

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии

МАНАПОВА НАГИЛЯ НАИЛЬЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ - ПСИХОЛОГОВ**

Направление подготовки 44.03.02. Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы
Психология образования

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой
к.пс.н., доцент Дубовик Е.Ю.

Научный руководитель
к.пс.н., доцент Миллер О.М.

Дата защиты

Обучающийся

Манапова Н.Н.

Оценка _____

Красноярск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ - ПСИХОЛОГОВ | 6 |
| 1.1 Определение и сущность мотивации..... | 6 |
| 1.2 Структура профессиональной мотивации..... | 14 |
| 1.3 Специфика и формирование профессиональной мотивации в студенческом возрасте..... | 26 |
| ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1 | 31 |
| ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ - ПСИХОЛОГОВ | 33 |
| 2.1. Организация и методы исследования..... | 33 |
| 2.2. Результаты эксперимента..... | 34 |
| ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2 | 41 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 43 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК | 46 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ | 51 |

ВВЕДЕНИЕ

Формирование личности человека базируется на развитии мотивационной сферы. Каждый возрастной период развития определяется построением новых мотивов и ценностей. Разумеется, характер мотивационной структуры позволяет оценить уровень развития личности. Профессиональная мотивация индивида начинает свое развитие с осознания причины, т.е. мотива, по которой выбирается та или иная специальность и соответственно учебное заведение.

В процессе обучения в вузе студент должен иметь четкие представления о будущей профессии, усваивать знания, умения, навыки и вырабатывать в себе те качества, которые позволят ему эффективно осуществлять свою деятельность.

Проблема профессиональной мотивации отражает ситуацию взаимодействия отдельно взятого индивида и целого общества. И процесс образования здесь играет важную роль. Для повышения качества обучения, совершенствования профессиональных навыков, умений необходимо исследовать, анализировать структуру профессиональной мотивации, ценностных ориентиров и готовность к будущей специальности студентов.

На данный момент в России присутствует ситуация с нехваткой педагогических кадров. Молодые специалисты, только приступившие к профессиональной деятельности, могут ее прекратить по определенным причинам. Многие выпускники не обладают психологической готовностью или не видят перспектив развития в данной сфере.

Проблема мотивации и мотивов деятельности является одной из фундаментальных в психологии. Не удивительно, что эта проблема с давних пор занимает умы учёных, ей посвящено не поддающееся учёту количество публикаций и среди них – монографии российских авторов: В.Г. Асеева, В.К. Вилюнаса, И.А. Джидарьяна, Б.И. Додонова, В.А. Иванникова, Е.П. Ильина, Д.А., В.И. Ковалёва, А.Н. Леонтьева, ВЛ.И. Петражицкого, П.В. Симонова,

А.А. Файзуллаева, П.М. Якобсона; а также зарубежных авторов: Х.Хекхаузена, Д.В. Аткинсона, Д.Халла, А.Г. Маслоу и др.

В настоящее время в науке не выработан единый подход к проблеме мотивации поведения человека, не устоялась терминология, не сформулированы чётко основные понятия. Особенно малоизученной оказалась структура профессионально-педагогической мотивации у студентов в процессе подготовки специалиста в вузе.

Цель исследования: изучение особенностей мотивации к профессиональной деятельности студентов - психологов.

Объект исследования: мотивация к профессиональной деятельности.

Предмет исследования: особенности мотивации студентов - психологов к профессиональной деятельности.

Гипотеза исследования: существуют различия в структуре мотивации к профессиональной деятельности у студентов очного и заочного отделения. А именно, основные мотивы выбора профессии у студентов очного отделения заключаются в стремлении к реализации знаний (утилитарные), а студенты заочного отделения при выборе профессии руководствуются познавательными и моральными мотивами. В отношении к учебной деятельности у студентов очного отделения преобладают внешние мотивы, а у студентов заочного отделения – внутренние. У студентов заочного и очного отделения в отношении к профессиональной деятельности доминирует внешняя мотивация.

Задачи исследования:

- изучение научной литературы по теме исследования;
- эмпирическое исследование мотивации к профессиональной деятельности студентов заочного и очного отделения;
- анализ полученных в эмпирическом исследовании результатов.

Методы исследования:

- теоретические: анализ, сравнение и обобщение научной литературы по исследуемой проблеме;

- эмпирические: опросник «Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова), опросник «Мотивация учения студентов педагогического вуза» (Пакулина С.А., Кетько С.М.), методика определения основных мотивов выбора профессии (Е.М. Павлютенков).

Исследование проводилось на базе Красноярского государственного педагогического университета имени В.П. Астафьева. В исследовании принимали участие 16 студентов заочного отделения и 14 студентов очного отделения института психолого-педагогического образования, направления «Психология образования».

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, выводов, заключения, библиографического списка, приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ

1.1. Определение и сущность мотивации

Тема мотивации является весьма значимой в психологии. Ведь для анализа действий, поведения человека необходимо знать причины, т.е. мотивы, побуждающие человека на совершение той или иной деятельности. Однако само понятие мотивации довольно сложное, т.к. имеет различные подходы к его интерпретации. Первым о мотивах говорил А. Шопенгауэр в начале XX века [11, с. 65]. На сегодняшний день этот термин прочно укоренился в психологической области для объяснения причин поведения, действий, поступков человека. При этом, несмотря на длительную историю формирования данного конструкта, в науке не существует единого взгляда на природу и сущность мотивов. Понятие «мотив» характеризуется большой широтой содержания. Многообразие теоретических подходов в изучении мотивации порождается, во-первых, различными философскими ориентациями современных психологических школ, во-вторых, противоречивостью и сложностью этого явления. Тем не менее, можно выделить основные направления в изучении мотивационной сферы человека. Е.П. Ильин [11] предлагает выделять ряд направлений в изучении детерминации активности человека. Их можно рассматривать как предысторию современной психологии мотивации.

Потребностные теории мотивации. Научному изучению причин активности человека и животных, их детерминации, положили начало еще великие мыслители древности – Аристотель, Гераклит, Демокрит, Платон, Сократ и др., упоминавшие о «нужде» как учительнице жизни. Демокрит, например, рассматривал нужду (потребность) как основную движущую силу, которая не только привела в действие эмоциональные переживания, но сделала ум человека изощренным, позволила приобрести язык, речь и

привычку к труду. Вне потребностей человек не смог бы выйти из данного состояния [11, с. 66]. Сократ считал, что каждому человеку свойственны потребности, желания, стремления. При этом главное заключается не в том, каковы эти стремления, а в том, какое место они занимают в его жизни. Человек не сможет преодолеть свою природу и выйти из-под зависимости от других людей, если они не в состоянии управлять своими потребностями, желанием и поведением. Значительный шаг в объяснении механизма поведения человека сделал Аристотель, который полагал, что стремления всегда связаны с целью, в которой в форме образа представлен объект, имеющий для организма полезное или вредное значение. С другой стороны, определяются потребностями и связанными с ними чувствами удовольствия и неудовольствия, функция которых состоит в том, чтобы сообщать и оценивать пригодность или непригодность данного объекта для жизни организма. Таким образом, по Аристотелю, любое волевое движение и эмоциональное состояние, определяющее активность человека, имеют природные основания.

Голландский философ Б.Спиноза считал главной побудительной силой поведения аффекты, к которым он относил в первую очередь влечения, связанные как с телом, так и с душой. Если влечение осознается, то оно превращается в желание.

Важное значение потребностям, формирующим активность человека, придавали французские материалисты конца XVIII в. э. П. Гольбах, подчеркивая определенную роль потребностей в жизни человека, делает более глубокие и последовательные выводы. Потребности, писал он, выступают движущим фактором наших страстей, воли, умственной активности. Через мотивы, представляющие собой реальные или воображаемые предметы, с которыми связано благополучие организма, потребности приводят в действие наш ум, чувства, волю и направляют их к тому, чтобы предпринять определенные меры для поддержания

существования организма. Потребности человека непрерывны, и это обстоятельство служит источником его постоянной активности [11].

Бихевиористские теории мотивации основаны на том, что термин «мотивация» слишком общий и недостаточно научный, что экспериментальная психология под этим названием фактически изучает потребности, влечения (драйвы), имеющие чисто физиологическую природу. Бихевиористы объясняют поведение через схему «стимул-реакция», рассматривая раздражитель как активный источник реакции организма. Для них проблема мотивации не стоит, так как, с их точки зрения, динамическим условием поведения является реактивность организма, т.е. его способность отвечать специфическим образом на раздражители, исходя из этого, стали понимать как состояние, функция которого в снижении порога реактивности организма на определенные раздражители. Бихевиоризм исключал роль создания и воли человека и акцентировал все внимание только на его поведении. Роль основного регулятора поведения человека отводилась выгоде. Бихевиоральный подход был направлен на преодоление недостатков концепции «человеческих отношений». Возникновение бихевиоризма связывают с именами Дж. Уотсона, Ч. Бернарда [11].

Когнитивные теории мотивации определяют ведущую роль сознания в детерминации поведения человека. Когнитивные теории, в разработку которых внесли значимый вклад в середине XX в. Дж. Роттер, Г. Келли, Д. МакКлеланд, Р. Кетелл, повлекли за собой введение в научный обиход новых мотивационных понятий: социальные потребности, жизненные цели, когнитивные факторы, когнитивный диссонанс, ценности, ожидание успеха, боязнь неудачи, уровень притязаний. Во многих мотивационных концепциях этого направления центральным психическим процессом, объясняющим поведение, становится принятие решения [12, с. 451–512].

Психоаналитические теории мотивации связаны с появлением учения З. Фрейда в конце XIX в. о бессознательном и влечениях человека. Он придавал решающую роль в организации поведения бессознательному ядру

психической жизни, образуемому мощными влечениями – в основном сексуальными (либидо) и агрессивными, требующими непосредственного удовлетворения и блокируемые «цензором» личности – «Сверх – я », т.е. интериоризированными (сформированные умственные действия и сознание) в ходе социализации индивида социальными нормами и ценностями. Если по когнитивной теории мотивация в решающей степени связывалась с сознательным принятием решения с учетом многих внешних и внутренних факторов, то у З. Фрейда и его последователей в детерминации поведения определяющая роль отводилась бессознательному, подавление побуждений которого со стороны «Сверх - я» приводит к неврозам. В этом же направлении разрабатывал свою теорию У. Макдугалл. Он выдвинул «гормическую» концепцию, согласно которой движущей силой поведения, в том числе и социального, является особая врожденная (инстинктивная) энергия («горме»), определяющая характер восприятия объектов, создающая эмоциональное возбуждение и направляющая, умственные и телесные действия организма к цели. Каждому инстинкту, а их выделено восемнадцать, соответствует своя эмоция, которая из кратковременного состояния превращается в чувство как устойчивую и организованную систему диспозиций – предрасположенных к действию. Таким образом, по этой теории поведение индивида объясняется изначально заложенным в глубинах его психофизиологической организации стремлением к цели [11].

Биологизаторские теории мотивации исходят из представления, что естественным для организма является состояние неактивности. Для перелома к активности необходимы какие-то особые побудительные силы. Если же рассматривать живой организм как активный, то понятие «мотивация» с точки зрения этой теории, становится лишним. Несостоятельность этих взглядов в том (как показал Н. Т. Введенский в конце XIX – начале XX вв.), что состояние физиологического покоя является тоже активным состоянием.

Вопреки распространенному в психологии и биологии мнению, о том, что мотивацией является любая детерминация и любое побуждение, Е. П.

Ильин считает, что при рассмотрении мотивации «следует сразу отсеять побуждения, связанные с безусловно – и условно-рефлекторным реагированием на внешние стимулы (раздражители)». Тогда не трудно заметить, считает он, «что вопрос о причине активности человека оказывается тесно связанным с волей: участвует она в инициации активности или нет, противоречит активность воле (желанию) субъекта или не противоречит. И не случайно мотив и воля часто понимаются как синонимы, причем не только на уровне бытового сознания, но и научного. Отсюда следует и другое положение: не всякая причинная обусловленность поведения может считаться мотивом, а только та, которая связана с внутренними побуждениями человека». В этой связи мотивация определяется как внутренняя детерминация поведения и деятельности человека, которая, конечно же, может быть обусловлена и внешними раздражителями, окружающей средой; но внешняя среда воздействует на человека физически, в то время как мотивация – процесс психический, преобразующий внешние воздействия во внутреннее побуждение.

Гуманистические теории мотивации (А. Маслоу, К. Роджерс). По мнению авторов данных теорий, в основе мотивации лежит стремление каждого человека к самореализации собственных возможностей. Авторы этого подхода признают активную роль личности в своей жизни. От выбора, который совершает человек, зависит, в каком направлении пойдет его развитие [11].

А. Маслоу [22] выделил иерархию потребностей, на самой нижней ступени которой находятся физиологические потребности (они изначально заложены в организме). На второй ступени представлены потребности в безопасности (человек нуждается в защите). Далее следуют потребности в принадлежности и любви (необходима группа, в которой человек может найти возможность общения). На четвертой ступени иерархии расположены потребности в уважении (профессиональная компетентность, авторитет). На следующей нише стоят познавательные потребности (человек может

посвятить время размышлениям, исследовательской деятельности, получению новых знаний, приобретению новых умений). Шестая ступень содержит эстетические потребности (красота, гармония). На самой высокой ступени возникает потребность самоактуализации (саморазвитие, самореализация).

Мотивация в работах отечественных ученых. В отечественной психологии мотивация представляется как сложная, многоаспектная система, в структуру которой входят актуальные на текущий момент устремления, выработанные до автоматизма установки и тенденции, имеющее экзистенциальное значение. Этим и обуславливается множественность подходов и методов исследования, каждое из которых освещает определенную грань мотивации.

Проблемой мотивов и мотивации занимались такие ученые, как К.Д. Ушинский, И.М. Сеченов, И.П. Павлов, В.М. Бехтерев, А.Ф. Лазурский, В.Н. Мясищев, А.А. Ухтомский, Л.С. Выготский, В.И. Ковалев, А.Н. Леонтьев, П.М. Якобсон и др.

Понятие мотивации в отечественной науке было введено юристом М.И. Петражицким в 1904 году в работе «О мотивах человеческих поступков». По его мнению, содержание научной теории мотивации поведения – необходимое условие для научного построения гуманитарных дисциплин [11].

В рамках отечественной психологии можно выделить несколько концепций:

Потребностная концепция (Л.И. Божович, С.Л. Рубинштейн, П.В. Симонов). Мотив полностью совпадает с потребностью, которая всегда связана с активностью субъекта. Кроме того, как писал С. Л. Рубинштейн, в потребности содержится активное отношение (стремление), направляющее человека на преобразование условий с целью удовлетворения нужды. Следовательно, потребность объясняет, откуда берется энергия для проявления человеческой активности;

Концепция «опредмечивания потребности» (А.Н. Леонтьев). Побуждением к действиям выступают потребности индивида. Однако следует уточнить, что деятельность может быть обусловлена несколькими мотивами, в совокупности которых выделяются наиболее приоритетные;

Концепция личностных диспозиций (Д.Н. Узнадзе, В.С. Мерлин, К.К. Платонов). Поведение определяется личностными диспозициями, которые в результате их обнаружения приводят к формированию мотивационных структур;

Деятельностная концепция (А.Н. Леонтьев, К.А. Абульханова-Славская, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков и др.). Мотивы – это осознанные стремления к деятельности. Деятельность опосредована сознанием. Человек развивается только через деятельность, которая имеет несколько форм: игра, учение, труд, общение.

Отсюда все определения мотивации можно отнести к двум направлениям. Первое рассматривает мотивацию со структурных позиций, как совокупность факторов или мотивов. Например, по мнению В. Д. Шадрикова, мотивация обусловлена потребностями и целями личности, уровнем притязаний и идеалами, условиями деятельности (как объективными, внешними, так и субъективными, внутренними — знаниями, умениями, способностями, характером) и мировоззрением, убеждениями и направленностью личности и т. д. С учетом этих факторов происходит принятие решения, формирование намерения. Второе направление рассматривает мотивацию не как статичное, а как динамичное образование, как процесс, механизм. Однако и в том и в другом случае мотивация у авторов выступает как вторичное по отношению к мотиву образование, явление. Больше того, во втором случае мотивация выступает как средство или механизм реализации уже имеющихся мотивов: возникла ситуация, позволяющая реализовать имеющийся мотив, появляется и мотивация, т. е. процесс регуляции деятельности с помощью мотива. Например, В. А. Иванников считает, что процесс мотивации начинается с актуализации

мотива. Такая трактовка мотивации обусловлена тем, что мотив понимается как предмет удовлетворения потребности (А. Н. Леонтьев), т. е. мотив дан человеку как бы готовым. Его не надо формировать, а надо просто актуализировать (вызвать в сознании человека его образ).

Однако при таком подходе остается непонятным, во-первых, что же придает побудительность — ситуация или мотив, во-вторых, каким образом возникает мотив, если он появляется раньше, чем мотивация. Высказывания авторов о соотношении мотива и мотивации не проясняют этого вопроса. Так, Р. А. Пилюян пишет, что мотивация и мотив — взаимосвязанные, взаимообусловленные психические категории и что мотивы действия формируются на базе определенной мотивации (т. е. мотивы вторичны). И в то же время он утверждает, что через выработку отдельных мотивов мы можем влиять на мотивацию в целом (т. е. уже мотивация зависит от мотивов, которые становятся первичными). Кроме того, автор считает, что мотивы относятся к действиям, а мотивация — к деятельности, не давая этому какого-либо обоснования.

Нелегко выяснить соотношения между мотивацией и мотивом и в книге И. А. Джидарьян. Она пишет, что, в отличие от мотивации, мотив имеет более узкое значение. В нем фиксируется собственно психологическое содержание, а именно тот внутренний фон, на котором разворачивается процесс мотивации поведения в целом. Именно мотив энергизирует и направляет действия человека на каждый момент времени. Спрашивается — в чем же тогда состоит роль мотивации, если все осуществляется с помощью мотива? В этом случае понятие «мотивация» становится лишним. В. Г. Леонтьев выделяет два типа мотивации: первичную, которая проявляется в форме потребности, влечения, драйва, инстинкта, и вторичную, проявляющуюся в форме мотива. Следовательно, в данном случае тоже имеется отождествление мотива с мотивацией. В. Г. Леонтьев полагает, что мотив как форма мотивации возникает только на уровне личности и обеспечивает личностное обоснование решения действовать в определенном

направлении для достижения определенных целей, и с этим нельзя не согласиться.

Во многих случаях психологи (а биологи и физиологи — постоянно) под мотивацией имеют в виду детерминацию поведения, поэтому выделяют внешнюю и внутреннюю мотивацию.

Таким образом, ни в понимании сущности мотивации, ее роли в регуляции поведения, ни в понимании соотношений между мотивацией и мотивом нет единства взглядов. Во многих работах эти два понятия используются как синонимы. Выход из создавшегося положения нам видится в том, чтобы рассматривать мотивацию как динамический процесс формирования мотива (как основания поступка).

1.2. Структура профессиональной мотивации

Мотивация профессиональной деятельности, или профессиональная мотивация – это «действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией» [27, с. 413], или «совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей» [15, с. 2].

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

Общая закономерность состоит в том, что в своем развитии мотивация профессиональной деятельности проходит, как минимум, несколько этапов, каждый из которых характеризуется своей особой структурой профессиональной мотивации:

- этап выбора профессии или специальности;
- этап выбора места работы;
- этап непосредственно реализации профессиональной деятельности.

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

Реализация трудовой деятельности человека определяется в той или иной мере всей совокупностью мотивов, воздействующих на протяжении каждого из перечисленных этапов: «мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы» [11, с. 139].

При слабой выраженности у человека соответствующих выполняемой деятельности способностей наличие мотивации «может компенсировать многие недостатки в уровне развития ряда профессионально важных качеств и в организации производительного процесса» [2, с. 267], но слабую мотивацию практически невозможно чем-либо компенсировать или восполнить.

Однако при рассмотрении частных случаев следует учитывать, что влияние силы мотивов на эффективность деятельности зависит от сложности задания: «в решении легких заданий лучший успех деятельности достигается при высоком уровне мотивации, а в решении трудных – при ее низком и среднем уровне» [29, с. 315].

На эффективность профессиональной деятельности влияет соответствие особенностей осуществляемой деятельности особенностям мотивационной сферы личности сотрудника. Так, например, «люди с преобладающим мотивом аффилиации достигают более высоких результатов

в работе в тех случаях, когда они трудятся не в одиночку, а в составе группы, с членами которой у них установились дружеские взаимоотношения» [25, с. 413]. В данном примере в мотивационной сфере личности доминирует мотив аффилиации, а условия профессиональной деятельности позволяют удовлетворять аффилиативную потребность, т.е. наблюдается соответствие особенностей мотивационной сферы личности условиям профессиональной деятельности, что ведет к росту результативности труда.

Наиболее важным и сложным фактором эффективности деятельности со стороны профессиональной мотивации выступает удовлетворенность человека своим трудом: «чувство выполненной работы и удовлетворенность от этого способствуют повышению результативности труда» [2, с. 250]. Следовательно, не только удовлетворенность трудом повышает эффективность деятельности, но и эффективность деятельности увеличивает степень удовлетворенности трудом, т.е. существует взаимозависимость между перечисленными переменными.

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

В соответствии с классификацией мотивов выбора профессии, разработанной Э.С.Чугуновой, выделяются следующие типы профессиональной мотивации [34].

Доминантный тип профессиональной мотивации – предполагает устойчивый интерес к профессии. Интересы субъективно проявляются «в положительном эмоциональном тоне, который приобретает процесс познания, в желании глубже ознакомиться с объектом, приобретшим значимость, узнать о нем еще больше, понять его». Выбор профессии на основе профессиональных интересов является необходимым условием, во-первых, успешного обучения профессии и овладения профессиональной деятельностью (формирования знаний, умений, навыков), во-вторых, успешного затем ее осуществления и удовлетворенности трудом.

Ситуативный тип профессиональной мотивации—предполагает преобладающее влияние жизненных обстоятельств, которые не всегда согласуются с интересами человека. В основе ситуативной мотивации могут лежать экономические и семейные обстоятельства, характеризующиеся острой актуальностью: «В периоды экономического спада и массовой безработицы у людей может не быть выбора, и им, возможно, придется выбрать такую профессию, которая, по их мнению, позволит им найти работу и даст средства к существованию. Необходимость помогать супруге (супругу) или содержать детей может также заставлять людей искать работу в иной сфере деятельности, чем та, которую они бы выбрали, если бы у них были развязаны руки» [14, с. 535].

Конформистский (суггестивный) тип профессиональной мотивации, в основе которого лежит внушающее влияние со стороны ближайшего социального окружения (советы родных, друзей, знакомых). Согласно результатам эмпирических исследований, «конформистский тип мотивации отрицательно влияет на творческую продуктивность. Выявлена также отрицательная зависимость между ситуативным типом мотивации и творческой продуктивностью. Статистически значимая положительная взаимосвязь выявилась между творческой продуктивностью и доминантным типом профессиональной мотивации» [34, с. 138].

Таким образом, профессиональная мотивация является фактором эффективности творческой деятельности: только доминантный тип профессиональной мотивации обуславливает эффективную деятельность, а ситуативный и конформистский типы мотивации, напротив, препятствуют эффективной реализации творческой деятельности.

Следует отметить, что современные социально-экономические условия, связанные с низким уровнем оплаты труда сотрудников многих организаций, особенно связанных с гуманитарной направленностью, способствуют кризису профессиональной мотивации и преобладанию в обществе ситуативного типа профессиональной мотивации: «Речь идет о проявлении

деформированной профессионально-карьерной мотивации, трансформирующейся под влиянием неблагоприятных структурных факторов. Такое состояние можно определить как доминирование ситуативных мотивов выживания».

Психологические особенности личности могут лежать в основе профессиональной мотивации в качестве ведущих ее факторов. Так, на выбор профессии могут оказать влияние ценности личности: «Если главным для человека является общественный престиж, то профессия выбирается исходя из существующей моды, престижности профессии в обществе. «Многие выбирают профессию в зависимости от того, в какой степени она может обеспечить их материальное благополучие» [11, с. 134].

Зарубежный исследователь Д. Макгрегор в изучении природы мотивации профессиональной деятельности выделил «теорию Х», представляющую традиционный подход к управлению, и в противовес «теории Х» разработал «теорию Y».

Согласно «теории Х», людям свойственно врожденное чувство неприязни к работе, она не выступает мотиватором, ее стараются избежать; в силу этого людей надо принуждать к работе, контролировать их, держать под угрозой наказания. Кроме того, люди мотивируются в основном экономическими потребностями и ориентируются на материальную выгоду; люди исходно пассивны, и их нужно заставлять (стимулировать) работать [2]. Сущность «теории Y», напротив, заключается в следующем: людям изначально присуща потребность реализовывать умственные и физические усилия для выполнения какой-либо работы; человеку свойственны в качестве средств мобилизации больше самоконтроль и саморуководство, чем внешний контроль и угроза. Мотиваторами деятельности выступают содержание труда и интерес к нему [2].

Теории профессиональной мотивации на этапе осуществления профессиональной деятельности в зарубежной психологии делятся на содержательные и процессуальные.

Содержательные теории профессиональной мотивации акцентируют внимание на потребностях человека, лежащих в основе осуществления профессиональной деятельности, на структуре профессиональной мотивации, включающей различные сосуществующие мотивы, действующие с разной силой и устойчивостью. К содержательным относятся теории К. Замфир, Ф. Герцберга, Д. МакКлеланда и др. Роль мотивации выбора профессии в процессе становления социального работника.

Зарубежный исследователь Д. МакКлелланд [2] разработал теорию мотивации, изучающую три основных группы потребностей, лежащих в основе социального поведения людей:

- во власти (желание влиять, воздействовать на других людей);
- в успехе (потребности в уважении, самореализации, достижении);
- в причастности (потребность в сотрудничестве, налаживании межличностных связей и т.п.).

Согласно другой классификации, автором которой является Г.Мюррей, в число социальных мотивов входят мотив власти, мотив аффилиации, мотив альтруизма, мотив достижения и мотив агрессии. Очевидно, точки зрения Д.МакКлелланда и Г.Мюррея во многом совпадают.

По мнению румынского социолога К.Замфир, в структуре мотивации трудовой деятельности можно выделить три составляющие [11]:

Внутренняя мотивация (ВМ) – мотивация, возникающая из потребностей самого человека и связанная непосредственно с процессом и результатом труда, на основе которой он трудится с удовольствием, без какого-либо внешнего давления.

Внешняя положительная мотивация (ВПМ) – содержит мотивы, лишь опосредованно связанные с процессом и результатом труда: «материальное стимулирование, продвижение по работе, одобрение со стороны коллег и коллектива, престиж, т.е. те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия» [11, с. 234].

Внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) – включает так же мотивы, не связанные непосредственно с процессом и результатом труда, но имеющие негативную эмоциональную окраску избегания: наказания, критику, осуждение, штрафы и т.п.

К внутренним мотивам, вероятно, следует отнести перечисленные в предыдущем разделе данной работы мотивы, связанные с психологическими особенностями личности, а именно с компонентами ее направленности (профессиональные интересы, социальные мотивы и т.п.).

Следует подчеркнуть, что перечисленные виды профессиональной мотивации присутствуют в ее структуре одновременно, и речь может идти не об отдельном существовании, а лишь о преобладании того или иного вида мотивации. При этом «между системами внешней и внутренней мотивации, как отмечает А.В.Карпов, существуют достаточно сложные отношения, которые проявляются не только в их взаимосвязи, взаимоусилении, но и в возможном снижении значимости результата деятельности при гипертрофии внутренней мотивации и, наоборот, разрушении внутренней мотивации под влиянием роста значения внешних мотивов и стимулов» [2, с. 249].

Классификация К.Замфир развита Т.О.Гордеевой в рамках изучения мотивации достижения [6]. Согласно данной классификации, выделяются следующие типы (составляющие) профессиональной мотивации:

- внутренняя мотивация, направленная на процесс деятельности: связанная с собственным желанием выполнять деятельность в силу интереса к ней и внутреннего удовольствия от ее выполнения («Я делаю это дело, потому что хочу, мне это нравится и интересно делать»);

- внутренняя мотивация, направленная на результат деятельности: связанная с собственным желанием субъекта выполнять деятельность, которая, однако, служит средством удовлетворения других его потребностей («Я делаю это дело, так как благодаря ему я достигаю некоторых важных для меня результатов»).

Внешняя мотивация:

- Мотивация на основе требований, исходящих от других людей;
- Мотивация на основе требований, исходящих от самого субъекта (внешне-внутренняя мотивация, мотивация долженствования).

Изучая удовлетворенность человека своим трудом, Ф. Герцберг (в других переводах – Герцберг) разработал «мотивационно-гигиенической теорию», имеющую непосредственное отношение к профессиональной мотивации. Согласно этой теории, существуют две группы факторов, влияющих на удовлетворенность профессиональной деятельностью:

«Факторы-мотиваторы» – связаны с процессом и результатом труда: «возможность достижения успеха в работе, наличие шансов продвижения по службе, признание результатов работы и их публичное одобрение, хорошая оплата труда, возможность повышения уровня профессиональной компетентности, наличие высокой степени ответственности, сложность, разнообразие, интересное содержание работы» [2, с. 265] и т.д. «Факторы-мотиваторы» значительно способствуют повышению удовлетворенности работой и производительности труда; в то же время отсутствие их не обязательно приводит к неудовлетворенности работой.

«Факторы гигиены» – внешние по отношению к процессу работы и самому работнику, связаны с условиями реализации деятельности: «минимум напряжения и стресса, хорошие отношения с сотрудниками и непосредственным руководителем, гибкий график работы» [2, с. 271]. Если данные факторы имеют негативный характер, то это приводит к неудовлетворенности человека работой; при наличии же благоприятных «гигиенических» факторов возникает, как полагает автор, не удовлетворенность, а лишь нейтральное состояние.

Таким образом, опираясь на «мотивационно-гигиеническую» теорию, можно сделать выводы, что от «гигиенических» факторов зависит неудовлетворенность, а от «мотивационных» – удовлетворенность работой. Данная теория подтверждается результатами эмпирических исследований: «Исследования, проведенные в соответствии с теорией Ф.Герцберга во

многих странах, показали, что среди всех факторов, влияющих на удовлетворенность работой, свыше 80% – «мотивационные». Из числа же всех факторов, влияющих на неудовлетворенность работой, около 70% – «гигиенические» [11, с. 356].

Е.П.Ильин в структуре мотивации осуществления профессиональной деятельности выделяет следующие составляющие:

Мотивы непосредственно трудовой деятельности:

Побуждения общественного характера: «Это и осознание необходимости приносить пользу обществу, это и желание оказывать помощь другим людям ..., это и общественная установка на необходимость трудовой деятельности ..., и нежелание прослыть тунеядцем» [6, с. 67].

Получение определенных материальных благ – зарабатывание денег для удовлетворения своих потребностей и потребностей семьи.

Удовлетворение потребностей в самоактуализации, самовыражении, самореализации, а также в общественном признании и уважении со стороны других.

Мотивы выбора места работы:

Оценка положительных и отрицательных производственных факторов: «величину заработной платы, льготы, предоставляемые работающим на данном предприятии; близость к дому; удобство транспортного сообщения; эстетику места работы и наличие вредного производства; одно-, двух- или трехсменность, наличие твердого или свободного графика работы; надежность и престиж фирмы, компании; меру ответственности; возможность одновременно с работой учиться в вузе; психологический климат в коллективе, систему поощрений и наказаний (штрафов и т.п.)» [11, с. 240].

Оценка собственных возможностей: «состояние здоровья, наличие способностей к данной работе и профессионально важных качеств, уровень образования, склонность к работе без стрессов, в свободном ритме или к монотонной работе с заданным темпом» [11].

Оценка соответствия особенностей места работы собственным интересам: «возможности продвижения на данном предприятии или в учреждении по «служебной лестнице», руководящей работы, профессионального роста, проявления личной инициативы и выдумки (творчества) и т.п.» [11].

Таким образом, мотивация осуществления профессиональной деятельности, как и мотивация любого вида активности (поведения и деятельности) человека, имеет сложную структуру, предполагая сосуществование и взаимодействие множества различных мотивов, внешних и внутренних, положительных и отрицательных и т.п.

Процессуальные теории мотивации акцентируют внимание на более широком круге психических явлений, но в более узком промежутке времени. Поскольку мотивация рассматривается не только как совокупность побуждений, но и как процесс, процессуальные теории рассматривают «не только то, какие потребности побуждают человека выполнять ту или иную деятельность, но и то, как возникает намерение выполнить (или не выполнить) конкретное задание, достичь вполне определенной цели» [2]. К процессуальным теориям мотивации относятся теория ожидания В.Ворума, модель Л. Портера и Э. Лоулера и др.

Согласно теории В. Ворума, «ожидание определяется как оценка личностью вероятности определенного события, а активное намерение достичь в этой ситуации определенной цели зависит от трех переменных (факторов). Во-первых, это ожидание (оценка вероятности) того, что предполагаемые усилия дадут желаемые результаты. Если связи между затрачиваемыми усилиями и результатом нет, то мотивация ослабевает или исчезает совсем. Отсутствие взаимосвязи возможно по разным причинам: из-за плохой подготовленности работника, неудовлетворительной организации труда и т.д. Во-вторых, это ожидание того, что полученные результаты повлекут за собой ожидаемое вознаграждение; отсутствие или несоответствие связи между результатом и вознаграждением снижает

уровень мотивированности. В-третьих, это валентность (предполагаемая ценность) получаемого вознаграждения для конкретного человека. Общая мотивированность поведения определяется как функция трех рассмотренных взаимосвязей» [2].

Дополнения к модели В. Ворума предложены Л. Портером и Э. Лоулером. К перечисленным в «теории ожидания» авторы добавили следующие факторы, влияющие на интенсивность профессиональной мотивации и вероятность реализации профессиональной деятельности [2, с. 433]:

- ценность («стоимость») вознаграждения;
- степень реального удовлетворения;
- затраченные и «воспринимаемые» усилия;
- способности и индивидуальные особенности человека;
- осознание человеком своей роли в процессе труда («ролевое восприятие»).

Известный отечественный психолог Б. И. Додонов, рассматривая профессиональную мотивацию с процессуальной точки зрения, выделяет четыре фактора мотивации профессиональной деятельности [11]:

- удовольствие от самого процесса деятельности;
- прямой результат деятельности (создаваемый продукт, усваиваемые знания и т.д.);
- вознаграждение за деятельность (зарплата, повышение в должности, слава и т.д.);
- стремление избежать санкций, которые грозят в случае уклонения от деятельности или недобросовестного ее исполнения; депривация страха наказания.

По мнению автора данной концепции, «каждая из этих причин может иметь и отрицательную «валентность», не привлекая человека к деятельности, а отталкивая от нее» [11, с. 143].

В современной психологии и социологии существует множество различных классификаций видов профессиональной мотивации. Большинство из этих классификаций сводятся к рассмотрению таких видов мотивации, которые соотносятся с типологией мотивов в структурных теориях профессиональной мотивации (внешняя и внутренняя, положительная и отрицательная мотивация и т.д.).

Л. И. Божович выделяет три вида направленности:

- коллективистическую (гуманизм, альтруизм);
- личную (престижную, эгоистическую);
- деловую (бескорыстный интерес к делу).

Типология мотивации субъекта деятельности Лапыгина – Эйдельмана [21]:

- инструментальный тип мотивации – отношение к труду как к средству получения заработка для удовлетворения потребностей, находящихся за рамками сферы труда;
- достижительный – ориентация на труд как способ продвижения, повышения профессионального или должностного статуса;
- коллективистский – побудительной силой к трудовой деятельности становится стремление к уважению коллег, к сотрудничеству, общению;
- интеллектуальная мотивация – ориентация на сложную, интересную работу, позволяющую раскрыть свои способности, самореализоваться;
- комфортно-ориентированный – стремление к относительно комфортным условиям труда.

При этом наибольшее влияние на результаты деятельности организации оказывают люди с инструментальным, достижительным и интеллектуальным типом мотивации.

М. Аргайл, рассматривая факторы удовлетворенности трудом, разделяет их на следующие группы:

- заработная плата;

- отношения с сотрудниками (материальная и социальная поддержка, помощь в достижении совместных целей);
- отношения с руководством (справедливость при поощрении и наказании, протекция по службе, улучшение условий труда);
- возможности продвижения по службе (достижение и признание, статус);
- другие факторы (удовлетворенность условиями и т.п.).

Таким образом, в современной психологии существует множество различных подходов к анализу структуры и процесса профессиональной мотивации и множество классификаций видов профессиональной мотивации, построенных на различных основаниях. Единая точка зрения на структуру, процесс и типологию профессиональной мотивации на современном этапе развития науки еще не выработана. В основу эмпирического исследования будет положена теория Герцберга как наиболее подробно разработанная.

1.3. Специфика и формирование профессиональной мотивации в студенческом возрасте

Сейчас исследователям уже не приходится сомневаться в том, что успеваемость учащихся зависит в основном от развития учебной мотивации, а не только от природных способностей. Между этими двумя факторами существует сложная система взаимосвязей. При определенных условиях (в частности, при высоком интересе личности к конкретной деятельности) может включаться так называемый компенсаторный механизм. Недостаток способностей при этом восполняется развитием мотивационной сферы (интерес к предмету, осознанность выбора профессии и др.), и студент добивается больших успехов [2, с. 95].

Если студент разбирается в том, что за профессию он выбрал и считает ее достойной и значимой для общества, это, безусловно, влияет на то, как складывается его обучение. Исследования, проведенные в системе

начального профессионального образования и в высшей школе, полностью подтверждают это положение.

С помощью экспериментов на материале различных российских вузов было установлено, что больше всего довольны избранной профессией студенты 1 курса. Но в течение всех лет учебы этот показатель неуклонно снижается вплоть до 5 курса. Несмотря на то, что незадолго до окончания вуза удовлетворенность профессией оказывается наименьшей, само отношение к профессии остается положительным. Логично было бы предположить, что снижение удовлетворенности вызвано невысоким уровнем преподавания в конкретном вузе. Тем не менее, не следует переоценивать максимальную удовлетворенность профессией на первом году обучения. Студенты-первокурсники опираются, как правило, на свои идеальные представления о будущей профессии, которые при столкновении с реалиями подвергаются болезненным изменениям. Однако важно другое. Ответы на вопрос «Почему профессия нравится?» свидетельствуют, что ведущей причиной здесь выступает представление о творческом содержании будущей профессиональной деятельности. Например, студенты упоминают «возможность самосовершенствования», «возможность заниматься творчеством» и т. п. Что же касается реального учебного процесса, в частности, изучения специальных дисциплин, то здесь, как показывают исследования, лишь незначительное число студентов-первокурсников (менее 30%) ориентируются на творческие методы обучения.

Таким образом, формирование положительного отношения к профессии является важным фактором повышения учебной успеваемости студентов. Но само по себе положительное отношение не может иметь существенного значения, если оно не подкрепляется компетентным представлением о профессии (в том числе и пониманием роли отдельных дисциплин) и плохо связано со способами овладения ею.

Очевидно, в круг проблем, связанных с изучением отношения студентов к избранной профессии, должен быть включен целый ряд вопросов. Это:

- 1) удовлетворенность профессией;
- 2) динамика удовлетворенности от курса к курсу;
- 3) факторы, влияющие на формирование удовлетворенности: социально-психологические, психолого-педагогические, дифференциально-психологические, в том числе и половозрастные;

- 4) проблемы профессиональной мотивации, или, другими словами, система и

иерархия мотивов, определяющих позитивное или негативное отношение к избранной профессии.

Эти отдельные моменты, как и отношение к профессии в целом, влияют на эффективность учебной деятельности студентов. Они, в частности, сказываются на общем уровне профессиональной подготовки, и потому данная проблема входит в число вопросов педагогической и социально-педагогической психологии. Но есть и обратная зависимость: на отношение к профессии, безусловно, влияют различные стратегии, технологии, методы обучения; влияют на него и социальные группы.

Диагностика отношения к профессии представляет собой собственно психологическую задачу. А вот формирование отношения к профессии является преимущественно педагогической проблемой.

Удовлетворенность профессией — это интегративный показатель, который отражает отношение субъекта к избранной профессии. Он совершенно необходим и чрезвычайно важен именно как обобщенная характеристика. Низкая удовлетворенность профессией в большинстве случаев становится причиной текучести кадров, а она, в свою очередь, приводит к отрицательным экономическим последствиям. Кроме того, от удовлетворенности избранной профессией в немалой степени зависит и психическое здоровье человека. Его сохранению способствует также

высокий уровень профессионализма — один из решающих факторов преодоления психологического стресса.

Таким образом, изучение удовлетворенности профессией, ее влияние на процесс профессионального обучения, выявление в этой области определенных закономерностей — все это более чем актуальные задачи педагогики и психологии.

Несмотря на то, что удовлетворенность профессией обусловлена множеством факторов, ее уровень поддается вероятностному прогнозированию. Очевидно, эффективность такого прогноза определяется тем комплексом методик, которые будут применены для диагностики интересов и склонностей личности учащегося, его установок, ценностных ориентаций, а также характерологических особенностей.

Правильное выявление профессиональных интересов и склонностей является важным прогностическим фактором удовлетворенности профессией в будущем. Причиной неадекватного выбора профессии могут быть как внешние (социальные) факторы, связанные с невозможностью осуществить профессиональный выбор по интересам, так и внутренние (психологические) факторы, связанные с недостаточным осознанием своих профессиональных склонностей или с неадекватным представлением о содержании будущей профессиональной деятельности [3, с. 205].

Формирование устойчивого положительного отношения к профессии — один из актуальных вопросов педагогики и педагогической психологии. Здесь еще немало нерешенных задач. В современных условиях динамичного развития профессиональных знаний, в силу предъявляемых к личности требований о непрерывном профессиональном образовании и совершенствовании, дальнейшая разработка указанной проблемы приобретает все большую значимость. Ее конкретное решение во многом зависит от совместных усилий педагога и психолога — как на стадии профориентационной работы в школе, так и в процессе профессионального обучения. Эти усилия в основном сводятся к оказанию личности

компетентной психолого-педагогической помощи в ее поиске профессии для себя и себя в профессии. Конечно, задача эта нелегкая, но зато важная и благородная, ибо ее успешное решение поможет человеку предотвратить превращение своей будущей профессиональной судьбы в путь без цели и ориентиров [3, с. 115].

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

Мотивация как научная проблема о движущих силах поведения изучалась уже великими мыслителями древности, такими как Платон, Аристотель, Демокрит, Сократ, которые считали, что человек от рождения обладает разными потребностями, которые являются основными движущими силами его развития. Позднее похожих взглядов придерживались многие философы, такие как Б. Спиноза, К. Гельвеций, П. Гольбах и пр. В XX веке потребностная теория мотивации дополнилась новыми направлениями: бихевиоризмом, психоанализом, когнитивизмом.

Мотивация профессиональной деятельности, или профессиональная мотивация – это «действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией» или «совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей» [15, с. 2].

Мотивы, связанные с профессиональной деятельностью человека имеют сложную структуру и включают мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы. Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека, в течение которого меняются его жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности.

Студенческий возраст является периодом интенсивного формирования мотивации к профессиональной деятельности. Студент стремится к профессиональной самореализации и успеху, он наиболее мобилен и профессионален, способен к вершинам достижений в выполняемой деятельности. Движение к вершинам профессионализма требует от человека определенных специфических качеств. В первую очередь это мотивация,

включающая мотивацию достижения в профессиональной деятельности, мотивацию саморазвития и самореализации, поддержания жизнеобеспечения и общения; на учебном уровне к этим мотивам следует добавить мотивы социального статуса.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПОДРОСТКОВ

2.1. Организация и методы исследования

Экспериментальное исследование проводилось на базе Красноярского государственного педагогического университета имени В.П. Астафьева. В исследовании принимали участие 16 студентов заочного отделения и 14 студентов очного отделения института психолого-педагогического образования, направления «Психология образования».

Основной целью эмпирического исследования является изучение особенностей мотивации к профессиональной деятельности студентов - будущих психологов.

Исследование включало в себя несколько этапов:

1. Подготовительный этап. На этом этапе проводился анализ научной литературы, формулирование основных положений исследования, подбор методов и методик, базы исследования.

2. Основной этап. Проведение исследования мотивации к профессиональной деятельности студентов.

3. Заключительный этап. На этом этапе проводилась обработка, анализ и интерпретация полученных в исследовании данных.

Анализ материалов позволил выделить следующие методики как инструментарий для нашего исследования:

1. опросник «Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова).

Данная методика позволяет определить ведущий тип мотивации при выборе профессии.

Текст опросника состоит из двадцати утверждений, характеризующих любую профессию. Содержание теста, интерпретация и обработка результатов теста представлены в Приложении А.

2. опросник «Мотивация учения студентов педагогического вуза» (Пакулина С.А., Кетько С.М.).

Данная методика позволяет выделить во внешней и внутренней мотивации учения три группы мотивов: поступление в вуз, реально действующие профессиональные мотивы и их доминирование, определение уровней развития мотивации учения. Методика может использоваться для изучения взаимосвязи мотивации достижения успеха, мотивации учения и адаптации студентов в вузе, ценностных установок студентов в процессе обучения в вузе. Содержание методики, интерпретация и обработка результатов теста представлены в Приложении Б.

3.Методика определения основных мотивов выбора профессии (Е.М. Павлютенков). Данная методика позволяет установить роль тех или иных мотивов при выборе профессии конкретным испытуемым. Испытуемому предоставляется опросник, в котором содержится 18 суждений о профессии. Эти суждения выражают 9 групп мотивов. Содержание методики, интерпретация и обработка результатов теста представлены в Приложении В.

2.2.Результаты исследования

Полученные результаты на основании опросника «Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова) отражены в таблице 1, на рисунке 1 и в таблице 7, 8 (приложение Г).

Таблица 1

Преобладающий тип мотивации при выборе профессии (ведущие мотивы)

| Внутренние индивидуально значимые мотивы | Студенты очного отделения | Количество человек | % |
|--|-----------------------------|--------------------|----|
| | | 12 | 86 |
| | Студенты заочного отделения | 11 | 69 |

| | | | |
|-------------------------------|-----------------------------|---|----|
| Внутренние социально значимые | Студенты очного отделения | 2 | 14 |
| | Студенты заочного отделения | 4 | 25 |
| Внешние положительные | Студенты очного отделения | 0 | 0 |
| | Студенты заочного отделения | 0 | 0 |
| Внешние отрицательные | Студенты очного отделения | 0 | 0 |
| | Студенты заочного отделения | 1 | 6 |

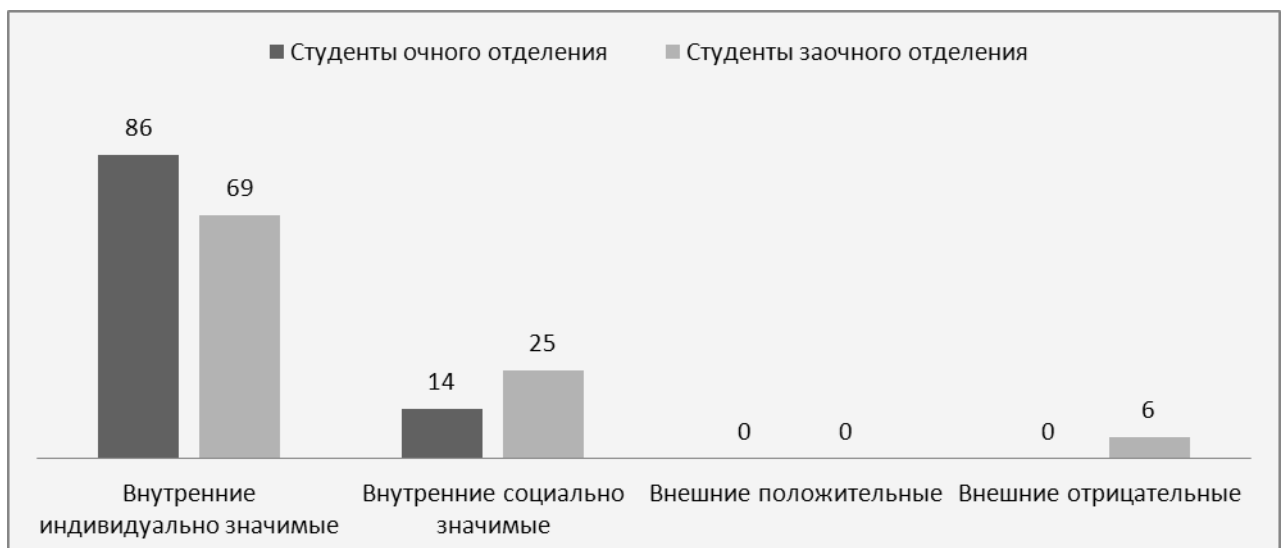


Рис. 1. Ведущие мотивы выбора профессии студентов очного и заочного отделения

Как видно из таблицы 1, ведущие мотивы студентов очного и заочного отделений отличаются незначительно. При этом наибольшее количество

студентов обоих отделений отдали предпочтение внутренним индивидуально значимым мотивам в своих ответах на вопросы методики, наглядно это можно увидеть на рисунке 1. Таким образом, исходя из полученных результатов, мы видим, что у 69% студентов заочного и 86% студентов очного отделения преобладающими мотивами являются индивидуально значимые. Помимо этого 25% студентов заочного отделения и 14% очного при выборе профессии руководствуются внутренними социально значимыми мотивами, т.е. учитывают общественную и личную значимость профессии; важность удовлетворения, которую приносит работа; возможность общения, руководства другими людьми и т.д. И 6% студентов заочного отделения выбрали профессию под влиянием внешних факторов (давления, наказаний, критики, осуждения и других санкций негативного характера). Также, взглянув на рисунок 1, можно обратить внимание на то, что среди студентов очного отделения нет руководствующихся внешними факторами при выборе профессии.

Также была проведена дополнительная диагностика для определения преобладающих мотивов выбора профессии помощью методики Е.М. Павлютенкова, результаты которой представлены на таблице 2, на рисунке 2 и таблицах 9, 10 (приложение Г).

Таблица 2

Основные мотивы выбора профессии

| Мотивы | Студенты очного отделения | | Студенты заочного отделения | |
|----------------|---------------------------|----|-----------------------------|----|
| | Количество человек | % | Количество человек | % |
| Социальные | 3 | 21 | 6 | 38 |
| Моральные | 5 | 36 | 9 | 56 |
| Эстетические | 2 | 14 | 2 | 13 |
| Познавательные | 5 | 36 | 10 | 63 |

| | | | | |
|-------------------------------|---|----|---|----|
| Творческие | 3 | 21 | 6 | 38 |
| Связанные с содержанием труда | 0 | 0 | 1 | 6 |
| Материальные | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Престижные | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Утилитарные | 8 | 57 | 5 | 31 |

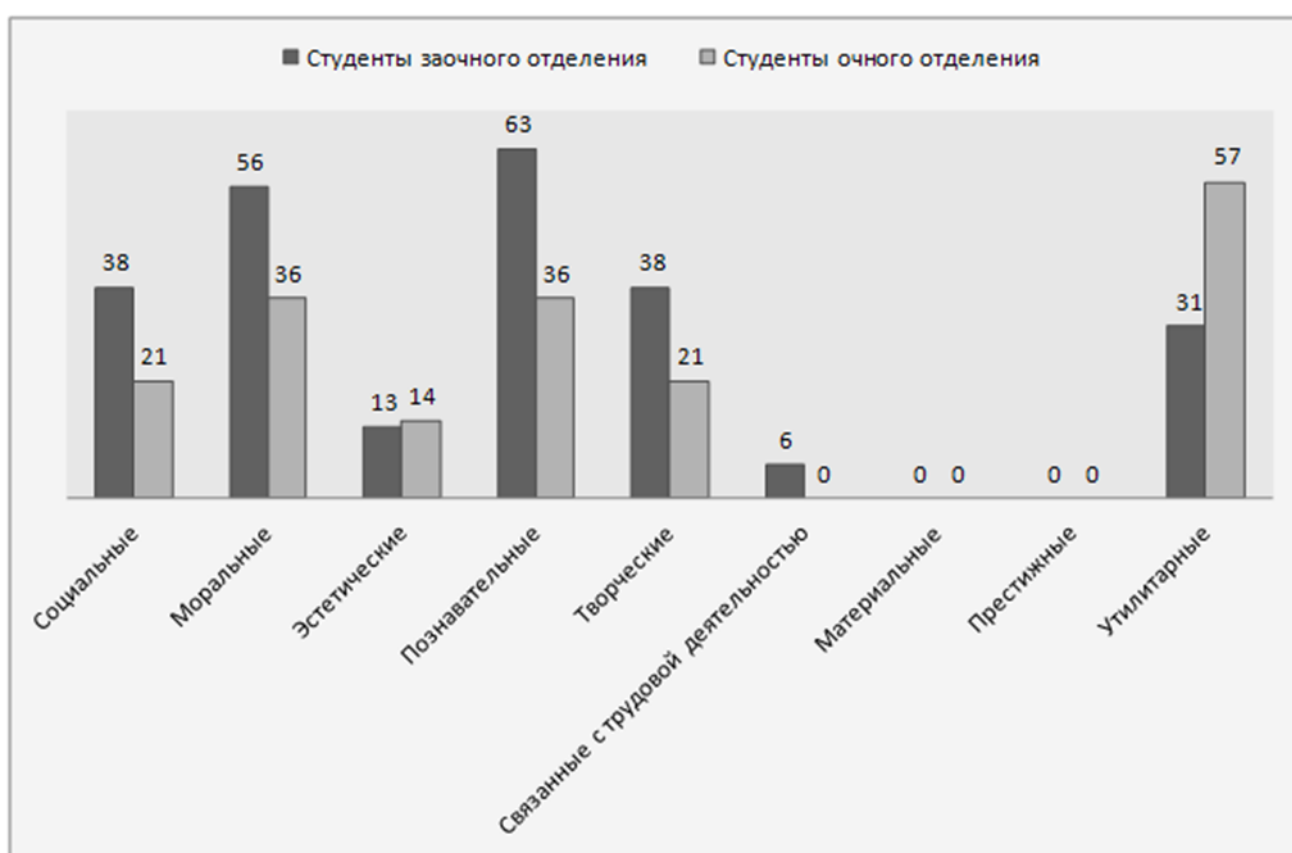


Рис. 2. Основные мотивы выбора профессии

В результате проведения второй методики как видно из таблицы 2, приоритетные мотивы студентов очного и заочного отделений уже присутствуют небольшие различия. У большинства студентов заочного отделения приоритетными мотивами при выборе профессии являются познавательные (63%), моральные (56%). А у студентов очного отделения –

утилитарные (50%), моральные (36%), познавательные (36%). У 21% студентов очного отделения в основные мотивы входят социальные и у стольких же творческие. У студентов заочного отделения: социальные – 38%; творческие- 38%. У 14% студентов очного отделения и 13% заочного в число приоритетных мотивов включаются эстетические. Помимо этого, 6% студентов заочного отделения при выборе профессии руководствовались мотивами, связанными с содержанием труда. По остальным мотивам (материальные, престижные) показатели в обеих группах равны нулю.

На последнем этапе была проведена диагностика мотивации учения студентов с помощью методики «Мотивация учения студентов педагогического вуза» (Пакулина С.А, Кетько С.М.). Результаты представлены на таблице 3, на рисунке 3 и таблицах 10, 11 (приложение Г).

Таблица 3

Мотивация учения студентов педагогического вуза

| | Внутренняя мотивация | | | Внешняя мотивация | | |
|---|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| | Мотивы поступления в ВУЗ | Реально действующие мотивы учения | Профессиональные мотивы | Мотивы поступления в ВУЗ | Реально действующие мотивы учения | Профессиональные мотивы |
| Количество студентов очного отделения | 12 (86%) | 4 (29%) | 6 (43%) | 2 (14%) | 10 (71%) | 8 (57%) |
| Количество студентов заочного отделения | 15(94%) | 10(63%) | 6 (37%) | 1(6%) | 6(37%) | 10(63%) |

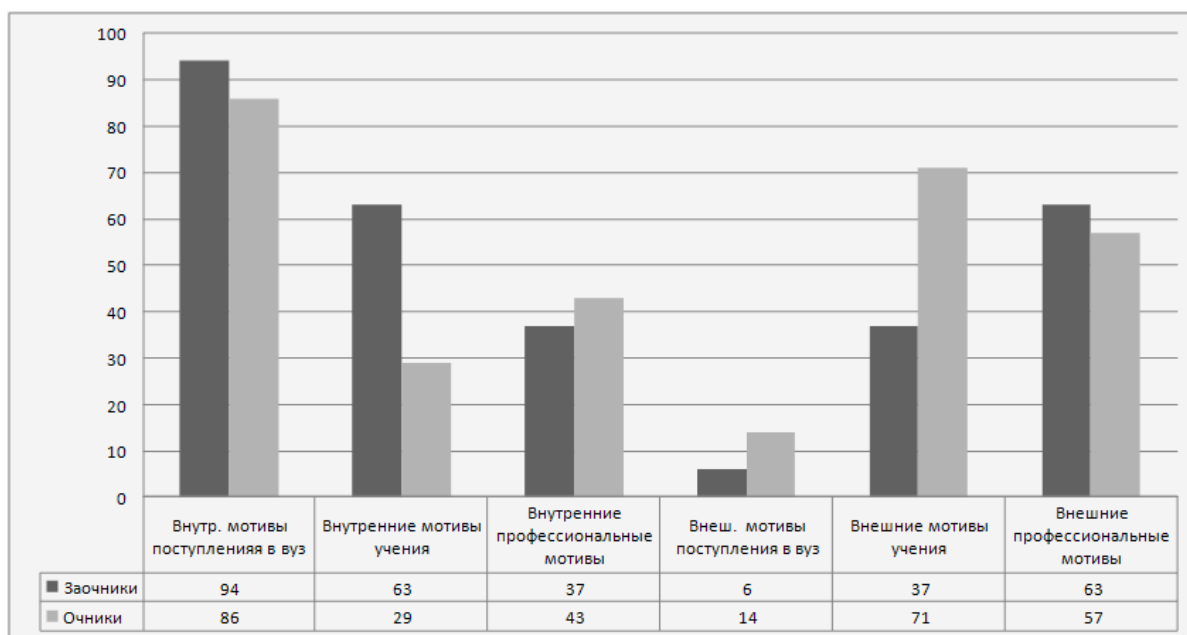


Рис. 3. Мотивация учения студентов педагогического вуза

Как видно из таблицы 3, 86% студентов очного отделения при поступлении в вуз руководствовались внутренними мотивами и лишь 14% - внешними. Что можно сказать и о студентах заочного отделения: у 94% при поступлении преобладала внутренняя мотивация, у 6% - внешняя. В реалиях учебной деятельности 29% студентов очного отделения руководствуются внутренними мотивами, т.е. испытывают инициативу, интерес к процессу обучения, получению знаний, стремление к самореализации, самосовершенствованию и т.д. У большинства студентов (71%) мотивы не связаны с процессом учения, а зависят от внешних факторов (не отставать от сокурсников, достичь уважения среди них, обратить на себя внимание преподавателей и т.д.). У студентов заочного отделения ситуация обстоит наоборот: 63% в учебной деятельности опираются на внутренние мотивы и 37% на внешние. В профессиональных мотивах у 57% студентов очного отделения и 63% студентов заочного отделения внешняя мотивация преобладает над внутренней мотивацией.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

В исследовании принимали участие 16 студентов заочного отделения и 14 студентов очного отделения института психолого-педагогического образования, направления «Психология образования». Были определены методики исследования: опросник «Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова), опросник «Мотивация учения студентов педагогического вуза» (Пакулина С.А., Кетько С.М.), методика определения основных мотивов выбора профессии (Е.М. Павлютенков).

В результате исследования было выявлено, что большинство студентов выбирает профессию, исходя из своих внутренних мотивов, стремлений, потребностей. Среди студентов очного отделения 86% руководствуются внутренними индивидуально значимыми мотивами, 14% внутренними социальными. Среди студентов заочного отделения 69% руководствуются внутренними индивидуально значимыми мотивами, 25% - внутренними социальными, 6% - внешними отрицательными.

У большинства студентов очного отделения при выборе лидируют такие группы мотивов, как утилитарные (57%). У студентов заочного отделения выбор данной специальности обусловлен познавательными (63%), моральными (56%).

В отношении к учебной деятельности 29% студентов очного отделения руководствуются внутренними мотивами, т.е. испытывают инициативу, интерес к процессу обучения, получению знаний, стремление к самореализации, самосовершенствованию и т.д. У большинства студентов (71%) мотивы не связаны с процессом учения, а зависят от внешних факторов (не отставать от сокурсников, достичь уважения среди них, обратить на себя внимание преподавателей и т.д.). У большинства студентов заочного отделения 63% мотивация к учебной деятельности, исходит из внутренних потребностей и интереса, а у 37% студентов обусловлена

внешними факторами. В отношении к профессиональной деятельности у 57% студентов очного отделения и 63% студентов заочного отделения внешняя мотивация преобладает над внутренней мотивацией. В связи полученными данными в ходе исследования были составлены рекомендации по повышению мотивации к профессиональной деятельности студентов – будущих психологов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная работа была направлена на исследование особенностей мотивации к профессиональной деятельности студентов-психологов.

В связи с поставленной целью в первой главе нашего исследования рассмотрено состояние исследуемой проблемы в психолого-педагогической литературе, в результате чего было выявлено, что:

1. Не существует общепризнанного, универсального термина мотивации. Множество авторов определяют это понятие по своему, опираясь на различные предположения. Проблема мотивации интересовала людей еще с древних времен. Однако само понятие официально появилось гораздо позже.

2. Конкретно мотивация профессиональной деятельности представляет собой многоаспектную структуру, состоящую из множества взаимодействующих элементов (мотивов), развитие которой проходит в несколько этапов. Единая концепция структуры, процесса и типологии профессиональной мотивации в современной науке не определена.

3. Также существуют множество различных классификаций видов профессиональной мотивации.

4. Развитие профессиональной мотивации студентов тесно взаимосвязано с учебной мотивацией. Интерес к выбранной профессиональной деятельности обуславливает учебную мотивацию студента, но следует так же учитывать, что на отношение к выбранной специальности, безусловно, влияют различные технологии, методы, организация обучения в целом.

Анализ теоретических положений позволил представить результаты эмпирического исследования, проведенной на базе Красноярского государственного педагогического университета имени В. П. Астафьева.

В исследовании принимали участие 14 студентов очного отделения и 16 заочного института психолого-педагогического образования, направления «Психология образования». Для достижения цели исследования были использованы следующие методики: опросник «Мотивы выбора профессии»

(Р. В. Овчарова), опросник «Методика определения основных мотивов выбора профессии» (Е.М. Павлютенков), опросник «Мотивация учения студентов педагогического вуза» (Пакулина С. А., Кетько С.М.).

Исходя из анализа эмпирического исследования, можно сделать ряд выводов:

1. Большинство студентов выбирает профессию, исходя из своих внутренних мотивов, стремлений, потребностей. Среди студентов очного отделения 86% руководствуются внутренними индивидуально значимыми мотивами, 14% внутренними социальными. Среди студентов заочного отделения 69% руководствуются внутренними индивидуально значимыми мотивами, 25% - внутренними социальными, 6% - внешними отрицательными.

2. У 57% студентов очного отделения основные мотивы выбора профессии заключаются в стремлении к реализации знаний (утилитарные).

3. У студентов заочного отделения выбор данной специальности обусловлен в большей степени познавательными (63%) и моральными (56%) мотивами.

4. В реалиях учебной деятельности 29% студентов очного отделения руководствуются внутренними мотивами, т.е. испытывают инициативу, интерес к процессу обучения, получению знаний, стремление к самореализации, самосовершенствованию и т.д. У большинства студентов (71%) мотивы не связаны с процессом учения, а зависят от внешних факторов (не отставать от сокурсников, достичь уважения среди них, обратить на себя внимание преподавателей и т.д.).

5. У большинства студентов заочного отделения 63% мотивация к учебной деятельности, исходит из внутренних потребностей и интереса, а у 37% студентов обусловлена внешними факторами.

6. В профессиональных мотивах у 57% студентов очного отделения и 63% студентов заочного отделения внешняя мотивация преобладает над внутренней мотивацией, исходя из этого, можно сделать предположение о

недостаточной готовности и необъективном представлении о будущей профессиональной деятельности.

Исходя из анализа эмпирического исследования можно прийти к выводу, что гипотеза подтвердилась.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976. 160 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
3. Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика. СПб.: 2006. 304 с.
4. Джидарьян И.А. О месте потребностей, эмоций и чувств в мотивации личности // Теоретические проблемы психологии личности. 1974. С.145 – 169.
5. Вербова К.В. Психология мотивации и эмоций. Гродно: ГрГУ, 2005. 258 с.
6. Гордеева Т.О. Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы // Современная психология мотивации / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2002. с.47-102.
7. Вилюнас В. Психология развития мотивации. СПб.: Речь, 2006. 458 с.
8. Джемс У. Психология. М.: Педагогика, 1991. 369 с.
9. Дэкерс Л. Мотивация: теория и практика. М.: ГроссМедиа, 2007. 640 с.
10. Ильин Е.П. Психология воли. СПб.: Питер, 2000. 288 с.
11. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2004. 509 с.
12. Капрара Дж. Психология личности. СПб.: Питер, 2000. 640 с.
13. Корнилова Т.В. Диагностика мотивации и готовности к риску. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1997. 385 с.
14. Крайг Г. Психология развития. СПб.: Питер, 2001. 992 с.
15. Куприянов Е.А. Взаимозависимость личностных конструкторов и профессиональной мотивации у специалистов в области информационных технологий: автореф.дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2007. 11 с.

16. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1977. 304 с.
17. Леонтьев А.Н. Лекции по общей психологии. М.: Смысл, 2001. 509 с.
18. Леонтьев В.Г. Психологические механизмы мотивации. Новосибирск: НГПИ, 1992. 216 с.
19. Магомед - Эминов М. Ш. Трансформация личности. М.: ПАРФ, 1998. 494 с.
20. Макклелланд, Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007. 672 с.
21. Максимова С.Г. Особенности мотивации профессиональной деятельности социальных работников в сфере социального обслуживания (социально-психологический аспект) // Социология 2006. №4 с.75-80.
22. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2008. 352 с.
23. Мильман В.Э. Внутренняя и внешняя мотивация учебной деятельности // Вопросы психологии. 1987. № 7. С. 129–138.
24. Митина Л.М. Психологические аспекты труда учителя. Тула, 1991. 178 с.
25. Немов Р.С. Психология: Учеб.для студентов высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. Кн. 1. Общие основы психологии. – 3-е изд. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1997. 688 с.
26. Общая психодиагностика: Диагностика мотивации и саморегуляции / сост. В.Н. Шашок, Н.В. Смирнова. Минск: БГПУ, 2003. 60 с.
27. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: Учеб.пособие / Под общей ред. А.А.Крылова, С.А.Маничева. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 560 с.
28. Психологический словарь / под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. М.: Педагогика-Пресс, 1996. 439 с.
29. Психология. Учебник / Под ред. А.А.Крылова. М.: «Проспект», 1999. 584 с.

30. Психология мотивации и эмоций / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, М.В. Фаликман. М.: ЧеРо, 2002. 750 с.
31. Рубинштейн С.П. Основы общей психологии. - СПб Питер., 1999.
32. Узнадзе, Д.Н. Психологические исследования. М.: Наука, 1966. 451 с.
33. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. 860 с.
34. Чугунова Э.С. Связь профессиональной мотивации и творческой активности инженеров // Вопросы психологии, 1986. №4. М.136-142.
35. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. - М., 1969.
36. Якунин В.А. Психология учебной деятельности студентов. М.-С.-Пет., 1994.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

«Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова)

Данная методика позволяет определить ведущий тип мотивации при выборе профессии. Текст опросника состоит из двадцати утверждений, характеризующих любую профессию. Необходимо оценить, в какой мере каждое из них повлияло на выбор профессии. С помощью методики можно выявить преобладающий вид мотивации (внутренние индивидуально-значимые мотивы, внутренние социально-значимые мотивы, внешние положительные мотивы и внешние отрицательные мотивы).

Инструкция: ниже приведены утверждения, характеризующие любую профессию. Прочтите и оцените, в какой мере каждое из них повлияло на ваш выбор профессии. Назовите эту профессию, специальность.

Ответы могут быть 5 видов:

«очень сильно повлияло» - 5 баллов;

«сильно повлияло» - 4 балла;

«средне повлияло» - 3 балла;

«слабо повлияло» - 2 балла;

«никак не повлияло» - 1 балл.

Поставьте напротив каждого утверждения соответствующий вашему ответу балл.

Таблица 4

Бланк для ответов

| № | Утверждения | Оценка |
|---|----------------------------------|--------|
| 1 | Требует общения с разными людьми | |
| 2 | Нравится родителям | |

| | | |
|----|---|--|
| 3 | Предполагает высокое чувство ответственности | |
| 4 | Требует переезда на новое место жительства | |
| 5 | Соответствует моим способностям | |
| 6 | Позволяет ограничиться имеющимся оборудованием | |
| 7 | Дает возможность приносить пользу людям | |
| 8 | Способствует умственному и физическому развитию | |
| 9 | Является высокооплачиваемой | |
| 10 | Позволяет работать близко от дома | |
| 11 | Является престижной | |
| 12 | Дает возможности для роста профессионального мастерства | |
| 13 | Единственно возможная в сложившихся обстоятельствах | |
| 14 | Позволяет реализовать способности к руководящей работе | |
| 15 | Является привлекательной | |
| 16 | Близка к любимому школьному предмету | |
| 17 | Позволяет сразу получить хороший результат труда для других | |
| 18 | Избрана моими друзьями | |
| 19 | Позволяет использовать профессиональные умения вне работы | |
| 20 | Дает большие возможности проявить творчество | |

Обработка данных

Внутренние индивидуально значимые мотивы: 1, 5, 8, 15, 20.

Внутренние социально значимые мотивы: 3, 7, 12, 14, 17.

Внешние положительные мотивы: 4, 9, 10, 16, 19.

Внешние отрицательные мотивы: 2, 6, 11, 13, 18.

Внутренние мотивы выбора той или иной профессии - ее общественная и личная значимость; удовлетворение, которое приносит работа благодаря ее творческому характеру; возможность общения, руководства другими людьми и т.д. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления.

Внешняя мотивация - это заработок, стремление к престижу, боязнь осуждения, неудачи и т.д. Внешние мотивы можно разделить на положительные и отрицательные. К положительным мотивам относятся: материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, т.е. стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. К отрицательным мотивам относятся воздействия на личность путем давления, наказаний, критики, осуждения и других санкций негативного характера.

Исследования показывают, что преобладание внутренних мотивов наиболее эффективно с точки зрения удовлетворенности трудом и его производительности. То же самое можно сказать и относительно положительной внешней мотивации.

**Методика определения основных мотивов выбора профессии
(Е.М. Павлютенков)**

Данная методика позволяет установить роль тех или иных мотивов при выборе профессии конкретным испытуемым. Испытуемому предоставляется опросник, в котором содержится 18 суждений о профессии. Эти суждения выражают 9 групп мотивов.

Инструкция: В предложенном вам опроснике имеется 18 суждений о профессии. Оцените, в какой мере каждое из данных суждений относится к избранной Вами профессии.

Ответы могут быть 5 видов:

«Да» - 5 баллов;

«Скорее да, чем нет» - 4 балла;

«Затрудняюсь ответить» - 0 баллов;

«Скорее нет, чем да» - 2 балла;

«Нет» - 1 балл.

Вы должны внимательно прочесть суждения и проставить знак «+» против этого суждения в ту колонку, которая соответствует Вашей оценке.

Таблица 5

Бланк для ответов

| № | Суждения | Да | Скорее да, чем нет | Затрудняюсь ответить | Скорее нет, чем да | Нет |
|---|---|----|--------------------|----------------------|--------------------|-----|
| 1 | Позволяет приносить пользу нашему обществу. | | | | | |
| 2 | Личный труд по этой специальности позволяет укреплять мир на земле. | | | | | |
| 3 | Позволяет быть всегда в коллективе, участвовать в его делах. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Позволяет совершенствовать свой духовный мир. | | | | | |
| 5 | Позволяет ощущать радость труда. | | | | | |
| 6 | Способствует осознанию красоты труда. | | | | | |
| 7 | Позволяет использовать все свои способности. | | | | | |
| 8 | Позволяет постоянно самосовершенствоваться. | | | | | |
| 9 | Дает большие возможности для творчества. | | | | | |
| 10 | Позволяет быть оригинальным в работе. | | | | | |
| 11 | Требует большого умственного напряжения. | | | | | |
| 12 | Требует большого физического напряжения. | | | | | |
| 13 | Хорошо оплачивается. | | | | | |
| 14 | Обеспечивает стабильное будущее. | | | | | |
| 15 | Ценится среди друзей и знакомых. | | | | | |
| 16 | Обеспечивает быстрое повышение квалификации и профессиональный рост. | | | | | |
| 17 | Дает возможность работать в городе. | | | | | |
| 18 | Обеспечивает поступление и обучение в ВУЗе. | | | | | |

Обработка данных: для определения основных мотивов выбора профессии необходимо подсчитать суммы по каждой группе мотивов. Группы мотивов, имеющие максимальное количество баллов, являются основными в выборе профессии данным испытуемым.

Группы мотивов:

Социальные (суждения 1 и 2) - желание своим трудом способствовать общественному прогрессу, социальная направленность на высшие общечеловеческие цели и потребности.

Моральные (суждения 3 и 4) - стремление к совершенствованию своего морального облика, духовного мира, развитию нравственных качеств.

Эстетические (суждения 5 и 6) - стремление к эстетике труда, его красоте, гармонии, восприятие прекрасного, получение ощущения радости от деятельности.

Познавательные (суждения 7 и 8) - стремление к овладению специальными знаниями, познание содержания конкретного труда.

Творческие (суждения 9 и 10) - стремление быть оригинальным в работе, совершение научных открытий, получение возможностей для творчества.

Связанные с содержанием труда (суждения 11 и 12) - четкие знания о процессе труда, направленность на умственный и физический труд.

Материальные (суждения 13 и 14) - стремление получать определенные блага.

Престижные (суждения 15 и 16) - стремление к профессиям, которые ценятся среди знакомых, позволяют достичь видного положения в обществе, обеспечивают быстрое продвижение по службе.

Утилитарные (суждения 17 и 18) - стремление руководить людьми, работа в городе, чистота и легкость, труда, ориентация на вуз.

Мотивация учения студентов педагогического вуза»

Пакулина С.А., Кетько С.М.

Методика позволяет выделить во внешней и внутренней мотивации учения три группы мотивов: поступление в вуз, реально действующие профессиональные мотивы и их доминирование, определение уровней развития мотивации учения. Методика может быть полезна для изучения взаимосвязи мотивации достижения успеха, мотивации учения и адаптации студентов в вузе, ценностных установок студентов в процессе обучения в вузе, психодиагностике в мотивационном тренинге и в целом для построения прогноза социального развития личности. При адаптации двух утверждений к специальности вуза методику возможно использовать для диагностики мотивации учения в вузах непедагогического профиля.

Инструкция: Прочитайте приведенные в разделе мотивы поступления в вуз, реально действующие мотивы учения и профессиональные мотивы. Оцените значимые для Вас мотивы обучения в педагогическом вузе: 5 баллов – очень значимые, 3-4 балла – значимые, 0-2 балла – не значимые. Отвечайте быстро, не задумываясь.

Таблица 6

Бланк для ответов

| Мотивы | Балл |
|--|------|
| <i>1. Что способствовало вашему выбору данной специальности?</i> | |
| 1. Бесплатное поступление, низкая плата за обучение | |
| 2. Занятия в профильной спецшколе, спецклассе | |
| 3. Желание получить высшее образование | |
| 4. Семейные традиции, желание родителей | |

| | |
|---|--|
| 5. Совет друзей, знакомых | |
| 6. Престиж, авторитет вуза и факультета | |
| 7. Интерес к профессии | |
| 8. Наилучшие способности именно в этой области | |
| 9. Стремление прожить беззаботный период жизни | |
| 10. Нравится общение с детьми | |
| 11. Случайность | |
| 12. Нежелание идти в армию (для юношей) | |
| 13. Использовать педагогические знания для воспитания своих детей (для девушек) | |
| <i>II. Что наиболее значимо для Вас в вашем учении?</i> | |
| 14. Успешно продолжить обучение на последующих курсах | |
| 15. Успешно учиться, сдавать экзамены на "хорошо" и "отлично" | |
| 16. Приобрести глубокие и прочные знания | |
| 17. Быть постоянно готовым к очередным занятиям | |
| 18. Не запускать изучение учебных предметов | |
| 19. Не отставать от сокурсников | |
| 20. Выполнять педагогические требования | |

| | |
|---|--|
| 21. Достичь уважения преподавателей | |
| 22. Быть примером для сокурсников | |
| 23. Добиться одобрения окружающих | |
| 24. Избежать осуждения и наказания за плохую учебу | |
| 25. Получить интеллектуальное удовлетворение | |
| <i>III. Получение диплома дает Вам возможность:</i> | |
| 26. Достичь социального признания, уважения | |
| 27. Самореализации | |
| 28. Иметь гарантию стабильности | |
| 29. Получить интересную работу | |
| 30. Получить высокооплачиваемую работу | |
| 31. Работать в государственных структурах | |
| 32. Работать в частных организациях | |
| 33. Работать в школе | |
| 34. Основать свое дело | |
| 35. Обучения в аспирантуре | |
| 36. Самосовершенствования | |
| 37. Диплом сегодня ничего не дает | |

Обработка результатов: внутренняя мотивация учения включает в себя внутренние мотивы поступления в педагогический вуз, широкие познавательные мотивы и релевантные профессиональные мотивы. Общая сумма баллов составляет максимально возможный показатель, равный 75 баллам по вопросам:

1) мотивы поступления в вуз: 2, 3, 7, 8, 10. Максимально возможный показатель = 25 баллам;

2) реально действующие мотивы учения: 13, 14, 15, 16, 24. Максимально возможный показатель = 25 баллам;

3) профессиональные мотивы: 26, 27, 32, 34, 35. Максимально возможный показатель = 25 баллам.

Каждая группа мотивов в общей сумме баллов внутренней мотивации учения составляет одинаковый процент 33,3 %.

Внешняя мотивация учения включает в себя внешние мотивы поступления в педагогический вуз, узкие учебно-познавательные мотивы и иррелевантные профессиональные мотивы.

Общая сумма баллов составляет максимально возможный показатель, равный 105 баллам:

1) мотивы поступления в вуз: 1, 4, 5, 6, 9, 11, 12. Максимально возможный показатель = 35 баллам;

2) реально действующие мотивы учения: 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23. Максимально возможный показатель = 35 баллам;

3) профессиональные мотивы: 25, 28, 29, 30, 31, 33, 36. Максимально возможный показатель = 35 баллам;

С целью уравнивания баллов двух видов мотивации учения, сумму баллов, полученную по внутренней мотивации учения, необходимо умножить на 1,25.

Диагностические значения шкал внешней и внутренней мотивации учения.

Внутренняя мотивация учения включает в себя внутренние мотивы поступления в педагогический вуз, широкие учебно-познавательные мотивы и мотивы самообразования, релевантные профессиональные мотивы и имеет следующие характеристики:

- широкие учебно-познавательные мотивы заложены в самом процессе учения (интерес к профессии, успешно учиться, приобретать глубокие знания, получать интеллектуальное удовлетворение, самореализации, самосовершенствования);

- тенденцию к продолжению учебной деятельности исходя из активности и самостоятельности самого субъекта учения;

- предпочтение сложности и объема учебной задачи (предпочитают задания оптимальной трудности и трудные задания);

- высокая когнитивная гибкость в учебной деятельности;

- творческое решение проблемы, учебной задачи;

- субъект учения продуктивно адаптируется к вузовской среде и в вузовской системе обучения.

Внешняя мотивация учения включает в себя внешние мотивы поступления в педагогический вуз, узкие познавательные мотивы, иррелевантные профессиональные мотивы и имеет следующие характеристики:

- мотивы не связаны с самим процессом учения, находятся вне учебной деятельности (не отставать от сокурсников, достичь уважения преподавателей, добиться одобрения окружающих, избежать осуждения и наказания, работать в частных организациях);

- тенденцию к продолжению учебной деятельности исходя из присутствия внешнего подкрепления, зависимости от других;

- предпочтение отдается упрощенному и не требующего много времени учебному действию (предпочитают простые задания, то, что положено, чтобы получить оценку);

- когнитивная гибкость в учебной деятельности слабая;

- креативность подавляется, способствует росту напряженности;
- субъект учения приспосабливается к вузовской среде и в вузовской системе обучения.

Результаты диагностики студентов очного отделения по методике «Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова)

| Респондент | Внутренние индивидуально значимые мотивы | Внутренние социально значимые мотивы | Внешние положительные мотивы | Внешние отрицательные мотивы |
|------------|--|--------------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| №1 | 17 | 15 | 10 | 12 |
| №2 | 16 | 11 | 15 | 9 |
| №3 | 25 | 18 | 10 | 9 |
| №4 | 19 | 15 | 13 | 8 |
| №5 | 17 | 18 | 16 | 7 |
| №6 | 16 | 15 | 10 | 12 |
| №7 | 13 | 14 | 8 | 5 |
| №8 | 16 | 10 | 9 | 10 |
| №9 | 17 | 12 | 13 | 6 |
| №10 | 19 | 16 | 11 | 9 |
| №11 | 18 | 14 | 15 | 11 |
| №12 | 20 | 15 | 16 | 5 |
| №13 | 21 | 19 | 17 | 12 |
| №14 | 18 | 16 | 15 | 12 |

Таблица 8

Результаты диагностики студентов заочного отделения по методике «Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова)

| Респондент | Внутренние индивидуально значимые мотивы | Внутренние социально значимые мотивы | Внешние положительные мотивы | Внешние отрицательные мотивы |
|------------|--|--------------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| №1 | 17 | 23 | 11 | 12 |
| №2 | 24 | 20 | 16 | 15 |
| №3 | 21 | 22 | 11 | 7 |
| №4 | 20 | 22 | 14 | 11 |
| №5 | 25 | 13 | 12 | 8 |
| №6 | 16 | 17 | 12 | 9 |
| №7 | 19 | 17 | 10 | 11 |
| №8 | 18 | 20 | 16 | 15 |
| №9 | 23 | 17 | 16 | 6 |
| №10 | 18 | 9 | 9 | 8 |
| №11 | 5 | 15 | 7 | 10 |
| №12 | 14 | 16 | 13 | 10 |
| №13 | 23 | 18 | 13 | 9 |
| №14 | 22 | 18 | 8 | 7 |
| №15 | 18 | 12 | 6 | 8 |
| №16 | 18 | 29 | 13 | 12 |

Таблица 9

Результаты диагностики студентов очного отделения по
методике определения основных мотивов выбора профессии (Е.М.
Павлютенков)

| Испыту емый | Социал ьные | Морал ьные | Эстетич еские | Познават ельные | Творч еские | Связан ные с содерж анием труда | Материа льные | Прести жные | Утилит арные |
|----------------|----------------|---------------|------------------|--------------------|----------------|---|------------------|----------------|-----------------|
| №1 | 9 | 10 | 9 | 10 | 8 | 5 | 0 | 8 | 10 |
| №2 | 8 | 5 | 10 | 10 | 10 | 5 | 8 | 0 | 4 |
| №3 | 4 | 9 | 9 | 9 | 10 | 7 | 8 | 0 | 8 |
| №4 | 5 | 8 | 4 | 8 | 8 | 4 | 8 | 4 | 10 |
| №5 | 9 | 9 | 4 | 8 | 6 | 6 | 2 | 5 | 9 |
| №6 | 6 | 8 | 4 | 8 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 |
| №7 | 4 | 8 | 0 | 7 | 9 | 7 | 2 | 6 | 10 |
| №8 | 10 | 10 | 10 | 6 | 10 | 2 | 2 | 3 | 8 |
| №9 | 7 | 5 | 4 | 9 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 |
| №10 | 10 | 7 | 3 | 9 | 6 | 1 | 1 | 2 | 6 |
| №11 | 5 | 8 | 0 | 6 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 |
| №12 | 8 | 9 | 3 | 7 | 5 | 5 | 9 | 8 | 10 |
| №13 | 9 | 10 | 5 | 8 | 8 | 7 | 6 | 7 | 8 |
| №14 | 6 | 5 | 2 | 10 | 4 | 5 | 5 | 6 | 8 |

Результаты диагностики студентов заочного отделения по
методике определения основных мотивов выбора профессии (Е.М.
Павлютенков)

| Испытуемый | Социальные | Моральные | Эстетические | Познавательные | Творческие | Связанные с содержанием труда | Материальные | Престижные | Утилитарные |
|------------|------------|-----------|--------------|----------------|------------|-------------------------------|--------------|------------|-------------|
| №1 | 9 | 19 | 5 | 10 | 10 | 8 | 5 | 0 | 5 |
| №2 | 6 | 10 | 10 | 10 | 10 | 5 | 2 | 6 | 10 |
| №3 | 10 | 10 | 4 | 10 | 8 | 5 | 3 | 6 | 4 |
| №4 | 10 | 7 | 0 | 10 | 9 | 7 | 8 | 4 | 10 |
| №5 | 9 | 10 | 10 | 10 | 8 | 6 | 5 | 9 | 4 |
| №6 | 10 | 9 | 5 | 10 | 10 | 6 | 4 | 4 | 4 |
| №7 | 10 | 9 | 9 | 9 | 8 | 4 | 4 | 9 | 0 |
| №8 | 8 | 10 | 15 | 10 | 10 | 6 | 2 | 4 | 9 |
| №9 | 10 | 9 | 5 | 10 | 8 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| №10 | 8 | 9 | 4 | 9 | 8 | 5 | 3 | 4 | 10 |
| №11 | 4 | 8 | 2 | 0 | 4 | 4 | 0 | 2 | 6 |
| №12 | 8 | 9 | 0 | 5 | 9 | 8 | 0 | 4 | 0 |
| №13 | 6 | 10 | 5 | 10 | 10 | 5 | 6 | 0 | 10 |
| №14 | 9 | 10 | 9 | 6 | 10 | 10 | 7 | 0 | 5 |
| №15 | 9 | 10 | 9 | 10 | 10 | 9 | 4 | 8 | 10 |
| №16 | 10 | 9 | 2 | 7 | 9 | 6 | 6 | 9 | 9 |

Результаты диагностики студентов очного отделения по
методике «Мотивация учения студентов педагогического вуза»

(Пакулина С.А., Кетько С.М.)

| Испытуе мый | Внутренняя мотивация учения | | | Внешняя мотивация учения | | |
|----------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------|
| | Мотивы поступле ния | Реально действую щие | Профессионал ьные | Мотивы поступле ния | Реально действую щие | Профессионал ьные |
| №1 | 16 | 12 | 16 | 15 | 19 | 19 |
| №2 | 4 | 5 | 6 | 10 | 0 | 10 |
| №3 | 19 | 20 | 25 | 10 | 33 | 30 |
| №4 | 14 | 15 | 17 | 7 | 26 | 27 |
| №5 | 17 | 18 | 13 | 5 | 25 | 24 |
| №6 | 14 | 12 | 17 | 15 | 18 | 21 |
| №7 | 13 | 14 | 8 | 6 | 15 | 13 |
| №8 | 13 | 9 | 9 | 8 | 7 | 11 |
| №9 | 23 | 16 | 21 | 15 | 29 | 28 |
| №10 | 21 | 22 | 18 | 20 | 15 | 20 |
| №11 | 19 | 18 | 15 | 14 | 29 | 25 |
| №12 | 19 | 20 | 16 | 15 | 30 | 25 |
| №13 | 20 | 15 | 17 | 6 | 20 | 19 |
| №14 | 18 | 14 | 6 | 27 | 27 | 13 |

Результаты диагностики студентов заочного отделения по
методике «Мотивация учения студентов педагогического вуза»

(Пакулина С.А., Кетько С.М.)

| Испытуе мый | Внутренняя мотивация учения | | | Внешняя мотивация учения | | |
|----------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------|
| | Мотивы поступле ния | Реально действую щие | Профессионал ьные | Мотивы поступле ния | Реально действую щие | Профессионал ьные |
| №1 | 16 | 20 | 18 | 11 | 27 | 26 |
| №2 | 20 | 19 | 16 | 13 | 15 | 20 |
| №3 | 19 | 21 | 13 | 14 | 29 | 28 |
| №4 | 21 | 20 | 18 | 13 | 16 | 21 |
| №5 | 18 | 20 | 11 | 7 | 18 | 13 |
| №6 | 16 | 18 | 20 | 15 | 13 | 20 |
| №7 | 19 | 17 | 15 | 6 | 10 | 26 |
| №8 | 17 | 21 | 19 | 21 | 23 | 17 |
| №9 | 21 | 23 | 22 | 14 | 15 | 19 |
| №10 | 18 | 14 | 15 | 13 | 16 | 18 |
| №11 | 9 | 13 | 16 | 15 | 13 | 25 |
| №12 | 19 | 14 | 16 | 16 | 29 | 28 |
| №13 | 22 | 19 | 17 | 13 | 35 | 28 |
| №14 | 20 | 24 | 19 | 4 | 20 | 32 |
| №15 | 19 | 19 | 10 | 10 | 23 | 30 |
| №16 | 16 | 21 | 20 | 3 | 27 | 20 |