по типичным невербальным реакциям.	помощью эталонов невербального поведения». 4. Упражнение «Наблюдательность». 5. Рефлексия занятия.	
12	<i>«Умение сопереживать, вчувствоваться в другого – профессионально важное качество психолога»</i> Цель: развитие эмпатии: умения сопереживать, поставить себя на место другого, вчувствоваться в другого; развитие коммуникативных навыков.	1. Приветствие. 2. Выступление ведущего. 3. Упражнение «Если бы я был тобой» 4. Упражнение «Идентификация с ролью клиента». 5. Упражнение «Ситуации сопереживания». 6. Рефлексия занятия.	Карточки.
13	<i>«Умение слушать, слышать, понимать – профессионально важные качества психолога»</i> Цель: развитие коммуникативных умений: умения слушать, слышать, понимать; знакомство с техниками ведения беседы, овладение техникой активного слушания.	1. Приветствие. 2. Выступление ведущего. 3. Упражнение «Испорченный телефон». 4. Упражнение «Техники ведения беседы». 5. Упражнение «Событие» 6. Упражнение «Открытые вопросы». 7. Ролевая игра «Претендент». 8. Рефлексия занятия.	Бланки.
14	<i>Заключительное занятие.</i> Цель: обсуждение результатов совместной работы, подведение итогов, поддержка настроения на дальнейшую самостоятельную работу.	1. Приветствие. 2. Слово ведущего о завершении занятий. 3. Упражнение «Письмо». 4. Упражнение «Розовый куст» 5. Упражнение «Комплименты».	Листы бумаги формата А5, ручки.