

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01– Психология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

_____ Е.А. Иванова

« ___ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса

Исполнитель

студент группы 364 сб 1

О.А. Долгополова

Руководитель

доцент, канд.псих.наук

Н.А. Кора

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Благовещенск 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

_____ Е.А. Иванова

« _____ » _____ 201 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента **Долгополова Ольга Андреевна**

1. Тема выпускной квалификационной работы: **Особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса**

(утверждена приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 11.02.2017 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Изучением мотивации занимались такие ученые, как К. Замфир, Е.П. Ильин, Ф. Герцберг, Д. Мак - Клелланд, А. Маслоу. Многие исследователи проблемы мотивации человеческой деятельности сходятся в том, что мотивация представляет собой сложную систему, в которую включены определенные иерархические структуры (Асеев В.Г., Дадонов Б.И.) и различные виды мотивов (Ломов Б.Ф., Якобсон П.М.)

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): 1 Проанализировать литературу по проблеме мотивации профессиональной деятельности. 2 Охарактеризовать профессиональную деятельность преподавателей кадетского корпуса. 3 Выявить особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.). Результаты исследования представлены в рисунках (3) приложениях (4), источники (51)

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) Нет

7. Дата выдачи задания 08.08.2016 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы Кора Н.А., доцент, канд. псих. н.
(фамилия, имя, отчество, должность, ученая степень, ученое звание) _____

Задание принял к исполнению « _____ » _____ 2016 г.
(дата) (подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 52 с., 3 рисунка, 4 приложения, 51 источник.

МОТИВАЦИЯ, МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ, МОТИВ ПРОФЕС-
СИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,
КАДЕТСКИЕ КОРПУСА

В работе исследованы особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса.

Цель работы – исследовать особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса.

Основу методологии исследования составляют подходы к определению мотивации профессиональной деятельности, основных структурных компонентов мотивации, таких как мотивы.

На основании выделенных подходов было проведено исследование мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Теоретические основы изучения мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса	8
1.1 Понятие мотивации профессиональной деятельности	8
1.2 Психологическая характеристика педагогической деятельности преподавателей кадетских корпусов	16
1.3 Мотивация как фактор профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса	22
2 Исследование особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса	32
2.1 Организация исследования	32
2.2 Анализ и интерпретация результатов	36
Заключение	46
Библиографический список	48
Приложение А «Шкала мотивации профессиональной деятельности» (Замфир К.)	53
Приложение Б «Диагностика мотивационного профиля личности» (Ричи Ш. и Мартин П.)	55
Приложение В Сводные таблицы данных	63
Приложение Г Расчет U-критерия Манна-Уитни	76

ВВЕДЕНИЕ

В современной психологии большое количество исследований посвящено изучению проблемы мотивации, ее влияния в частности на профессиональную деятельность, также в психологической литературе представлено большое количество работ по мотивации педагогической деятельности. Мотивация определяет содержание деятельности, отношение человека к выполняемому им труду. Чем выше мотивация профессиональной деятельности, тем выше качество труда.

В настоящее время в науке не выработан единый подход к проблеме мотивации поведения человека, не устоялась терминология, не сформулированы чётко основные понятия. Исследований различных вопросов психологии мотивации занимались такие ученые, как К. Замфир, Е.П. Ильин, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу. Многие исследователи проблемы мотивации человеческой деятельности сходятся в том, что мотивация представляет собой сложную систему, в которую включены определенные иерархические структуры (Асеев В.Г., Дадонов Б.И.) и различные виды мотивов (Ломов Б.Ф., Якобсон П.М.). В научных трудах освещена множественность понимания сущности, природы, структуры, а так же функций мотивов (Леонтьев А.Н., Маркова А.К., Орлов Ю.Б.).

Исследование мотивации профессиональной деятельности, изучение факторов, оказывающих влияние на динамику и структуру профессиональной мотивации, является относительно новой проблемой в современной отечественной науке и наиболее интегрирование и системно исследуется в последнее десятилетие (Абульханова-Славская К.А., Асеев В.Г., Бодалев А.А., Деркач А.А., Кузьмина Н.В., Маркова А.К.). Проблема мотивации педагогической деятельности актуальна в настоящее время, хотя в литературных источниках данная проблема практически не освещена. В данной работе анализировались исследования И.А. Зимней, Т.В. Габай, А.К. Марковой, Н.Л. Ланды, А.А. Реана, В.С. Талызиной, Н.В. Кузьминой. Мотивация является

основным фактором педагогической деятельности.

Мотивация педагогической деятельности преподавателей кадетского корпуса, как частной профессиональной группы в психологической литературе изучена недостаточно. Остается много неизученных вопросов, которые касаются истинных мотивов педагогической деятельности, влияние мотивации педагогической деятельности преподавателей на воспитанников. Хотя в современной системе образования кадетские, суворовские училища начинают активно конкурировать с другими учебными заведениями полного среднего образования. Наблюдается возрождение педагогических традиций этих учебных заведений. Поэтому необходимо изучать мотивацию профессиональной деятельности преподавателей кадетских корпусов, с целью построения объективного процесса педагогического взаимодействия между воспитанниками и преподавателем, с целью повышения качества образовательного процесса, с учетом специфики типа учебного заведения.

Цель – исследовать особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса.

Объект – мотивация профессиональной деятельности.

Предмет – особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса.

Гипотеза: существуют особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса, для преподавателей кадетского корпуса характерно:

- 1) преобладание внутренней мотивации;
- 2) направленность мотивов на профессиональное совершенствование и самосовершенствование.

Задачи:

1. Проанализировать литературу по проблеме мотивации профессиональной деятельности.
2. Охарактеризовать профессиональную деятельность преподавателей кадетского корпуса.

3. Выявить особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса.

Методы исследования – анализ литературы, тестирование, методы математической обработки данных.

База исследования – ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус» Амурская область, г. Благовещенск, ул. Театральная, д. 185.

Выборка составила 30 человек в возрасте от 24 до 55 лет.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ КАДЕТСКОГО КОРПУСА

1.1 Понятие мотивации профессиональной деятельности

Появление термина «мотивация» принадлежит А. Шопенгауэру, в 1900 году в своей статье «Четыре принципа достаточной причины» он упомянул данное понятие, которое в последствие закрепилось в психологической науке, и дало возможность интерпретировать поведение и деятельность людей и животных [18].

Деятельность складывается из отдельных функциональных компонентов восприятия, мышления, научения, воспроизведения знаний, речи или моторной активности, а они обладают собственным накопленным в ходе жизни запасом возможностей (умений, навыков, знаний), которыми психология мотивации не занимается, принимая их как данное. Любая деятельность мотивирована, т. е. направлена на достижение цели мотива [25].

Мотивация, обуславливая поведение и деятельность, оказывает влияние на профессиональное самоопределение, на удовлетворенность человека своим трудом [2].

Необходимо развести понятия «мотивация трудовой деятельности» и «мотивация профессиональной деятельности».

Под мотивацией трудовой О.С. Виханский и А.И. Наумов, понимают совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Согласно методологическому подходу, основанному на идеях Э.Ф. Зеера, Е.П. Ильина, Д.А. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, А.К. Марковой, Е.Г. Минкова, под мотивацией профессиональной деятельности следует понимать систему личностных диспозиций, побуждающих, направляющих и регулирующих деятельность субъекта на рабочем месте в рамках определенной должности.

М.Х. Месконом, М. Альбертом, Ф. Хедоури рассматривают мотивацию трудовой деятельности как процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в ходе выполнения выбранной ими работы, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами организации, и вместе с тем как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления, для повышения эффективности труда работников.

Как считает Э.Е. Старобинский, важнейшей составляющей профессиональной мотивации является степень удовлетворенности сотрудником своей профессиональной деятельностью. Удовлетворенность трудом является выражением его общего отношения к своей работе [28].

Психологический механизм возникновения профессиональной мотивации заключается в переживании вероятности удовлетворения всех основных и прежде всего, социальных потребностей личности. Когда работа становится способом проявления потенциала работника, сферой его самоактуализации и творчества, тогда итогом будет существенный профессиональный рост и высокая самоудовлетворенность [11].

В.Д. Шадриков отмечал основные признаки профессиональной мотивации:

- 1) умение планировать и организовывать свою деятельность;
- 2) умение преодолевать препятствия, возникающие на пути выполнения профессиональных обязанностей;
- 3) творческое отношение к выполняемой работе;
- 4) инициативность;
- 5) развивающаяся способность к самоконтролю на всех этапах трудовой деятельности [47].

На сегодняшний день в науке существуют разные подходы исследователей в толковании компонентов мотивации профессиональной деятельности. К данным подходам автор относит трактовки и научные труды Р.И. Цветковой, Б.И. Додонова, В.К. Вилюнаса, И.В. Свешниковой.

В научной работе Б.И. Додонова, выделено четыре структурных мотивационных компонента:

- 1) удовольствие от самого процесса деятельности;
- 2) прямой результат деятельности (создаваемый продукт, усваиваемые знания.);
- 3) вознаграждение за деятельность (зарплата, повышение по должности, слава.);
- 4) избежание санкции, которая грозит в случае уклонения от деятельности или недобросовестного ее исполнения; депривация страха наказания [21].

Роль разных мотиваторов профессиональной деятельности существенно зависит от имеющихся в данное время общественных отношений, выполняемой деятельности (профессии), направленности личности (интереса к профессии), гендерных различий субъектов профессиональной деятельности.

С.С. Котов в рамках своего исследования использовал следующую классификацию мотивов профессиональной деятельности. Автор объединил мотивы в две группы: «непосредственные» мотивы и «опосредованные». Непосредственные мотивы включены в сам процесс деятельности и соответствуют ее социально заданным целям и ценностям. Они подразделяются на познавательные мотивы и мотивы, связанные с развитием личности, расширением возможностей самореализации, самоактуализации и самосовершенствования [27].

Опосредованные мотивы связаны с целями и ценностями, которые лежат вне деятельности, однако могут в ней частично удовлетворяться. По мнению С.С. Котова, опосредованные мотивы можно объединить в три группы:

- 1) социальные – потребности в общении, в социальных контактах, социально-психологическом престиже, авторитете, признании, лидерстве, власти, а также потребность приносить пользу обществу;
- 2) мотивы достижения успеха – потребности видеть результаты своей деятельности, иметь высокий жизненный уровень, профессиональный статус и

др.;

3) стимульные – мотив подражания, стремление к достижению независимости, свободе действий [30].

Роль разных мотивов профессиональной деятельности существенно зависит от имеющихся в данное время общественных отношений, выполняемой деятельности (профессии), направленности личности (интереса к профессии), гендерных различий субъектов профессиональной деятельности.

Мотивы «престиж профессии», «содержание труда», «возможность продвижения по службе и повышения квалификации», «возможность заработка» составляют «мотивационное ядро» личности, определяющее направленность труда. Сила мотива зависит от степени напряженности и значимости потребности, и поэтому данный перечень представляет собой не иерархию мотивов трудовой деятельности, а их комплекс. Внешние побуждения (стимулы) проходят через систему потребностей и ценностных ориентаций сотрудников и в результате этого становятся побудителями их профессиональной деятельности – мотивами [44].

В современной психологии и социологии существует множество различных классификаций видов мотивации профессиональной деятельности. 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).

Типология мотивации субъекта деятельности по Лапыгину–Эйдельману такова:

1) инструментальный тип мотивации – отношение к труду как к средству получения заработка для удовлетворения потребностей, находящихся за рамками сферы труда;

2) достижительный – ориентация на труд как способ продвижения, повышения профессионального или должностного статуса;

3) коллективистский – побудительной силой к трудовой деятельности

становится стремление к уважению коллег, к сотрудничеству, общению;

4) интеллектуальная мотивация – ориентация на сложную, интересную работу, позволяющую раскрыть свои способности, самореализоваться;

5) комфортно-ориентированный – стремление к относительно комфортным условиям труда [16].

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

Классификация К. Замфир развита Т.О. Гордеевой в рамках изучения мотивации достижения [14]. Согласно данной классификации, выделяются следующие типы (составляющие) профессиональной мотивации:

1) Внутренняя мотивация:

1. 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»).

2. 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») [24].

2) Внешняя мотивация:

1. Мотивация на основе требований, исходящих от других людей.

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

Выделяются следующие типы профессиональной мотивации по Э.С. Чугуновой [9]:

1. 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» [33]. 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 [25].

2. Ситуативный тип мотивации профессиональной деятельности 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: 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» [12].

3. Конформистский (суггестивный) тип профессиональной мотивации, в основе которого лежит внушающее влияние со стороны ближайшего социального окружения (советы родных, друзей, знакомых) [7].

Выделяют три типа мотивации профессиональной деятельности: прямую, косвенную, побудительную.

1. Прямая мотивация формирует интерес к работе и ее результатам. В качестве факторов такой мотивации выступает содержание труда, сознание своих достижений для общества, признание их окружающими, чувство ответственности и самореализации личности в труде. Деятельность, основанная на таких мотивах, приносит удовлетворение. Человек трудится не только для получения заработка. Он испытывает интерес к содержанию самой работы, творчеству. Поэтому контролировать труд таких работников нет необходимости [21].

2. Косвенная мотивация основана на материальной заинтересованности. Факторами этого типа мотивации являются формы оплаты труда, уровень напряженности норм труда, уровень инфляции, цены на продукцию. В данном случае труд выступает в форме цены на рабочую силу, как «инструментальная»

ценность, которая обменивается на производимые товары и услуги.

3. Побудительная мотивация базируется на страхе и обязанностях. Она определяется властью, уровнем безработицы и отсутствием гарантии сохранения рабочего места, социальной напряженностью, неуверенностью в завтрашнем дне [33].

Ф. Герцберг предложил двухфакторную теорию профессиональной мотивации. Он пытался выяснить, что побуждает людей работать более интенсивно и качественно и какие факторы труда влияют на отношение к работе и удовлетворенность трудом, и установил, что само по себе удовлетворение работой не ведет автоматически к более интенсивному и качественному труду [17]. Согласно двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга, все факторы, влияющие на поведение человека, можно разделить на две группы:

1. Вызывающие неудовлетворенность работника своим трудом (гигиенические факторы). К гигиеническим факторам относятся нормальные условия труда, достаточная заработная плата, политика фирмы и администрации, межличностные отношения в коллективе, степень непосредственного контроля за работой, статус [18].

2. Влияющие на повышение эффективности работы (мотивирующие). К данной группе факторов Герцберг относит внешние по отношению к работнику, которые снимают неудовлетворенность работой. Они связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа. По Герцбергу, эти факторы не определяют автоматически положительную мотивацию работников: их отсутствие или недостаточная степень присутствия вызывает у человека неудовлетворение работой, которую он выполняет. Если же они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут мотивировать человека на какие-либо поступки [22].

Д. Мак-Клелланд в своей теории трудовой мотивации утверждал, что для понимания вариантов типов трудового поведения людей достаточно характеристики трех видов потребностей и соответствующих им мотивов:

потребности в достижениях (ПД), потребности в групповой принадлежности (ПП), потребности во власти (ПВ):

1. Потребность в достижениях понималась им как малоосознанное побуждение действовать максимально качественно и эффективно. Люди с преобладанием этой потребности, предпочитают ставить себе сложные задачи, преодолевать трудности, рисковать, выбирают индивидуальные формы работы. При выборе профессии, предпочитают виды труда, в которых есть четкие показатели трудовой эффективности [14].

2. Потребность во власти проявляется в стремлении оказывать влияние на других людей, публично заявлять о себе. Такие люди ищут руководящих позиций в профессиональных сообществах, любят азартные игры, нередко склонны к агрессивным действиям. Они предрасположены к повышенному кровяному давлению, любят престижные вещи.

3. Потребность в принадлежности (аффилиации) проявляется в стремлении к теплым дружеским связям и отношениям. Такие люди предпочитают групповые формы работы, они чувствительны к оценкам своего поведения со стороны других людей, избегают конфликтов, ситуаций соревнования [45].

Д. Мак-Клелланд установил, что у каждого человека представлены все три потребности, но в разных пропорциях. Оказалось, что успешные лидеры и менеджеры среднего и высшего звена отличаются высокой потребностью в достижении (ПД), низкой потребностью в принадлежности (ПП), умеренной потребностью во власти (ПВ) и развитым самоконтролем. Если же все три вида потребностей выражены в умеренной форме, то такие люди, как правило, хорошие помощники, но не лидеры. Мак-Клелланд утверждал, что люди могут сознательно изменять значимость своих потребностей, мотивов. Такое изменение возможно, но требует соответствующей поддержки групповых норм и правил, условий труда. Он разработал процедуры специальных тренингов, усиливающих определенные мотивы. Успешность такого рода работы зависит от возможности установить обратную связь с наличными мотивами, понять

соотношение мотива и успешности деятельности, от возможности создать эффективную группу поддержки [27].

Каждая деятельность человека, в том числе и профессиональная, подчинена определенной системе мотивов. С помощью системы мотивов определяется содержание деятельности, и отношение человека своему труду, и как следствие эффективность выполнения той или иной профессиональной деятельности. Таким образом, в современной психологии существует множество различных подходов к анализу структуры и процесса мотивации профессиональной деятельности 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.

1.2 Психологическая характеристика педагогической деятельности преподавателей кадетских корпусов

Педагогическая деятельность – это целенаправленное, мотивированное воздействие педагога, ориентированное на всестороннее развитие личности ребенка и подготовку его к жизни в современных социокультурных условиях. В основе педагогической деятельности лежат закономерности практики воспитания. Педагогическая деятельность реализуется в образовательных учреждениях и осуществляется специально подготовленными и обученными людьми – педагогами. Характер и содержание педагогической деятельности определяется ее предметом, мотивами, целью, средствами и результатом.

В.Ю. Ромайкин исследовал воспитывающий потенциал кадетских корпусов [19]. В своей работе он утверждает, что, формирование воспитывающей среды кадетского корпуса, адекватной специфике образовательного процесса, будет успешной, если в процессе педагогической деятельности реализуется субъектно-дифференцированный подход, основой которого является психолого-педагогическое сопровождение различных событий в жизни кадета.

Ряд ученых – В.Н. Бондаренко [5], В.А. Гурковский [7], И.А. Уваров [23],

в своих работах обращаются к истории становления и развития системы суворовских, нахимовских училищ и кадетских корпусов. Ковалевым А. П. были проанализированы социально-исторические и военно-педагогические предпосылки возникновения начальных военно-учебных заведений для юношей школьного возраста в России. Требования, предъявляемые особенностью должности преподавателя кадетского корпуса, предполагают наличие у педагога профессионально важных качеств, как педагога, так и военного офицера. Можно выделить общие для этих профессий важные качества:

1. Взаимодействие с окружающими: коммуникативность, хорошо развитую речь.

2. Управление собой: эмоционально-волевая и нервно-психическая устойчивость, стрессоустойчивость, самоконтроль, поведенческая регуляция, моральная нормативность, организованность [23].

3. Познавательные процессы, интеллект: развитый общий интеллект, социальный интеллект. А также оперативная память, мышление, наблюдательность, распределение внимания.

4. Профессиональные навыки: умение владеть аудиторией (коллективом), знание методов воздействия на личность, строгая систематизация знаний.

5. Профессионально-личные качества: настойчивость, трудолюбие, находчивость, любовь к своему делу, трудовой энтузиазм, профессиональный оптимизм [19].

К специфическим профессионально-важным качествам преподавателя можно отнести:

1. Взаимодействие с окружающими: эмпатия.

2. Профессиональные навыки: педагогическая наблюдательность, развитое педагогическое мышление.

3. Профессионально-личные качества: дружелюбие, терпимость к недостаткам, спокойствие, доброта.

4. Взаимодействие с окружающими: суровость к недостаткам,

коллективизм, умение подчинять волю других людей своей воле.

5. Управление собой: стойкость, хладнокровие, баланс воли и интеллекта.

6. Познавательные процессы, интеллект: конкретность мышления, критичность мышления, способность к предвидению, простота представлений, мужество ума и смелость мысли, проницательность, быстрота ориентировки, развитые пространственные представления и мышление, развитое чувство времени [5].

7. Профессиональные навыки: профессиональная мотивация, следование кодексу чести, высокая продуктивность в экстремальных ситуациях, максимальная инициативность.

8. Профессионально-личные качества: направленность личности «на дело». А также патриотизм, чувство долга, отвага, смелость, храбрость [36].

Педагогические качества преподавателя кадетского корпуса играют важную роль в педагогическом взаимодействии, и в становления психологической культуры подростков. Необходимо определить профессионально значимые качества необходимые преподавателю кадетского корпуса, при взаимодействии с кадетами, педагогами и родителями:

1. Характеристики личности связанные с ее образованием и воспитанием. К ним относятся нравственные ценности, психическое здоровье и способность к межличностному общению.

1) целеустремленность – умение использовать свои качества для решения педагогических задач;

2) уравновешенность – способность контролировать свои поступки в любых педагогических ситуациях;

3) честность и справедливость – добросовестность в деятельности и способность действовать беспристрастно;

4) педагогический такт и толерантность – соблюдение общечеловеческих норм общения и взаимодействия, терпеливость в работе с кадетами [21].

2. Жизненный и профессиональный опыт, позволяющий обострить

интуицию – социальная активность, готовность и способность содействовать решению общественных проблем в сфере педагогической деятельности [16].

3. Природные качества – коммуникабельность (способность легко сходитья с людьми), эмпатичность (способность к сопереживанию), рефлексивность (способность понять другого человека), красноречивость (способность воздействовать словом. Эти качества составляют набор природных дарований, обозначаемых понятием «умение нравиться людям и влиять на них» [28].

Основываясь на классификации, предложенной В.А. Карповым [2], профессионально важные качества преподавателей кадетских образовательных учреждений можно представить следующим образом:

К ведущим профессионально важными качествам, которые находятся в наибольшей непосредственной связи с параметрами деятельности преподавателей следует отнести высокий уровень овладения педагогическими и психологическими знаниями, умениями и навыками, развитую коммуникативность, любовь к своей военной профессии.

К базовым профессионально важным качествам, на основе которых объединяются, структурируются и соподчиняются прочие качества, необходимые для деятельности преподавателя, следует отнести должный уровень развития высших психических функций, высокий уровень развития эмоционально-волевой сферы и саморегуляции, чёткие представления о цели и назначении своей деятельности, военный профессионализм [21].

Важно, что деятельность преподавателя кадетского корпуса подвержена и экстремальным факторам воздействия. Особенно во внештатных ситуациях (эмоциональные срывы воспитанников, чрезвычайные ситуации в коллективе). А также факторам, составляющим основу штатных ситуаций, например военной подготовки кадет (военные сборы).

Характерной особенностью профессионально важных качеств является тот факт, что, с одной стороны, они являются залогом успешной профессиональной деятельности, а с другой – совершенствуются в процессе

освоения профессиональной деятельности преподавателя, позволяя ему, трудясь, изменяться к лучшему [39].

Профессиональная подготовка преподавателя кадетского корпуса предполагает:

- 1) знания в области педагогики, возрастной, социальной, дифференциальной психологии, психологии общения и отношений, физиологии и гигиены детей и подростков;
- 2) организаторские умения и навыки; коммуникативные способности;
- 3) эмоциональную устойчивость, высокий уровень осознанной саморегуляции;
- 4) общую культуру личности, гражданственность и духовность;
- 5) подчинение педагога Кодексу чести [31].

К необходимым качествам педагога работающего с будущими военными могут быть отнесены:

- 1) сила, уравновешенность, высокая мобильность нервной системы;
- 2) умеренная экстравертированность;
- 3) стеничность эмоций и эмоциональная устойчивость;
- 4) уровень интеллектуального развития;
- 5) адекватность самооценки и уровня притязаний;
- 6) определенный оптимум тревожности, обеспечивающий интеллектуальную активность учителя;
- 7) целенаправленность [15].

Преподаватели кадетских корпусов такими чертами в личности своих подопечных хотели видеть: мужество, честь, достоинство, решительность, самообладание, дружба и преданность Отечеству. Эти и другие черты личности будущего офицера формировались в процессе привития педагогами воспитанникам любви к труду и службе. Обращалось также постоянное внимание на уважение старших, обеспечение чистоплотности и аккуратности, реализацию на деле принципа взаимовыручки и взаимопонимания, дисциплинированность и исполнительность, стремление к

самосовершенствованию и т. д. Многие эти положения были положены в основу руководящих документов, которыми руководствовались воспитатели. К таким документам следует отнести, например, «Положение о военных гимназиях», «Инструкцию по воспитательной части для военных гимназий», «Инструкцию по воспитательной части для кадетских корпусов» [14]. Перечисленная специфика определяет и уникальное содержание обязанностей преподавателя, от которого зависит вся жизнедеятельность вверенного ему коллектива.

Следует отметить, что влияние различных профессионально важных качеств преподавателей кадетского корпуса, на результативность деятельности могут выступать как в линейной зависимости, так и по типу оптимума развития.

Для линейной зависимости влияния профессионально важных качеств на результативность деятельности характерно, например: чем более преподаватель кадетского корпуса обладает педагогическим мастерством, тем лучше это сказывается на его успешности в профессии. Для типа оптимума развития профессионально важных качеств на результативность деятельности характерно, например: оптимальное проявление строгости и требовательности к дисциплине кадет [37].

Наиважнейшим профессиональным качеством преподавателя кадетского корпуса, компенсирующим все недостатки и связывающим позитивные качества, является патриотизм. Он выражается в любви к Отечеству, к её подрастающему поколению – залог и оплоту будущего, в понимании необходимости обеспечить будущее страны высококвалифицированными защитниками и достойными гражданами, что возможно при должном соблюдении своих профессиональных обязанностей и постоянном их развитии и совершенствовании [24].

Другим свойством личности преподавателя кадетского корпуса является характер – система устойчивых эмоциональных отношений к типичным ситуациям профессиональной жизни и связанных с этим стереотипов

профессионального поведения (один учитель – покладистый и малоинициативный, другой – импульсивный, взрывчатый, автономный в своих проявлениях и др.). Психологи отмечают, что характер сам по себе не определяет поведения, напротив, в зависимости от направленности личности он может меняться. Ещё К. Д. Ушинский рассуждал о влиянии личности педагога, составляющей воспитательную силу, которую нельзя заменить ни учебниками, ни моральными сентенциями, ни системой наказаний и поощрений. Необходимым компонентом педагогической деятельности преподавателя кадетского корпуса является авторитет основой которого является перечисленные ранее личностные качества педагога [6].

Таким образом, педагогическая деятельность в целом характеризуется тем, что преподаватель кадетского корпуса должен обладать высоким уровнем развития личностных и профессиональных качеств. Педагог должен обладать педагогическими способностями, так как профессиональная деятельность преподавателя кадетского корпуса в целом связана с воспитанием и обучением будущих военных офицеров; педагогическая деятельность в кадетском корпусе сопряжена с большой долей ответственности за воспитанников, и здесь важную роль играет нравственное развитие личности преподавателя кадетского корпуса, важный аспект в которой высокие моральные ценности – такие как патриотизм, долг перед Родиной, воинская честь.

1.3 Мотивация как фактор профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса

Современные кадетские корпуса – являются специализированными государственными учебными заведениями закрытого типа, сохраняющие и развивающие национальные традиции кадетского воспитания, реализующее образовательные программы основного общего и среднего (полного) общего образования, ориентирующее воспитанников на верность гражданскому долгу, Отечеству, службу в Вооруженных силах, Органах внутренних дел, ФСБ, МЧС Российской Федерации [38].

Исторически сложившиеся традиции кадетского воспитания и

образования на современном этапе развития образовательной системы трактуются по-новому. Важным является условие сохранения и передачи накопленного опыта, трансформация его под современные реалии. От личности преподавателя, от его педагогического опыта зависит формирование достойного молодого поколения будущих военных.

В связи с этим насущной необходимостью становится подготовка и подбор педагогических кадров для работы в кадетских корпусах с учетом специфики развития детского коллектива в условиях образовательного учреждения закрытого типа. По сравнению с прошлыми десятилетиями в XXI в. кардинально изменился и состав воспитанников кадетских корпусов сегодня это контингент детей, подростков, юношества – представителей различных социальных слоев, объединенных как интересом к воинской службе, так и непосредственным отношением родителей, родственников к Вооруженным силам или силовым структурам (соответственно, сами суворовские училища относятся к МО, МВД РФ и другим ведомствам), а также трудными жизненными обстоятельствами. Необходимо содействовать преподавателям, работающим в кадетских корпусах, в организации образовательного процесса с учетом исторически сформировавшихся традиций и новых тенденций в жизни общества, развитии детства, образовательных технологиях [17].

Как показывает практика именно вокруг педагогов, которые имеют высокую мотивацию педагогической деятельности объединяются здоровые, прогрессивные силы педагогического коллектива, благодаря чему могут быть обеспечены благоприятные бытовые, образовательные, психологические, досуговые условия для становления воспитанника как человека нравственного, свободного, ответственного, патриотичного.

На основании исследований проведенных Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, А.Я. Никоновой, С.К. Кондратьева, Л.Я. Митина можно полагать, что эффективность деятельности педагога и его комфортное самочувствие обеспечивает оптимальный уровень интеллектуального развития по всем входящим в структуру функциям: мнемической, логической, сенсорно-

перцептивной и атенционной (в терминах Ананьева Б.Г.), синтетический, целостный, полинезависимый, когнитивный стиль с высоким показателем дифференциаций (Берулова Г.А.), гибкость и конвергентность мышления, активность, высокий темп реакций, лабильность, амбивертность, эмоциональная устойчивость, высокий уровень саморегуляции, взаимосвязь его мыслей и поступков, умение создавать условия для стимуляции слаборазвитых черт личности [37].

По мнению И.А. Зимней мотивация является одним из важнейших компонентов педагогической деятельности. Как говорилось выше мотивация педагогической деятельности определяется как частный вид мотивации, включенный в педагогическую деятельность [1]. К. Маркова: «...Мотивация педагогической деятельности складывается из ряда постоянно изменяющихся и вступающих в новые отношения друг с другом побуждений. Поэтому мотивация есть не простое возрастание положительного или усугубление отрицательного отношения к деятельности, а стоящее за ним усложнение мотивационной сферы, появление новых, более сложных противоречий между ними [11].

При анализе строения деятельности А.Н. Леонтьев подчёркивал, что её структурные, элементы не существуют отдельно. Мотив деятельности (предмет потребности) характеризует её целенаправленность; цель, к которой стремится человек, побуждается мотивом; действия включают операции, соотносящиеся с условиями их выполнения. Ядром, центральным компонентом предметной деятельности являются действия, которые при определённых условиях могут превратиться в операции. Операции – это способ выполнения действия, детерминированного условиями, которые определяются целью [5].

Психологами разработана целостная система представления мотивационной сферы профессиональной деятельности. Так, по мнению специалистов (Маркова А.К., Розанов В.А.), мотивация к профессиональной деятельности включает такие структурные элементы, как:

- 1) профессиональное призвание – влечение к какой-либо профессии,

опирающееся на знание о её предназначении;

2) профессиональные намерения – осознанное отношение к определённому виду профессиональной деятельности;

3) ценностные ориентации в профессиональной деятельности – выработанные обществом и принятые личностью основания для оценки назначения труда, его сторон, системы духовных ценностей, профессионального менталитета, правил профессиональной этики;

4) мотивы профессиональной деятельности, внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на разные аспекты самой профессиональной деятельности;

5) профессиональные притязания – стремление достичь результата определённого уровня профессиональной деятельности, который выбирает сам человек, зная свои предыдущие результаты;

6) профессиональные ожидания – мысленные представления о своих возможных успехах, об отношениях с коллегами и др. [9].

Одна из моделей принадлежит отечественному исследователю К.Г. Митрофанову. Мотивация педагогической деятельности обусловлена ее направленностью, включающей ценностные ориентации, мотивы, цели, смыслы, идеалы. Направленность личности определяет систему базовых отношений человека к миру и самому себе, смысловое единство его поведения и деятельности, создает устойчивость личности, позволяя противостоять нежелательным влияниям извне или изнутри, является основой саморазвития и профессионализма, точкой отсчета для нравственной оценки целей и средств поведения.

Мотивы педагогической деятельности – определяют побуждения, связанные с осуществлением профессиональной деятельности преподавателя кадетского корпуса; важным является внутренняя потребность работать в данной области; либо педагогом движет потребность работать с людьми, основанная на осознании своих педагогических способностей; либо это

необходимость, обусловившая вынужденный выбор профессии [26].

А.К. Байметов, изучая мотивы педагогической деятельности, все их разнообразие объединил в три группы:

- 1) мотивы долженствования;
- 2) мотивы заинтересованности и увлеченности преподаваемым предметом;
- 3) мотивы увлеченности общением с детьми – «любовь к детям» [17].

Можно предполагать, что доминирование той или иной мотива или отсутствие такового обусловлено склонностью учителей к тому или иному стилю руководства. Так, А.К. Байметов отмечает, что доминирование мотива долженствования свойственно учителям, склонным к авторитаризму, доминирование мотива общения – учителям-либералам, а отсутствие доминирования того или иного мотива – учителям, склонным к демократическому стилю руководства.

Данная классификация определяет стиль воспитания кадет, влияет на формирование личности подопечных, которая формируется посредством влияния личности преподавателя.

Доминирование у преподавателя кадетского корпуса мотива долженствования приводит к предъявлению кадетам большого количества требований не только по усвоению учебного материала, но и дисциплинарного характера. Преподаватель с доминированием мотива увлеченности учебным предметом в основном предъявляет требования к усвоению учебного материала. Наконец, преподаватель с выраженной потребностью общения с воспитанниками на фоне малого количества требований все же предъявляет больше требований к личности кадет.

В деятельности преподавателей кадетского корпуса, можно выделить следующие виды мотивов (Захарова Л.Н.):

1. Внешние мотивы, связанные с материальным вознаграждением (сюда входят в том числе и такие стимулы, как повышение разряда, ослабление требований и контроля). Деятельность педагогов кадетского корпуса с данным

видом мотивации направлена на внешнюю эффективность своего труда. У педагога также будет отсутствовать стимул для дальнейшего саморазвития и повышения профессиональных навыков. Отсутствие внутренней мотивации приводит к тому, что преподаватель в своей деятельности не будет следить за изменениями в педагогических технологиях, это также проявляется в отсутствии в педагогическом процессе инновационных технологий. Такая внешняя непрофессиональная мотивация ведет к снижению эффективности профессиональной деятельности в целом, а также наносит вред учащимся в плане их личностного развития, хотя далеко не всегда это проявляется так очевидно [50].

2. Мотивы внешнего самоутверждения преподавателя (самоутверждение через внешнюю положительную оценку окружающих), иначе мотив престижа. Сформированность познавательной деятельности кадет, уровень усвоения знаний не являются главной целью преподавателя, а средство достижения цели - положительная оценка его работы [48].

Специфическая отрицательная особенность такого подхода состоит в выборе средств, сулящих скорую и эффективную отдачу, активном поиске и опробовании новых методик преподавания и воспитания, часто без длительной и настойчивой их доработки.

3. Профессиональный мотив – в наиболее общем виде он выступает как желание учить и воспитывать детей. Преподавателей кадетского корпуса с данным мотивом профессиональной деятельности характеризует:

- 1) желание добиться лучшего усвоения знаний и умений учениками;
- 2) стремление стимулировать детей к большей активности;
- 3) желание изучить индивидуальные особенности учащихся;
- 4) стремление развить творческие способности детей [41].

Преподаватель кадетского корпуса должен стремиться ориентироваться на личность кадета в построении педагогического процесса.

4. Мотивы личностной самореализации. Педагоги, стремящиеся к самоактуализации, предпочитают творческие виды труда, открывающие явные

возможности для саморазвития. Наличие данного мотива исключает прагматическую мотивацию, педагог ориентируется на личность ребенка, учитывает особенности и интересы.

Главной целью преподавателя кадетского корпуса является реализации себя как личности и профессионала. Каждый раз осуществляется выбор лучшего варианта метода, всегда реализуемого с учетом интересов воспитанников (Подымовой Л.С. и Слостенина В.А.) [29].

На основании анализа работ, посвященных изучению мотивацию педагогической деятельности, можно выделить следующие различия в стратегиях и тактиках преподавателей, ориентированных на «развитие» и «результативность» учеников. В соответствии с этим педагоги, ориентированные на «развитие», считают возможным делать длительные прогнозы успеваемости и будущей профессиональной карьеры своих учеников.

Педагоги, ориентированные на «развитие» и «результативность» по разному подкрепляют успех ученика. В соответствии с данными различиями в «я-концепции» преподавателей, первые озабочены установлением и поддержанием хороших отношений в учебной группе, вторые – планированием своей профессиональной карьеры [11].

Преподаватели, которые ориентированы на «развитие», отзываются с похвалой о своих учениках, показатели которых превосходят средние, даже тогда, когда их успеваемость снижается. Вместе с тем, реагируют похвалой на едва заметные успехи своих учеников. В противоположность этому учителя, ориентированные на «результативность», хвалят или порицают в том случае, когда учебный результат (правильный или неправильный) уже получен. Следует отметить, что для преподавателей с ориентацией «на результат» в педагогической деятельности допускают определенные ошибки:

- 1) педагог не придает особого значения общению в учебно-воспитательном процессе и не утруждает себя тщательной организацией общения;

- 2) педагог действует в педагогических ситуациях практически вслепую,

не применяя психологических знаний;

3) педагог недостаточно работает над повышением своей педагогической культуры как важного элемента педагогической и военно-профессиональной культуры [36].

Это приводит к возрастанию количества конфликтных ситуаций в коллективе.

Но сложная деятельность, какой и является педагогическая, обычно вызывается несколькими мотивами, различающимися по силе, личной и социальной значимости. Полимотивированность педагогической деятельности – явление обычное: учитель может хорошо работать ради достижения высоких результатов, но и в то же время удовлетворять другие потребности (признание коллег, моральное и материальное поощрение).

Побуждающим мотивом деятельность преподавателя кадетского корпуса в экстремальной ситуации выступает совесть. Образ духовной жизни человека опасной профессии состоит в том, что он призван совершить добро, трансформировав опасность в совесть, а мужество – в профессиональность поступков. Свое непосредственное выражение стремление субъекта деятельности к самовыражению находит в мотивационной и операционной сферах профессионализма [14].

Мотивация к труду не исчерпывает всей мотивации личности, так как личностное пространство значительно шире профессионального. Вместе с тем именно трудовая деятельность человека во многом определяет смысл существования. В труде человек реализует не только свои профессиональные мотивы, но и более широкие побуждения, связанные с самовыражением, саморазвитием, общественным признанием и другими социальными притязаниями. Психологами разработана целостная система представления мотивационной сферы профессиональной деятельности [42].

Так, по взглядам А.К. Марковой, мотивация к профессиональной деятельности включает такие структурные элементы, как: профессиональное призвание – влечение к какой-либо профессии, опирающееся на знание о ее

предназначении; профессиональные намерения – осознанное отношение к определенному виду профессиональной деятельности; ценностные ориентации в профессиональной деятельности – выработанные обществом и принятые личностью основания для оценки назначения труда, его сторон, системы духовных ценностей, профессиональных менталитетов, правил профессиональной этики; Педагогическая теория, мотивы профессиональной деятельности – внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на разные стороны самой профессиональной деятельности; профессиональные притязания – стремление достичь результата определенного уровня профессиональной деятельности, который выбирает сам человек, зная свои предыдущие результаты; профессиональные ожидания – мысленные представления о своих возможных успехах, об отношениях с коллегами и др. [1].

Все указанные и другие побуждения к деятельности находятся в сложном отношении между собой, что и обуславливает противоречивость профессиональных устремлений специалиста. Например, могут иметь место высокие притязания при недостаточной мотивации и искаженных ценностных ориентациях. Для специалиста путь в сфере опасных профессий. Например военных офицеров, предполагает в качестве основной мотивационной компоненты наличие потребности в добровольном выборе своей судьбы – в стремлении преодолеть себя, пойти на риск в интересах других. «Совесть, свобода, жизнелюбие и воля – вот первые нравственные ступени восхождения военнослужащего к вершинам моральных ценностей – защитить чужую жизнь» (Пономаренко В.А.) [41].

Наряду с содержательными характеристиками профессиональные мотивы обладают и определенными динамическими параметрами (Олейников Е.П.). Можно назвать следующие свойства: устойчивость как длительность сохранения мотивов через некоторое время и в разных ситуациях, в том числе в сложных и экстремальных условиях; интенсивность как сила выраженности

побуждений; длительность как распространяемость на большие промежутки времени; переключаемость как легкость перехода от одного побуждения к другому; широта как распространенность на разное количество объектов, сторон труда; эмоциональная окраска положительной или отрицательной модальности. Представления о мотивационной основе профессионального развития позволяют каждому специалисту задуматься над тем, что побуждает его к такого рода труду, ради чего он стремится работать лучше, реалистичны ли его цели, подлинными ли ценностями и смыслами он руководствуется. Мотивационная сфера профессиональной деятельности не одинакова на различных стадиях профессионализации. Так, на стадии выбора профессии складываются интерес к содержанию будущей деятельности, понимание ее значимости, происходит осознание профессионального призвания, возникают стремление войти в определенную профессиональную общность и определенные профессиональные ожидания [31].

Таким образом, формирование мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса происходит в процессе собственной деятельности субъекта профессиональной деятельности, и является одним из важнейших факторов ее успешности. При изучении мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса необходимо опираться на деятельностный подход, являющийся конкретным научно-методологическим принципом. Деятельностный подход позволяет выявить и описать те способы действий в деятельности которые приводят к формированию искомых качеств.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ КАДЕТСКОГО КОРПУСА

2.1 Организация и методы исследования

Исследование особенностей мотивации педагогической деятельности преподавателей кадетского корпуса, проводилось в соответствии с поставленными целью и задачами исследования.

Были подобраны соответствующие методики, направленные на выявление особенностей профессиональной мотивации, соответствующим образом сформирована выборка исследования.

Цель исследования – изучить особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса.

Задачи исследования:

- 1) Изучить особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса;
- 2) Определить ведущие мотивы профессиональной деятельности;
- 3) Выявить особенности профессиональной мотивации преподавателей кадетского корпуса.

Гипотеза: существуют особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса, а именно для преподавателей кадетского корпуса характерно:

- 1) преобладание внутренней мотивации;
- 2) направленность мотивов на профессиональное совершенствование и самосовершенствование.

База исследования: ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус» Амурская область, г. Благовещенск, ул. Театральная, д. 185 и магазин косметики и парфюмерии «Летуаль» (ООО «Алькор и Ко»).

Выборка составила 30 человек.

В последствие данное количество испытуемых было поделено на две группы, первая группа – 15 человек преподаватели кадетского корпуса

женщины в возрасте 22 до 55 лет; вторая группа – 15 человек сотрудники магазина косметики и парфюмерии «Летуаль», женщины в возрасте от 22 до 55 лет. Данные группы были сформированы неслучайно, выборка является наиболее репрезентативной с точки зрения данного исследования, так как определение профессиональной мотивации двух различных профессиональных групп способствует более четкому анализу, на предмет определения типа профессиональной мотивации специалистов.

Этапы исследования:

1) На подготовительном этапе: была проанализирована литература по проблеме исследования, осуществлен подбор методик исследования мотивации профессиональной деятельности, сформирована выборка исследования;

2) На основном этапе исследования проведено тестирование с помощью методик «Мотивация профессиональной деятельности К. Замфир» и «Диагностика мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартин».

«Шкала мотивации профессиональной деятельности» К. Замфир (в модификации Реана А.).

Целью методики «Шкала мотивации профессиональной деятельности» К. Замфир, определение ведущего типа мотивации человека. Данная методика была разработана в 1983 году К. Замфир, позже в 1990 году была модифицирована А. Реан.

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности (в том числе – педагогической). В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

$ВМ = \text{оценка п.6} + \text{оценка п.7} / 2.$

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

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

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число,

заключенное в пределах от 1 до 5 (возможно, и дробное).

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ. К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: $ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$. Наихудшим мотивационным комплексом является тип $ВОМ > ВПМ > ВМ$. Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

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

Например, нельзя два нижеприведенных мотивационных комплекса считать абсолютно одинаковыми $ВМ(1) < ВПМ(2) < ВОМ(5)$ и $ВМ(2) < ВПМ(3) < ВОМ(4)$. И первый, и второй мотивационный комплекс относятся к одному и тому же неоптимальному типу $ВОМ > ВПМ > ВМ$.

Однако видно, что в первом случае мотивационный комплекс личности значительно негативнее, чем во втором. Во втором случае по сравнению с первым имеет место снижение показателя отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации.

«Диагностика мотивационного профиля личности» (Ричи Ш. и Мартин П.).

Этот тест разработан и апробирован специально для того, чтобы выявлять факторы мотивации, которые высоко оцениваются работником, а также те факторы, которым он придает мало значения как потенциальным источникам удовлетворения выполняемой работой. Он позволит выявить потребности и стремления работника и тем самым получить некоторое представление о его мотивационных факторах. В основу теста положено сопоставление значимости ряда мотивационных факторов. Для определения индивидуального сочетания наиболее и наименее актуальных для конкретного человека потребностей,

которое назвали мотивационным профилем.

Для определения индивидуального сочетания наиболее и наименее актуальных для конкретного человека потребностей, которое назвали мотивационным профилем.

Испытуемому нужно распределить 11 баллов между четырьмя вариантами каждого из утверждений, обозначенными буквами (a), (b), (c) и (d). Всего утверждений 33, следовательно, получается в общей сложности 363 балла. Необходимо, чтобы испытуемый по каждому вопросу распределил 11 баллов, независимо, сколько будет присуждено каждому из вопросов.

По результатам проведенного теста общую оценку по каждому из 12 мотивационных факторов. Большое количество баллов, присужденных какому-либо фактору, свидетельствует о его высокой значимости, малое количество баллов показывает низкий уровень потребности относительно прочих факторов.

Номер фактора:

1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок.
2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке.
3. Потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации.
4. Потребность в социальных контактах: общение с широким кругом людей, легкая степень доверительности, тесных связей с коллегами.
5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения.
6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей
7. Потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать.
8. Потребность во влиятельности и власти.
9. Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции.
10. Потребность быть креативным, анализирующим, думающим

работником, открытым для новых идей.

11. Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности.

12. Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно-полезной работе.

Обработка результатов осуществляется с помощью таблицы-маски, Номера колонок в таблице соответствуют двенадцати описанным выше потребностям. Необходимо подсчитать сумму баллов в каждой колонке. Это и будут количественные показатели относительной значимости для индивида этих потребностей.

3) На заключительном этапе исследования осуществлялось описание результатов исследования, оформление таблиц, составление графиков, математическая проверка статистической гипотезы. Анализ проделанной работы, сопоставление и приведение выводов. Составление рекомендаций.

Для статистической проверки гипотезы исследования был использован U-критерий Манна-Уитни. Определить значение U-критерия Манна — Уитни по формуле:

$$U = n_1 * n_2 + \frac{n_x * (n_x + 1)}{2} * T_x, \quad (1)$$

где n_1 - количество элементов в первой выборке,

n_2 - количество элементов во второй выборке.

По таблице для избранного уровня статистической значимости определить критическое значение критерия для данных n_1 и n_2 .

Если полученное значение U меньше табличного или равно ему, то признается наличие существенного различия между уровнем признака в рассматриваемых выборках (принимается альтернативная гипотеза). Если же полученное значение U больше табличного, принимается нулевая гипотеза. Достоверность различий тем выше, чем меньше значение U.

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования

Исследование мотивации преподавателей кадетского корпуса и продавцов магазина проводилось с помощью методики «Шкала мотивации

профессиональной деятельности» Замфир К. (в модификации Реана А.).

Она определяет соотношение внутренних и внешних мотивов, определить положительные и отрицательные данная методика позволяет оценить соотношение мотивов, и вывести мотивационные комплексы. Для наглядности данные представлены на рисунке 1.

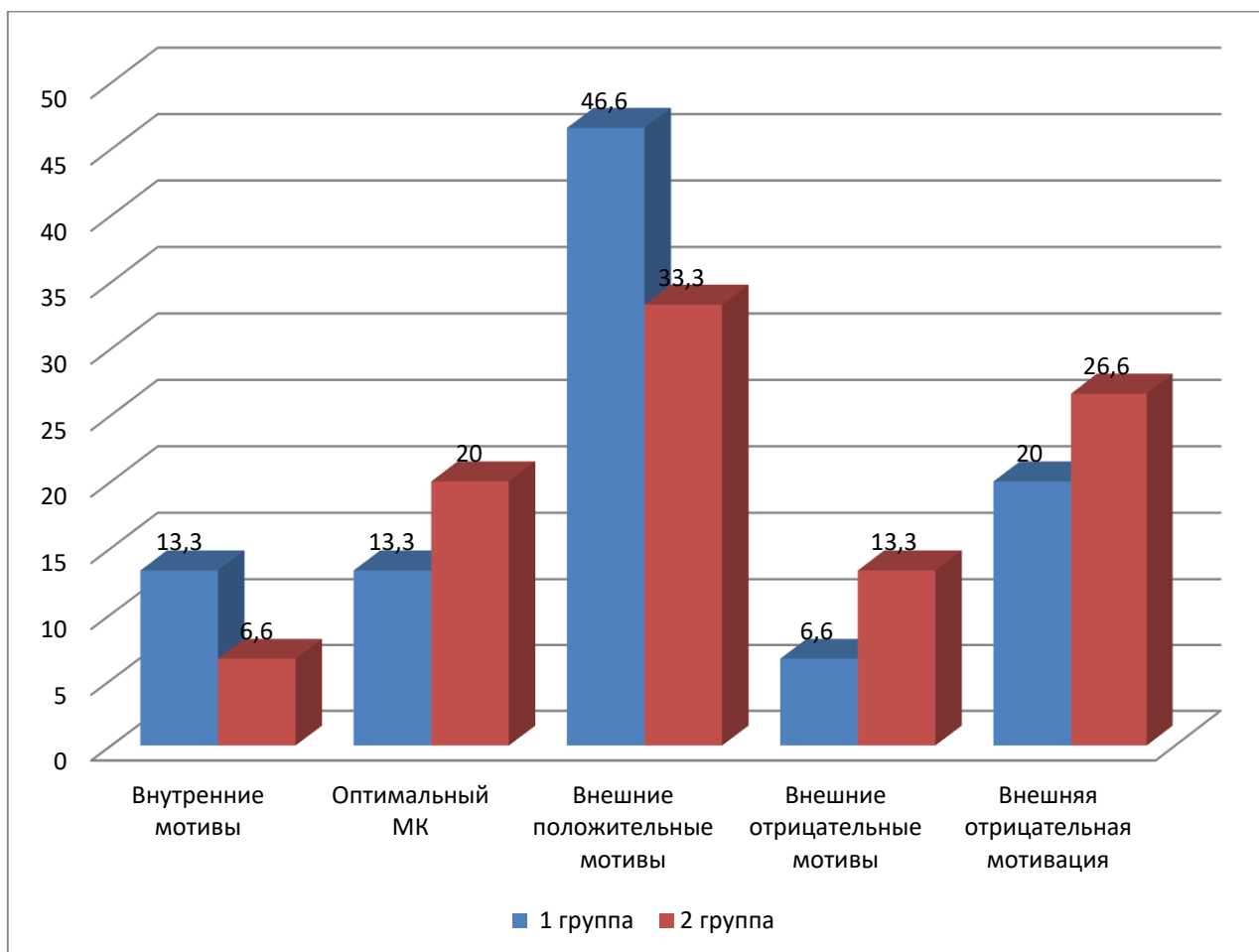


Рисунок 1 – Процентное соотношение мотивационных комплексов по методике К. Замфир в первой и во второй группах

Внутренние мотивы в первой группе составляют 13,3 %, во второй группе выявлены у 6,6 %. Этот мотивационный комплекс наиболее выражен в первой группе, выражается в высокой удовлетворенности трудом, труд является самоцелью, этот показатель характеризует испытуемых стремлением к саморазвитию, наличием стимулов к совершенствованию профессионального мастерства, преобладание внутренних мотивов связано с личностными ценностями испытуемых, с их установками.

Оптимальный мотивационный комплекс в первой группе выявлен у 13,3

%, во второй группе выявлен у 20 %. Данный мотивационный комплекс наиболее выражен во второй группе, характеризует испытуемых, не только эффективностью труда, но и личностными качествами, такими как высокая удовлетворенность, при преобладании внутренней мотивации, которая определяется стремлением к профессиональному росту, саморазвитию профессионала, что в свою очередь связано с влиянием самооценки работника, с личностными ценностями, характеризует стремлением задатками к данному виду профессиональной деятельности.

Внешние положительные мотивы в первой группе выявлены у 46,6 %, во второй группе выявлены у 33,3 %. Данный мотивационный комплекс наиболее выражен в первой группе, и характеризуют испытуемых стремлением к материальному стимулированию, определяет возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж. Это может быть связано с ориентацией на личностные интересы и цели, подавление коллективистских стремлений, это может привести к отчуждению коллектива, возрастанию напряжения в коллективе, повышению уровня конфликтности, и как следствие, неблагоприятному психологическому климату.

Внешние отрицательные мотивы в первой группе выявлены у 6,6 %, во второй группе выявлены у 13,3 %. Данный мотивационный комплекс наиболее выражен во второй группе, характеризуется тем, что на личность оказывают определенное воздействие путем давления, наказаний, критики, осуждения и других санкций негативного характера, преобладание внешней мотивации характеризует отношение к труду как к средству для достижения чего-то, не являясь самоцелью; это может быть связано с тем, что данная профессиональная деятельность не удовлетворяет работника, но в сложившихся условиях он не может выбрать другую.

У работника появляется внутренняя агрессия по отношению к выполняемой деятельности, могут испортиться отношения не только с коллегами, но и с близким окружением.

Внешняя отрицательная мотивация в первой группе выявлена у 20 %, во

второй группе выявлена у 26,6 % характеризуется преобладанием внешней отрицательной мотивации над внутренней положительной мотивацией и внутренними мотивами. Внешняя мотивация не стимулирует в должной мере профессионального развития, превращает труд в деятельность, совершаемую под давлением внешней необходимости, характеризует испытуемых как склонных к конформизму, ограниченности, пассивности, безответственности.

Различие между мотивационными комплексами «внешние отрицательные мотивы» и «внешняя отрицательная мотивация» заключается в том, что в первом случае внешние отрицательные мотивы преобладают над внутренней мотивацией, которая в свою очередь преобладает над внешней положительной мотивацией. Во втором случае внутренняя мотивация имеет наименьшее значение, внешняя положительная мотивация меньше чем внешняя отрицательная. Этот комплекс является наиболее неблагоприятным.

Из этого следует вывод, что у представителей и первой и второй групп преобладают более высокие показатели связанные, с внешней положительной мотивацией, это свидетельствует о том, что они в большей степени заинтересованы в материальной выгоде, у них менее выражены внутренние стремления по отношению к профессиональной деятельности.

В ходе экспериментального исследования была проведена методика диагностики мотивационного профиля личности (Ричи Ш. и Мартин П.) для определения индивидуального сочетания наиболее и наименее актуальных потребностей, данные представлены на рисунке 2.

Авторы методики не дают значений для выделения уровней, или выраженности признаков. Для каждой группы был подсчитан общий показатель по каждому из параметров мотивационного комплекса.

В ходе экспериментального исследования была проведена методика диагностики мотивационного профиля личности (Ричи Ш. и Мартин П.) для определения индивидуального сочетания наиболее и наименее актуальных потребностей, данные представлены на рисунке 2.

Сравнительная характеристика двух групп по методике Ричи и Мартина

представлена на рисунке 2.

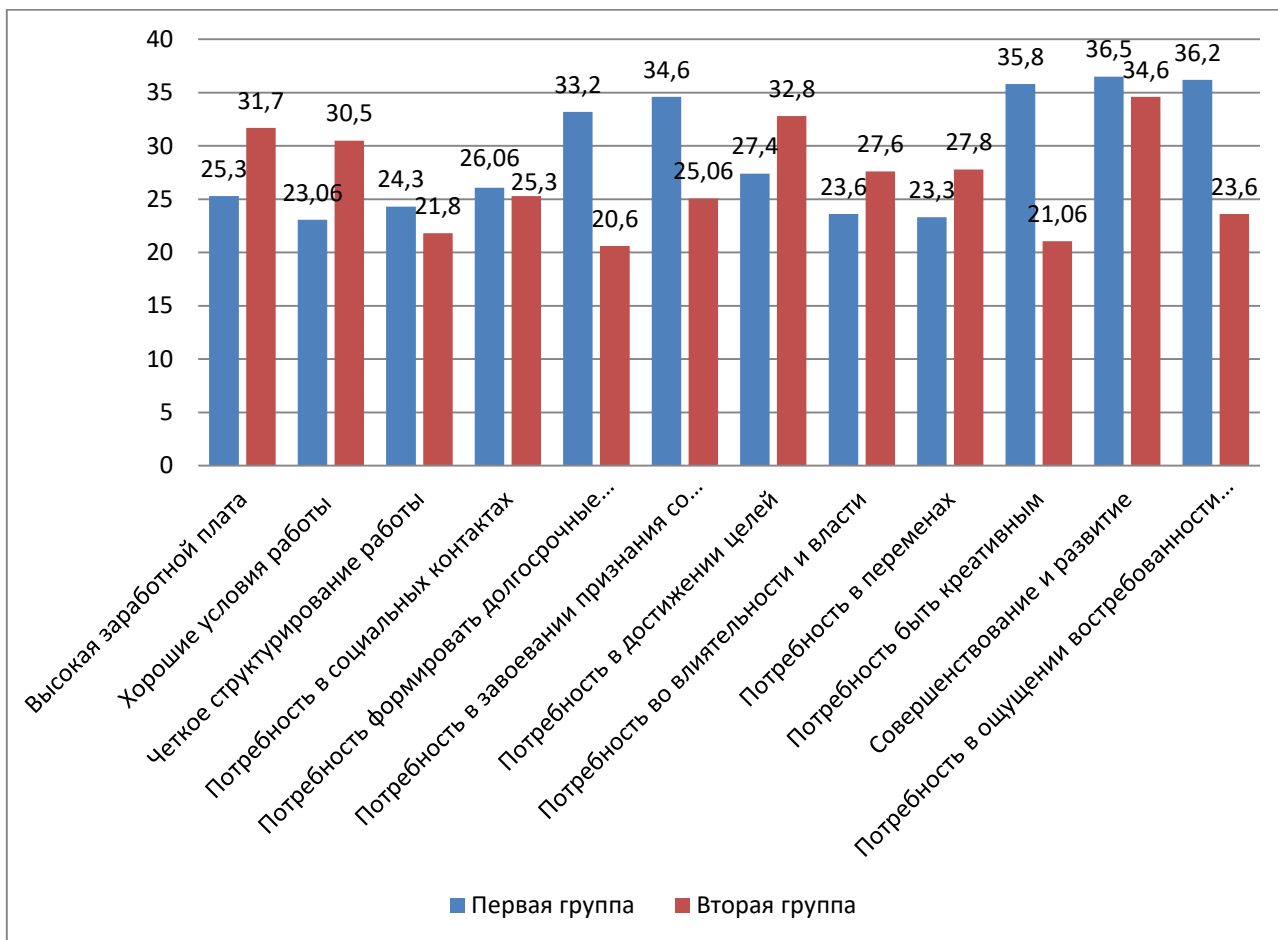


Рисунок 2 – Сравнительная характеристика мотивационных профилей группы по результатам методики Ричи Ш. Мартин П. в первой и во второй группах

Общий показатель «Потребность в высокой заработной плате» в первой группе составил 25,3 баллов, во второй группе этот показатель наиболее выражен и составляет 31,7 баллов, выражается в желании иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. Данная потребность выявляет тенденцию к изменению в процессе трудовой жизни; увеличение трат обуславливает повышение значения этой потребности. Проявление этой потребности может быть связано с уровнем притязания испытуемых, потребностью в независимости, высоким уровнем притязания.

Общий показатель «Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке». В первой группе составил 23,06 баллов во второй группе этот показатель наиболее выражен, и составляет 30,5 баллов, это может свидетельствовать о стремлении испытуемых к благоприятным

условиям, к лабильностью к изменяющимся условиям, тяжело переживают воздействие негативных факторов, таких например как шум.

Общий показатель «Потребность в четком структурировании работы» В первой группе этот показатель наиболее выражен и составляет 24,3 баллов, во второй 21,8 баллов. Показатель говорит о потребности испытуемых, в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы, что может свидетельствовать о наличии стресса или тревожности испытуемых, данный показатель может возрастать или падать, когда человек сталкивается с серьезными изменениями в своей личной жизни или на работе.

Общий показатель «Потребность в социальных контактах: общение с широким кругом людей». Этот показатель наиболее выражен в первой группе и составляет 26,06 баллов во второй 25,3 баллов выражается в легкой степени доверительности, тесноте связей с коллегами. Этот показатель свидетельствует о стремления работать с другими людьми, о высоком уровне адаптации к профессиональной деятельности, испытуемые характеризуются общительностью, открытостью, имеют повышенную потребность в общении, с легкостью выстраивают межличностные отношения.

Общий показатель «Потребность формировать долгосрочные взаимоотношения». Этот показатель наиболее выражен в первой группе и составляет 33,2 баллов, во второй 20,6 баллов это свидетельствует о стремлении испытуемых выстраивать доверительные отношения в коллективе, формировать определенный круг общения, что может свидетельствовать о высоком уровне адаптации, эмоциональной стабильности, испытуемых.

Общий показатель «Потребность в завоевании признания со стороны других людей». Этот показатель наиболее выражен в первой группе и составляет 34,6 баллов, во второй 25,06 баллов в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума, характеризует наличием симпатии к членам коллектива и хорошие социальные взаимоотношения, это потребность личности во внимании со стороны других людей, желание чувствовать собственную значимость. Данный показатель может

свидетельствовать о низкой самооценке испытуемых.

Общий показатель «Потребность в достижении целей». В первой группе составил 27,4 баллов, во второй группе этот показатель наиболее выражен, и составляет 32,8 баллов и достигать их; это показатель потребности следовать поставленным целям и быть самомотивированным, может свидетельствовать о высоком уровне притязаний, наличии завышенной самооценки.

Общий показатель «Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими»; В первой группе составил 23,6 баллов, во второй группе этот показатель наиболее выражен, и составляет 27,6 баллов настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности. Этот показатель свидетельствует о конкурентной напористости, поскольку предусматривает обязательное сравнение с другими людьми и оказание на них влияния. Этот показатель может свидетельствовать как о высокой самооценке, так и заниженной, что выражается в необходимости постоянного подкрепления самомнения испытуемых.

Общий показатель «Потребность переменам и стимуляции; стремление избегать рутины». В первой группе составил 23,3 баллов, во второй группе этот показатель наиболее выражен, и составляет 27,8 баллов. Указывает тенденцию всегда находиться в состоянии приподнятости, готовности к действиям, любви к переменам и стимуляции, может свидетельствовать также о низкой адаптации к условиям, тревожности, депрессивных состояниях испытуемых.

Общий показатель «Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником». Этот показатель наиболее выражен в первой группе и составляет 35,8 баллов, во второй 21,8 баллов открытым для новых идей. Этот показатель свидетельствует о тенденции к проявлению пытливости, любопытства и нетривиального мышления. Но идеи, которые вносит и к которым стремится данный индивидуум, не обязательно будут правильными или приемлемыми.

Общий показатель «Совершенствование и развитие как личность». Этот показатель наиболее выражен в первой группе и составляет 36,5 баллов во

второй 34,6 баллов Показатель желания самостоятельности, независимости и самосовершенствования в личностном и профессиональном плане.

Общий показатель «Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе». Этот показатель наиболее выражен в первой группе и составляет 36,2 баллов, во второй группе 23,6 баллов. Это показатель потребности в работе, наполненной смыслом и значением, с элементом общественной полезности.

Для первой группы характерны высокие значения по следующим показателям: «Потребность в четком структурировании работы», «Потребность в социальных контактах: общение с широким кругом людей», «Потребность формировать долгосрочные взаимоотношения», «Потребность в завоевании признания со стороны других людей», «Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником», «Совершенствование и развитие как личность», «Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе». Таким образом, у преподавателей кадетского корпуса преобладают мотивы, связанные с содержанием работы, развитием своего потенциала как личностного, так и профессионального, с осуществлением деятельности направленной на усовершенствование общества.

Для второй группы характерны высокие значения по следующим показателям: «Потребность в высокой заработной плате», «Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке», «Потребность в достижении целей», «Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими», «Потребность переменах и стимуляции; стремление избегать рутины», для второй группы выделенные мотивы профессиональной деятельности свидетельствуют о направленности мотивации на достижение материальной выгоды, повышение своего социального статуса, это может быть связано с установками профессиональной деятельности, влиянием самооценки, личностными кризисами, семейными взаимоотношениями.

Для подтверждения выдвинутой гипотезы по методике Ш. Ричи, П. Мартин был использован U-критерий Мана-Уитни.

Для нахождения уровня статистической значимости, была найдена сумма всех симптомов представленных в таблицах В.10 и В.11 приложения В.

Все значения были проранжированны. Найдены суммы всех рангов, и рассчитаны по формуле 1.

$U_{\text{эмп}}=3$; найденные критические значения U в диапазоне от 0,01 до 0,05 $U_{\text{кр}}= 56$ и $U_{\text{кр}}= 72$.

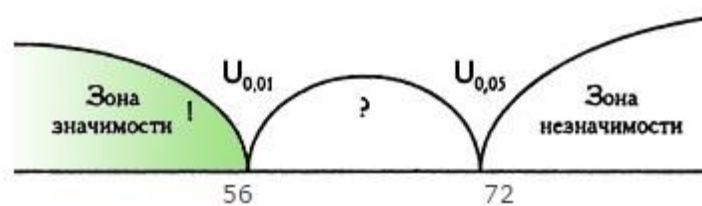


Рисунок 3 – Ось значимости

Согласно выстроенной оси значимости, найденное значение $U_{\text{эмп}}=3$ входит в зону значимости, которое свидетельствует о наличии различий между мотивацией профессиональной деятельности преподавателей и сотрудников магазина, следовательно, выдвинутая гипотеза о существовании особенностей мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса, для преподавателей кадетского корпуса частично подтвердилась:

1) преобладание внутренней мотивации данное предположение в ходе исследования не подтвердилось, для преподавателей кадетского корпуса характерно преобладание внешней положительной мотивации согласно методике В.В. Бойко;

2) направленность мотивов на профессиональное совершенствование и самосовершенствование данное положение нашло свое подтверждение, согласно методике Ш. Ричи, П. Мартина, у преподавателя кадетского корпуса преобладают мотивы не связанные с материальной выгодой, а направленные на совершенствование профессиональной деятельности, повышение личностных и социальных компетенций.

Были исследованы разные профессиональные группы на предмет

мотивации профессиональной деятельности. В ходе исследования было выявлено, что представители данных групп ориентированы на разные виды мотивов, исходя из личностных характеристик самих профессиональных групп. Данные различия в профессиональной мотивации двух групп обусловлены спецификой сферы, в которой работают представители двух групп. Для педагогов характерна большая социальная направленность, престиж профессии педагога, стремление к преобразованию окружения, саморазвитию, профессиональному совершенствованию, признанию важности своей профессиональной деятельности. Работники сферы обслуживания в данном случае продавцы, из-за сложившегося стереотипа в обществе, что в данную профессию идут независимо от полученного образования, а по стечению обстоятельств, и как следствие из этого мотивация работников сферы обслуживания обусловлена, например стремлением зарабатывать любым способом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современной психологии существует множество различных подходов к анализу структуры и процесса мотивации профессиональной деятельности 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 ходе теоретического анализа были рассмотрены различные подходы к пониманию термина профессиональной мотивации, также были изучены особенности психологические особенности профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса, влияние профессиональной мотивации на педагогическую деятельность.

В ходе эмпирического исследования была изучена профессиональная мотивация преподавателей кадетского корпуса и работников магазина, были сделаны следующие выводы об особенностях профессиональной мотивации: данные группы различаются по направленности мотивации, если педагогов характерна большая социальная направленность, престиж профессии педагога, саморазвитие в профессиональном плане повышение уровня профессиональных навыков, работников сферы обслуживания в данном случае продавцов, которые не обладают престижностью профессии, и из-за сложившегося стереотипа в обществе в данную профессию идут независимо от полученного образования, а по стечению обстоятельств, и как следствие из этого мотивация работников сферы обслуживания обусловлена, например стремлением зарабатывать любым способом, стремиться к повышению своего статуса за счет повышения по карьерной лестнице, увеличение уровня доходов.

Выдвинутая гипотеза о существовании особенностей мотивации профессиональной деятельности преподавателей кадетского корпуса, для преподавателей кадетского корпуса частично подтвердилась:

1) преобладание внутренней мотивации данное предположение в ходе исследования не подтвердилось, для преподавателей кадетского корпуса характерно преобладание внешней положительной мотивации согласно методике В.В. Бойко;

2) направленность мотивов на профессиональное совершенствование и самосовершенствование данное положение нашло свое подтверждение, согласно методике Ш. Ричи, П. Мартина, у преподавателя кадетского корпуса преобладают мотивы не связанные с материальной выгодой, а направленные на совершенствование профессиональной деятельности, повышение личностных и социальных компетенций.

Были исследованы разные профессиональные группы на предмет мотивации профессиональной деятельности. В ходе исследования было выявлено, что представители данных групп ориентированы на разные виды мотивов, исходя из личностных характеристик самих профессиональных групп. Данные различия в профессиональной мотивации двух групп обусловлены спецификой сферы, в которой работают представители двух групп. Для педагогов характерна большая социальная направленность, престиж профессии педагога, стремление к преобразованию окружения, саморазвитию, профессиональному совершенствованию, признанию важности своей профессиональной деятельности. Работники сферы обслуживания в данном случае продавцы, из-за сложившегося стереотипа в обществе, что в данную профессию идут независимо от полученного образования, а по стечению обстоятельств, и как следствие из этого мотивация работников сферы обслуживания обусловлена, например стремлением зарабатывать любым способом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Анцибор, Ю.А. Содержание деятельности и профессионально-важные качества педагога-психолога суворовского военного училища / Ю.А. Анцибор // Акмеология научно-практический журнал. – 2014. – № 1-2. – С. 110-111.
- 2 Асриев, А.Ю. Технология педагогического сопровождения развития военно-профессиональной направленности воспитанников суворовских училищ и кадетских корпусов: автореф. дисс. ... канд. пед. наук / А.Ю. Асриев. – Омск, 2008. – 23 с.
- 3 Бадьина, Н.П. Формирование готовности педагогов-психологов к психологическому сопровождению инновационной деятельности в образовательном учреждении / Н.П. Бадьина, Л.А. Дементьева // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2011. – № 2 (7). – С. 119-126.
- 4 Бархаев, Б.П. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера / Б.П. Бархаев. – М.: Воениз-дат, 2011. – 488 с.
- 5 Бакетин, П.Т. Понятие мотивации в трудах отечественных и зарубежных психологов / П.Т. Бакетин. – М.: Лаборатория книги, 2012. – 144 с.
- 6 Бережнова, Л.Н. Педагогика и перспективы её развития в военных вузах внутренних войск МВД России/ Л.Н. Бережнова, М.В. Крылов // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2013. – № 12. – С. 32-36.
- 7 Богатырев, Ю.В. Мотивация профессиональной деятельности будущих офицеров пограничников в контексте деятельностного подхода / Ю.В. Богатырев // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2013. – № 7. – С. 72-74.
- 8 Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2006. – 624 с.
- 9 Бодров, В.А. Развитие профессиональной мотивации спасателей / В.А. Бодров, Ю.В. Бессонова // Психологический журнал. – 2005. – № 2. – С. 45-56.
- 10 Бойцова, Н.В. Закономерности формирования мотивации

профессиональной деятельности преподавателя высшей школы: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Н. В. Бойцова. – Ярославль: Изд-во Моск. гос. обл. ун-та, 2009. – 31 с.

11 Васильева, И.Л. Динамика мотивационно-целевых установок будущих педагогов-психологов в процессе профессиональной подготовки: дис. канд. психол. наук / И.Л. Васильева. – М., 2004. – 131 с.

12 Выготский, Л.С. Педагогическая психология / Л.С. Выготский. – М.: Норма, 2009. – 671 с.

13 Гурковский, В.А. Кадетские корпуса Российской империи / В.А. Гурковский. – М.: Белый берег, 2005. – 367 с.

14 Горбушина, А.В. Структура мотивации профессиональной деятельности: метасистемный подход / А.В. Горбушина // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. – 2011. – № 3. – С. 21-23.

15 Гусев, А.Н. Диагностика трудовой мотивации: опыт разработки методики / А.Н. Гусев, Е.А. Стрижова // Национальный психологический журнал. – М.: МГУ имени М.В. Ломоносова, 2010. – № 1. – С. 128-133.

16 Дубровина, И.В. Психологическая служба в современном образовании / И.В. Дубровина. – СПб.: Питер, 2009. – 400 с.

17 Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности / А.П. Егоршин. – М.: Инфа-М, 2008. – 288 с.

18 Загвязинский, В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования / В.И. Загвязинский, Р. Атаханов. – М.: Академия, 2008. – 208 с.

19 Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2006. 271 с.

20 Ламанов, А. Мотивация персонала в инновационном бизнесе / А. Ламанов // Человек и труд. – 2006. – № 2. – С. 78-80.

21 Леонтьев, В.Г. Мотивация и психологические механизмы ее формирования / В.Г. Леонтьев. – Новосибирск, 2006. – 241 с.

22 Лузаков, А.А. Построение мотивационных профилей как условие эффективного управления мотивацией персонала / А.А. Лузаков // Актуальные

проблемы управления персоналом и организационной психологии: материалы II Всерос. науч.-практ. конф. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т. – 2010. – 212 с.

23 Лучков, Н.А. К вопросу о воспитании / Н.А. Лучков // Военно-патриотическое воспитание в высших учебных заведениях: межвуз. сб. науч. статей. – Саратов: СВКИ ВВ МВД России, 2003. – С. 16-17.

24 Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2006. – 352 с.

25 Моисеев, А.А. Особенности мотивации профессиональной деятельности сотрудников в системе «человек-человек»: сущность и структура / А.А. Моисеев // Психологические науки: теория и практика: материалы III междунар. науч. конф. – М.: Буки-Веди, 2015. – С. 3-6.

26 Мурзабеков, М.И. Особенности структуры мотивации достижения в профессиональной деятельности государственных служащих: автореф. дис. ... канд. псих. наук / М.И. Мурзабеков. – М., 2010. – 27 с.

27 Назаров, А. От клуба офицеров – к офицерскому собранию / А. Назаров // Ориентир. – 2006. – № 11. – С. 73–75.

28 Никиреев, Е.М. Психологические особенности направленности личности / Е.М. Никиреев. – М., 2007. – 237 с.

29 Олейников, Е.П. Профессионализм офицера-воспитателя / Е.П. Олейников // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. – 2006. – № 1. С. – 63-66.

30 Осницкий, А.К. Развитие саморегуляции на разных этапах профессионального становления / А.К. Осницкий // Вопросы психологии. – 2009. – № 1. – С. 3-12.

31 Остапенко, Р.И. Эмпирическое исследование особенностей мотивационных факторов трудовой деятельности работников педагогического коллектива / Р.И. Остапенко // Государственный советник. – 2013. – № 1. – С. 41-45.

32 Петербургское офицерское собрание русской армии и флота: духовное и воинское воспитание: Историко-педагогический очерк / под ред. Р.Х.

Бариева. – СПб.: ВАС, 2005. – 136 с.

33 Приходько, А.М. Оптимизация профессионального воспитания курсантов вузов внутренних войск МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук / А.М. Приходько. – СПб., 2006. – 27 с.

34 Психологические механизмы мотивации человека / под ред. В.К. Вилюнаса, Ю.Б. Гиппенрейтер. – СПб.: НЕВА, 2007. – 237 с.

35 Пугачев, В.П. Мотивация трудовой деятельности / В.П. Пугачев. – М., 2014. – 394 с.

36 Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – СПб., 2003. – 224 с.

37 Свешникова, И.В. Развитие мотивации инновационной профессиональной деятельности преподавателей вузов социального профиля: автореф. дис. ... канд. псих. наук / И.В. Свешникова. – М., 2011. – 21 с.

38 Скок, Г.Б. Как проанализировать собственную педагогическую деятельность / Г.Б. Скок. – М.: Прогресс, 2007. – 315 с.

39 Словарь-справочник по возрастной и педагогической психологии / под ред. М.В. Гамезо. – М.: Искусство, 2007. – 580 с.

40 Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М.: «Управление персоналом», 2005. – 280 с.

41 Ульянова, И.В. Психолого-педагогическая работа в суворовских военных училищах: традиции и инновации / И.В. Ульянова // Научное обозрение. Реферативный журнал. – 2016. – № 5. – С. 54-56.

42 Финогенко, Е.И. Психология профессиональной деятельности / Е.И. Финогенко. – Иркутск: Изд-во ИрГТУ, 2012. – 144 с.

43 Фонарев, А.Р. Психология становления личности профессионала / А.Р. Фонарев. – М., 2005. – 124 с.

44 Фридман, Л.М. Педагогический опыт глазами психолога / Л.М. Фридман. – М.: Просвещение, 2008. – 265 с.

45 Цера, Н.В. Модель профессиональной деятельности специалиста / Н.В.

Цера // Реформирование высшего образования в России на современном этапе: межвуз. сб. науч. статей. – Саратов: СВИ ВВ МВД России, 2004. – 215 с.

46 Чалых, С.В. Мотивация и деятельность / С.В. Чалых. – М.: Лаборатория книги, 2012. – 151 с.

47 Чекмарев, О.П. Мотивация трудовой деятельности: анализ личных издержек: дисс. ... док. эк. наук / О.П. Чекмарев. – СПб.: СПбГУ, 2010. – 371 с.

48 Шадриков, В.Д. Введение в психологию. Мотивация поведения / В.Д. Шадриков. – М., 2003. – 112 с.

49 Шапиро, С.А. Мотивация / С.А. Шапиро. – М.: Гросс-Медиа, 2008. – 224 с.

50 Шахова, В.А. Мотивация трудовой деятельности / В.А. Шахова. – М.: Директ-Медиа, 2015. – 425 с.

51 Юдин, В.В. О подборе и подготовке кадров учреждений кадетского образования / В.В. Юдин // Вестник Оренбургского государственного университета, 2011. – № 11 – С.94-98.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

«Шкала мотивации профессиональной деятельности» (Замфир К.)

	В очень значительной мере	В достаточно значительной мере	В небольшой, но и не малой мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

«Шкала мотивации профессиональной деятельности» (Замфир К.)

	В очень значительной мере	В достаточно незначительной мере	В небольшой, но и в не малой мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
6. Удовлетворение от самого процесса и результата труда					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

«Диагностика мотивационного профиля личности» (Ричи Ш. и Мартин П.)

- 1) Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где
 - a) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений;
 - b) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;
 - c) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника;
 - d) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность.
- 2) Я не хотел бы работать там, где
 - a) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется;
 - b) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;
 - c) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным;
 - d) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.
- 3) Для меня важно, чтобы моя работа
 - a) была связана со значительным разнообразием и переменами;
 - b) давала мне возможность работать с широким кругом людей;
 - c) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;
 - d) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с кем я работаю.
- 4) Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая
 - a) обеспечивала бы мне мало контактов с другими людьми;
 - b) едва ли была бы замечена другими людьми;
 - c) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;
 - d) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.
- 5) Работа мне нравится, если
 - a) я четко представляю себе, что от меня требуется;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

«Диагностика мотивационного профиля личности» (Ричи Ш. и Мартин П.)

- b) у меня удобное рабочее место, и меня мало отвлекают;
 - c) у меня хорошие вознаграждение и заработная плата;
 - d) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.
- 6) Полагаю, что мне бы понравилось, если
- a) были бы хорошие условия работы и отсутствовало бы давление на меня;
 - b) у меня был бы очень хороший оклад;
 - c) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовлетворение;
 - d) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.
- 7) Я не считаю, что работа должна
- a) быть слабо структурированной, что непонятно, что же следует делать;
 - b) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;
 - c) быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;
 - d) оставаться непризнанной, или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.
- 8) Работа, приносящая удовлетворение,
- a) связана со значительным разнообразием, переменами и стимуляцией энтузиазма;
 - b) дает возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться как личность;
 - c) является полезной и значимой для общества;
 - d) позволяет мне быть креативным (проявлять творческий подход) и экспериментировать с новыми идеями.
- 9) Важно, чтобы работа

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

«Диагностика мотивационного профиля личности» (Ричи Ш. и Мартин П.)

- a) признавалась и ценилась организацией, в которой я работаю;
 - b) давала бы возможности для персонального роста и совершенствования;
 - c) была сопряжена с большим разнообразием и переменами;
 - d) позволяла бы работнику оказывать влияние на других.
- 10) Я не считаю, что работа будет приносить удовлетворение, если
- a) в процессе ее выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми;
 - b) оклад и вознаграждение не очень хорошие;
 - c) я не могу установить и поддерживать добрые отношения с коллегами по работе;
 - d) у меня очень мало самостоятельности или возможностей для проявления гибкости.
- 11) Самой хорошей является такая работа, которая
- a) обеспечивает хорошие рабочие условия;
 - b) дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;
 - c) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;
 - d) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.
- 12) Вероятно, я не буду хорошо работать, если
- a) имеется мало возможностей ставить перед собой цели и достигать их;
 - b) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;
 - c) тяжелая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения;
 - d) на рабочем месте пыльно, грязно или шумно.
- 13) При определении служебных обязанностей важно
- a) дать людям возможность лучше узнать друг друга;
 - b) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

«Диагностика мотивационного профиля личности» (Ричи Ш. и Мартин П.)

- c) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;
 - d) обеспечить комфортность и чистоту места работы.
- 14) Вероятно, я не захочу работать там, где
- a) у меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;
 - b) не поощряются исследования и проявление научного любопытства;
 - c) очень мало контактов с широким кругом людей;
 - d) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.
- 15) Я был бы удовлетворен, если
- a) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками;
 - b) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;
 - c) мои достижения были бы оценены другими людьми;
 - d) я точно знал бы, что от меня требуется и как я должен это выполнять.
- 16) Работа меньше удовлетворяла бы меня, если
- a) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;
 - b) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;
 - c) уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;
 - d) я практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.
- 17) Я полагаю, что должность должна предоставлять
- a) четкие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;
 - b) возможность лучше узнать своих коллег по работе;
 - c) возможности выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения всех сил;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

«Диагностика мотивационного профиля личности» (Ричи Ш. и Мартин П.)

- d) разнообразие, перемены и поощрения.
- 18) Работа приносила бы меньше удовлетворения, если
- a) не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;
 - b) осуществлялась бы изолированно, т.е. работник должен был бы работать в одиночестве;
 - c) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором работник мог бы профессионально расти;
 - d) не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.
- 19) Я хотел бы работать там, где
- a) другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;
 - b) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;
 - c) имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;
 - d) можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.
- 20) Вряд ли я захотел бы работать там, где
- a) не существует разнообразия или перемен в работе;
 - b) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;
 - c) заработная плата не слишком высока;
 - d) условия работы недостаточно хорошие,
- 21) Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать
- a) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;
 - b) возможность проявлять креативность;
 - c) возможность встречаться с интересными людьми;
 - d) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.
- 22) Работа не будет доставлять удовольствие, если
- a) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

«Диагностика мотивационного профиля личности» (Ричи Ш. и Мартин П.)

- b) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;
 - c) работник не имеет возможности сравнивать свою работу с работой других;
 - d) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.
- 23) Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне
- a) множество контактов с широким кругом интересных людей;
 - b) возможность установления и достижения целей;
 - c) возможность влиять на принятие решений;
 - d) высокий уровень заработной платы.
- 24) Я не думаю, чтобы мне нравилась бы работа, если
- a) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно;
 - b) мало шансов влиять на других людей;
 - c) мало возможностей для достижения поставленных целей;
 - d) я не мог бы проявлять креативность и предлагать новые идеи.
- 25) В процессе организации работы важно
- a) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;
 - b) создать условия для проявления работником самостоятельности;
 - c) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;
 - d) обеспечить человеку широкие возможности контактов с другими людьми.
- 26) Скорее всего я не захотел бы работать там, где
- a) условия работы некомфортны, т.е. шумно или грязно и т.д.;
 - b) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;
 - c) работа не является интересной или полезной;
 - d) работа рутинная и задания редко меняются.
- 27) Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда
- a) люди признают и ценят хорошо выполненную работу;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

«Диагностика мотивационного профиля личности» (Ричи Ш. и Мартин П.)

- b) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;
 - c) можно ставить перед собой сложные и смелые цели;
 - d) существует возможность лучше узнать своих коллег.
- 28) Мне бы не понравилась работа, которая
- a) не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения;
 - b) не содержала бы в себе стимула к переменам;
 - c) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;
 - d) была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.
- 29) Я бы проявил стремление работать там, где
- a) работа интересная и полезная;
 - b) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;
 - c) меня окружали бы интересные люди;
 - d) я мог бы оказывать влияние на принятие решений;
- 30) Я не считаю, что работа должна
- a) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;
 - b) давать мало шансов на признание личных достижений работ ника;
 - c) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;
 - d) состоять в основном из рутинных обязанностей.
- 31) Хорошо спланированная работа обязательно
- a) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;
 - b) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;
 - c) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;
 - d) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.
- 32) Я считал бы, что работа не приносит удовлетворения, если
- a) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

«Диагностика мотивационного профиля личности» (Ричи Ш. и Мартин П.)

- b) было бы мало возможностей для проявления креативности;
 - c) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;
 - d) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.
- 33) Наиболее важными характеристиками должности являются
- a) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;
 - b) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;
 - c) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;
 - d) наличие значимых целей, которых призван достичь работник.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.1 – Данные по результатам методики «Шкала мотивации профессиональной деятельности» (Замфир К.) в первой и во второй группах

	1	2	3	4	5	6	7	BM	ВПМ	ВОМ
1	3	3	4	4	5	4	5	4,5	3,66666667	4
2	3	3	3	3	4	5	4	4,5	3,33333333	3
3	1	5	3	3	5	3	3	3	3,66666667	3
4	3	3	3	2	4	1	4	2,5	3,33333333	2,5
5	1	1	4	1	1	4	5	4,5	1	2,5
6	3	1	4	5	1	1	4	2,5	1,66666667	4,5
7	1	4	5	5	4	2	3	2,5	3	5
8	4	4	3	4	5	4	5	4,5	4,33333333	3,5
9	5	2	2	4	3	2	3	2,5	3,33333333	3
10	1	5	5	4	4	1	1	1	3,33333333	4,5
11	5	1	2	2	2	2	2	2	2,66666667	2
12	4	4	3	3	4	1	3	2	4	3
13	3	4	5	5	5	4	1	2,5	4	5
14	5	1	3	3	4	1	4	2,5	3,33333333	3
15	1	5	1	4	3	3	2	2,5	3	2,5
1	5	4	1	4	4	3	3	3	4,33333333	2,5
2	4	4	5	5	4	1	1	1	4	5
3	3	5	1	1	1	2	1	1,5	3	1
4	4	1	5	5	4	4	5	4,5	3	5
5	5	3	1	1	5	5	5	5	4,33333333	1
6	4	3	3	3	3	3	2	2,5	3,33333333	3
7	1	1	1	5	5	4	4	4	2,33333333	3
8	2	3	1	1	4	2	2	2	3	1

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.2 – Данные по результатам методики «Шкала мотивации профессиональной деятельности» (Замфир К.) в первой и во второй группах

	1	2	3	4	5	6	7	BM	BPM	BOM
9	3	4	5	5	1	1	4	2,5	2,66666667	5
10	5	5	2	3	4	5	5	5	4,66666667	2,5
11	4	5	3	5	4	5	4	4,5	4,33333333	4
12	1	2	3	3	4	2	1	1,5	2,33333333	3
13	5	5	4	3	2	1	1	1	4	3,5
14	4	5	5	5	4	3	3	3	4,33333333	5
15	1	3	5	4	1	4	2	3	1,66666667	4,5

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.3 – Расчет мотивационного комплекса по методике «Шкала мотивации профессиональной деятельности» (Замфир К.) в первой группе

№	ВМ	ВПМ	ВОМ	Ведущий мотивационный комплекс	Характеристика мотивационного комплекса
1	4,5	3,66666667	4	ВМ>ВОМ>ВПМ	Преобладание в деятельности внутренних мотивов
2	4,5	3,33333333	3	ВМ>ВПМ>ВОМ	Оптимальный мотивационный комплекс (сочетание внутренних и внешних мотивов)
3	3	3,66666667	3	ВПМ>ВМ=ВОМ	Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.4 – Расчет мотивационного комплекса по методике «Шкала мотивации профессиональной деятельности» (Замфир К.) в первой группе

№	ВМ	ВПМ	ВОМ	Ведущий мотивационный комплекс	Характеристика мотивационного комплекса
4	2,5	3,33333333	2,5	ВПМ>ВОМ=ВМ	Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов.
5	4,5	1	2,5	ВМ>ВОМ>ВПМ	Преобладание в деятельности внутренних мотивов
6	2,5	1,66666667	4,5	ВОМ>ВМ>ВПМ	Преобладание в деятельности внешних отрицательных мотивов.
7	2,5	3	5	ВОМ>ВПМ>ВМ	ХУД МК Преобладание внешней отрицательной мотивации
8	4,5	4,33333333	3,5	ВМ>ВПМ>ВОМ	Оптимальный мотивационный комплекс (сочетание внутренних и внешних мотивов)
9	2,5	3,33333333	3	ВПМ>ВОМ>ВМ	Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов.
10	1	3,33333333	4,5	ВОМ>ВПМ>ВМ	Преобладание внешней отрицательной мотивации

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.5 – Расчет мотивационного комплекса по методике «Шкала мотивации профессиональной деятельности» (Замфир К.) в первой группе

№	ВМ	ВПМ	ВОМ	Ведущий мотивационный комплекс	Характеристика мотивационного комплекса
11	2	2,66666667	2	ВПМ>ВМ=ВОМ	Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов.
12	2	4	3	ВПМ>ВОМ>ВМ	Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов.
13	2,5	4	5	ВОМ>ВПМ>ВМ	ХУД МК Преобладание внешней отрицательной мотивации
14	2,5	3,33333333	3	ВПМ>ВОМ>ВМ	Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов.
15	2,5	3	2,5	ВПМ>ВМ=ВОМ	Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.6 – Расчет мотивационного комплекса по методике «Шкала мотивации профессиональной деятельности» (Замфир К.) во второй группе

№	ВМ	ВПМ	ВОМ	Ведущий мотивационный комплекс	Характеристика мотивационного комплекса
1	3	4,33333333	2,5	ВПМ>ВМ>ВОМ	Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов.
2	1	4	5	ВОМ>ВПМ>ВМ	Преобладание внешней отрицательной мотивации
3	1,5	3	1	ВПМ>ВМ>ВОМ	Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов.
4	4,5	3	5	ВОМ>ВМ>ВПМ	Преобладание в деятельности внешних отрицательных мотивов.
5	5	4,33333333	1	ВМ>ВПМ>ВОМ	Оптимальный мотивационный комплекс (сочетание внутренних и внешних мотивов)
6	2,5	3,33333333	3	ВПМ>ВОМ>ВМ	Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов.
7	4	2,33333333	3	ВМ>ВОМ>ВПМ	Преобладание в деятельности внутренних мотивов

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.7 – Расчет мотивационного комплекса по методике «Шкала мотивации профессиональной деятельности» (Замфир К.) во второй группе

№	ВМ	ВПМ	ВОМ	Ведущий мотивационный комплекс	Характеристика мотивационного комплекса
8	2	3	1	ВПМ>ВМ>ВОМ	Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов.
9	2,5	2,66666667	5	ВОМ>ВПМ>ВМ	Преобладание внешней отрицательной мотивации
10	5	4,66666667	2,5	ВМ>ВПМ>ВОМ	Оптимальный мотивационный комплекс
11	4,5	4,33333333	4	ВМ>ВПМ>ВОМ	Оптимальный мотивационный комплекс
12	1,5	2,33333333	3	ВОМ>ВПМ>ВМ	Преобладание внешней отрицательной мотивации
13	1	4	3,5	ВПМ>ВОМ>ВМ	Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов.
14	3	4,33333333	5	ВОМ>ВПМ>ВМ	Преобладание внешней отрицательной мотивации
15	3	1,66666667	4,5	ВОМ>ВМ>ВПМ	Преобладание в деятельности внешних отрицательных мотивов.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.8 – Процентное соотношение мотивационных комплексов в первой группе

Мотивационный комплекс	Количество человек	Процент (%)
Преобладание в деятельности внутренних мотивов ВМ>ВОМ>ВПМ	2	13,3
Оптимальный мотивационный комплекс (сочетание внутренних и внешних мотивов)	2	13,3
Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов	7	46,6
Преобладание в деятельности внешних отрицательных мотивов ВОМ>ВМ>ВПМ	1	6,6
Преобладание внешней отрицательной мотивации ВОМ>ВПМ>ВМ	3	20

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.9 – Процентное соотношение мотивационных комплексов во второй группе

Мотивационный комплекс	Количество человек	Процент (%)
Преобладание в деятельности внутренних мотивов ВМ>ВОМ>ВПМ	1	6,6
Оптимальный мотивационный комплекс (сочетание внутренних и внешних мотивов)	3	20
Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов	5	33,3
Преобладание в деятельности внешних отрицательных мотивов ВОМ>ВМ>ВПМ	2	13,3
Преобладание внешней отрицательной мотивации ВОМ>ВПМ>ВМ	4	26,6

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.10 – Распределение мотивационных комплексов в первой и во второй группе

в процентах

Мотивационный комплекс	1 группа	2 группа
Преобладание в деятельности внутренних мотивов ВМ>ВОМ>ВПМ	13,3	6,6
Оптимальный мотивационный комплекс (сочетание внутренних и внешних мотивов)	13,3	20
Преобладание в деятельности внешних положительных мотивов	46,6	33,3
Преобладание в деятельности внешних отрицательных мотивов ВОМ>ВМ>ВПМ	6,6	13,3
Преобладание внешней отрицательной мотивации ВОМ>ВПМ>ВМ	20	26,6

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Сводные таблицы данных

Таблица В. 11 – Данные по методике «Диагностика мотивационного профиля личности» (Ричи Ш. и Мартин П.) первая группа

№	Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении	Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке	Потребность в четком структурировании работы	Потребность в социальных контактах	Потребность в формировании и поддержании долговременных стабильных взаимоотношений	Потребность в завоевании признания со стороны других людей	Потребность в достижении целей	Потребность во влиянии и власти	Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции	Потребность в креативном, аналитическом, инициативном поведении	Потребность в советности и развитии личности	Потребность в ощущении востребованности в интересной общественной, социальной, полезной работе
1	21	22	27	29	34	31	25	21	16	42	37	35
2	25	17	26	24	30	33	27	25	21	38	41	39
3	24	23	27	25	33	33	30	27	23	37	40	36
4	31	18	29	24	29	30	27	21	25	38	38	39
5	22	25	21	25	36	32	26	25	23	34	38	40
6	25	29	25	23	38	34	30	21	25	37	35	34
7	26	27	17	24	30	37	27	22	26	35	33	39
8	25	20	27	26	36	38	23	25	21	38	37	39
9	28	26	29	24	30	36	33	21	26	32	36	33
10	26	24	24	31	35	37	26	24	29	33	31	36
11	21	24	25	32	34	35	27	22	24	31	38	37
12	28	18	17	24	36	34	33	27	21	35	39	32
13	24	24	21	29	34	37	27	21	26	35	33	36
14	25	24	27	28	27	38	24	27	23	37	36	33
15	29	25	22	23	36	34	26	25	21	35	36	35
	380	346	364	391	498	519	411	354	350	537	548	543

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.12 – Диагностика мотивационного профиля личности (Ричи Ш. и Мартин П.) во второй группе

№	Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении	Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке	Потребность в четком статусе и структуре ирриваний работы	Потребность в социальных контактах	Потребность в формировании и поддержании долгосрочных стабильных взаимоотношения	Потребность в завоевании признания со стороны других людей	Потребность в достижении целей	Потребность во влиятельности и власти	Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции	Потребность быть креативным, анализирующим работником	Потребность в совершенствовании и развитии как личности	Потребность в ощущении востребованности в интересной общественной-полезной работе
1	29	29	25	25	21	24	29	29	31	19	31	27
2	33	31	21	23	20	28	28	24	31	20	31	22
3	35	29	25	23	17	25	32	27	26	21	38	21
4	32	33	27	29	23	27	31	31	31	24	37	20
5	32	33	21	27	21	23	37	28	27	22	39	26
6	28	30	16	23	21	23	36	25	28	21	33	27
7	32	30	21	24	17	26	31	31	29	20	35	24
8	28	33	20	23	17	22	35	25	25	24	31	25
9	29	27	17	25	20	29	30	31	26	19	35	23
10	35	29	21	29	21	23	28	28	31	21	31	24
11	37	29	20	25	20	23	30	27	25	21	33	28
12	27	31	29	28	24	25	38	30	29	20	37	20
13	39	31	22	25	18	25	36	24	27	21	37	21
14	31	30	17	27	29	27	36	27	25	23	35	26
15	29	33	26	23	20	26	35	28	27	20	37	20
	476	458	328	379	309	376	492	415	418	316	520	354

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.13 – Среднее значение суммы всех симптомов методике Ричи Ш. Мартин П. в первой и во второй группах

Шкалы	1 группа	2 группа
Высокая заработная плата и материальное вознаграждение	380	476
Хорошие условия работы	346	458
Четкое структурирование работы	364	328
Социальные контакты	391	379
Формирование долгосрочных стабильных взаимоотношений	498	309
Завоевание признания со стороны других людей	519	376
Достижение целей	411	492
Потребность во влиятельности и власти	354	415
Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции	350	418
Потребность быть креативным	537	316
Потребность в совершенствовании и развитии как личности	548	520
Востребованность в интересной общественно-полезной работе	543	354

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Расчет U-критерия Манна-Уитни

Таблица Г.1 – Расчет U-критерия Манна-Уитни методике «Диагностика мотивационного профиля личности» (Ричи Ш. и Мартин П.)

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	340	15	319	6.5
2	346	19	312	4
3	358	30	319	6.5
4	349	23.5	345	18
5	347	21	336	13
6	356	28.5	311	2.5
7	343	16	320	8
8	355	27	308	1
9	354	26	311	2.5
10	356	28.5	321	9
11	350	25	318	5
12	344	17	338	14
13	347	21	326	11
14	349	23.5	333	12
15	347	21	324	10
Суммы:		342		123

$U_{\text{эмп}}=3$; найденные критические значения U в диапазоне от 0,01 до 0,05
 $U_{\text{кр}}= 56$ и $U_{\text{кр}}= 72$.

Полученное эмпирическое значение $U_{\text{эмп}}(3)$ находится в зоне значимости.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Расчет U-критерия Манна-Уитни

Таблица Г.2 – Расчет U-критерия Манна-Уитни внутренняя мотивация по методике «Шкала мотивации профессиональной деятельности» (Замфир К.)

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	4.5	25.5	3	19.5
2	4.5	25.5	1	2
3	3	19.5	1.5	4.5
4	2.5	13	4.5	25.5
5	4.5	25.5	5	29.5
6	2.5	13	2.5	13
7	2.5	13	4	22
8	4.5	25.5	2	7
9	2.5	13	2.5	13
10	1	2	5	29.5
11	2	7	4.5	25.5
12	2	7	1.5	4.5
13	2.5	13	1	2
14	2.5	13	3	19.5
15	2.5	13	3	19.5
Суммы:		228.5		236.5

$U_{Эмп} = 108.5$. Критические значения $U_{Кр} p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$. Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}(108.5)$ находится в зоне незначимости.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г
 Расчет U-критерия Манна-Уитни

Таблица Г.3 – Расчет U-критерия Манна-Уитни внешняя положительная мотивация по методике «Шкала мотивации профессиональной деятельности» (Замфир К.)

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	3.66666667	21.5	4.33333333	29
2	3.33333333	17	4	24.5
3	3.66666667	21.5	3	9.5
4	3.33333333	17	3	9.5
5	1	1	4.33333333	29
6	1.66666667	2	3.33333333	17
7	3	9.5	2.33333333	3.5
8	4.33333333	29	3	9.5
9	3.33333333	17	4.33333333	29
10	3.33333333	17	4	24.5
11	2.66666667	5	3	9.5
12	4	24.5	3	9.5
13	4	24.5	4.33333333	29
14	3.33333333	17	3.33333333	17
15	3	9.5	2.33333333	3.5
16			3	9.5
Суммы:		233		263

$U_{эмп} = 113$. Критические значения $U_{кр}$ $p \leq 0.01 = 61$, $p \leq 0.05 = 77$. Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(113)$ находится в зоне незначимости.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г
Расчет U-критерия Манна-Уитни

Таблица Г.4 – Расчет U-критерия Манна-Уитни внешняя отрицательная мотивация по методике «Шкала мотивации профессиональной деятельности» (Замфир К.)

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	4	20.5	2.5	7
2	3	13.5	5	27.5
3	3	13.5	1	2
4	2.5	7	5	27.5
5	2.5	7	1	2
6	4.5	23	3	13.5
7	5	27.5	3	13.5
8	3.5	18.5	1	2
9	3	13.5	5	27.5
10	4.5	23	2.5	7
11	2	4	4	20.5
12	3	13.5	3	13.5
13	5	27.5	3.5	18.5
14	3	13.5	5	27.5
15	2.5	7	4.5	23
Суммы:		232.5		232.5

UЭмп = 112.5. Критические значения UKр $p \leq 0.01 = 56$, $p \leq 0.05 = 72$. Полученное эмпирическое значение UЭмп(112.5) находится в зоне незначимости.