

Содержание

Введение.....	3
Глава I Теоретико-методологические основы изучения профессиональной идентичности студентов.....	8
1. Идентичность как психологический феномен.....	8
2. Профессиональная идентичность как психологическая проблема.....	13
3. Становление профидентичности студентов в процессе обучения.....	18
Выводы по первой главе.....	24
Глава II Методы и организация исследования.....	26
2.1. Методы исследования особенностей профессиональной идентичности студентов	26
2.2. Методы статистической обработки данных.....	30
2.3. Организация и проведение исследования.....	31
Выводы по второй главе.....	33
Глава III Результаты исследования и их обсуждение.....	35
3.1. Особенности статуса профессиональной идентичности студентов.....	35
3.2. Особенности мотивации профессиональной деятельности студентов.....	43
3.3. Особенности мотивации профессионального обучения студентов.....	47
3.4 Программа развития профессиональной идентичности студентов.....	50
Выводы по третьей главе.....	55
Заключение.....	57
Список использованной литературы.....	60
Приложение.....	64

Введение

В современной России происходят глубокие изменения общества. Преобразования и реформирование касаются многих областей общественных отношений, в том числе и тех, к ведению которых относится формирование и подготовка специалистов. Решающим фактором ускорения научно-технического прогресса является развитие профессиональной идентичности, как соотносит себя сотрудник с профессией, профессиональной группой. Быстро ориентироваться в профессиональных ценностях и осваивать профессиональные знания.

В свете последних изменений необходимо чётко представлять, что подготовка высококлассных специалистов необходима не только обществу с его постоянно повышающимися требованиями к профессионализму работника, но и самому человеку для качественной интеграции в обществе, возможности находить себя в постоянно меняющейся структуре профессиональных отношений. Мобильность трудовых ресурсов, способность людей к перемене профессий, уровень образования и способность к дальнейшему обучению выходят на первый план. Экономические и организационные изменения последних лет повлекли за собой перемены в характере взаимоотношений между профессиональными учебными заведениями и предприятиями, а также государственными и негосударственными организациями в вопросах подготовки специалистов.

Приоритетные задачи национального проекта «Образование» модифицировали требования, предъявляемые к процессу обучения, суть которого в настоящее время не столько в передаче знаний, сколько в содействии в овладении базовыми компетенциями, позволяющими приобретать, перерабатывать и использовать знания самостоятельно. В связи с введением нового государственного образовательного стандарта меняются и требования к выпускнику вуза, который должен уметь ориентироваться в

непредсказуемых и меняющихся условиях, принимать самостоятельные решения, понимать их последствия и нести за них ответственность. На фоне трансформаций образовательного процесса проблема формирования профессиональной идентичности студентов обостряется. Развитие профессиональной идентичности зависит не только от внутренних личностных особенностей, но и от внешних условий. Соответственно, возникает необходимость исследования данного феномена в новом образовательном контексте.

Проблема идентичности, которая имеет давние традиции изучения в различных областях гуманитарного знания, в настоящее время все чаще и чаще становится предметом исследования в психологии профессиональной деятельности. В данной отрасли, наряду с другими психологическими фактами и явлениями, активно обсуждаются и проблемы профессиональной идентичности, ее структуры и развития. Выступая в роли системообразующего свойства личности, профессиональная идентичность обеспечивает высокий уровень самопринятия себя как профессионала, быструю адаптацию к новым условиям деятельности. Сформированная профессиональная идентичность выступает в качестве внутреннего источника профессионального развития и личностного роста субъекта [26]. Одним из условий развития профессиональной идентичности является профессиональное обучение. В ходе обучения в вузе происходит качественный скачок в профессиональном развитии студента. Именно в студенческом возрасте начинают формироваться основные идентификационные характеристики, выражающие принадлежность человека к определенной профессии. Для того чтобы данные идентификационные характеристики развивались интенсивнее, необходимо создание специальных психолого-педагогических условий в вузе. Задачей университетского образования наряду с информированием, выражающимся в передаче знаний и умений, является формирование личности будущего профессионала, содействие его самоидентификации с профессией. Изучение

профидентичности позволяет создать сегодняшним студентам оптимальные условия для осознания себя, своего образа и оптимизировать функционирование профессионала в сфере его деятельности [5].

Обращаясь к профессиональной идентичности как предмету исследования, ученые рассматривают вопросы, касающиеся ее структуры (Н. ЛТ. Иванова, ЛЛ Б. Шнейдер, Ю. А. Кумырина), педагогических условий становления Т. Ю. Скибо), соотношения с педагогической направленностью (А. С. Назыров), видов и функций (Д. Н. Завалишина), особенностей процесса формирования (Н. В. Антонова, О. А. Волкова, Е. П. Ермолаева, Ю. П. Поваренков, И. Ю. Хамитова). Немало работ посвящено формированию профессиональной идентичности представителей самых разных профессий (юристов - Ю. А. Кумырина, студентов-экономистов А. А. Шатохин, клинических психологов - Л. Г. Матвеева, практических психологов, богословов - ЛЛ Б. Шнейдер, офицеров запаса - В. Ф. Ульянов, офицеров-воспитателей - И. Б. Субботин и др.).

Проведенный теоретический анализ проблемы профессиональной идентичности в отечественных и зарубежных исследованиях позволил выделить следующие противоречия, которые имеют психологическую природу и решение которых возможно с позиций психологии:

- между разнообразием теоретических концепций и подходов изучения профессиональной идентичности и отсутствием единой концепции, которая давала бы целостное непротиворечивое феноменологическое описание профессиональной идентичности;
- между потребностью в оценке уровня сформированности и содержания профессиональной идентичности субъекта на разных стадиях профессионального становления и наличием методологических методических трудностей, т.е. отсутствием надежных методов и методик измерения различных показателей, характеризующих уровень профессиональной идентичности.

Анализ работ, в которых изучается подобная проблематика, выявил, что профессиональная идентичность студентов не рассматривается авторами как отдельный от профессиональной идентичности специалиста психологический феномен, не выделяются её психологические особенности, и преобладают исследования профессиональной идентичности констатирующего плана. Это определило выбор предмета нашего исследования. В данном контексте мы рассматриваем особенности профессиональной идентичности студентов психологов и менеджеров.

Цель исследования – выявление особенностей профессиональной идентичности студентов вуза

Объект исследования – профессиональная идентичность

Предмет исследования – особенности профессиональной идентичности студентов психологов и менеджеров.

В качестве исследовательской **гипотезы** выступает следующее предположение: существуют значимые различия в статусе профессиональной идентичности и мотивов профессиональной деятельности у психологов и менеджеров.

В соответствии с поставленной целью, объектом, предметом и гипотезой исследования были определены задачи исследования:

- 1) Изучить теоретико-методологические основы профессиональной идентичности в современной психологической науке
- 2) Определить диагностический инструментарий для исследования профессиональной идентичности студентов
- 3) Выявить особенности профессиональной идентичности студентов менеджеров и психологов
- 4) Разработать методические рекомендации для развития профессиональной идентичности студентов

Методы и методики исследования. Для решения поставленных задач и проверки исходных предположений использовался комплекс методов:

- *теоретические*: анализ, сравнение и обобщение психолого-педагогической литературы по проблеме исследования;

- *эмпирические*:

- личностный тест – опросник «Кто Я?» (М. Кун, Т. Макпартленд, модификация Т.В.Румянцевой)
- Методика изучения статуса профессиональной идентичности (А.А.Азбель, А.Г.Грецов)
- методика «Мотивация профессиональной деятельности»(К. Замфир в модификации А. А. Реана);
- методика исследования «Мотивация профессионального обучения» (В.Г.Каташев).

методы математической статистики: качественный и количественный анализ результатов, доверительный интервал для среднего значения оценки; определение достоверности изменений обработка данных при помощи программ электронные таблицы Microsoft Excel 2010, пакеты STATGRAPHICS PLUS 5.0: U-критерий Манна-Уитни с определением уровня значимости различий.

База исследования – студенты 3-4 курсов Института психолого-педагогического образования КГПУ им.В.П. Астафьева. Общий объем выборки 57 человек в возрасте 18-20 лет. Студенты-менеджеры - 28 человек, студенты - психологи - 29 человек.

Теоретико - методологической основой исследования являются:

- концепция идентичности, Я-образа профессионала и профессиональной идентичности (П. Бергер, А.В Гузь, Е.П. Ермолаева, Д.И. Завалишина, Е.А. Климов, Н. Козиев, Ю.Н. Кулюткин, Т. Лукман, В.И. Павленко, Н.С. Пряжников Д.В. Ронзин, Д. Сьюпер, Г.С. Сухобская, Л. Тайлер, Х. Тэшфел, К. Хойсера, Л.Б. Шнейдер, Э. Эриксон);

- подходы к исследованию идентичности в отечественной и зарубежной психологии: психоаналитическое направление (З. Фрейд, эпигенетическая концепция развития личности Э. Эриксона); когнитивная психология (теории

социальной идентичности Г.М. Андреевой, Н.Л. Ивановой, Т.Г. Стефаненко, Г. Тэджфела, Дж. Тернера и др.);

- подходы к исследованию профессиональной идентичности в отечественной психологии (Н.В. Антоновой, Е.П. Ермолаевой, Н.Л. Ивановой, Л.М. Митиной, Ю.П. Поваренкова, Е.Т. Соколовой, Л.Б. Шнейдер и др.)

- концептуальные положения о психологических закономерностях и особенностях профессионального развития личности (Н.С. Глуханюк, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, В.Д. Шадриков и др.);

Практическая значимость исследования состоит в том, что данные об особенностях профессиональной идентичности студентов менеджеров и психологов могут быть учтены при организации учебно-профессионального процесса в вузе. Полученные результаты также могут быть использованы в разработке тренинга профессиональной идентичности.

Структура и объём работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложения. В работе содержится 10 рисунков, 2 таблицы, объём работы 63 страниц. Список литературы включает 41 наименование.

Глава I Теоретико-методологические основы изучения профессиональной идентичности студентов

1.1 Идентичность как психологический феномен

Проблематика идентичности находится на стыке интересов социологии, истории, культурологи, когнитивной психологии, психологии личности и социальной психологии. Проблема идентификации «Я» решалась в западной психологии А. Адлером, У. Джеймсом, Д. Парфитом, З. Фрейдом, А. Фрейд, Ю. Хабермасом, М. Хайдеггером, К. Хорни, К. Юнгом, Э. Эриксоном, в отечественной – В.В. Абраменковой, М.М. Бахтиным, И.С. Коном, В.С. Мухиной, Л.М. Поповой.

«...Термин «идентичность» вошел в словарь гуманитарных наук приблизительно во второй половине 70-х годов прошлого века. Причины порождения теорий идентичности в современном гуманитарном мышлении как новых форм познания, с нашей точки зрения, связаны с обострением проблемы выбора и меры во всех сферах жизненного пространства и жизненной идеологии человека...» Фундаментальными для современных исследований проблемы идентичности являются представления о ней, сформировавшиеся преимущественно в рамках зарубежных психологических подходов и направлений (психоанализ, символический интеракционизм, когнитивно-ориентированный подход, теория социальной идентичности и др.) [35, С.22].

Глубокое и всестороннее изучение феномена идентичности представлено в концепции Э.Эриксона, с которой соотносится большинство дальнейших исследований в данной научной области [Эриксон, 1996]. С позиций психоаналитического подхода идентичность как сложная личностная структура предполагает как сходство с другими, так и отличие от других: «я похожу на них» – «я не как они». Э.Эриксон определяет «идентичность» как чувство личностной тождественности, целостности и осознания исторической

непрерывности своего существования (ощущение единства своего прошлого, настоящего и будущего). Структура идентичности формируется по мере принятия человеком тех или иных жизненных решений [Marsia, 1975]; при этом развитие идентичности не является линейным процессом и предполагает целую серию жизненных выборов, взаимосвязанных друг с другом. В рамках теории символического интеракционизма идентичность рассматривается через призму социальных взаимодействий индивида. В процессе социального взаимодействия человек не только стремится соответствовать ожиданиям партнера с точки зрения социальной нормативности поведения, но и получает возможность выразить свою индивидуальность, что достигается благодаря балансу идентичности [Habermas, 1979]. Представители когнитивно-ориентированного подхода понимают идентичность как специфическую когнитивную систему, регулирующую поведение человека и включающую два уровня: личностный и социальный. В основе этого подхода лежит представление об идентичности как о некоем специфическом когнитивном инструменте, который используется индивидом с целью разметки, категоризации и упорядочения социального окружения и своего места в нем [38].

Гуманистическая психология предлагает осмысление идентичности через призму мотивационно-потребностной сферы личности. Целостность как тенденцию к тождеству, единству, порядку, организации и интеграции и уникальность (стремление к индивидуальности) Маслоу обозначил в качестве важнейших метапотребностей человека. Будучи легким и непринужденным, он свободен от страхов и сомнений, прошлого и будущего, чувствует себя целенаправленным, гармонично организованным, находящимся в ладу с самим собой [Маслоу, 1997].

В отечественной психологии представления об идентичности традиционно развивались в рамках исследований самосознания и самоотношения, кроме того, идентичность рассматривалась как один из аспектов проблемы «Я». На сегодняшний день благодаря усилиям

отечественных ученых (Б.Г. Ананьева, Л.И. Божович, Л.С. Выготского, И.С. Кона, А.Н. Леонтьева, М.И. Лисиной, В.С. Мерлина, В.С. Мухиной, Л.Д. Олейника, Л.С. Рубинштейна) сложился определенный категориальный аппарат в области изучения самосознания. В его рамках установлены взаимосвязи между понятиями самосознание, самоотношение, самооценка, достаточно хорошо изучены такие вопросы как соотношение сознания и самосознания, структура самосознания, генезис и возрастные особенности самосознания, образ «Я». Таким образом, в отечественной психологии оформилась следующая эвристическая последовательность сознание - самосознание - образ «Я». Можно ли просто заменить термин «самосознание» на термин «идентичность»? С точки зрения Шнейдер, термины «самосознание» и «идентичность» не являются взаимозаменяемыми и абсолютно тождественными понятиями [36; 37].

В современных психологических работах разделяются понятия идентичность и идентификация [19;24]. Например, когда говорят «идентичность», акцент делают на некотором состоянии, как на относительно конечном результате самоотождествления. Идентификация – процесс, специфика психологических и социальных механизмов, ведущих к этому состоянию [24, с. 43].

Для современных исследований идентичности одной из центральной проблем выступает вопрос о закономерностях ее динамики, в частности о закономерностях достижения и поддержания человеком своей положительной идентичности [45,с. 27]. Так, Тэшфел делает вывод о том, что у каждого человека есть стремление к положительному, «хорошему» образу себя, соответственно, одной из основных закономерностей в динамике идентичности будет стремление человека к достижению позитивной идентичности. Таким образом, сравнение «Я образа реального» и «Я образа идеального», запускает актуализацию и развитие идентичности, за которым не редко лежит конфликт (межличностный или межгрупповой). В работе Г.М.Андреевой ставится вопрос о способах презентации идентичности

партнеров по взаимодействию, а также о соотношении их идентичностей при проектировании совместных действий. Автор подчеркивает, что для успешного решения практических задач, возникающих в различных сферах общественной жизни, необходимо акцентировать внимание на реальном социальном контексте, в котором осуществляется взаимодействие индивидов. Практический интерес представляет изучение мотивационных оснований презентации индивидами своей идентичности партнеру по взаимодействию, степени их готовности «в ситуациях реальной жизни «признать» существующее у них представление о том, «кто Я?», и презентировать это представление» [Андреева, 2012].

Анализ теоретических и практических работ, посвященных изучению проблематики идентичности [7,10,17,19,20,30,31], позволяет выделить следующие основные тенденции в направлении изучения идентификационных процессов:

- а) от персонально – ориентированных к социально – ориентированному;
- б) от описательного к экспериментальному изучению;
- в) от психологического и социального к междисциплинарному.

На протяжении последующих лет число работ, посвященных проблематике идентичности, неуклонно росло, и на состоявшемся в 1980 году первом мировом конгрессе, организованном Европейской Ассоциацией экспериментальной психологии, было представлено около двухсот междисциплинарных исследований персональной и социальной идентичности. Последнее двадцатилетие лишь подтвердило наметившуюся ранее тенденцию: проблема идентичности и сегодня продолжает оставаться актуальным интересом для исследователей в самых разных областях гуманитарного знания.

В современной отечественной психологии традиционно большинство исследований социальной идентичности связано с изучением отдельных ее видов по принципу их соответствия реальным группам: профессиональным, этническим, семейным и другим. Изучая теоретический аспект идентичности,

более всего нас привлек феномен «Профессиональная идентичность» для дальнейшего теоретического и эмпирического изучения[34].

1.2 Профессиональная идентичность как психологическая проблема

Профессиональная идентичность в последние годы интенсивно изучается в отечественной психологии, такими учеными как Л.Б. Шнейдер, Е.П. Ермолаевой, Д.И. Завалишиной, Н.Л.Ивановой, Е.В. Коневой и другими.

Профессиональная идентичность наряду с этнической является наиболее востребованным видом социальной идентичности в современных условиях. Изменение социально - экономического уклада жизни общества сопровождается не только сменой социальных ролей, но и появлением новых требований к профессии, организации деятельности. Социально-экономические условия отражаются на всех сферах жизни общества. Поэтому появляются новые требования к профессионалу. В наиболее общем виде проблемы подготовки современных профессионалов можно обозначить двумя словами: «идентичность» и «развитие». Это значит, что для того, чтобы выжить в новых динамических социально-экономических условиях, выдержать конкуренцию, обеспечить благополучие своих близких и сохранить стабильность страны, современный профессионал должен быть способен к постоянному развитию и анализу своего места в социальной среде [20, с.135].

Развитие предполагает постоянную направленность на профессиональный рост, новое качество работы, открытость информации, гибкость в целеполагании и принятии решений. Идентичность предполагает осознанное внимание к вопросу «Кто Я?», который сопровождает человека на протяжении всей его жизни и от ответа, на который многое зависит в профессиональной деятельности. Поэтому растущий интерес к проблеме профессиональной идентичности является реакцией на изменение социально - экономических условий и новые требования к подготовке профессионалов.

Важно отметить, что существует точка зрения, согласно которой термин «профессиональная идентичность» дублирует другие устоявшиеся, в отечественной психологии понятия. Например, профессиональное самоопределение, профессионализация, профессиональное саморазвитие, профессиональный статус и роль. Эти и другие, близкие им понятия, отражают суть личностного изменения в ходе профессиональной подготовки и деятельности. На самом деле это не совсем так. Безусловно, между всеми этими понятиями существует определенная близость, но в то же время каждое из них имеет свой содержательный пласт. Профессиональная идентичность относится к числу понятий, в которые выражено концептуальное представление человека о своем месте в профессиональной группе или общности [41].

Кроме того, это представление сопровождается определенными ценностными и мотивационными ориентирами, а также субъективным отношением (принятием или нет) своей профессиональной принадлежности. Учитывая все что, профессиональная идентичность предстает как интегративное понятие, в котором выражается взаимосвязь личностных характеристик, обеспечивающих ориентацию в мире профессий, более полно реализовывать личностный потенциал в профессиональной деятельности, а также прогнозировать возможные последствия профессионального выбора.

В исследованиях профессиональной идентичности, которые достаточно интенсивно проводятся в последние годы отечественными психологами, проявилось некоторое невнимание к проблеме социальной идентичности в целом. Как было показано в предыдущей главе, проблематика социальной идентичности достаточно молодая область исследования в психологии, что отразилось на представлениях о структуре социальной идентичности и соотношении различных видов идентичности. Поэтому этническая, профессиональная, культурная, религиозная и другие виды социальной идентичности рассматривались изолированно, без анализа их взаимосвязи и общности в рамках целостного явления. Это отразилось на методологии

изучения отдельных видов социальной идентичности, в частности идентичности профессиональной [33].

Так, Е.П. Ермолаева исходит из того, что профессиональная идентичность - это продукт длительного личностного и профессионального развития, который складывается только на достаточно высоких уровнях овладения профессией и выступает как устойчивое согласование основных элементов профессионального процесса, а именно, согласование реальных и идеальных профессиональных образов «Я» [10, С. 51—59].

С точки зрения данного автора, профессиональная идентичность выступает регулятором, выполняющим стабилизирующую и преобразующую функции [10,с.51-59]. Основная стабилизирующая функция профессиональной идентичности - обеспечение необходимой степени профессионального центризма и устойчивой профессионально-ментальной позиции. Преобразующая функция профессиональной идентичности зависит от: диапазона изменения профессионально важных качеств и степени идентификации себя с профессией - возможности адаптации выше у людей с широкой идентификацией; дистанцирования образа своей профессии от других профессиональная самоизоляция затрудняет адаптацию в изменившихся условиях и «наведение мостов» при переходе в иное профессиональное пространство; системности или «рыхлости» структуры идентичности. Все это обеспечивает возможность и преобразования и саморазвития профессионала.

Исследователи данной проблемы подчеркивают, что формирование профессиональной идентичности - очень сложный процесс, который не всегда осознается человеком. Например, Климов Е.А.[16] отмечает, что формирование идентичности у современного профессионала зачастую носит слабо осознанный характер, поскольку многие трудовые операции унифицированы в результате применения сходных технических средств деятельности в разных профессиях. Это замедляет формирование целостного представления человека о своей роли в профессиональном процессе, без

которого невозможно понимание; своего места в профессиональной среде и достижение уровня профессионального мастерства [16, с. 47 - 59].

Профессиональная идентичность формируется целостными эталонами типичных профессиональных событий и индивидуализированных концептуальных схем профессионального поведения. Более глубокое усвоение профессиональных нормативов и стереотипов дифференцирует и упорядочивает образ «идеального профессионала», который дополняется образом «себя как профессионала», все более уточняющимся в ходе профессионального самопознания - от стереотипов поведения в непредсказуемых ситуациях, самореализации и развития личности в среде. В противном случае человек рискует остаться на уровне выполнения узкого набора функций, будучи неспособным, их трансформировать с учетом изменившихся обстоятельств [33].

Под профессиональной идентичностью Завалишина Д.И. понимает, характеристику субъекта, выбирающего и реализующего способ профессионального взаимодействия с окружающим миром и обретение смысла самоуважения через выполнение этой деятельности [11, с. 110].

Профессиональная идентичность предполагает функциональное и экзистенциальное сопряжение человека и профессии. Это включает понимание своей профессии, принятие себя в профессии, умение хорошо и с пользой для других выполнять свои профессиональные функции [33, с. 20 - 25]. В этом определении также, на наш взгляд подразумевается наличие широкого когнитивного контекста профессиональной идентичности, без которого невозможно понимание своей профессии.

Сложным для отечественных психологов оказался вопрос о месте профессиональной идентичности в общей структуре идентификационных процессов. Автор ряда статей о соотношении социальной и личностной идентичности, Павленко В.И. считает, что профессиональная идентичность является частью идентичности личностной [20, с.135 -142]. В ряде концепций понятие «профессиональная идентичность» является конкретизацией понятия

«личностная идентичность» применительно к содержанию и условиям профессионального становления личности. Необходимость введения понятия «профессиональная идентичность», по мнению Пряжникова Н.С., объясняется тем, что профессиональное становление личности является ведущей формой обретения (развития, формирования) идентичности.

Важно отметить, что подобная точка зрения возникает именно из-за недостаточной проработанности в отечественной литературе вопроса о сути социальной идентичности. Профессиональная идентичность не может быть подвидом личностной идентичности, поскольку связана с определенным групповым членством. Тем компонентом идентичности, который придает ей личностный характер, является система ценностей, сопровождающая восприятие группового членства. Поскольку профессионализация основана на переоценке сложившейся системы ценностей и осознании собственных профессионально-важных качеств, возникает иллюзия, что профессиональная идентичность и личностная - явления одного порядка. Нам кажется более плодотворной точка зрения, в которой профессиональная идентичность рассматривается как подвид социальной идентичности, обладающий всеми общими признаками социальной идентичности и соответствующими закономерностями ее формирования. В таком случае профессиональная идентичность обладает всеми основными качествами социальной идентичности, связанными с самоопределением в социальной группе, принятием группового членства, позитивным отношением к нему, ролью категоризации и сравнения, последствиями межгрупповой дискриминацией и т.д.[3, с.45-46].

Профессиональная идентичность, будучи подвидом социальной идентичности, является личностным качеством, поэтому появляется в ходе личностного и профессионального становления показывает влияние, на многие аспекты, мышления человека. Сущность профессиональной идентичности Шнейдер Л.Б. видит в самостоятельном и ответственном построении своего профессионального будущего, что предполагает высокую

готовность смысловых и регуляторных основ поведения в ситуации неопределенности приближающегося профессионального будущего, осуществлять личностное самоопределение, интегрировать в профессиональное сообщество и формировать представление о себе как о специалисте. Исследователи подчеркивают также, что формирование профессиональной идентичности — очень сложный процесс, который не всегда осознается человеком [13,14].

В психологии не существует единого подхода в определении профидентичности, поскольку авторы различных психологических школ вкладывают свой смысл в содержание данного феномена. В настоящее время профидентичность исследуют А.В. Гузь, Д.Н. Завалишина, Е.П. Ермолаева, Шнейдер Л.Б. На основе проведенного анализа различных подходов мы будем рассматривать профессиональную идентичность, как результат процессов профессионального самоопределения, персонализации и самоорганизации, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии, и отражающийся в когнитивно – эмоционально – поведенческих самоописаниях [31].

1.3 Становление профидентичности студентов в процессе обучения

«...Студенчество — это мобильная социальная группа, целью деятельности которой является организованная по определенной программе подготовка к выполнению высоких профессиональных и социальных ролей в материальном и духовном производстве» [34]. На основе анализа научной литературы, описывающей студенчество, М. Ю. Ронгинский (1989) выделил следующие основные характеристики студенческой группы: единый характер труда, обозначаемый понятием учеба и единый вид деятельности-познание; общая цель обучение и получение высшего образования; единая профессиональная направленность (за исключением университетов);

возрастная и психологическая однородность; «нормативная неформальность» взаимоотношений студентов друг с другом; относительно свободная структура времени. Эти характеристики порождают «единообразие» студенческой среды, а отсюда общность и гомогенность ее интересов, оказывающихся более значимыми, чем временность студенческого статуса, социальные различия, воспитание и тому подобное. В существующей системе профессионального образования студенту предлагаются готовые цели, которые он должен принять, стандартное, жестко структурированное содержание образования, устоявшаяся форма работы и контроля [33].

Подобная организация педагогического процесса, по сути, исключает необходимость и возможность выбора и построения собственной программы профессионального образования и самообразования, снимает с него личную ответственность за процесс и результат профессиональной подготовки. Вступая в «мир профессий», молодой человек имеет, конечно, определенные представления о тех или иных из них. Но эти представления далеко не всегда отличаются реалистичностью, в особенности, если речь идет о новых для нашей страны видах профессиональной деятельности (Митина Л. М., 1996).

Следует также сказать и о психологической готовности к профессиональной деятельности в процессе профессионального обучения. Так, Е. П. Кораблина определяет психологическую готовность как активно-положительное отношение к профессии и к себе как к будущему профессионалу и предлагает программу управления процессом становления психологической готовности студентов технического вуза к предстоящей профессиональной деятельности. Первокурсники только начинают адаптироваться к условиям обучения в вузе, они еще недостаточно знают свои интеллектуальные возможности, испытывают неуверенность в связи с определенными трудностями в учебной деятельности и в общении. Для студентов третьего курса, как показало исследование Е. П. Кораблиной, характерны сомнения в отношении предстоящей профессиональной деятельности, переживания, связанные с осознанием ответственности за свой

профессиональный выбор и свой дальнейший профессиональный путь, стремление наметить реальные пути самовыражения в профессии. Студенты пятого курса, как правило, более оптимистичны по сравнению со студентами начальных курсов в своем отношении к будущей профессии, в своих возможностях справиться с работой инженера. Актуальным для них являются перспективы реализации своего творческого потенциала, самостоятельное решение профессиональных задач и достижение успеха в инженерной деятельности.

Формирование профессиональной идентичности происходит в процессе профессионализации. «Профессионализация - это процесс становления профессионала. Процесс включает выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей, освоение правил и норм профессии, формирование и осознание себя как профессионала, обобщение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии. В целом профессионализация это одна из сторон социализации, подобно тому, как становление профессионала является одним из аспектов развития личности» [17, с. 10]. На личностных уровнях профессиональной дифференцированности наблюдается казуальная последовательность: желание, на которое влияют различные факторы, определяет профессиональный выбор — выбор вуза; далее в период профессиональной подготовки формируется профессиональное самосознание, которое, в свою очередь, определяет профессиональную самоидентификацию (профессиональную роль) и, прежде всего, обуславливает профессиональную идентичность; развитие функционального образа «Я», ведет к профессиональной самореализации студентов. В период вузовской подготовки становление профессиональной идентичности испытывает два воздействия: организующее и активизирующее, что соответствует двум обозначенным задачам: познавательным (учебным) и личностным. Организующее воздействие необратимо, тогда как активизирующее связано с изменениями («значимости для меня») уровня функционирования и может

носить обратимый характер. Профессиональная идентичность практических психологов проявляется в экзистенциальном и функциональном слиянии, соответствии человека и профессии. По мнению К. А. Абульхановой-Славской, перед личностью будущего психолога стоит проблема «соответствия или несоответствия профессиональным требованиям, нормам, которую она решает в комплексе с другими проблемами»[1,с.153].

Процесс формирования, по мнению Г.В.Гарбузовой, у студентов профессиональной идентичности можно выстроить следующим образом :

1. Образ -профессии
2. Профессиональный образ-Я
3. Я-концепция, Я-образ: идеальный, нормативный, реальный
4. Профессиональный образ-Я
5. Профессиональная идентичность-осознание своей тождественности с профессиональным образом-Я
6. Убежденность в правильности выбора профессии и положительное отношение к себе как к субъекту учебно-профессиональной деятельности и будущей профессионально-производственной деятельности.

Теоретический анализ позволяет нам выделить три основных этапа формирования у студентов профессиональной идентичности.

Первый этап (1 курс)- это период осмысления профессиональной идентичности, когда на основе вхождения в новую социальную и профессиональную среду внешняя студенческая идентичность переходит во внутренне принятую, осознанную, эмоционально окрашенную характеристику. Происходит становление студенческой идентичности («Я-студент»).

Второй этап (2-3 курсы)-это период, когда на основе осознания требований новой социально-профессиональной роли и собственных способностей и возможностей происходит осознание достижений, которые сделаны благодаря собственным усилиям. В этот период конструктивные

схемы саморазвития находятся в достаточно стабильном состоянии, поскольку студент начинает получать удовлетворение от восприятия себя как субъекта будущей профессиональной деятельности («Я-будущий специалист»).

Третий этап (4-5 курсы) — период, когда на основе осознания спектра ролей, усвоенных в ходе профессионализации, происходит формирование новых целей и перспектив. Происходит переосмысление и уточнение различных вариантов профессионально-творческого саморазвития развития, трудоустройства и построения профессиональной карьеры («Я- и моя профессия и карьера»).

Исходя из выше сказанного, этапы формирования у студентов профессиональной идентичности не существуют изолированно, они тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Процесс формирования у студентов профессиональной идентичности является противоречивым. На основе исследований В.И.Андреева, С.И.Архангельского, Е.И.Горячевой, И.Ф.Исаева, Л.Н.Макаровой, Л.С. Подымовой и В.А.Сластенина и других ученых можно выделить две группы противоречий в формировании социально-профессиональной идентичности специалистов.

Социально-педагогические противоречия отражают несоответствия «между социальными процессами, с одной стороны, и функционированием, развитием педагогической системы, которая является частью социальной подсистемы, с другой». Это появляется как в известном отставании педагогической системы от развивающегося общества, так и в недооценке социокультурной роли образования, что особенно тревожит в современных условиях. Эти противоречия выражают общественные ожидания и представления о целостном облике специалиста-профессионала, его социальном статусе, уровне профессиональной подготовки.

Организационно-педагогические противоречия возникают в самой образовательной системе, в процессе организации учебно-профессиональной деятельности студентов. В теории и практике осуществляется перенос акцента

с обучающей деятельности преподавателя на познавательную деятельность студента. Необходимо активизировать учебную работу студентов, научить их учиться, реализовывать принцип активности в профессиональном самоопределении. Возникновение противоречий, осознание их формирующейся личностью активизируют ее стремление к достижению социально-профессиональной идентичности, т. е. противоречия выступают в качестве движущих сил саморазвития.

Становление творческой личности высококвалифицированного специалиста можно считать законченным, если она обрела профидентичность и определенное количество теоретических знаний и практических навыков, необходимых для самостоятельного достижения профессиональных целей. Наличие этих знаний позволяет сформулировать задачи профессионального обучения и личностного развития как планомерную перестройку и формирование структур субъективного опыта и идентичности. Завершается процесс вузовской подготовки написанием и защитой дипломной работы, однако оценивается она по критериям не практической деятельности, а по стандартам выполнения исследовательской деятельности. В практике подготовки специалистов необходим поиск иных подходов, где выпускники могли бы демонстрировать практические умения в сочетании с фундаментальной базовой подготовкой. Совершенствование подготовки будущих специалистов, становление их профессиональной идентичности может трактоваться не как изменение направления обучения, а как совершенствование его качества, расширение репертуара возможностей, увеличение ресурсного банка образования. Изучение и формирование функционального образа «Я», профессиональной идентичности студентов в процессе вузовской подготовки способствует устранению промахов, инициирует поиск новых ориентиров образования, целей, возможностей

Выводы по первой главе

Конструирование собственной идентичности всегда являлось одной из основных проблем, встающих перед самоактуализирующимся человеком. Важной сферой социальной жизни, где человек может обозначить и реализовать себя, является профессиональная среда.

Профессиональная идентичность является актуальным в научном и практическом плане предметом современных психологических исследований. Это явление предстает как интегративное понятие, в котором выражается взаимосвязь когнитивных, мотивационных и ценностных характеристик личности, обеспечивающих ориентацию в мире профессий, профессиональном сообществе и широком социальном окружении, а так же позволяет более полно реализовывать личностный потенциал в профессиональной деятельности.

Профессиональная идентичность выражает концептуальное представление человека о своем месте в профессиональной общности. Поэтому ее изучение ведет к повышению эффективности деятельности будущих специалистов. Это предполагает знание о том числе социально-психологических закономерностей, связанных с процессом формирования профессиональной идентичности студентов психологических факультетов. Обретение профессиональной идентичности является чрезвычайно важной частью профессионального становления психолога. Сформированная профессиональная идентичность служит надёжной системой координат для осмысления как профессионального, так и личного будущего.

Ведущим показателем профессионального развития является профессиональная идентичность, которая свидетельствует о степени принятия избранной профессиональной деятельности в качестве средства самореализации и развития, а также степени принятия себя, как профессионала. Ее становление проходит длительный путь параллельно с освоением человеком своей профессии. Одним из основных этапов

профессионального развития является период обучения в вузе. Так Р. Хейвигхерст, Е.А. Климов, В.А. Бодров выделяют его как отдельный этап профессионального развития, на протяжении которого происходит целенаправленное освоение системы знаний, практических навыков и умений в избранной профессиональной деятельности, ценностных представлений о данной профессиональной общности, развитие и наполнение предметным содержанием мотивов и целей будущей деятельности. Выявление особенностей развития профессиональной идентичности на этапе обучения будущего специалиста позволит построить образовательную программу таким образом, чтобы создать благоприятные условия ее формирования.

Глава 2. Методы и организация исследования

2.1. Методы исследования особенностей профессиональной идентичности студентов

В соответствии с задачами настоящего исследования нами изучались: статус профессиональной идентичности, мотивы профессионального обучения, мотивация профессиональной деятельности, Я- образ профессионала студентов психологов и менеджеров.

Подбирая, в соответствии с поставленными целями и задачами, экспериментальные методы исследования, мы стремились к тому, чтобы они позволили охарактеризовать основные особенности профессиональной идентичности, как у студентов-психологов, так и у студентов-менеджеров. В качестве основных методов сбора информации использовались методики в бланковом варианте с последующей компьютерной обработкой.

Выбор объекта исследования требовал от нас тщательного отбора диагностического инструментария, поэтому предпочтение отдавалось методам, позволявшим одновременно получать данные об особенностях отношения к себе в аспекте телесности студентов данных групп. Отобранные средства исследования можно объединить в одну группу: тестовые методы.

В тестовую группу вошли **методики:**

- **личностный тест – опросник «Кто Я?»**(М. Кун, Т. Макпартленд)- для определения идентичности, отражающейся в профессиональном «Я – образе»;
- **методика изучения статусов профессиональной идентичности** (А.А.Азбель, А.Г.Грецов) - направлена на определение статуса профессиональной идентичности. Можно выделить четыре так называемых статуса профессиональной идентичности — «ступеньки», на которых человек находится в процессе профессионального самоопределения;

- методика *«Мотивация профессиональной деятельности»* (К. Замфир в модификации А. А. Реана) - для диагностики мотивации профессиональной деятельности.
- методика *«Мотивация профессионального обучения»* (В.Г.Каташев) – для определения мотивов профессионального обучения.

Ниже опишем более подробно диагностический инструментарий.

✚ *Личностный тест – опросник «Кто Я?»* (М. Кун, Т. Макпартленд, модификация Т.В.Румянцевой) (см. Приложение 1)

Тест используется для изучения содержательных характеристик идентичности личности. Вопрос «Кто Я?» напрямую связан с характеристиками собственного восприятия человеком самого себя, то есть с его образом «Я» или Я-концепцией.

тест – опросник «Двадцати утверждений» - личностный, вариант нестандаризированного самоотчета, сближающийся с проективными методиками исследования личности. Предназначен для исследования самоотношения. Данная методика была предложена М. Куном, Т. Макпартлендом в 1954г. [18]. Теоретической основой является концепция М. Куна, согласно основным постулатам, сущность личности можно определить через ответы на вопрос: «Кто Я такой?», обращенный к самому к себе. Вариант обработки, нестандаризированного самоописания с последующим контент – анализом, предложен Бурлачук Л.Ф., Морозовым С.М. в справочнике по психодиагностике [8, С.77-78].

Испытуемый должен в течение 12 минут дать десять различных ответов на вопрос «Кто Я?». В инструкции говорится, что ответы следует давать в том порядке, в котором они спонтанно возникают. Используемые в тесте категории контент – анализа были выделены на основе ряда исследований профессиональной идентичности Е.П. Ермолаевой. Таковыми являются: социальные группы (национальность, профессия, семья); личностные характеристики (физическое «Я», положительные качества «Я»); мировоззренческие позиции (философские, религиозные). Общая тенденция

состоит в том, что различаются ответы по значимости, каких либо видов идентичности, для определенного профессионального сообщества.

Данную методику мы используем с целью выявления видов идентичности, включенных в структуру самосознания будущих специалистов. Важно отметить тот факт, что на данный момент не существует психодиагностического инструмента непосредственно направленного на измерение профессиональной идентичности.

Критерии оценивания:

1. Дифференцированность – количество категорий (социальные роли, умения, знания, навыки; интересы, предпочтения; личностные свойства, оценочные суждения).
2. Обобщенность
3. Самоотношение – соотношение положительных и отрицательных оценочных суждений

Уровни:

Дифференцированность

- 1 – 1-2 определения, относящихся к 1-2 категориям
- 2 - 3-5 определений, преимущественно относящихся к 2-3 категориям (социальные роли, интересы-предпочтения)
- 3 – от 6 определений и более, включая более 4 категорий, в том числе характеристику личностных свойств.

Обобщенность

- 1 - указывают конкретные действия (я учусь в школе), свои интересы;
- 2 – совмещение 1+3;
- 3 – указывают социальные роли (я ученик), обобщенные личностные качества (сильный, смелый)

Самоотношение

- 1 – преобладание отрицательных оценочных суждений или равенство отрицательных и положительных суждений (низкое самопринятие или отвержение)

2 - незначительное преобладание положительных суждений или преобладание нейтральных суждений (амбивалентное или недостаточно позитивное самоотношение)

3 – преобладание положительных суждений (положительное самопринятие).

✚ **Методика изучения статусов профессиональной идентичности**
(А.А.Азбель, А.Г.Грецов) (см. Приложение 2)

Данная методика направлена на определение статуса профессиональной идентичности. Можно выделить четыре так называемых статуса профессиональной идентичности — «ступеньки», на которых человек находится в процессе профессионального самоопределения.

Неопределенная профессиональная идентичность: выбор жизненного пути не сделан, четкие представления о карьере отсутствуют, но человек даже и не ставит перед собой такую проблему.

Навязанная профессиональная идентичность: человек имеет сформированные представления о своем профессиональном будущем, но они навязаны извне (например, родителями) и не являются результатом самостоятельного выбора.

Мораторий (кризис выбора) профессиональной идентичности: человек осознает проблему выбора профессии и находится в процессе ее решения, но наиболее подходящий вариант еще не определен.

Сформированная профессиональная идентичность: профессиональные планы определены, что стало результатом осмысленного самостоятельного решения.

Данный опросник позволяет определить, на какой из этих ступенек находится испытуемый. А заодно дает возможность задуматься над своим отношением к проблемам, связанным с профессиональным самоопределением.

✚ **Методика «Мотивация профессиональной деятельности»** (К. Замфир в модификации А. А. Реана)(см. Приложение 3)

В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутренней мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

✚ Методика *«Мотивация профессионального обучения»*
(В.Г.Каташев)(см.Приложение 4)

Методика замера мотивации профессионального обучения студентов может быть представлена в следующем виде: на основе описанных в тексте уровней мотивации студентам предлагается комплекс вопросов и серия возможных ответов. Каждый ответ оценивается студентами баллом от 01 до 05. Поскольку мотивация личности складывается из волевой и эмоциональной сфер, то вопросы как бы разделены на две части. Половина вопросов (24) предполагает выявить уровень сознательного отношения к проблемам учения, а вторая половина вопросов (20) направлена на выявление эмоционально физиологического восприятия различных видов деятельности в меняющихся ситуациях.

2.2. Методы статистической обработки данных

На первом этапе обработки результатов исследования были применены такие основные статистики как средняя величина, а также ранжирования данных. Их расчет производился по общепринятым формулам. При анализе результатов для оценки значимости средних величин использовался U критерий Манна-Уитни (см. Приложение 5). Расчет статистических

показателей проводился с применением компьютерной программы STATGRAPHICS PLUS 5.0.

2.3. Организация и проведение исследования

Представленное исследование проходило в несколько этапов.

Первый этап. На первом этапе были сформулированы рабочие гипотезы, намечены задачи исследования, отобраны методы исследования. Важной частью этого этапа стало оформление бланков методик для проведения исследования. Сформированы выборки для статистического анализа. Проведена подготовка исследования и получены эмпирические результаты. Выполнены процедуры психологической диагностики профессиональной идентичности студентов менеджеров и психологов.

Второй этап. Выделены группы студентов в возрасте от 19 до 21 года: группа студенты-менеджеры и группа студентов-психологов. В экспериментальном исследовании приняло участие пятьдесят семь человек. Общее распределение участников исследования можно проследить на рисунках 2.1,2.2.

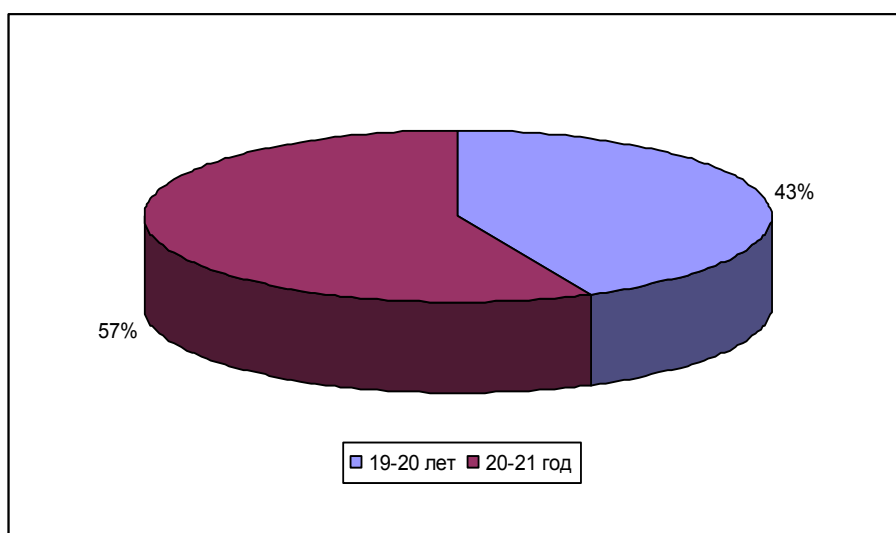


Рис. 2.1. Студенты - менеджеры III-IV курсов

На рисунке 2.1. показано, что среди студентов менеджеров 43 % составляют студенты в возрасте 19-20 лет; 57 % - студенты в возрасте 20-21 года.

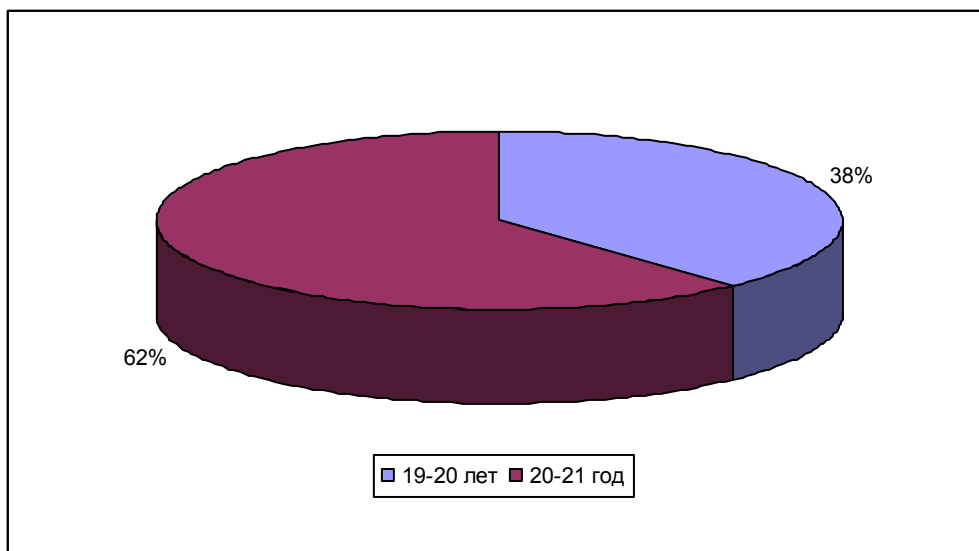


Рис. 2.2. Студенты - психологи 3-4 курсов

На рисунке 2.2. показано, что среди студентов психологов 38 % составляют студенты в возрасте 19-20 лет; 62 % - студенты в возрасте 20-21 год.

Третий этап. Последующий этап работы включал экспериментальную часть работы - сбор данных и их обработку с помощью статистических методов.

Выводы по второй главе

Основным теоретико-методологическим основанием конкретного исследования определен комплексный подход. Для реализации поставленной цели и решения задач исследования были использованы следующие методы:

- теоретические: изучение, анализ и обобщение психолого-педагогической и научно-методической литературы, по проблеме исследования;

- эмпирические: опросники, методики

- методы математической статистики: качественный и количественный анализ результатов, доверительный интервал для среднего значения оценки; определение достоверности изменений обработка данных при помощи программ электронные таблицы Microsoft Excel 2010, пакеты STATGRAPHICS PLUS 5.0: U-критерий Манна-Уитни с определением уровня значимости различий.

В качестве конкретных психодиагностических методик использовались:

- Личностный тест – опросник «Кто Я?» (М. Кун, Т. Макпартленд, модификация Т.В.Румянцевой) для изучения содержательных характеристик идентичности личности. Вопрос «Кто Я?» напрямую связан с характеристиками собственного восприятия человеком самого себя, то есть с его образом «Я» или Я-концепцией;

- Методика изучения статуса профессиональной идентичности (А.А.Азбель, А.Г.Грецов) для определения статуса профессиональной идентичности;

- Методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. А. Реана) для изучения мотивов профессиональной деятельности;

- Методика «Мотивация профессионального обучения» (В.Г.Каташев) для изучения мотивов профессионального обучения;

Эмпирическое исследование осуществлялось на базе института психолого-педагогического образования КГПУ им.В.П.Астафьева.

В исследовании приняли участие 57 студентов в возрасте 18-20 лет. Студенты-менеджеры (28 человек) и студенты - психологи (29 человек).

Надежность и достоверность результатов исследования обеспечиваются релевантностью теоретико-методологического обоснования и теоретической модели исследования, адекватностью выбранных методов эмпирического исследования, надежностью и верифицируемостью эмпирических данных, достаточной репрезентативностью выборки, валидностью и адекватностью методов статистической обработки и содержательной психологической интерпретацией эмпирических результатов исследования.

III Результаты исследования и их обсуждение

3.1. Особенности статуса профессиональной идентичности студентов

Важная задача университетского образования, помимо передачи знаний и умений (информирования) - формирование личности профессионала, содействие его самоидентификации с профессией. В ходе профессионального обучения формируются представления о профессиональных нормах и эталонах поведения, уточняются знания о своих профессиональных возможностях, начинают работать механизмы профессионального саморазвития в плане компенсации недостатков и выработки оптимального индивидуального стиля. Один из показателей уровня профессионального становления личности - профессиональная идентичность, которая по своему происхождению является приобретенной. Это психологическая категория, которая относится к осознанию своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу. По сути, профессиональная идентичность - это аспект интеграции личности и социальной идентичности в профессиональную реальность. Исходным показателем является самосознание, а образ «Я» рассматривается как способ выражения профессиональной идентичности.

Результаты, полученные по тесту-опроснику «Кто-Я?», представлены на рис. 3.1-3.4. Исследование личной идентичности студентов менеджеров показало (см. рис.3.1), что уровень адекватной самооценки студентов данной группы составляет (33 %), неадекватно завышенной (46%), неустойчивой (7%) и неадекватно заниженной (14%). Студенты менеджеры, с одной стороны, способны реалистично осознавать и оценивать как свои достоинства, так и недостатки, достаточно объективно оценивают свои возможности применительно к различным жизненным ситуациям, способны брать на себя ответственность за свои неудачи и успехи.

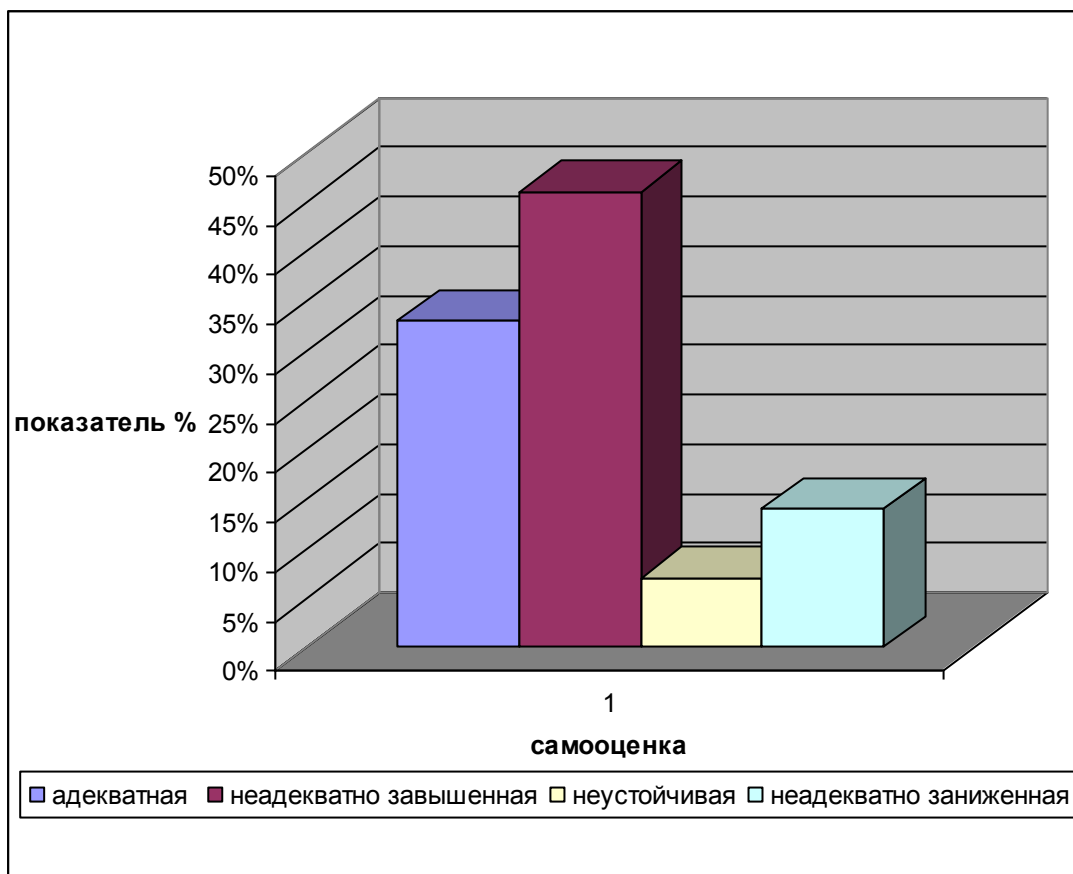


Рис. 3.1 Результаты (в %) личностной идентичности в группе студентов менеджеров

С другой стороны, студенты менеджеры гипертрофированно оценивают свои достоинства: переоценивают и приписывают их, с другой стороны, недооценивают и исключают у себя недостатки. Они ставят перед собой более высокие цели, чем те, которых могут реально достигнуть, у них высокий уровень притязаний, не соответствующий их реальным возможностям. Также для части студентов характерна неуверенность в себе, постановка более низких целей, чем тех, которые они могут достигнуть, преувеличивая значение неудач.

Валентность идентичности студентов менеджеров (см. рис.3.2) можно охарактеризовать следующим образом: 37% респондентов имеют позитивную валентность, которая выступает признаком адаптивного состояния

идентичности, так как связано с настойчивостью в достижении цели, точностью, ответственностью, деловой направленностью, социальной

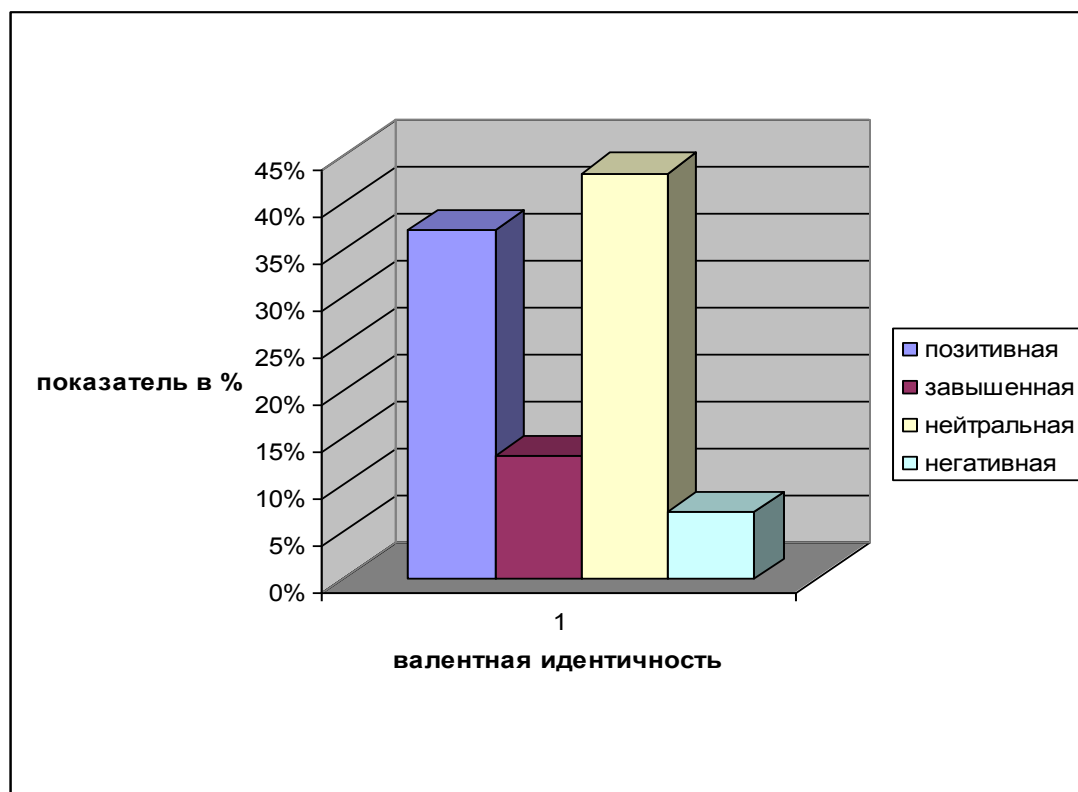


Рис. 3.2 Результаты (в %) валентной идентичности в группе студентов менеджеров

смелостью, активностью, уверенностью в себе, завышенную (13%) что является признаком отсутствия отрицательных самоидентификаций и нейтральный оттенок валентности - (43%). Личностные качества студентов данной группы во многом соответствуют требованиям выбранной специальности. Наиболее встречающиеся из них: мобильность, ответственность, активность, гибкость, креативность.

Мы можем предположить, что у большинства студентов менеджеров сформировалось достаточное количество личных качеств, которые будут полезными будущему специалисту в профессиональной деятельности. В самоописании студентов менеджеров присутствует достаточно много идентификаций со своей социальной ролью (дядя, студентка, друг, сын, подруга, брат и т.д.), а также нейтральное либо эмоционально-положительное

наличие обозначение своего пола. Такие показатели характеризуют студентов, как взрослых, сформировавшихся специалистов с высоким уровнем рефлексии. Рассмотрим далее результаты исследования личностной идентичности в группе студентов психологов (см. рис.3.3).

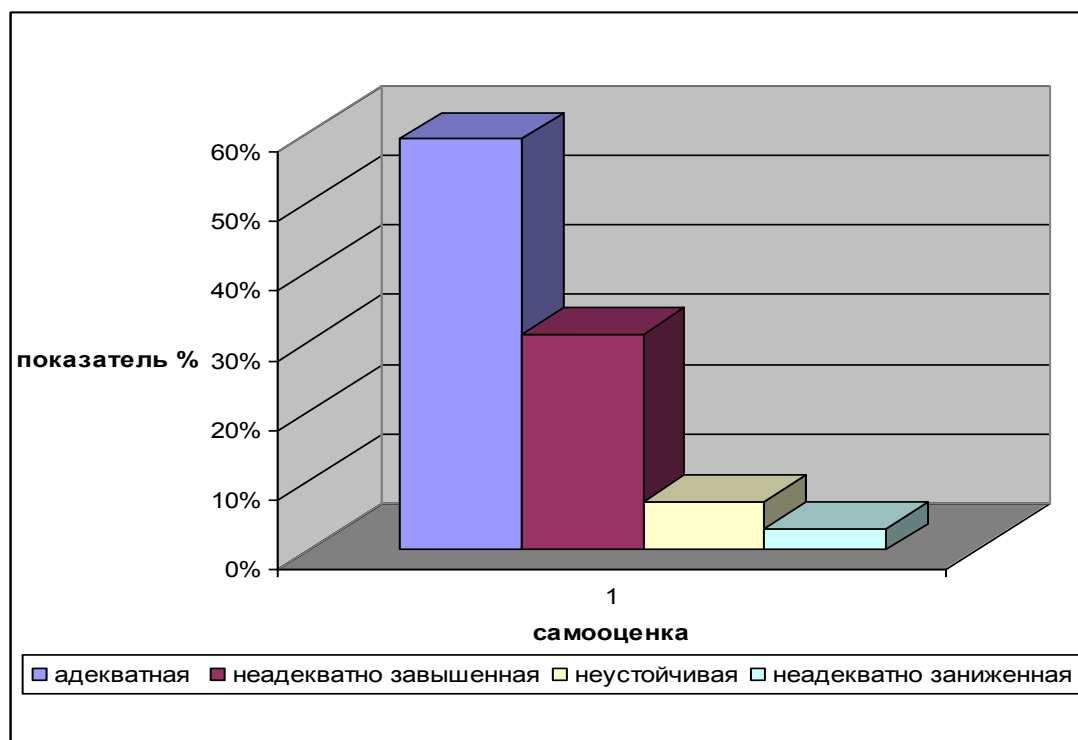


Рис. 3.3 Показатели (в %) личностной идентичности в группе студентов психологов

Результаты исследования личностной идентичности, представленные на рисунке 3.3., свидетельствуют о том, что уровень самооценки большинства студентов психологов (59 %) соответствует адекватному, что свидетельствует о реалистичности представления о себе. Они свободно и непринужденно ведут себя в кругу друзей, умеют выстраивать коммуникацию с другими людьми. А это, в свою очередь, является необходимым условием формирования уверенного полоролевого поведения. Менее половины студентов (31 %) имеет неадекватно завышенный уровень самооценки. Таких студентов можно охарактеризовать как самоуверенных, имеющих

завышенный уровень притязаний, не всегда неспособных принимать на себя ответственность за свои неудачи.

Валентность студентов психологов (см. рис. 3.4) включает позитивную валентность (45% %), завышенную (7 %) и нейтральную (38 %).

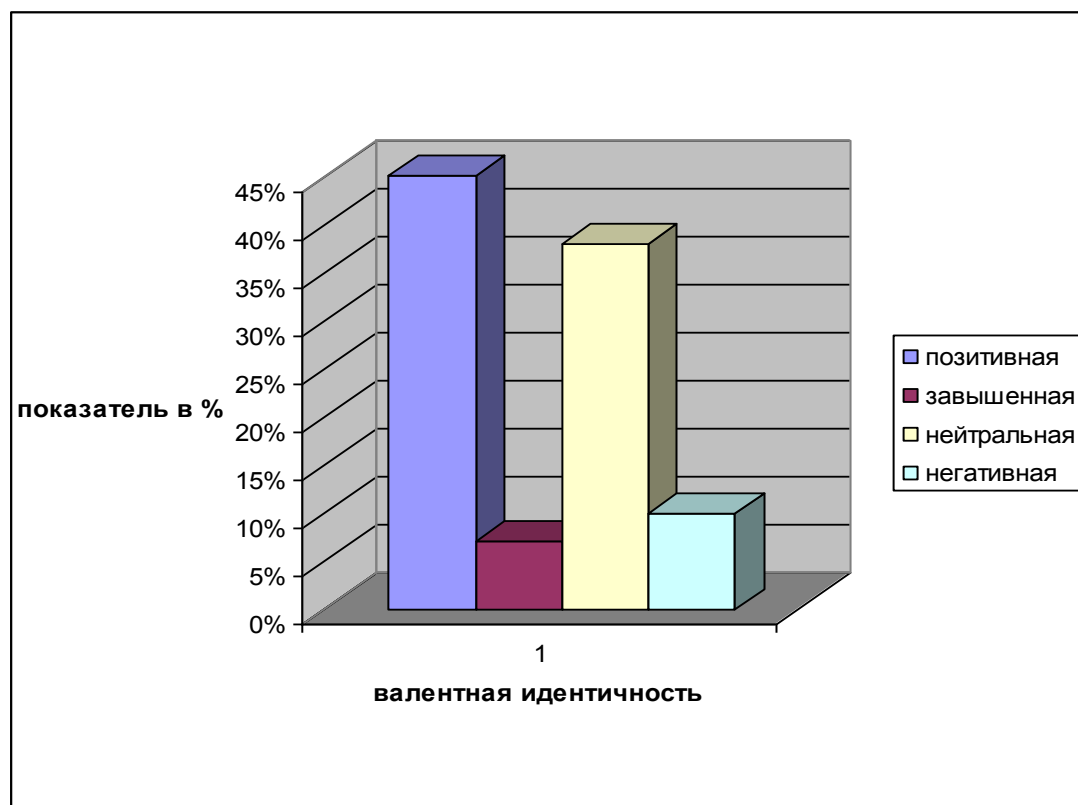


Рис. 3.4 Показатели (в %) валентной идентичности в группе студентов психологов

Общий уровень валентности студентов психологов выступает признаком адаптивного состояния идентичности, так как связано с настойчивостью в достижении цели, точностью, ответственностью, деловой направленностью, социальной смелостью, активностью, уверенностью в себе. Психологи не обладают в достаточном количестве личными качествами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности. Однако обладают достаточно критичным взглядом на свою личность, что позволяет предположить, что динамика их изменений будет положительной.

Таким образом, для студентов психологов выделяется достигнутая личная идентичность, что напрямую связано с осознанием своей собственной роли как индивида и члена общества, в котором они функционируют, а также определенности и постоянстве обстоятельств, в которых они реально существуют. Студенты менеджеры имеют сформированную личную идентичность, чему способствует не только устойчивость обстоятельств, социума и социальных ролей, но и в отсутствии внешнего раздражителя в виде нужды в определенности своего будущего.

Наряду с особенностями личностной идентичности необходимо выделить и сферу профессиональной идентичности студентов менеджеров и психологов. Для исследования статуса профессиональной идентичности студентов мы использовали методику изучения статусов профессиональной идентичности (А.А.Азбель, А.Г.Грецов). Результаты исследования профессиональной идентичности студентов менеджеров и психологов представлены на рисунке 3.5.

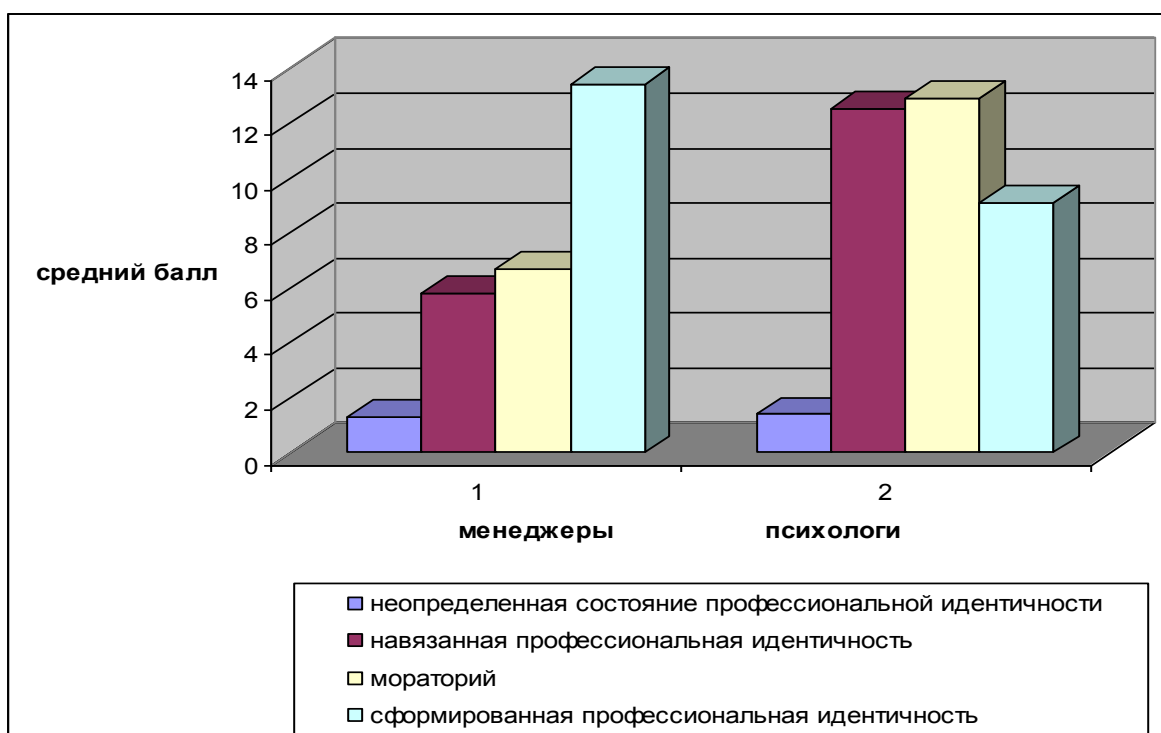


Рис. 3.5 Показатели статуса профессиональной идентичности (в баллах) в группах студентов менеджеров и психологов

Показатели профессиональной идентичности студентов менеджеров можно охарактеризовать следующим образом: наивысший уровень профессиональной идентичности принадлежит типу *«Сформированная профессиональная идентичность»* (1,6 баллов). Немного ниже этого показателя расположен уровень *«Навязанная профессиональная идентичность»* (8,5 баллов), мораторий (6,4 балла), *«Неопределенное состояние профессиональной идентичности»*(1,3 балла) имеет самое низкое значение.

Для студентов данной группы присущи перечисленные уровни идентичности, но данная категория студентов характеризуется наличием более высоких показателей по уровню идентичности. Можно предположить, что респонденты осознанно сделали выбор дальнейшего профессионального развития, уверены в правильности принятого решения об их профессиональном будущем. Этим статусом обладают юноши и девушки, которые прошли через «кризис выбора» и самостоятельно сформировали систему знаний о себе и о своих профессиональных ценностях, целях и жизненных убеждениях. Они могут осознанно выстраивать свою жизнь, потому что определились, чего хотят достигнуть. Исследование показало, что для студентов психологов наиболее характерен статус профессиональной идентичности *«Навязанная профессиональная идентичность»*, набравший по шкале идентичности (11,9 баллов), *«Мораторий»* - (9,3 балла) Немного ниже этого показателя расположен уровень *«Неопределенное состояние профессиональной идентичности»*(1,4 балла) и *«Сформированная профессиональная идентичность»* (7,7баллов) имеют невысокие ранги.

Для данной группы респондентов важно иметь альтернативные варианты профессионального развития и активно пытаться выйти из этого состояния, приняв осмысленное решение в отношении своего будущего. Юноши и девушки размышляют о возможных вариантах профессионального развития, примеряют на себя различные

профессиональные роли, стремятся как можно больше узнать о разных специальностях и путях их получения. На этой стадии нередко складываются неустойчивые отношения с родителями и друзьями: полное взаимопонимание может быстро сменяться непониманием, и наоборот. Как правило, большая часть людей после «кризиса выбора» переходят к состоянию сформированной идентичности, реже к навязанной идентичности. Но также для психологов характерно чувство тревожности о том, что выбранная профессия не будет в полной мере отвечать интересам и способностям самого студента. Можно предположить, что в дальнейшей жизни это приведет к разочарованию в сделанном выборе.

Сравнительный анализ данных показал, что достоверно значимы различия показателей по трем уровням профессиональной идентичности (см. табл.3.1).

Таблица 3.1

Сводная таблица результатов по методике изучения статуса профессиональной идентичности в группе студентов психологов и менеджеров

№ п/п	Типы идентичности	Показатели (в баллах)		Критерий Манна-Уитни (U)	Уровень достоверности различий (p)
		Студенты менеджеры	Студенты психологи		
1	Неопределенное состояние профессиональной идентичности	1,3	1,4	364,0	0,82
2	Навязанная профессиональная идентичность	8,5	11,9	546,0	0,02
3	Мораторий	6,4	9,3	577,5	0,01
4	Сформированная профессиональная идентичность	11,6	7,7	199,5	0,01

Так, по уровню *«Навязанная профессиональная идентичность»* обнаружена значимая степень достоверности различий ($p=0,02$), которая более значима для студентов психологов.

По шкале *«Мораторий»* также обнаружена значимая степень достоверности различий ($p=0,01$), при этом вариативность профессионального развития в большей мере характерна для психологов, чем для студентов менеджеров.

Степень достоверности различий по уровню профессиональной идентичности *«Сформированная профессиональная идентичность»*, составила $p=0,01$, причем самостоятельность в формировании системы знаний о себе и о своих профессиональных ценностях, целях и жизненных убеждениях более ценно для студентов менеджеров.

По уровню *«Неопределенное состояние профессиональной идентичности»* в группе менеджеров и психологов достоверных различий не выявлено.

Таким образом, полученные данные свидетельствуют о высоком уровне достигнутой позитивной идентичности у студентов менеджеров, что является показателем готовности к профессиональной деятельности в своей области и сформированностью надлежащих навыков и ценностей. Студенты психологи характеризуется большей активностью, энтузиазмом, учеба в ВУЗе приносит удовольствие, новые впечатления, поэтому они с удовольствием воспринимают новую информацию о будущей профессии, вследствие чего улучшается показатель профессиональной идентичности.

3.2 Особенности мотивации профессиональной деятельности студентов

Проблема профессиональной мотивации в настоящее время приобретает особое значение, так как в ней специфическим образом высвечиваются

основные моменты взаимодействия индивида и общества, в котором образовательный процесс приобретает приоритетное направление.

Результаты исследования мотивов профессиональной деятельности по методике К. Замфир в модификации А. А. Реана студентов менеджеров и психологов представлены на рисунке 3.6. В процессе исследования были выявлены следующие мотивационные комплексы студентов менеджеров и психологов. Опишем их.

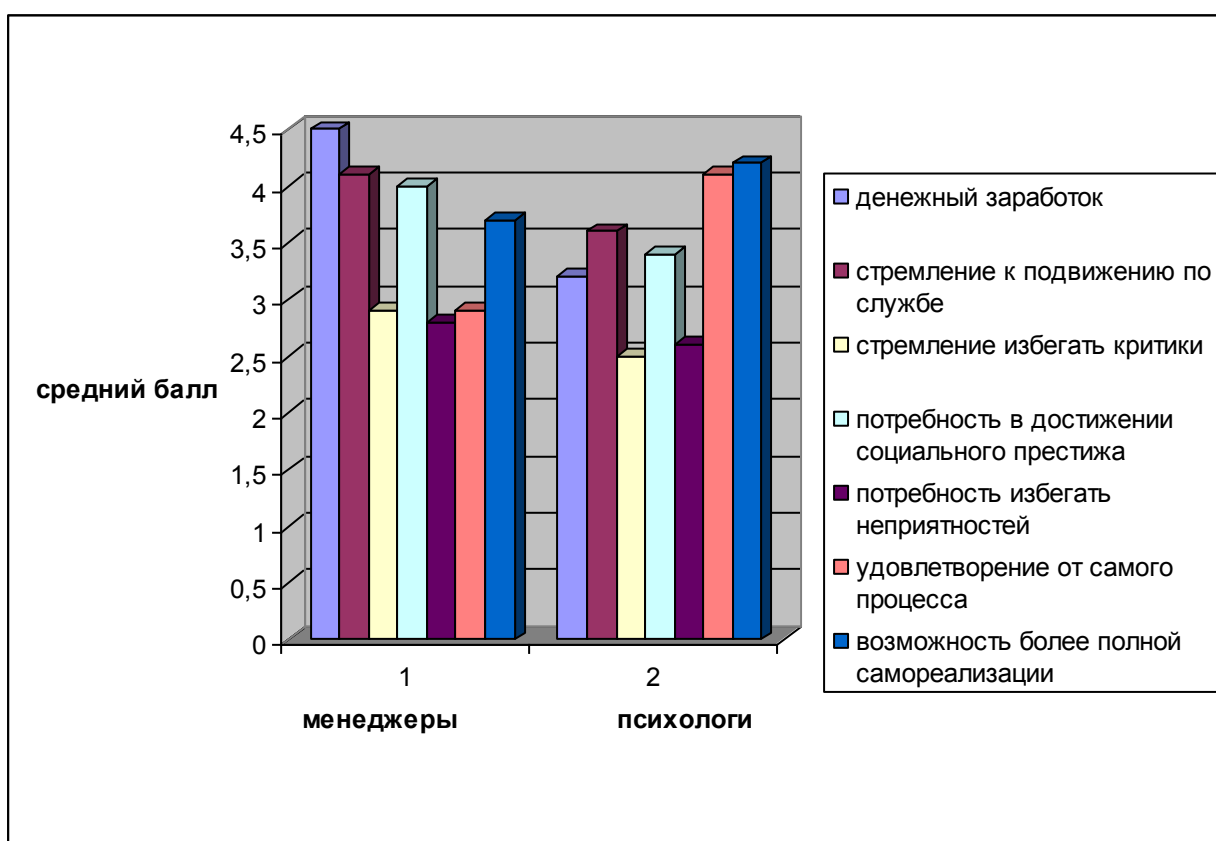


Рис. 3.6 Показатели мотивов профессиональной деятельности (в баллах) в группах студентов менеджеров и психологов

Результаты, представленные на рисунке 3.6, свидетельствуют о том, что студенты менеджеры в большей мере удовлетворены избранной профессией. Выбирая между наилучшим, оптимальным и наихудшим типами соотношений, большинство студентов выбрали «Денежный заработок»(4,5 балла), «Стремление к продвижению по службе» (4,1 балла), и

«Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других»(4,0 балла).

Это свидетельствует о том, что студенты, с данными мотивационными комплексами, вовлекаются в эту деятельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения некой другой цели.

Менеджеров привлекает, прежде всего, интерес к самому процессу учения, они склонны выбирать более сложные задания, что позитивно отражается на развитии их познавательных процессов.

Респонденты практически в равной степени обладают оптимальным и промежуточным мотивационным комплексом, что означает наличие достаточно высоких внутренних и внешних мотивов профессиональной деятельности, однако, поскольку отсутствует худший мотивационный комплекс, можно сделать вывод о том, что студенты в большей степени руководствуются внешне положительными и внутренними мотивами профессиональной деятельности.

Для студентов психологов в равной мере характерен мотивационный комплекс: *«Удовлетворение от самого процесса обучения»* (4,1 балла) и *«Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности»* (4,2 балла). Для респондентов ценностью является не получение профессиональных знаний и умений, а конечный итог их обучения в ВУЗе, т.е. получение диплома. Либо, можно предположить, что как раз это количество студентов поступили в ВУЗ не по своему желанию, а, к примеру, потому что, на этом настояли родители. Здесь допустимо наличие и других, нам неизвестных причин.

Для дальнейшего анализа и своеобразия мотивационного комплекса студентов мы считаем сравнить показатели мотивов профессиональной деятельности менеджеров и психологов (см. табл.3.2). По данным, представленных в таблице 3.2, видно, что мотивационный комплекс студентов менеджеров и психологов имеет значимые отличия по следующим

типам: «Денежный заработок» (значимая степень достоверности различий $p=0,001$); «Стремление к продвижению по службе» (значимая степень достоверности различий $p=0,027$); «Стремление избежать критики со стороны руководителя или колле» (значимая степень достоверности различий $p=0,012$); «Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей» (значимая степень достоверности различий $p=0,001$);

Таблица 3.2

Сводная таблица результатов по методике «Мотивация профессиональной деятельности» в группе студентов психологов и менеджеров

№ п/п	мотивы	Показатели (в баллах)		Критерий Манна-Уитни (U)	Уровень достоверности различий (p)
		Студенты менеджеры	Студенты психологи		
1	Денежный заработок	4,5	3,2	101,0	0,001
2	Стремление к продвижению по службе	4,1	3,6	502,5	0,027
3	Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	2,9	2,5	509,0	0,012
4	Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	2,9	2,6	312,0	0,225
5	Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	4,0	3,4	536,0	0,001
6	Удовлетворение от самого процесса и результата работы	3,2	4,1	610,0	0,001
7	Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	3,7	4,2	241,5	0,014

«Удовлетворение от самого процесса и результата работы» (значимая степень достоверности различий $p=0,001$); «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» (значимая степень достоверности различий $p=0,014$).

Исходя из анализа данных, можно констатировать, что мотивационный комплекс студентов менеджеров и психологов имеет свои отличия.

Студенты менеджеры ориентированы на изучение основных предметов, необходимых для профессии, которую они выбрали. Выражено желание познать как можно больше, основанное на профессиональном интересе. При возникновении проблемных ситуаций стремятся «докопаться» до истины самостоятельно. Студенты психологи не имеют ясных представлений о том, насколько важна для них данная деятельность либо наоборот они ориентируются на удовлетворение иных потребностей в ходе осуществления профессиональной деятельности.

3.3. Особенности мотивации профессионального обучения студентов

Изменения, происходящие в различных сферах деятельности человека, выдвигают все более новые требования к организации и качеству профессионального образования. Современный выпускник профессионального образовательного учреждения должен не только владеть специальными знаниями, умениями и навыками, но и ощущать потребность в достижениях и успехе; знать, что он будет востребован на рынке труда. Необходимо прививать учащимся профессиональных образовательных учреждений интерес к накоплению знаний, самостоятельной деятельности и непрерывному самообразованию. Чтобы достичь этих целей, у студентов должна быть мотивация учения. Будет справедливым начать обсуждение результатов исследования по методике «Мотивация профессионального обучения» (Каташев В.Г.). По данным методики общие показатели мотивации профессионального обучения различаются в группах студентов менеджеров и психологов (см. рис.3.7, 3.8).

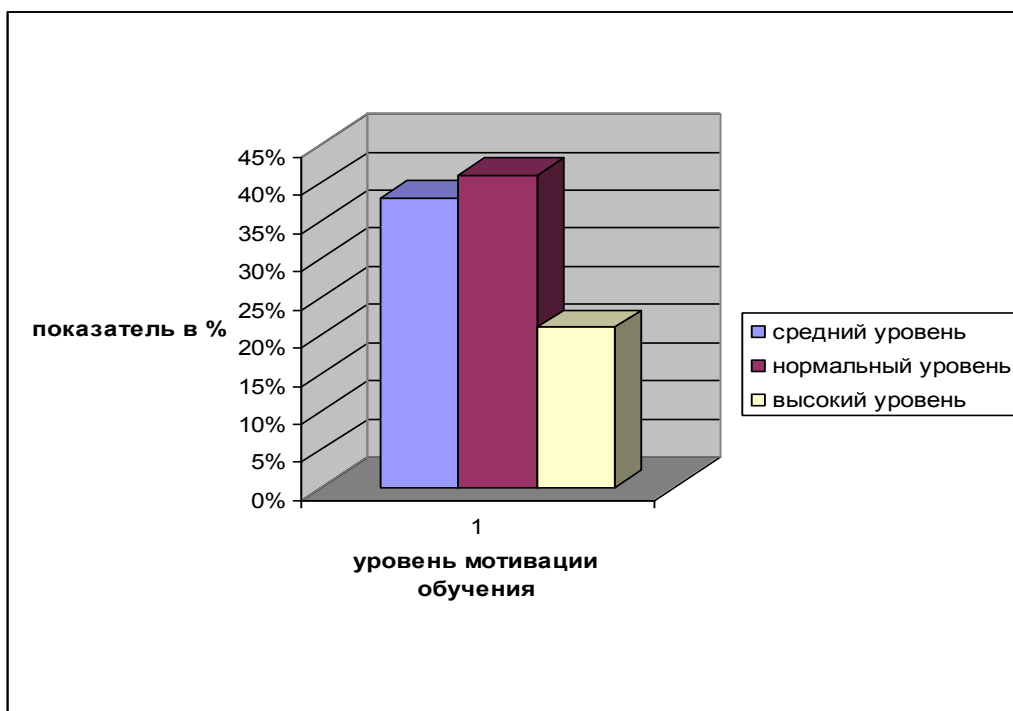


Рис. 3.7 Показатели уровня мотивации обучения (в %) в группе студентов ПСИХОЛОГОВ

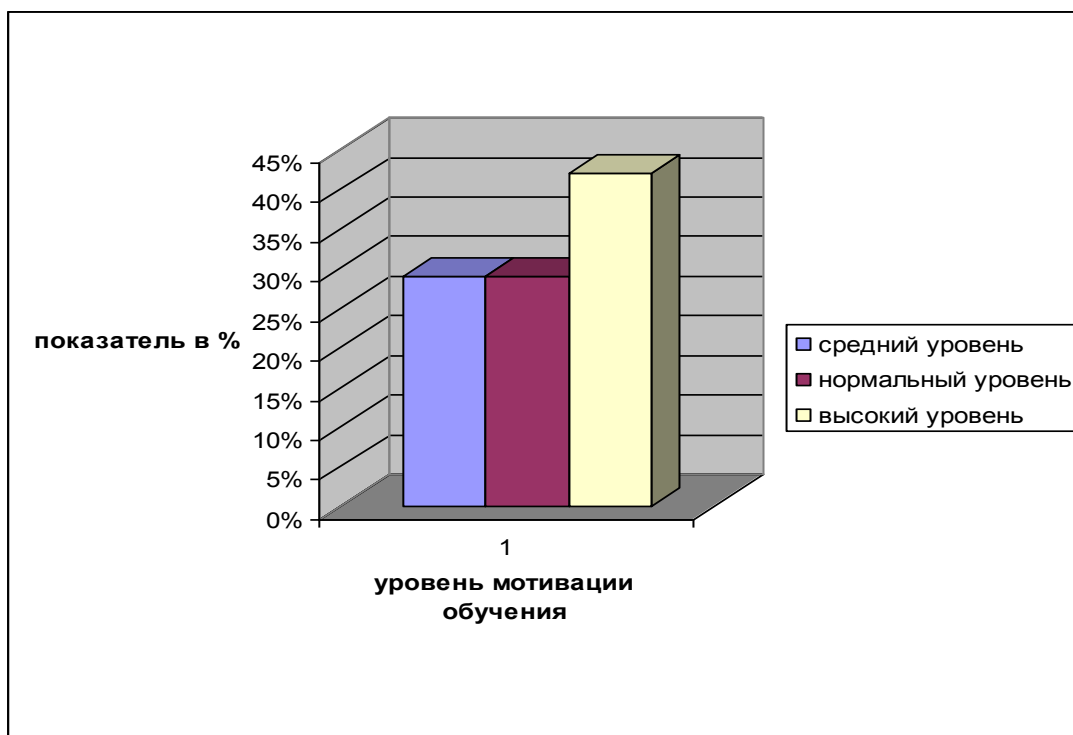


Рис. 3.8 Показатели уровня мотивации обучения (в %) в группе студентов менеджеров

На основе анализа полученных результатов, представленных на рисунках 3.7.и.3.8 мы можем констатировать следующее.

Для студентов менеджеров характерен *«Высокий уровень мотивации»* (42%) Это проявляется в следующих характеристиках: направленность на учебно-профессиональную деятельность, на развитие самообразования и самопознание. Они, как правило, тщательно планируют свою жизнь, ставя конкретные цели. Высокая потребность в сохранении собственной индивидуальности, стремлении к независимости от других и желании сохранить неповторимость, своеобразие собственной личности, своих взглядов и убеждений, своего стиля жизни, стремясь как можно меньше поддаваться влиянию массовых тенденций. Появление жизненных планов, способности переживать эмоционально эти состояния как свои. Стремлением к достижению осязаемых и конкретных результатов в любом виде деятельности, а точнее в учебной деятельности. Способность к сопереживанию, к активному нравственному отношению к людям, к самому себе и к природе; способность к усвоению традиционных ролей, норм, правил поведения в обществе. В этот период жизни он решает, в какой последовательности он приложит свои способности для реализации себя в труде и в самой жизни.

Для студентов психологов характерен *«Нормальный уровень мотивации»*(41%). Для респондентов профессиональная сфера еще не имеет того значения, какое для них имеют сферы обучения и увлечений. Студенты задумываются о своем завтрашнем дне, но не всегда представляют привлекательность профессиональной деятельности. Им гораздо больше устраивает привычная студенческая жизнь, в которой учеба соперничает с их любимыми занятиями. Будущие планы пока не имеют реальной опоры в настоящем и не подкрепляются личной ответственностью за их реализацию. Это связано по-нашему мнению с тем, что студенты еще находятся в стадии самоопределения. Сколь бы ни были они интеллектуально готовы к

осмыслению всего сущего, многого они не знают – еще нет опыта реальной практической и духовной жизни в обществе.

Таким образом, диагностика профессиональной идентичности студентов менеджеров и психологов показала, что существуют отличия в уровне и содержании профессиональной идентичности представленных специальностей. Тем самым гипотеза нашего исследования доказана.

Для развития профессиональной идентификации мы программу, которая дает возможность активизировать процесс профессионального самоопределения через культивирование различных форм планирования, прогнозирования жизненных и профессиональных стратегий, что позволяет сформировать у студентов профессиональную идентичность, связанную со способностью «экстраполировать себя в будущее».

3.4 Методические рекомендации для развития профессиональной идентичности студентов

В современной психологической практике достаточно остро стоит проблема повышения уровня профессиональной идентичности специалистов в различных сферах. Её неполное решение приводит к возникновению трудностей в трудоустройстве, в профессиональной адаптации и профессионально-личностном росте. Подготовка современного специалиста должна быть ориентирована «на его профессиональное саморазвитие и самоизменение его личности». Согласно теории Дж. Сьюпера о «конгруэнтности Я-концепции и профессии», человек неосознанно ищет профессию, в которой будет сохранять соответствие своим представлениям о себе, а «входя в профессию», будет искать осуществление этого соответствия.

Нужно, чтобы человек увидел себя в том малом (вещи или деле), что он в данный момент делает. Таким образом, профессиональная идентичность будет сформирована тогда, когда обретет свойства отражать и воплощать через себя личность. Важнейшую роль в достижении профессиональной зрелости играет деятельность профессионального самосознания. Результатом деятельности профессионального самосознания является профессиональное самоопределение, выражающееся в профессиональной идентичности.

Главная идея – это концепция профессиональной идентичности, как многомерного и интегративного психологического феномена, обеспечивающего человеку целостность, тождественность и определенность, который развивается в ходе профессионального обучения совместно со становлением процессов самоопределения, самоорганизации и персонализации, а также обуславливается развитием рефлексии.

В процессе работы могут использоваться разнообразные интерактивные методы обучения: тренинги; ролевые игры, моделирующие реальные профессиональные и жизненные ситуации; диспуты; деловые игры, направленные на обучение проектированию жизненной и профессиональной стратегии; решение прогностических задач, дискуссия, арт-терапия.

Практические занятия составлены нами на основе анализа существующего опыта современной практической психологии (И.В. Вачков, В.И. Дубровина, Н.А. Евдокимова, Н.М. Толстых, К. Фопель, Н.Ю. Хрящева, Ю.М. Швалб, Т.С. Яценко и др.) и соответствует принципам:

1. *Актуальности.* Формы реализации принципа — работа с материалом, который отражает жизненный и эмоциональный опыт участников.
2. *Мотивации.* Формы реализации принципа — ролевые игры и упражнения, вызывающие реальную активизацию мотивов.
3. *Направленности на использование результатов в будущей педагогической деятельности.* Формы реализации принципа —

перенос игровых педагогических ситуаций в реальную учебно-профессиональную деятельность.

4. *Рефлексивности.* Формы реализации принципа — рефлексия каждого содержательного блока и общая рефлексия. Эффект действия принципа — развитие рефлексивной компетентности.

Целью программы является создание оптимальных условий для развития профессиональной идентичности студентов, становления профессиональных умений и навыков.

Цель конкретизируется в следующих задачах:

1. (*обучающая*) обучать приемам осознания специфики профессиональной деятельности, требований профессии, профессионального «Я-образа», продуктивных путей вхождения в профессию, профессиональных возможностей и перспектив, профессионального саморазвития, закреплять качественные схемы межличностного взаимодействия;
2. (*развивающая*) способствовать развитию навыков рефлексии, эмпатии, интерактивной и перцептивной сторон общения, вербальных и невербальных коммуникативных, аналитических и прогностических способностей;
3. (*воспитывающая*) содействовать формированию активной профессиональной и жизненной позиции.

Данная программа предполагает развитие трех базовых блоков профессиональной идентичности:

I блок. *Когнитивно-смысловой* (объединение смысловых, содержательных атрибутов профессии) посредством осознания принадлежности к профессиональному сообществу, тождественности с профессиональным

«Я-образом», совершенствования профессиональных компетенций, построения краткосрочных и долгосрочных профессиональных целей;

Занятие 1. Формирование позитивного отношения к собственному «Я», повышение самооценки.

Занятие 2. Развитие представлений о собственном будущем.

Занятие 3. Развитие самоосознания собственного «Я».

II блок. *Эмоционально-волевой* (аффективно-оценочное отношение к профессии и себе) путем создания положительного образа профессии, себя как профессионала, осознания позитивной профессиональной перспективы, формирование адекватной самооценки;

Занятие 1. Осознание составляющих профессионального образа

Занятие 2. Развитие профессиональных навыков.

Занятие 3. Личностное самоопределение в профессии.

III блок. *Мотивационно-поведенческий* (цели и поведенческая активность по их достижению) через закрепление положительной мотивации профессиональной деятельности, усвоение оптимальных моделей профессионального взаимодействия.

Занятие 1. Развитие анализа собственной профессиональной идентификации.

Занятие 2. Осознание и построение профессиональных перспектив собственного профессионального будущего.

Занятие 3. Формирование самораскрытия и создания собственного профессионального портрета.

Занятие 4. Мотивация достижения установленных профессиональных целей.

Каждое из занятий программы состоит из трех основных частей:

- ✚ **Вводная** (приблизительно 10 минут), направленная на создание благоприятного эмоционального климата, позитивного настроения на работу;
- ✚ **Основная** (приблизительно 70 минут), нацеленная на становление представлений о профессии, индивидуальной профессиональной позиции, профессионально важных умений и качеств.
- ✚ **Заключительная** (приблизительно 10 минут), сфокусированная на закреплении информации, подведении итога, получении обратной связи.

Считаем, что программа развития профессиональной индентификации в вузе может способствовать формированию и развитию у студентов психологической структуры образа будущей профессии, основанной на осознании собственных возможностей и потенциалов; создавать условия для формирования адекватных представлений о собственных возможностях, поиска максимальных возможностей; способствовать развитию психологических способностей, которые станут основой формирования профессиональных ориентаций, профессиональной самоидентификации и успешной профессиональной деятельности.

На основе проведенного исследования особенностей профессиональной идентичности студентов непедагогических специальностей мы можем построить *«Портрет профессиональной идентичности»* студентов менеджеров и психологов.

«Портрет профессиональной идентичности» студентов-менеджеров характеризуется тем, что студенты переоценивают свои возможности, недооценивают и исключают у себя недостатки. Они ставят перед собой более высокие цели, чем те, которых могут реально достигнуть, у них высокий уровень притязаний, не соответствующий их реальным возможностям. Также для них студентов характерна неуверенность в себе, постановка более низких целей, чем тех, которые могут достигнуть, преувеличивая значение неудач.

У будущих менеджеров сформировалось достаточное количество личных качеств, которые будут полезными будущему специалисту в профессиональной деятельности. Студенты осознанно сделали выбор дальнейшего профессионального развития, уверены в правильности принятого решения об их профессиональном будущем, могут осознанно выстраивать свою жизнь, потому что определились, чего хотят достигнуть, готовы к профессиональной деятельности в своей области. Обладают оптимальным и промежуточным мотивационным комплексом, что означает наличие достаточно высоких внутренних и внешних мотивов, в большей степени руководствуются внешними положительными и внутренними мотивами профессиональной деятельности.

Высокий уровень мотивации проявляется в следующих характеристиках: направленность на учебно-профессиональную деятельность, на развитие самообразования и самопознание, тщательность в планировании своей жизни, высокая потребность в сохранении собственной индивидуальности, стремление к достижению ощутимых и конкретных результатов в любом виде деятельности.

«Портрет профессиональной идентичности» студентов-психологов мы можем представить следующим содержанием.

Для будущих педагогов-психологов профессиональная сфера еще не имеет того значения, какое для них имеют сферы обучения и увлечений. Студенты задумываются о своем завтрашнем дне, но не всегда представляют привлекательность профессиональной деятельности. Им гораздо больше устраивает привычная студенческая жизнь, в которой учеба соперничает с их любимыми занятиями.

Будущие планы пока не имеют реальной опоры в настоящем и не подкрепляются личной ответственностью за их реализацию.. Сколь бы ни были они интеллектуально готовы к осмыслению всего сущего, многого они не знают – еще нет опыта реальной практической и духовной жизни в обществе. Для студентов-психологов характерно чувство тревожности о том, что выбранная профессия не будет в полной мере отвечать интересам и способностям самого студента. Можно предположить, что в дальнейшей жизни это приведет к разочарованию в сделанном выборе.

Психологи не обладают в достаточном количестве личными качествами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности. Однако обладают достаточно критичным взглядом на свою личность, что позволяет предположить, что динамика их изменений будет положительной. Личная идентичность, что напрямую связано с осознанием своей собственной роли как индивида и члена общества, в котором они функционируют, а также определенности и постоянстве обстоятельств, в которых они реально существуют.

Заключение

Конструирование собственной идентичности всегда являлось одной из основных проблем, встающих перед самоактуализирующимся человеком. Важной сферой социальной жизни, где человек может обозначить и реализовать себя, является профессиональная среда. Профессиональная идентичность является актуальным в научном и практическом плане предметом современных психологических исследований. Это явление предстает как интегративное понятие, в котором выражается взаимосвязь когнитивных, мотивационных и ценностных характеристик личности, обеспечивающих ориентацию в мире профессий, профессиональном сообществе и широком социальном окружении, а так же позволяет более полно реализовывать личностный потенциал в профессиональной деятельности.

Современные изменения в характере образования (направленности, целях, содержании) ориентируют его как сферу социальной практики на творческую инициативу, самостоятельность обучаемых, конкурентоспособность и мобильность специалистов, то есть становится необходимым повышение уровня профессиональной идентичности обучающихся еще в период вузовской подготовки.

Актуальность исследования профессиональной идентичности студентов разных специальностей и недостаточность работ формирующего характера по данной проблеме обуславливают изучение особенностей профессиональной идентичности менеджеров и психологов в вузе.

Проведенное эмпирическое исследование позволило сделать следующие выводы:

1. Идентичность - это сложный феномен, «многослойная» психическая реальность, постоянно доопределяется и изменяется в результате субъективной прагматической ориентации в постоянно меняющейся среде, а ее переживание актуализируется в личной, социальной и профессиональной сфере человеческой жизни.

2. Развитие профессиональной идентичности более интенсивно происходит в студенческом возрасте во время целенаправленного освоения системы знаний, практических навыков и умений в избранной профессиональной деятельности.
3. Профессиональная идентичность студента - это совокупность представлений о себе, эмоциональных переживаний и осознанной активности, связанных с приобретением профессии. В тоже время - это и система представлений о себе в контексте профессиональной идентичности студента как о будущем специалисте, профессиональных целях, о своих возможностях при реализации поставленных целей.
4. Профессиональная идентичность студентов менеджеров и психологов характеризуется рядом психологических особенностей, среди которых мотивы профессиональной деятельности и обучения, уровень профессиональной мотивации, уровень личностной и профессиональной идентичности.
5. На основании экспериментального исследования выявлены уровни профессиональной идентичности студентов менеджеров, психологов и их характеристики. Основными характеристиками профессиональной идентичности студентов менеджеров являются: реалистично осознавать и оценивать как свои достоинства, так и недостатки, достаточно объективно оценивают свои возможности применительно к различным жизненным ситуациям; настойчивость в достижении цели, деловая направленность. Осознанно сделали выбор дальнейшего профессионального развития и уверены в правильности принятого решения об их профессиональном будущем. Студенты психологи не обладают в достаточном количестве личными качествами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности. Однако, обладают достаточно критичным взглядом на свою личность, что позволяет предположить, что динамика их изменений будет положительной. Для них характерно чувство тревожности о том, что выбранная профессия не

будет в полной мере отвечать интересам и способностям самого студента, может привести к разочарованию в сделанном выборе.

6. Анализ эмпирических данных показал, что существуют достоверные различия на уровне 95% между группами студентов менеджеров и психологов в уровне выраженности профессиональной идентичности по следующим параметрам: личностная идентичность, мотивация профессиональной деятельности, мотивация профессионального обучения, статус профессиональной идентичности.
7. Посредством реализации программы, предусматривающей занятия по развитию адекватного представления о себе как о будущем специалисте, можно эффективно воздействовать на развитие компонентов профессиональной идентичности и актуализацию механизмов её развития.

Список использованной литературы

1. Абульханова – Славская К.А. Российский менталитет: кросс- культурные и типологически подход//Российский менталитет. -М., 1997.– 435 с.
2. Абдуллаева, М. М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход Текст. / М. М. Абдуллаева. Психологический журнал. - 2004. - Т. 25, №2.-С. 86-95.
3. Аксенова, Н. М. Личностные характеристики эго-идентичности как фактор профессионального самоопределения студентов в вузе Текст. : дис. . канд. психол. наук: 19.00.07 / Н. М. Аксенова. Кемерово, 2004. - 137 с.
4. Афанасенко А.М. Особенности профессиональной идентичности студентов – психологов выпускных курсов // Психология, социология и педагогика. 2012. № 7
5. Белобрыкина, О. А. Традиции как средство развития профессиональной идентичности студентов будущих психологов Текст. / О. А. Белобрыкина // Психология в вузе. - 2004. - № 2. - С. 99-109.
6. Бодалев А.А., Столин В.В. Общая психодиагностика. – СПб.: Изд – во «Речь», 2002. – 440 с..
7. Бодров В.А. Психологический подход к проблеме формирования профессионала // Психология субъекта профессиональной деятельности. – М.; Ярославль, 2001. – С. 54 – 71.
8. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь – справочник по психодиагностике – СПб.: Питер, 2003. – 528 с.
9. Вачков, И.В. Введение в профессию «психолог»: Уч.пос./И.В. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников/Под ред. И.Б. Гриншпуна. – М.: Изд. МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002. – 464 с
10. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) // Психологический журнал. — 2001. — Т. 22, № 4. — С. 51—59.
11. Завалишена Д.Н. Способы идентификации человека с профессией.// Психология субъекта профессиональной деятельности. – М.; Ярославль, 2008. – С. 104 – 128

- 12.Иванова Н.Л., Конева Е.В. Профессиональная идентичность и профессиональное пространство.// Мир психологии. – 2004. -№2. – С. 148 – 156.
- 13.Иванова, Н. Л. Структура социальной идентичности личности: проблема анализа Текст. / Н. Л. Иванова // Психологический журнал. 2004. Т. 25, № 1. - С. 52-60.
- 14.Идентичность. Хрестоматия./ Сост. Л.Б. Шнейдер – М.:Изд-во Московского психолого – социального института. Воронеж, 2003. – 272с.
- 15.Каташев В.Г. Профессиональное самосознание учащихся. - Казань, 2002. – 324 с.
- 16.Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов-на-Дону, 2001. - 296 с.
- 17.Кумырина, 10. А. Социально-психологический компонент профессиональной идентичности студентов-юристов Текст. : дне. канд. психол. наук : 19.00.05 /10. А. Кумырина. Ярославль, 2005. - 171 с.
- 18.Кун М., Макпартленд Т. Эмпирическое исследование установок личности на себя //Современная зарубежная социальная психология. Тексты./ Под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской. - М., 1984. - С. 180 – 187.
- 19.Озерина А.А. Специфика профессиональной идентичности студентов – бакалавров. Вестник ВолГУ. Серия 11.Естественные науки, №7., 2012.
- 20.Павленко В.И. Представление о соотношении социальной и личностной идентичности в современной западной психологии // Вопросы психологии. – 2009. - № 1. – С. 135 – 142.
- 21.Пантюк И.В., Хайкина Т.В. // Социально-педагогическая работа. – 2012. – № 3. – С. 7–15.
- 22.Психология самосознания. Хрестоматия./Под редакцией Д.Я. Райгородского - Самара:Изд- во «Бахрах – М», 2003. – 672 с.
- 23.Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии./ Под общей ред. А.А.Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2003. – 560 с.

- 24.Рассказова Е.И., Тхостов А.Ш. Идентичность как психологический конструкт: возможности и ограничения междисциплинарного подхода. Психологические исследования, 2012, 5(26), С.2
- 25.Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 2. Психологические исследования, 2011, 3(17),С. 11
- 26.Родыгина У. С. Диагностика профессиональной идентичности студентов – будущих психологов // Современные технологии и активные методы обучения в вузе как условие подготовки специалиста: материалы IV меж-регион. межвуз. науч.-метод. конф. Киров, 2006.
- 27.Родыгина, У.С. Психологические особенности развития профессиональной идентичности студентов - будущих психологов [Текст]: дис.... канд. психол. наук: 19.00.07/ У.С. Родыгина. – Киров, 2007. – 215 с.
- 28.Самосознание и защитные механизмы личности. Хрестоматия./Под редакцией Д.Я. Райгородского. - Самара:Изд - во «Бахрах – М», 2003. – 656 с.
- 29.Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.:ООО «Речь», 2004. – 350с.
- 30.Скибо, Т. 10. Педагогические условия становления профессиональной и личностной идентичности студентов колледжа Текст. : дис. канд. пед. наук : 13.00.01 / Т. 10. Скибо. Воронеж, 2004. - 212 с.
- 31.Смолякова Т.В. Психологические особенности структуры профессиональной идентичности студентов, обучающихся в художественных вузах. Психологические исследования, 2014, 7(34),С. 7
- 32.Социальная идентичность и профессиональный опыт личности./ Под ред. Г.П. Каргина. – Изд – во «Аверс Пресс» г. Ярославль, 2003. – 130 с.
- 33.Тарасов, С. В. Развитие профессионально важных качеств педагогов-психологов в процессе обучения в вузе Текст.: дис. канд. психол. наук : 19.00.07 / С. В. Тарасов. Самара, 2004. - 211 с.

- 34.Шатохин, А. А. Особенности профессиональной идентификации студентов экономических специальностей в процессе вузовской подготовки Текст. : дис. . канд. психологических наук : 19.00.07/А. А. Шатохин. -М., 2005. -230 с.
- 35.Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность. Монография. - М., МОСУ, 2001. - 256 с.
- 36.Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 2001
- 37.Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2004. – 600 с.
- 38.Шнейдер Л. Б. Экспериментальное изучение профессиональной идентичности — М.; ООО “Принт”, 2000 г., 128 с
- 39.Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. - М., 1996. – 285 с.
- 40.Юматова, И. И. Динамика профессионального самоопределения студентов: на примере педагогического вуза Текст. : дис. канд. психол. наук : 19.00.07 / И. И. Юматова. Ростов н/Д, 2000. - 189 с.
- 41.Ядов, В. А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности Текст. / В. А. Ядов // Психология самосознания : хрестоматия Самара : Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2003 - 672 с.

Приложение 1

**ТЕСТ ДВАДЦАТИ ВЫСКАЗЫВАНИЙ. (М.КУН, Т.МАКПАРТЛЕНД;
МОДИФИКАЦИЯ Т.В.РУМЯНЦЕВОЙ)**

Тест используется для изучения содержательных характеристик идентичности личности. Вопрос «Кто Я?» напрямую связан с характеристиками собственного восприятия человеком самого себя, то есть с его образом «Я» или Я-концепцией.

Инструкция к тесту

«В течение 12 минут вам необходимо дать как можно больше ответов на один вопрос, относящийся к вам самим: «Кто Я?». Постарайтесь дать как можно больше ответов. Каждый новый ответ начинайте с новой строки (оставляя некоторое место от левого края листа). Вы можете отвечать так, как вам хочется, фиксировать все ответы, которые приходят к вам в голову, поскольку в этом задании нет правильных или неправильных ответов.

Также важно замечать, какие эмоциональные реакции возникают у вас в ходе выполнения данного задания, насколько трудно или легко вам было отвечать на данный вопрос».

Когда клиент заканчивает отвечать, его просят произвести первый этап обработки результатов – количественный:

«Пронумеруйте все сделанные вами отдельные ответы-характеристики. Слева от каждого ответа поставьте его порядковый номер. Теперь каждую свою отдельную характеристику оцените по четырехзначной системе:

- «+» – знак «плюс» ставится, если в целом вам лично данная характеристика нравится;
- «-» – знак «минус» – если в целом вам лично данная характеристика не нравится;
- «±» – знак «плюс-минус» – если данная характеристика вам и нравится, и не нравится одновременно;
- «?» – знак «вопроса» – если вы не знаете на данный момент времени, как вы точно относитесь к характеристике, у вас нет пока определенной оценки рассматриваемого ответа.

Знак своей оценки необходимо ставить слева от номера характеристики. У вас могут быть оценки как всех видов знаков, так и только одного знака или двух-трех.

После того как вами будут оценены все характеристики, подведите итог:

- сколько всего получилось ответов,
- сколько ответов каждого знака».

Приложение 2

**МЕТОДИКА
ИЗУЧЕНИЯ СТАТУСОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ**

ОПИСАНИЕ

Данная методика направлена на определение статуса профессиональной идентичности. Можно выделить четыре так называемых статуса профессиональной идентичности — «ступеньки», на которых человек находится в процессе профессионального самоопределения.

ИНСТРУКЦИЯ:

«Опросник состоит из 20 пунктов, по каждому из которых возможны четыре варианта ответов: а, б, с, d. Внимательно прочитай их и выбери тот, который лучше всего выражает твою точку зрения. Возможно, что какие-то варианты ответов покажутся тебе равноценными, тем не менее, выбери тот, который в наибольшей степени отвечает твоему мнению. Запиши номера вопросов и выбранный вариант ответа на каждый из них (а, б, с, d). Старайся быть максимально правдивым! Среди ответов нет «хороших» или «плохих», поэтому не старайся угадать, какой из них «правильный» или «лучший».

Текст опросника

1. Меня не беспокоит мое профессиональное будущее.

- а) Согласен: еще не пришло время решать, где мне дальше учиться или работать.
- б) Согласен, я уверен, что мои родители помогут мне в моем профессиональном будущем.
- с) Согласен, так как я уже давно все решил по поводу своего профессионального будущего, и нет смысла беспокоиться.
- d) Не согласен, ведь если о будущем не беспокоиться сейчас, то потом будет слишком поздно.

2. Мне трудно принять решение, куда пойти получать дальнейшее образование.

- а) Согласен, так как меня интересует сразу несколько специальностей, которые хотелось бы получить
- б) Согласен, поэтому я лучше прислушаюсь к мнению авторитетного человека (родителя, хорошего знакомого, друга).
- с) Не согласен, я уже принял решение о том, где я буду учиться или работать в дальнейшем.
- d) Не согласен, поскольку еще пока не задумывался над этой проблемой.

3. Я регулярно изучаю спрос на представителей той специальности, которую я планирую получить.

- а) Согласен, ведь от спроса на рынке труда зависит, какую специальность я выберу.
- б) Не согласен, поскольку родители знают лучше, какую специальность мне предложить.
- с) Не согласен, так как время анализировать спрос на профессии еще не пришло.
- d) Не согласен, я уже решил, что все равно получу ту специальность, которую я хочу.

4. Я до сих пор не обсуждал с родителями свои будущие профессиональные планы.

- а) Согласен, так как моими родителями уже давно решено, кем я буду, и со мной не советовались по данному вопросу.
- б) Не согласен, мои родители как раз постоянно со мной обсуждают мои профессиональные предпочтения.
- с) Согласен, у нас в семье не принято обсуждать мои профессиональные планы.
- d) Не согласен, мы с родителями давно все обсудили, и я принял решение по поводу своей будущей профессии.

5. Мои родители выбрали мне дальнейшую специальность.

- a) Согласен, и надо признать, что они вообще лучше меня разбираются в этом вопросе.
- b) Не согласен, но мы регулярно обсуждаем вопрос моей будущей специальности.
- c) Не согласен, поскольку родители не вмешиваются в мои проблемы с выбором профессии.
- d) Не согласен, так как выбор специальности был скорее моим самостоятельным решением, чем их.

6. Мне хорошо ясны свои будущие профессиональные планы.

- a) Согласен, так как выстроить их мне помогли родители (знакомые), которые являются специалистами в этой профессиональной области.
- b) Согласен, поскольку я построил их самостоятельно, основываясь на собственном жизненном опыте.
- c) Не согласен, так как у меня пока отсутствуют профессиональные планы.
- d) Не согласен, но как раз сейчас я пытаюсь выстроить эти профессиональные планы.

7. На мои профессиональные цели сильно влияет мнение моих родителей.

- a) Не согласен, у моих родителей никогда не возникало желания ставить мне профессиональные цели.
- b) Согласен, поскольку мои родители с детства говорили мне, кем я должен стать.
- c) Согласен, цели еще сформулированы слабо, но окончательное решение будет все-таки принято мной, а не родителями.
- d) Согласен, так как родители, конечно, приняли участие в обсуждении этого вопроса, но все-таки решение уже принято мной самостоятельно.

8. Думаю, мне еще слишком рано задумываться над вопросами построения своей карьеры.

- a) Согласен, так как моя карьера все равно будет зависеть от решения моей семьи.
- b) Согласен, мне и раньше в жизни не приходилось сталкиваться с вопросами построения карьеры.
- c) Не согласен, уже настал тот момент, когда нужно выбирать направление своей дальнейшей карьеры.
- d) Не согласен, я уже давно и точно решил, каким образом я буду выстраивать свою карьеру.

9. Уже точно решено, какую специальность я хочу получить после окончания школы.

- a) Не согласен, так как я еще не думал над своей конкретной специальностью.
- b) Согласен, и я могу точно назвать учебное заведение и специальность, которую я получу.
- c) Согласен, так как мои родители уже сообщили мне, на кого и где я буду дальше учиться.
- d) Не согласен, мне трудно понять, какая специальность подходит именно мне.

10. Друзья советуют мне, какое образование лучше получить.

- a) Согласен, мы с ними часто обсуждаем этот вопрос, но я пытаюсь строить свои профессиональные планы самостоятельно.
- b) Согласен, и я собираюсь вместе с другом получить одинаковое образование, прислушавшись к его мнению.
- c) Не согласен, так как обдумывать свою будущую карьеру нам с друзьями некогда, у нас есть много более интересных дел.
- d) Не согласен, я уже принял решение относительно своего будущего, без помощи друзей.

11. Для меня не принципиально, где именно учиться в дальнейшем.

- a) Согласен, так как для меня главное — получить специальность, о которой давно

мечтаешь, а не конкретное место учебы.

b) Согласен, поскольку уверен, что родители все равно «устроят» меня на хорошую работу после учебы.

c) Согласен, поскольку профессиональная учеба — не главное в жизни.

d) Не согласен, так как от выбора учебного заведения зависит качество моего образования.

12. Я боюсь без совета своих родителей принимать ответственные решения по поводу моей дальнейшей профессиональной деятельности.

a) Согласен, я делаю попытки сориентироваться в профессиональной жизни, но пока затрудняюсь выбрать что-то одно.

b) Не согласен, так как мои родители все равно не хотят и не могут мне ничего посоветовать.

c) Согласен, поскольку мои родители с детства помогают мне, контролируя многие события в моей жизни, в том числе и в плане выбора профессии.

d) Не согласен, свои решения по этому вопросу я уже принял абсолютно самостоятельно.

13. Я не часто думаю над своим профессиональным будущим.

a) Не согласен, над этой проблемой я думаю довольно часто.

b) Согласен, так как я знаю, мои родители сделают так, чтобы у меня в жизни все устроилось отлично.

c) Согласен, думаю мне еще рано над этим размышлять.

d) Согласен, так как я все уже решил для себя и сейчас концентрирую свое внимание на других проблемах.

14. У меня на примете несколько учебных заведений, куда я мог бы пойти учиться.

a) Не согласен, так как мои родители уже определили меня в конкретное учебное заведение, где я дальше и буду учиться.

b) Не согласен, я сам хочу учиться только в одном, вполне определенном учебном заведении.

c) Согласен, я как раз выбираю одно из профессиональных учебных заведений.

d) Не согласен, иногда мне кажется, что я сам не знаю, чего я хочу от будущего.

15. Никакие жизненные проблемы не смогут мне помешать достигнуть поставленных профессиональных целей.

a) Согласен, поскольку знаю, что мои родители сделают все, чтобы эти цели осуществились.

b) Не согласен, у меня пока еще нет профессиональных целей.

c) Согласен, так как я хорошо осознаю свои профессиональные цели и стремлюсь к ним.

d) Не согласен, я еще не до конца понимаю, в чем состоят эти цели.

16. У нас дома часто разгораются бурные дискуссии по поводу моей будущей карьеры.

a) Не согласен, поскольку мои родители по этому вопросу все уже решили, и с ними уже бесполезно спорить.

b) Не согласен, так как мои родители не особо интересуются вопросом моей карьеры.

c) Не согласен, ведь по поводу карьеры я все уже решил сам, и спорить со мной все равно бесполезно.

d) Согласен, я советуюсь с родителями, хотя иногда наши взгляды относительно моего будущего могут расходиться.

17. Меня мало интересует информация о том, как выстраивать карьеру в различных профессиональных областях.

a) Согласен, так как мои родители уже выбрали мне будущую сферу деятельности, и нет

надобности собирать какую-либо дополнительную информацию.

- b) Согласен, потому что я уже принял решение о том, кем я буду и где буду учиться.
- c) Не согласен, я как раз сейчас активно анализирую возможности карьерного роста в различных областях деятельности.
- d) Согласен, меня вообще мало интересует информация о том, где и как можно выстраивать карьеру.

18. Я держу на примете несколько профессиональных целей.

- a) Согласен, но они были определены заранее моими родителями.
- b) Не согласен, у меня всего одна профессиональная цель.
- c) Не согласен, я о них пока еще не задумывался.
- d) Согласен, таких целей пока несколько, и я не решил, какая из них для меня основная.

19. Я очень хорошо представляю свой дальнейший карьерный рост.

- a) Не согласен, пока мое профессиональное будущее — это множество альтернативных вариантов выбора.
- b) Не согласен, но я уверен, что мои родители устроят меня на хорошую работу, где карьера мне будет обеспечена.
- c) Не согласен, так как мне не хочется вникать, какая карьера подходит именно мне, у меня есть и более важные проблемы.
- d) Согласен, и я уже могу назвать основные шаги моей профессиональной жизни.

20. Родители предоставили мне возможность сделать свой профессиональный выбор самостоятельно.

- a) Не согласен, потому что мои родители вообще не участвуют в моем профессиональном выборе.
- b) Согласен, но мы все равно еще обсуждаем мой профессиональный выбор.
- c) Не согласен, так как родители считают, что при самостоятельном выборе я могу ошибиться.
- d) Согласен, и я уже сделал свой профессиональный выбор.

Приложение 3

**МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(К. Замфир в модификации А. А. Реана)**

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутренней мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

ИНСТРУКЦИЯ: «Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале».

Лист ответов

	1	2	3	4	5
Мотив	в очень незначительной мере	в незначительной мере	в не большой, но и не малой мере	в большой мере	в очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по службе					
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					
8. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Приложение 4

Исследование мотивации профессионального обучения
(Каташев В.Г.)

Исследование мотивации профессионального обучения студентов было проведено на основе специальных методик.

Мотивы являются, как известно, причиной заинтересованного отношения к учебе как основе профессиональной деятельности. Можно утверждать, что активным в профессиональном обучении будет тот студент, который осознает потребность в знаниях, необходимых в будущей профессиональной деятельности, а свою профессию осознает, в свою очередь, как единственный или основной источник удовлетворения своих материальных и духовных потребностей.

Профессиональное самосознание делает мотивы учения устойчивыми, способствует развитию у студента умения ставить цели и добиваться их.

Методика замера мотивации профессионального обучения студентов может быть представлена в следующем виде: на основе описанных в тексте уровней мотивации студентам предлагается комплекс вопросов и серия возможных ответов. Каждый ответ оценивается студентами баллом от 01 до 05.

01 - уверенно "нет"

02 - больше "нет", чем "да"

03 - не уверен, не знаю

04 - больше "да", чем "нет"

05 - уверенно "да"

Шкалирование производится самими студентами в следующей карточке:

Факультет _____ группа _____ специальность _____

Фамилия, имя _____

1	5	9	13	17	21	25	29	33	37	41		Итого
2	6	10	14	18	22	26	30	34	38	42		Итого
3	7	11	15	19	23	27	31	35	39	43		Итого
4	8	12	16	20	24	28	32	36	40	44		Итого

Поскольку мотивация личности складывается из волевой и эмоциональной сфер, то вопросы как бы разделены на две части. Половина вопросов (24) предполагает выявить уровень сознательного отношения к проблемам учения, а вторая половина вопросов (20) направлена на выявление эмоционально физиологического восприятия различных видов деятельности в меняющихся ситуациях.

Анкета мотивов

1 вопрос. Что побудило Вас выбрать эту профессию?

Ответы

1. Боюсь остаться в будущем без работы.
2. Стремлюсь найти себя в этом профиле.
3. Интересны некоторые предметы.
4. Здесь интересно учиться.
5. Учю, потому что все требуют.
6. Учю, чтобы не отстать от товарищей.
7. Учю, потому что большинство предметов необходимо для профессии, которую я выбрал.
8. Считаю, что необходимо учить все предметы.

2 вопрос. Как Вы объясняете свое отношение к работе на занятиях?

Ответы

9. Активно работаю, когда чувствую, что пора отчитываться.
10. Активно работаю, когда понимаю материал.
11. Активно работаю, стараюсь понять, так как это нужные предметы.
12. Активно работаю, так как нравится учиться.

3 вопрос. Как Вы объясняете свое отношение к изучению профильных предметов?

Ответы

13. Если было бы возможно, то пропускал бы ненужные мне занятия.
14. Мне необходимы знания только отдельных предметов или тем, необходимых для будущей профессии.
15. Изучать надо только то, что необходимо для профессии.
16. Изучать надо все, так как хочется познать как можно больше, и это интересно.

4 вопрос. Какая работа на занятиях тебе больше всего нравится?

Ответы

17. Слушать лекции преподавателя.
18. Слушать выступления студентов.
19. Самому анализировать, рассуждать, стараться разрешить проблему.
20. При разрешении проблемы стремлюсь докопаться до ответа сам.

5 вопрос. Как ты относишься к специальным предметам?

Ответы

21. Они трудно поддаются пониманию.
22. Их изучение необходимо для освоения профессии.
23. Изучение специальных предметов сделало учебу интересной.
24. Специальные предметы делают процесс обучения целенаправленным и видно, какие базовые дисциплины нужны.

6. Теперь обо всем!

25. Часто ли бывает на занятии так, что ничего не хочется делать?
26. Если учебный материал сложен, стараешься ли ты понять его до конца?

27. Если в начале занятия ты был активным, то остаешься ли ты таким до конца?
28. Столкнувшись с трудностью при понимании нового материала, приложишь ли ты силы, чтобы понять до конца?
29. Считаешь ли ты, что трудный материал лучше бы не изучать?
30. Считаешь ли ты, что в твоей будущей профессии многое из того, что изучается, не пригодится?
31. Считаешь ли ты, что для жизни надо более или менее учить все?
32. Считаешь ли ты, что надо иметь глубокие знания по специальным дисциплинам, а остальные по возможности?
33. Если ты чувствуешь, что у тебя что-то не получается, то пропадает желание учиться?
34. Как ты считаешь: главное - получить результат, неважно, какими способами?
35. При разрешении проблемы или решении трудной задачи ищешь ли ты наиболее рациональный способ?
36. Пользуешься ли при изучении нового материала дополнительными книгами, справочниками?
37. Трудно ли ты втягиваешься в работу и нужны ли тебе какие-либо толчки?
38. Бывает ли так, что в университете учиться интересно, а дома не хочется?
39. Продолжаешь ли ты обсуждать изучавшееся на занятиях, после лекций, дома?
40. Если ты не решил трудную задачу, а можно пойти в кино или погулять, то станешь ли ты решать задачу?
41. При выполнении домашнего задания ты надеешься на чью-либо помощь и не прочь списать у товарищей?
42. Любишь ли ты решать типовые задачи, которые решаются по образцу?
43. Любишь ли ты задания, которые требуют размышления и к которым ты не знаешь как подступиться?

Приложение 5

Расчет U-критерия Манна-Уитни

Median of sample 1: 9,0

Median of sample 2: 11,0

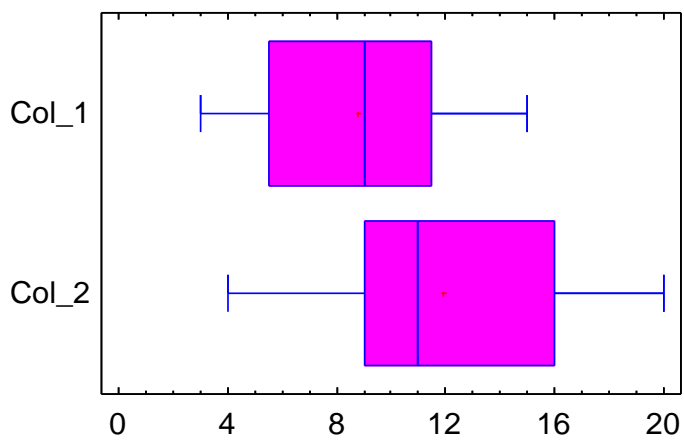
Mann-Whitney (Wilcoxon) W test to compare medians

Null hypothesis: median1 = median2
Alt. hypothesis: median1 NE median2

Average rank of sample 1: 24,0
Average rank of sample 2: 33,8276

W = 546,0 P-value = 0,023353

Box-and-Whisker Plot



Col_1

