

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

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.04.01 – Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Организационная психология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
_____ А.В. Лейфа
« _____ » _____ 2018 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему: Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций педагогов

Исполнитель
студент группы 664 ом

А.В. Демидас

Руководитель
доцент, канд.псих.наук

С.Р. Зенина

Руководитель научного
содержания программы
магистратуры

Н.А. Кора

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Рецензент

И.Ю. Кирилишина

РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация содержит 53 страницы, 3 рисунка, 5 таблиц, 4 приложения, 82 источника.

МОТИВ, МОТИВАЦИЯ, ФАКТОРЫ – МОТИВАТОРЫ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПОТРЕБНОСТИ, ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ

В работе раскрыты такие понятия как мотивации профессионально деятельности, ценностные ориентации.

В первой главе раскрыто понятие мотивации профессионально деятельности. Описаны особенности профессиональной деятельности педагогов. Представлена информация о ценностных ориентациях как факторе формирования мотивации профессионально деятельности педагогов.

Во второй главе представлена психологическая диагностика, ориентированная на ценностные ориентации и профессиональную мотивацию личности педагогов. Представлен анализ полученных результатов а также представлена программа тренинга по развитию ценностных ориентаций.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Теоретические аспекты изучения мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций педагогов	8
1.1. Понятие мотивации профессиональной деятельности	8
1.2. Особенности профессиональной деятельности педагогов	15
1.3. Ценностные ориентации как фактор формирования мотивации профессиональной деятельности педагогов	21
2 Эмпирическое исследование взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентации педагогов лица АмГУ	28
2.1 Организация и методы исследования	28
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования	33
2.3 Программа тренинга по развитию ценностных ориентаций профессиональной деятельности педагогов	40
Заключение	45
Библиографический список	47
Приложение А Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов (Францева Т.Н.)	54
Приложение Б Мотивация профессиональной деятельности К. Замфир (модификация Реана А.А.)	56
Приложение В Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (Бубнова С.С.)	57
Приложение Г Таблицы результатов исследования	60

ВВЕДЕНИЕ

Проблема мотивации и мотивов поведения в деятельности – одна из основных в психологии. Вряд ли найдется такая область психологии, которая не затрагивала бы мотивационного процесса.

В настоящее время происходит постоянное повышение требований к профессиональной деятельности преподавателей вузов. К функциям преподавателя относится не только непосредственная деятельность, связанная с учебным процессом, составлением учебных программ, внедрением новых учебных курсов, а также активная научно – исследовательская работа. В связи с такой многообразной профессиональной деятельностью преподавателя большое значение имеет мотивационная составляющая его деятельности.

Существующая ситуация требует серьезного внимания, так как сотрудники, считающие, что их потребности не удовлетворены и вознаграждение не является справедливым, могут выполнять свои обязанности на низком уровне.

Мотивация как психическое явление трактуется по – разному. В одном случае – как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т. е. определяющих поведение, в другом случае – как совокупность мотивов, в третьем – как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности, как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности, как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность.

Путь к эффективной профессиональной педагогической деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им.

Для этого нужно знать, как возникают, или вызываются мотивы, какими

способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Сегодня имеется колоссальное количество способов воздействия на мотивацию конкретного человека, причем диапазон их постоянно растет.

Данная работа посвящена исследованию взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций педагогов лицея АмГУ.

Цель исследования – изучить взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций педагогов лицея АмГУ.

Объект исследования – мотивация профессиональной деятельности.

Предмет исследования – взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций педагогов лицея АмГУ.

Гипотеза исследования – существует взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций педагогов лицея АмГУ.

Задачи исследования:

- проанализировать психологическую литературу по проблеме взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций;
- описать понятие профессиональной мотивации и ценностных ориентаций личности;
- определить характер взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций педагогов;
- разработать программу тренинга по мотивированию профессиональной деятельности.

Методы исследования – анализ литературы, тестирование, анкетирование, методы математической статистики.

База исследования – Амурский государственный университет «Общобразовательный лицей АмГУ» города Благовещенска.

Выборка – 17 человек (14 женщин и 3 мужчин), в возрасте от 23 до 50 лет.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ПЕДАГОГОВ

1.1. Понятие мотивации профессиональной деятельности

Поведение человека и животных обладает такой особенностью, как целенаправленная активность. Психологов, философов и биологов, а также представителей смежных наук всегда интересовала проблема источника целенаправленной активности человека и животных.

Базовым понятием, отражающим сущность инициации поведения и деятельности, является понятие потребности. Потребность в современной психологии понимается как необходимость, нужда человека или животного в чем-либо, а именно «в определенных условиях, которых им недостает для нормального существования и развития».

В структуре потребности выделяются две основные составляющие:

Предметное содержание потребности – «совокупность тех объектов материальной или духовной культуры, с помощью которых данная потребность может быть удовлетворена» [2]. Предметное содержание потребностей «определяет связь человека с окружающим миром и его зависимость от него» [5]. С ним так же связана избирательность реагирования человека и животных именно на то, что составляет предмет потребностей [23].

Возникающее при наличии актуальной потребности напряжение. Когда человек испытывает потребность, это всегда связано с наличием у него «более или менее мучительного напряжения, беспокойства» [4], чувства неудовлетворенности, обусловленного дефицитом того, что требуется [11], т.е. психологического дискомфорта. Естественное стремление человека избавиться от этого психологического дискомфорта становится источником активности поведения и деятельности.

На основе возникших потребностей формируются мотивы. «Если потребность – это определенное напряжение, вызванное нуждой в чем-то, но она еще не определяет направление активности субъекта, то мотив выступает как по-

буждение к действию, как стремление к удовлетворению потребности, это готовность психики, направляющая к определенной цели» [5]. Таким образом, в мотивах конкретизируются способы удовлетворения возникших потребностей и, соответственно, предстоящие конкретные формы поведения и виды деятельности человека, источником которых явились возникшие потребности: «Если потребности составляют сущность, механизм всех видов человеческой активности, то мотивы выступают как конкретные проявления этой сущности» [6].

Таким образом, на «входе» мотива стоит потребность, а на «выходе» – намерение и побуждение человека осуществить какое – либо действие или акт поведения. Следует подчеркнуть, что мотивы представляют собой не статичные, неизменные, а динамические образования: «В процессе совершения поведенческих актов мотивы могут трансформироваться (изменяться), что возможно на всех фазах совершения поступка, и поведенческий акт нередко завершается не по первоначальной, а по преобразованной мотивации» [7].

В настоящее время в современной психологической науке термин «мотивация» применяется в двух основных значениях, на первый взгляд различающихся по смыслу [8]:

а) мотивация – это вся совокупность факторов, детерминирующих, организующих и направляющих поведение человека (система потребностей, мотивов, целей, намерений, идеалов, убеждений и многое другое) [18].

б) мотивация – это процесс стимуляции и детерминации, побуждения поведения человека и поддержания поведенческой активности на определенном уровне в каждый конкретный момент времени. В этом значении мотивация выступает как «процесс психической регуляции, влияющий на направление деятельности и количество энергии, мобилизуемой для выполнения этой деятельности» [27].

Мотивационная сфера личности является динамической системой: «Система ценностей и мотивов личности включает множество иерархически организованных и взаимосвязанных элементов. Она не является жестко заданной, а находится в состоянии постоянного развития и изменения» [64].

Таким образом, мотивация – это сложное как по структуре, так и по динамике психологическое явление, имеющее огромное значение в жизни человека. Именно мотивация лежит в основе всех действий и поступков человека, и именно мотивацией, в первую очередь, определяется выбор, осуществляемый человеком в различных жизненных ситуациях, что в конечном итоге формирует особенности его жизни и судьбы.

Мотивация профессиональной деятельности, или профессиональная мотивация – это «действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией» [45], или «совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение каких либо определенных целей» [32].

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

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

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

Выделяют также возможные этапы профессиональной переориентации,

переподготовки и смены рабочего места (перехода с одной работы на другую).

Реализация трудовой деятельности человека определяется в той или иной мере всей совокупностью мотивов, воздействующих на протяжении каждого из перечисленных этапов: «мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы» [36].

Профессиональная мотивация оказывает значимое влияние на эффективность профессиональной деятельности. Важнейшим связанным с профессиональной мотивацией фактором эффективности профессиональной деятельности является сила актуальных мотивов в структуре мотивации. Общая закономерность влияния силы актуальных мотивов на эффективность профессиональной деятельности заключается в том, что качество деятельности «является наилучшим при среднем уровне мотивации и, как правило, ухудшается при слишком низком или слишком высоком» [25].

При слабой выраженности у человека соответствующих выполняемой деятельности способностей наличие мотивации «может компенсировать многие недостатки в уровне развития ряда профессионально важных качеств и в организации производительного процесса» [17], но слабую мотивацию практически невозможно чем-либо компенсировать или восполнить.

Однако при рассмотрении частных случаев следует учитывать, что влияние силы мотивов на эффективность деятельности зависит от сложности задания: «в решении легких заданий лучший успех деятельности достигается при высоком уровне мотивации, а в решении трудных – при ее низком и среднем уровне» [78].

На эффективность профессиональной деятельности влияет соответствие особенностей осуществляемой деятельности особенностям мотивационной сферы личности сотрудника. Так, например, «люди с преобладающим мотивом аффилиации достигают более высоких результатов в работе в тех случаях, когда они трудятся не в одиночку, а в составе группы, с членами которой у них установились дружеские взаимоотношения» [50]. В данном примере в мотива-

ционной сфере личности доминирует мотив аффилиации, а условия профессиональной деятельности позволяют удовлетворять аффилиативную потребность, т.е. наблюдается соответствие особенностей мотивационной сферы личности условиям профессиональной деятельности, что ведет к росту результативности труда.

Наиболее важным и сложным фактором эффективности деятельности со стороны профессиональной мотивации выступает удовлетворенность человека своим трудом: «чувство выполненной работы и удовлетворенность от этого способствуют повышению результативности труда» [77]. Следовательно, не только удовлетворенность трудом повышает эффективность деятельности, но и эффективность деятельности увеличивает степень удовлетворенности трудом, т.е. существует взаимозависимость между перечисленными переменными.

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

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

«Факторы – мотиваторы» – связаны с процессом и результатом труда: «возможность достижения успеха в работе, наличие шансов продвижения по службе, признание результатов работы и их публичное одобрение, хорошая оплата труда, возможность повышения уровня профессиональной компетентности, наличие высокой степени ответственности, сложность, разнообразие, интересное содержание работы» [69] и т.д. «Факторы – мотиваторы» значительно способствуют повышению удовлетворенности работой и производительности труда; в то же время отсутствие их не обязательно приводит к неудовлетворенности работой.

«Факторы гигиены» – внешние по отношению к процессу работы и само-

му работнику, связаны с условиями реализации деятельности: «минимум напряжения и стресса, хорошие отношения с сотрудниками и непосредственным руководителем, гибкий график работы» [8]. Если данные факторы имеют негативный характер, то это приводит к неудовлетворенности человека работой; при наличии же благоприятных «гигиенических» факторов возникает, как полагает автор, не удовлетворенность, а лишь нейтральное состояние.

Таким образом, согласно «мотивационно-гигиенической» теории, от «гигиенических» факторы зависит неудовлетворенность, а от «мотивационных» – удовлетворенность работой. Данная теория подтверждается результатами эмпирических исследований: «Исследования, проведенные в соответствии с теорией Ф. Герцберга, что среди всех факторов, влияющих на удовлетворенность работой, свыше 80 % – «мотивационные». Из числа же всех факторов, влияющих на неудовлетворенность работой, около 70 % – «гигиенические» [33].

Термин «мотивация» по – разному используется разными авторами. Отмечая многообразие теоретических подходов к изучению этого явления, ученый С. Гроссман приходит к выводу о том, что мотивация – это не более чем «ускользающая теоретическая конструкция». Вместе с тем, практически все авторы сходятся на том, что мотивация является источником (побудителем) активности. Так, В.Г. Асеев под мотивацией понимает «все виды побуждений: мотивы, потребности, – интересы, стремления, цели, влечения, мотивационные установки или диспозиции, идеалы и т.д.». Подробный анализ мотивации различных конкретных форм поведения человека мы находим у П.М. Якобсона, который также включает в это понятие самые разные психологические образования, побуждающие субъекта к деятельности.

Кроме побуждающей функции, мотивация определяет также направленность поведения и деятельности. Несовпадение этих двух функций подчеркивает Ж. Ньюгтен, указывающий на наличие двух аспектов мотивации – динамического, то есть порождающего активность личности, и аспекта направленности. Аналогичная мысль (хотя и довольно сложно сформулированная) содержится у Й. Лингарта, который рассматривает мотивацию как фазу «активаци-

онного континуума, в котором действуют внутренние управляющие факторы, высвобождающие энергию, направляющие поведение на определенные стимулы и совместно определяющие форму поведения».

К. Замфир выделяет три составляющие мотивации:

а) внутренняя мотивация (интринсивная) – мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности. Это то, что порождается в сознании человека самой трудовой деятельностью: понимание ее общественной полезности, удовлетворение, которое приносит работа, т. е. результат и процесс труда. Такая мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе он трудится с удовольствием, без какого – либо давления.

б) внешняя мотивация содержит те мотивы, которые находятся за пределами самого работника и труда как такового: заработок, боязнь осуждения, стремление к престижу и т.д.

Внешняя положительная мотивация (экстринсивная) – мотивация, не связанная с содержанием определенной деятельности, но обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствами. К ней относятся: материальное стимулирование, продвижение по работе, одобрение со стороны коллег и коллектива, престиж, т.е. те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия.

Внешняя отрицательная мотивация – наказания, критика, осуждение, штрафы и т. п.

Проблема мотивации трудовой деятельности – одна из наиболее актуальных как для зарубежной, так и для отечественной школы. Важность ее решения определяется тем, что мотивация является необходимой для эффективного осуществления трудовой деятельности. Именно через понимание мотивации человека лежит путь к эффективной профессиональной деятельности.

Проблема трудовой мотивации в явном виде была поставлена в научной литературе только в XX в., хотя интерес к вопросу о том, как человек относится к своему труду, возникает в научной мысли гораздо раньше. Но до недавнего

времени в центре внимания находились мотивы человека в его жизни в целом. Поэтому теорию трудовой мотивации предваряет общая теория мотивации.

1.2 Особенности профессиональной деятельности педагогов

Под педагогической деятельностью понимается «вид деятельности, в рамках данной профессиональной группы характеризующейся совокупностью знаний, умений и навыков, приобретенных в результате образования и обеспечивающих постановку и решение определенного класса профессионально-педагогических задач в соответствии с присвоенной квалификацией [15]».

Педагоги отличаются от других категорий людей тем, что они серьезным образом ориентированы в своей работе на профессиональное развитие – в них превалирует чувство профессионального и гражданского долга, ответственность за будущее поколение, идейная убежденность и социальная активность. Однако отношение к педагогической деятельности как самих педагогов, так и представителей других профессий, неоднозначное и противоречивое. Для глубокого понимания данного вида деятельности обратимся к самой личности педагога и сути его работы.

Учителя определяются как крупная социальная группа в структуре общества, которой принадлежит особая роль в организации системы образования. Педагог рассматривается как транслятор знаний, для которого необходима постоянная поддержка его интеллектуального потенциала и творческих способностей. Для учителя его профессия является воплощением внутренних ценностей. Обращаясь к этимологии слова «педагог», которым в Древней Греции называли раба, к буквальному смыслу берущего ребенка за руку и сопровождающего его в школу, можно сказать, что, со временем, вся суть осталась прежней. По определению Е.А. Климова главным отличием педагогической профессии, относящейся к типу «человек – человек», является то, что «она относится как к классу преобразующих, так и к классу управляющих профессий».

Педагогическую профессию из ряда других выделяют прежде всего по образу мыслей ее представителей, повышенному чувству долга и ответственности. Главное ее отличие заключается в том, что она относится как к классу пре-

образующих, так и к классу управляющих профессий одновременно. Имея в качестве цели своей деятельности становление и преобразование личности, педагог призван управлять процессом ее интеллектуального, эмоционального и физического развития, формирования ее духовного мира. Основное содержание педагогической профессии составляют взаимоотношения с людьми. Ведущая задача педагога – понять общественные цели и направить усилия других людей на их достижение.

Особенностью профессии учителя по сравнению с другими специальностями является то, что объект его деятельности отличается исключительной динамичностью, сложностью и многообразием своих проявлений. Поэтому профессия требует от учителя и специальных знаний, умений и навыков в какой – либо области. А как руководитель, он должен хорошо знать и представлять деятельность учащихся, процессом развития которых он руководит. Таким образом, педагогическая профессия требует двойной подготовки: человековедческой и специальной.

Учительская профессия – особая по своей сущности, значимости и противоречивости. Деятельность педагога по общественным функциям, требованиям к профессионально значимым личностным качествам, по сложности психологического напряжения близка к деятельности писателя, артиста, ученого.

Особенность труда учителя состоит прежде всего в том, что объектом и продуктом его является человек, самый уникальный продукт природы. Причем не просто человек, не его физическая сущность, а духовность растущего человека, его внутренний мир. Вот почему справедливо считают, что профессия учителя принадлежит к числу наиболее важных в современном мире.

Специфика профессии учителя выражается в постоянном общении с детьми, у которых есть свое миропонимание, свои права, своя убежденность. В силу этого ведущей стороной педагогического мастерства учителя является умение правильно направить процесс развития подрастающего поколения, так организовать всю деятельность учащихся, чтобы каждый из них имел возможность полноценно развивать свои наклонности и интересы.

Педагогический труд как специфическое общественное явление характеризуется особыми функциями и состоит из таких компонентов:

Во-первых, педагогический труд как общественно значимая деятельность состоит в формировании подрастающего поколения, его человеческих качеств. Педагогический труд – это процесс взаимодействия между человеком, овладевшим культурой (учитель), и человеком, овладевающим ею (ученик). В нём в значительной мере осуществляется социальная преемственность поколений, включение подрастающего поколения в существующую систему социальных связей, реализуются природные возможности человека в овладении определенным социальным опытом.

Во-вторых, в педагогическом труде специфичен предмет труда. Здесь он – не мертвый материал природы, не животное или растение, а активное человеческое существо с неповторимостью индивидуальных качеств.

Такая специфика предмета педагогического труда усложняет его сущность, поскольку воспитанник – такой объект, который уже является продуктом чьего-то воздействия (семьи, друзей и пр.). Став предметом труда учителя, он в то же время продолжает оставаться объектом, на который воздействуют и другие факторы, преобразующие его личность. Многие из этих факторов (на пример, средства массовой информации), действуют стихийно, многопланово, в различных направлениях, И самый важный из них, обладающий наибольшей убедительностью, наглядностью, – это реальная жизнь во всех её проявлениях.

Педагогический труд и предполагает корректировку всех этих воздействий, исходящих как от общества, так и от личности воспитанника.

Наконец, специфичны и средства педагогического труда, которыми учитель воздействует на воспитанника. Они, с одной стороны, представляют собой материальные объекты и предметы духовной культуры, предназначенные для организации и осуществления педагогического процесса (рисунки, фото-, кино – и видеоматериалы, технические средства и пр.). С другой стороны, педагогическим средством является разнообразная деятельность, в которую включаются воспитанники: труд, игра, учение, общение, познание.

Также следующие авторы характеризую педагогическую деятельность, О.А. Лапина и Н.Н. Пядушкина указывают на следующие ее особенности:

а) первая особенность профессиональной деятельности педагога состоит в том, что она находится в прямой зависимости и обусловлена спецификой деятельности воспитанника и наоборот.

Данная взаимосвязь и взаимообусловленность исходит из того, что субъектами педагогической деятельности выступают как минимум два человека, которые взаимодействуют в педагогическом процессе: воспитатель и воспитанник, учитель и ученик. Взрослый – всегда первый субъект, а ребенок, независимо от статуса, выступает вторым субъектом и педагогического процесса, и деятельности. Его индивидуальные особенности, многообразие и неординарность проявлений в конкретных ситуациях обуславливают своеобразие педагогической деятельности взрослого.

б) вторая особенность профессиональной деятельности педагога в том, что в ней цели общества находятся в соответствии с потребностями, целями и мотивами деятельности педагога, который, развивая ребенка, приближает потребности, цели и мотивы деятельности воспитанника к общественно значимым.

Это специфика подтверждается тем, что педагогическая деятельность всегда была нужна обществу. Каждое общество имеет свой идеал и стремится к его достижению. Педагог, как один из главных участников общественного воспитания, призван и подготовлен обществом к реализации обозначенного общественного идеала.

в) третья особенность профессиональной деятельности педагога заключается в различии и взаимообусловленности предметов деятельности каждого из ее субъектов.

В деятельности воспитанников происходит частая смена предмета деятельности. Это зависит от того, что предмет деятельности воспитанника тесно связан с его потребностями. Круг потребностей развивающейся личности разнообразен. В деятельности педагога всегда один предмет – деятельность его

воспитанника.

г) четвертая особенность профессиональной деятельности педагога в ее реальной обеспеченности, составляющими которой являются средства и способы их использования, в соответствии с характером труда субъектов.

д) пятая особенность профессиональной деятельности педагога в том, что результаты деятельности педагога и воспитанника взаимообусловлены, в процессе педагогической деятельности совершенствуется каждый из ее носителей.

Педагогическая деятельность преобразует всех участников педагогического процесса. Изменяя себя, каждый приобретает знания, умения, навыки, формирует личностные качества, развивает способности, удовлетворяет и обогащает свои потребности, реализует цели и мотивы, совершенствует окружающий мир и себя в нем.

е) шестая особенность профессиональной деятельности педагога в том, что все ее функции должны реализовываться в комплексе.

Функциями педагогической деятельности являются:

- диагностическая – постоянное изучение детей, ближайшего окружения. Результативность педагогической деятельности напрямую зависит от знания педагогом особенностей детей, условий протекания педагогического процесса.

- ориентационно-прогностическая – выражается в умении определять направления воспитания и обучения, ставить конкретные цели, задачи, выбирать способы достижения на каждом этапе педагогической работы.

- конструктивно-проектировочная – обеспечивает отбор и компоновку учебного материала, планирование и построение педагогического процесса, проектирование собственной педагогической деятельности и деятельности воспитанников.

- организаторская-предполагает вовлечение детей в намеченную воспитательную работу, включение их в разнообразные виды деятельности, стимулирование их активности, самостоятельности, творчества, создание коллектива и организацию совместной деятельности.

- информационно-объяснительная – реализуется через присутствующие в

педагогическом процессе информационные составляющие. Педагог носитель научной, мировоззренческой и эстетической информации, источник культуры.

- коммуникативно-стимулирующая – направлена на установление целесообразных отношений педагога с детьми.

- аналитико-оценочная – обеспечивает обратную связь. В процессе аналитико-оценочной деятельности организуется постоянная сверка того, что прогнозировалось, с достигаемым результатом. Отклонения от нормы позволяют вносить в педагогический процесс соответствующие коррективы.

- исследовательско-творческая – требует научного подхода к разнообразным педагогическим явлениям, грамотного и ответственного использования нововведений в практике педагогической работы, владения умениями научного поиска и использования методов исследовательской работы. Эта функция предполагает наличие в деятельности педагога творчества.

В педагогической деятельности все функции реализуются в комплексе и проявляются в работе педагога любой специальности. Рассматривая особенности педагогической деятельности, необходимо также раскрыть ее структуру.

Структурные компоненты педагогической деятельности:

- субъекты деятельности, т.е. участники деятельности (отдельные люди, группы людей, коллектив, общество);

- цель деятельности, т.е. тот результат, ради чего совершается деятельность, удовлетворяются потребности и реализуются мотивы;

- предмет деятельности, т.е. то, что изменяется, преобразуется, на что направлена деятельность (формирование и развитие личности обучающегося);

- методы, средства, способы и характер труда, т.е. его реальная обеспеченность (методы и средства воспитания и обучения, сама личность педагога);

- результат деятельности (продукт), т.е. то, что достигнуто (духовные ценности – образованность и воспитанность личности).

Основными направлениями деятельности педагога дошкольного образования являются:

- организация мероприятий по укреплению здоровья ребенка и его физи-

ческому развитию, различных видов деятельности и общения детей, занятий по основной общеобразовательной программе дошкольного образования;

- взаимодействие с родителями и сотрудниками образовательного учреждения;

- методическое обеспечение образовательного процесса.

Одной из особенностей педагогической профессии является огромная зависимость результатов труда от личности педагога. По этому поводу Константин Дмитриевич Ушинский писал, что личность формируется личностью, характер формируется характером. Личность учителя, его отдельные качества проецируются на сотни его учеников. Это относится как к достоинствам, так и недостаткам учителя [64].

Характерной чертой работы учителя является необходимость постоянно работать над собой, расти, двигаться вперед. Застой, самоуспокоенность противопоказаны учителю.

Основу профессии составляют взаимоотношения с людьми, основанные на творческом характере деятельности, гуманизме и коллективном характере труда. Творческий характер деятельности педагога отличается от привычного понимания «творческого», поскольку его целью является не создание «социально ценно нового», а остается ориентация на развитие личности. Важен не только сам итог достижения педагогической задачи, но и сам творческий процесс достижения со всеми его трудностями и нюансами.

Особенностью педагогической профессии является то, что педагогическая деятельность осуществляется в ходе взаимодействия между учителем и учеником. Характер этого взаимодействия определяется прежде всего учителем. Оптимальным типом такого взаимодействия является сотрудничество, которое предполагает позицию равноправных, взаимоуважающих партнеров.

1.3 Ценностные ориентации как фактор формирования мотивации профессиональной деятельности педагогов

Во время трансформационных процессов, которые происходят в современном обществе, происходит трансформация системы ценностей, мотивации и

мировоззрения людей. Ценностные ориентации и мотивация являются определяющими компонентами личности человека, регуляторами его деятельности. Они занимают центральное место в деятельности педагога. Проблеме ценностных ориентаций и мотивации педагогической деятельности посвящены исследования И.Ф. Исаева, В.А. Сластенина, Е.Н. Шиянова и др.

В психологии личности ценностные ориентации рассматриваются как компонент направленности. Ценностные ориентации – это ведущая и системообразующая характеристика направленности, ее ядро.

Ценностные ориентации личности – одно из основных структурных образований зрелой личности, именно в них сходятся ее различные психологические характеристики. Ценностные ориентации человека являются важнейшей характеристикой его личности, поскольку определяют его отношения и особенности взаимодействия с окружающим миром, детерминируют и регулируют поведение человека. Осознавая собственные ценностные ориентации, человек ищет свое место в мире, размышляет над смыслом и целью жизнедеятельности.

Несмотря на различные подходы к пониманию природы ценностных ориентаций, все исследователи признают, что особенности строения и содержания ценностных ориентаций личности обуславливают ее направленность и определяют позицию человека по отношению к тем или иным явлениям действительности.

Так же единодушно мнение, что ценностные ориентации играют главную роль в регуляции социального поведения человека, включая диспозицию личности, ее установки, мотивы, интересы и даже «смысл жизни».

Поскольку ценностные ориентации обычно определяются как направленность личности на цели и средства деятельности и, таким образом, выражают ее отношения к миру, т.е. являются элементом мировоззрения. Естественно предположить, что их формирование как целостной психологической структуры начинается в период между старшим подростковым и началом юношеского возрастов. О том, что именно здесь (а не в более раннем возрасте) формируются ценностные ориентации, свидетельствует, по мнению некоторых исследовате-

лей, наличия главного условия их формирования – достаточно высокий уровень рефлексии, осознанного жизненного опыта и произвольного поведения.

В структуре ценностных ориентаций личности обычно выделяют три интегративных компонента: познавательный, эмоциональный и поведенческий. Каждый из них участвует в формировании особенностей ценностной ориентации и при этом может иметь самостоятельное значение, как по содержанию, так и по степени проявления, что весьма затрудняет их эмпирическую верификацию.

Кроме того, общественные явления, отражающиеся в сознании индивида, на основе которых формируются ценностные ориентации личности, чрезвычайно сложны и многообразны по содержанию, а наше восприятие избирательно и стремится схватить, прежде всего, характерные и существенно ценные для нас свойства отражаемого объекта.

Поэтому изучение психологических особенностей формирования ценностных ориентаций целесообразно вести с позиций системного ценностного подхода, позволяющего рассматривать данное психологическое образование, как результат освоения человеком явлений окружающей действительности с точки зрения их ценности.

Система ценностных ориентаций обладает сложной структурой, компоненты которой прослеживаются в конкретных видах общественных отношений: «... ценностные ориентации, как и любую психологическую систему можно представить как многомерное динамическое пространство, каждое измерение которого соответствует определенному виду общественных отношений и имеет у каждой личности различные веса» [55]. Принцип иерархии системы ценностных ориентаций, важнейшей характеристикой, которой является – многоуровневость, проявляющаяся в ее иерархическом строении ценностей. Ценность – принятое в широком круге наук понятие, с помощью которого характеризуется социально – историческое значение для общества и личностный смысл для индивидов определенных явлений действительности.

Ценности – это обособившиеся в ходе развития самой истории, благодаря

разделению труда в сфере духовного производства интересы. Данной формулировки придерживался автор А.Г. Здравомыслов.

Возможно, два принципиально различных подхода к изучению многоуровневого строения системы ценностей. Первый – нормативный, описывает модель системы, в соответствии с какой – либо психологической теорией. Второй – дескриптивный, позволяет определить иерархическое строение системы ценностей конкретного человека. В целях построения теоретической модели построения структуры ценностных ориентаций выделяются уровни иерархии и определяют основания для выявления каждой из них.

Таким образом, ценности – это объекты, явления и их свойства, а также абстрактные идеи, воплощающие в себе общественные идеалы и выступающие благодаря этому как эталон должного. Для личностных ценностей характерна высокая осознанность. Они отражаются в сознании в форме ценностных ориентаций и служат важным фактором социальной регуляции взаимоотношений людей и поведение индивида.

Формирование ценностных ориентаций в структуре личности происходит поэтапно и включает в себя несколько компонентов. Свидетельством формирования ценностных ориентаций является наличие «достаточно высокого уровня рефлексии».

Рефлексия – критическая переоценка ценностей, наиболее общим выражением, которой является вопрос о смысле жизни, психологически, как правило, связана с какой – то паузой, «вакуумом» в деятельности или в отношениях с людьми. И именно потому, что проблема эта по самой сути своей практическая, удовлетворенный ответ на нее может дать только деятельность.

На деятельность существенное влияние оказывают ценностные ориентации, являясь одним из центральных личностных образований, выражают сознательные отношения человека к социальной действительности и в этом своем качестве определяют широкую мотивацию его поведения. Поэтому ценностные ориентации являются важнейшей психической характеристикой зрелой личности.

Ценностные ориентации личности можно изучить с точки зрения выявления их психологической сущности, причин возникновения, механизмов формирования и рассматривать как определенный результат личностного развития как итог взаимодействия субъективных и объективных детерминант этого развития.

В первом случае основным предметом исследования становятся психические процессы, обуславливающие возникновения у человека той или иной системы ценностей и ценностных ориентаций личности, во втором содержание этой системы и иерархическая структура, регуляторная функция в социальном поведении.

Оба подхода в равной мере могут быть использованы при изучение возрастных и индивидуальных особенностей формирования личности. Именно последнее в наибольшей степени может характеризовать готовность личности к нахождению места для себя, для своей системы ценностей в системе ценностных координат общества.

Направленность личности на те или иные ценности называется ценностными ориентациями. Представляет интерес точка зрения Б.Ф. Ломова, который отмечает, что «ценностные ориентации, как и любую психологическую систему, можно представить как многомерное динамическое пространство, каждое измерение которого соответствует определенному виду общественных отношений и имеет у каждой личности различные веса» [64].

Наиболее ярко роль ценностных ориентаций как важного механизма регуляции деятельности личности проявляется в профессиональной деятельности. По мнению Е.А. Климова, для каждой определенной профессиональной группы характерен свой смысл деятельности, своя система ценностей. В деятельности людей, относящихся к профессиям типа «человек – человек», система ценностных ориентаций приобретает характер центрального элемента в структуре их профессионального образа мира (Красноярцева О.М., Серый А.В., Шевеленкова Т.Д., Шмелева Н.Б. и др.). Я.Л. Коломинский и Е.А. Панько рассматривают ценностные ориентации в качестве значимого компонента профессиональ-

ной психологической культуры педагога [5].

Наряду с ценностными ориентациями значимое место в структуре личности занимает мотивация человека. Вслед за И.А. Джидарьян, В.А. Иванниковым, А.Н. Леонтьевым и др. рассматривая мотивацию как средство или механизм реализации уже имеющихся мотивов, процесс регуляции деятельности.

В психологии выделяют внутреннюю и внешнюю мотивацию деятельности, в том числе педагогической (Замфир К., Овчинников М.В., Реан А.А. и др.). Присоединяясь ко мнению Р.Р. Бибриха, В.Я. Ляудис, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Д.Б. Эльконина и др., согласно которому внутренняя мотивация непосредственно связана с самой деятельностью. Она реализует познавательную потребность и имеет для личности ценностный смысл. С помощью внутренней мотивации реализуется потребность человека во внутреннем благополучии, в гармонизации внутреннего мира, в самосовершенствовании и самоактуализации. Внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные (Замфир К., Реан А.А. и др.). Внешняя положительная мотивация связана с удовлетворением потребностей социального престижа, уважения коллег, материальных благ и т.п. Внешняя отрицательная мотивация, связанная с потребностью самозащиты, характеризуется стремлением избежать осуждения со стороны дирекции и т.п.

По данным А.А. Реана, удовлетворенность профессией имеет весьма значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса педагога. Удовлетворенность педагога избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной. Чем оптимальнее мотивационный комплекс, тем более активность педагога мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже показатель – эмоциональная нестабильность [82].

Таким образом, ценностные ориентации представляют собой целостное структурное сложное, личностное образование, характеризующееся определен-

ными закономерностями взаимодействия всех его психических компонентов. При этом каждый из компонентов может иметь самостоятельное значение в процессе формирования ценностных ориентаций. Как устойчивое, самостоятельное структурное психологическое образование могут формировать ценностные ориентации лишь на довольно позднем этапе возрастного развития – в переходный период от подросткового к юношескому возрасту. Наличие ценностных ориентаций свидетельствует об определенном этапе в формировании личности несовершеннолетнего, появления таких психологических структур, которые в значительной степени способствуют становлению его мировоззрения.

2 ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИИ ПЕДАГОГОВ ЛИЦЕЯ АМГУ

2.1 Организация и методы исследования

Исследование взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций педагогов было организовано и проводилось в Общеобразовательном лицее АмГУ г. Благовещенска Амурской области. Сначала были определены цель и задачи исследования, затем была выдвинута гипотеза и подобраны методики для исследования. Далее была определена выборка исследования. В группу испытуемых вошли 17 человек (14 женщин и 3 мужчин), в возрасте от 23 до 50 лет.

Для проведения исследования были выбраны три методики: опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов (Францева Т.Н.), Мотивация профессиональной деятельности (Замфир К.) (модификация Реана А.А.) и «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубнова.

Выбор инструментария, диагностирующего мотивы профессиональной деятельности обусловлен тем, что это одни из немногих методик, разработанных и апробированных специально для выявления факторов мотивации, которые высоко оцениваются работниками, а также тех факторов, которым они придают малое значение как потенциальным источникам удовлетворения выполняемой работой.

Но, несмотря на их распространенность, данные методики имеют значительные недостатки: высокая продолжительность и трудоемкость работы при тестировании, сложность процесса обработки данных.

Для устранения имеющихся недостатков был разработан опросник мотивации автором которой является выдающийся российский психолог Францева Татьяна Николаевна. Опросник позволяет диагностировать мотивы профессиональной деятельности и позволяющий проводить как комплексную диагно-

стику ведущих мотивов профессиональной деятельности, так и определять их источники.

Опросник состоит из ситуаций, основанных на психологических конструктах изучаемых феноменов, полученных в результате семантического анализа, и позволяет определить отношение испытуемых к названным ситуациям в зависимости от степени согласия с ними.

Разработанный опросник мотивации позволяет:

а) описывать сложную структуру мотивов профессиональной деятельности работников.

б) выявлять факторы, регулирующие профессиональную деятельность работников в плане изменения их мотивов.

в) определять динамику изменения мотивов профессиональной деятельности, возникающих в результате их включения в работу.

Респондентам предлагается прочесть 60 утверждений и оценить насколько оно верно по отношению к ним по пятибалльной шкале:

«5» – да, конечно;

«4» – скорее да, чем нет;

«3» – затрудняюсь ответить;

«2» – скорее нет, чем да;

«1» – нет, конечно.

Следующей методикой для определения мотивации профессиональной деятельности была выбрана методика К. Замфир в модификации А.А. Реана.

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Напомним, что о внутренней мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетво-

рению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные.

Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Испытуемым предлагалось прочесть мотивы профессиональной деятельности и дать оценку их значимости по пятибалльной шкале.

После чего проводилась обработка результатов следующим образом:

После заполнения листа ответов подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

$$ВМ = (6+7)/2 \quad (1)$$

$$ВПМ = (1+2+5)/3 \quad ВОМ = (3+4)/2 \quad (2)$$

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

Интерпретировать результаты позволяет подробная инструкция:

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности – соотношение между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

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

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

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

Любые другие сочетания являются промежуточными с точки зрения их эффективности.

При интерпретации следует учитывать не только мотивационное соотношение, но и показатели отдельных видов мотивации.

Например, нельзя два нижеприведенных мотивационных комплекса счи-

тать абсолютно одинаковыми:

ВМ	ВПМ	ВОМ
1	2	5
2	3	4

Оба они 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 внешней отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации.

Высокий уровень внутренней мотивации. Для личности имеет значение удовлетворение от самого процесса и результата работы и возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности.

Средний уровень внешней положительной мотивации связанной с потребностью в достижении социального престижа и уважения со стороны других, стремлением к продвижению по службе, денежным заработком.

Повышенный уровень внешней отрицательной мотивации, отражающей стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег, а также возможных наказаний или неприятностей.

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность педагога мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность педагога обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой педагогической деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

Система ценностных ориентации определяет только содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро

мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни».

Была использована Методика диагностики структуры ценностных ориентаций личности С.С. Бубновой, которая направлена на изучение реализации ценностных ориентаций личности в реальных условиях жизнедеятельности. Опросник содержит 66 закрытых вопросов, направленных на изучение реализации ценностных ориентаций личности в реальных условиях жизнедеятельности.

Степень выраженности каждой из полиструктурных ценностных ориентаций личности определяется с помощью ключа, представленного в бланке ответов. Соответственно этому подсчитывается количество положительных ответов во всех одиннадцати столбцах ценностей (описаны ниже по тексту). По результатам обработки индивидуальных данных строится графический профиль, отражающий выраженность каждой ценности. Для этого по вертикали фиксируется количественная выраженность ценностей (по шестибальной системе), а по горизонтали – виды ценностей.

Ценности в обобщенном виде:

- приятное времяпрепровождение, отдыха;
- высокое материальное благосостояние;
- поиск и наслаждение прекрасным;
- помощь и милосердие к другим людям;
- любовь;
- познание нового в мире, природе, человеке;
- высокий социальный статус и управление людьми;
- признание и уважение людей и влияние на окружающих;
- социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе;
- общение;
- здоровье.

Для выявления взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций педагогов был проведен, корреляционный анализ с помощью критерия Ч.Э. Спирмена. Данный коэффициент ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена – это непараметрический метод, который используется с целью статистического изучения связи между явлениями. В этом случае определяется фактическая степень параллелизма между двумя количественными рядами изучаемых признаков и дается оценка тесноты установленной связи с помощью количественно выраженного коэффициента.

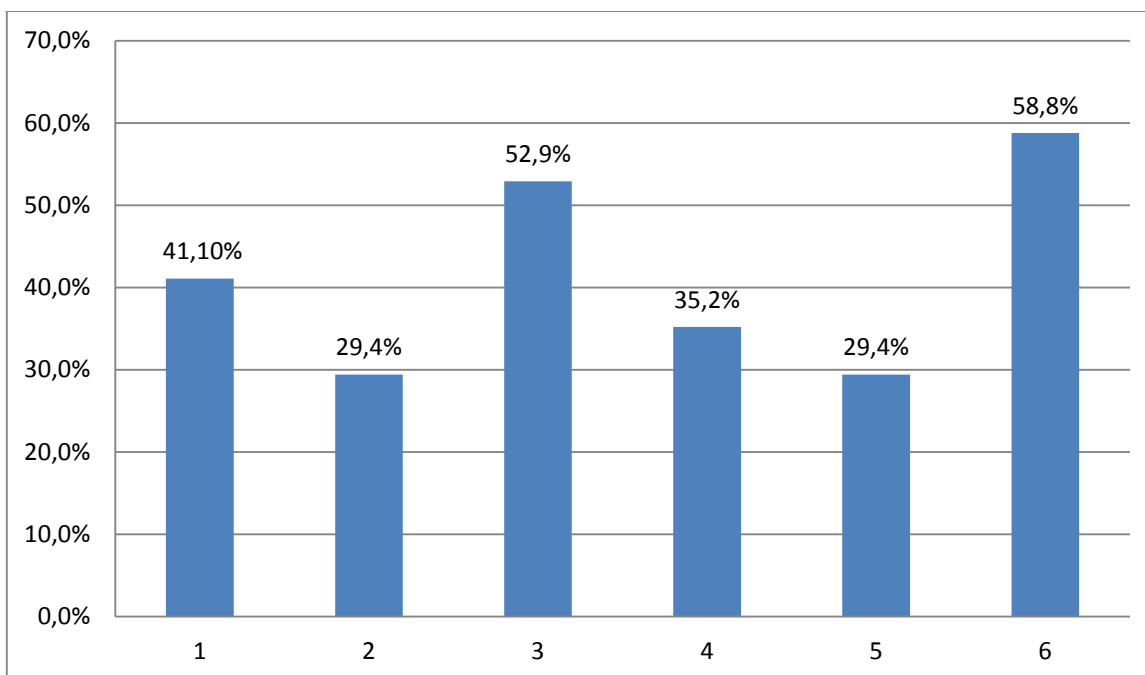
Коэффициент ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена используется для выявления и оценки тесноты связи между двумя рядами сопоставляемых количественных показателей. В том случае, если ранги показателей, упорядоченных по степени возрастания или убывания, в большинстве случаев совпадают (большему значению одного показателя соответствует большее значение другого показателя – например, при сопоставлении роста пациента и его массы тела), делается вывод о наличии прямой корреляционной связи. Если ранги показателей имеют противоположную направленность (большему значению одного показателя соответствует меньшее значение другого – например, при сопоставлении возраста и частоты сердечных сокращений), то говорят об обратной связи между показателями.

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования

Для подтверждения или опровержения выдвинутой гипотезы использовался коэффициент ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена. Корреляционный анализ мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций педагогов Общеобразовательного лицея АмГУ представлен в таблице 1.

В соответствии с рисунком 1, видно, что педагоги общеобразовательного лицея АмГУ в большинстве (58,8 %) на первое место выдвигают мотив самореализации, это значит, что большая часть педагогов желают в первую очередь самореализоваться;

- познавательный мотив (52,9 %), это значит, что педагоги стремятся всю-



Примечания

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| 1 Мотив жизнеобеспечения | 4 Мотив активности |
| 2 Мотив взаимодействия | 5 Мотив признания |
| 3 Познавательный мотив | 6 Мотив самореализации |

Рисунок 1 – Результаты опросника диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов (Францевой Т.Н.)

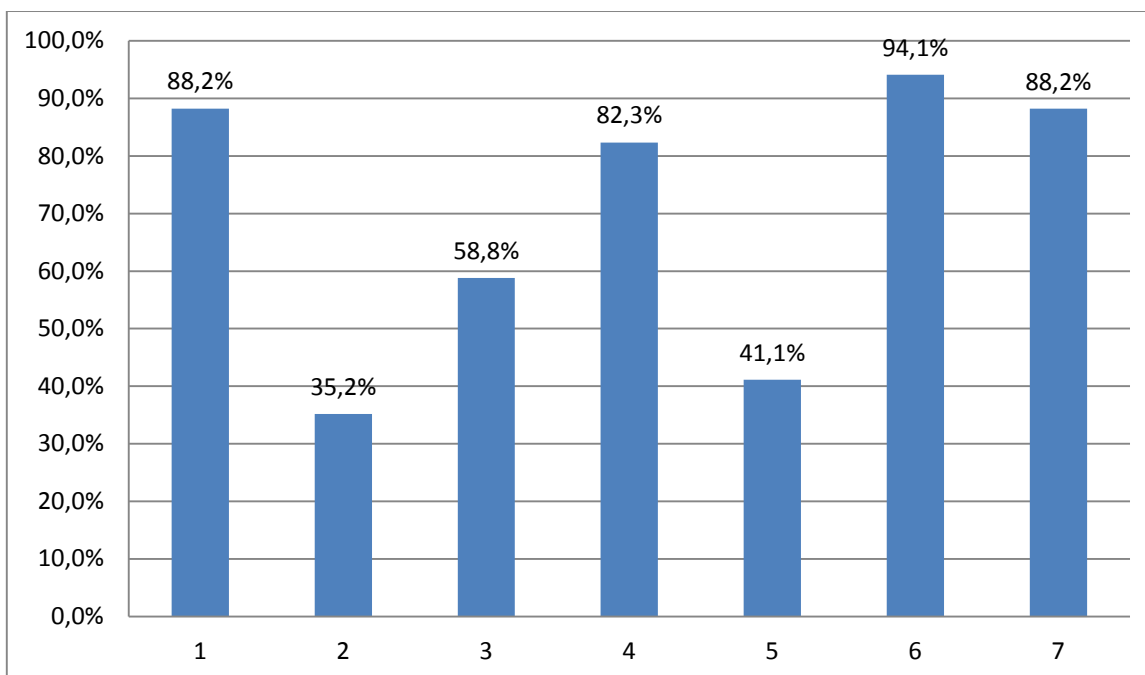
ду получать новую полезную информацию;

- мотив жизнеобеспечения (41,1 %), это значит, что педагоги желают иметь возможность зарабатывать в той мере, что бы быть способными себя обеспечить;

- мотив активности (35,2 %) это свидетельствует от том, что педагоги желают проводить время весьма активно а не пассивно;

И на последнем (29,4 %), мотивы взаимодействия и признания, это значит, что педагоги в меньшей мере желают достигнуть общественного признания и активного взаимодействия.

В соответствии с рисунком 2, видно, что педагоги общеобразовательного лицея АмГУ в большинстве (94,1 %) на первое место выдвигают мотив удовлетворения от работы;



Примечания

- | | |
|-------------------------|------------------------------------|
| 1 Денежный заработок | 5 Потребность в социальном статусе |
| 2 Продвижение по службе | 6 Удовлетворение от работы |
| 3 Избегать критики | 7 Самореализация на работе |
| 4 Избегать наказаний | |

Рисунок 2 – «Мотивация профессиональной деятельности (Замфир К.)

- далее были выдвинуты сразу два мотива (88,2 %) – денежный заработок и самореализация на работе это значит что педагоги;

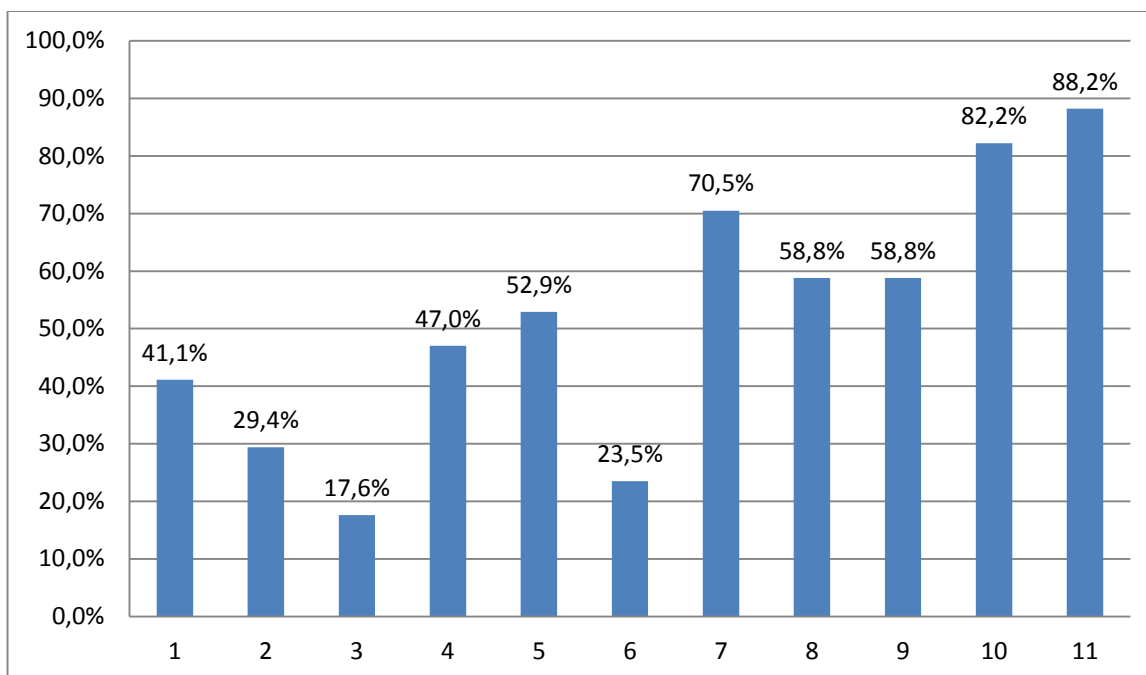
- мотив избегать наказаний (82,3 %) это значит, что сотрудники готовы работать что бы не подвергнуться наказаниям;

- мотив избегать критики (58,8 %) это значит, что сотрудники не желают быть подвергнутыми критики со стороны кого либо;

- потребность в социальном статусе (41,1 %) это значит, что педагоги не ставят свой социальный статус на пьедестал желаний;

И на последнем (35,2 %) продвижение по службе, это значит, что на работе педагоги не стремятся к быстрому карьерному росту.

В соответствии с рисунком 3, видно, что педагоги общеобразовательного лица АмГУ в большинстве (88,2 %) на первое место ставят ценность здоровье,



Примечания

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| 1 Времяпрепровождение и отдых | 7 Социальный статус |
| 2 Материальное благополучие | 8 Признание и уважение |
| 3 Наслаждение прекрасным | 9 Социальная активность |
| 4 Милосердие | 10 Общение |
| 5 Любовь | 11 Здоровье |
| 6 Познание нового | |

Рисунок 3 – Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (Бубнова С.С.)

это значит, что педагоги заботятся в первую очередь о своем физическом и психологическом состоянии;

- ценность общение (82,2 %) это значит, что педагоги весьма ценят процесс общения в коллективе;

- социальный статус (70,5 %) это значит, что педагоги ценят свой социальный статус;

- социальная активности и признание и уважение (58,8 %) это значит, что педагоги высоко оценивают свою социальную активность, признание окружающих а также их уважение;

- любовь (52,9 %) это значит, что педагоги высоко ценят чувство любовь;

- милосердие (47 %) это свидетельствует о том, что данное чувство педагоги ценят чуть в меньшей степени;

- времяпрепровождение и отдых (41 %) это значит, что учителя ценят свой отдых;

- материальное благосостояние (29,4 %) это значит, что педагоги не застревают на материальных благах жизни;

- познание нового (23,5 %) это значит, что педагоги ценят поступающую новую информацию и некоторым она бывает весьма полезна;

И на последнем, (17,6 %) наслаждение прекрасным, это значит, что и педагоги не уделяют этой ценности большого внимания.

Далее все полученные результаты были подвергнуты математической обработке. В результате были получены цифренные показатели и дана качественная характеристика наиболее значимым и выявленным данным. Полученные данные для наглядности и удобства были представлены в формате сводной таблицы 1. Необходимо учитывать, что полученные данные и их интерпретация отражают только те данные, которые испытуемые отражали в момент написания диагностик.

В таблице 1 по горизонтали представлены шкалы двух методик мотивации К. Замфир и Т.Н. Францевой, а по вертикали шкалы методики ценностных ориентаций С.С. Бубнова.

Области, выделенные серым цветом в представленной таблице ниже, это те показатели, которые наиболее значимы для анализа, так как именно в них отражены корреляционные связи как отрицательные, так и положительные.

Анализируя корреляционные связи можно сделать вывод, что положительная взаимосвязь отражена между:

а) мотивом самореализации на работе и ценностью признания и уважения (0,526), это значит, что чем выше мотивация сотрудника направлена на самореализацию на работе, тем ярче проявляется ценность признания и уважения;

б) внешне отрицательным мотивом (ВОМ) и социальным статусом (0,488), это значит, что чем выше негативное давление оказываемое извне, тем выше

Таблица 1 – Сводная таблица полученных данных путем математической обработки

	Времяпрепровождение, отдых	Материальное благосостояние	Милосердие	Любовь	Познание нового	Социальный статус	Признание и уважение	Социальная активность	Здоровье
Продвижение по службе	0,315	0,014	0,103	0,416	-0,014	0,104	0,287	-0,598	0,016
Удовлетворение от работы	-0,437	-0,218	0,193	-0,617	0,046	-0,146	-0,248	0,018	-0,073
Самореализация на работе	0,045	-0,354	-0,491	-0,113	0,096	-0,257	0,526	0,167	-0,073
BM	-0,397	-0,547	-0,278	-0,659	0,095	-0,396	0,306	0,080	-0,178
ВПМ	0,229	0,015	0,209	0,296	0,097	0,171	0,210	-0,621	-0,045
ВОМ	0,319	0,384	-0,060	0,037	0,058	0,488	0,106	-0,010	0,331
Жизнеобеспеченность	-0,051	-0,067	-0,127	-0,070	0,570	0,159	0,419	-0,183	0,589
Взаимодействия	0,371	0,469	-0,058	0,368	0,495	0,376	0,084	-0,066	0,099
Активность	-0,597	-0,657	0,074	-0,131	-0,083	-0,607	0,158	-0,105	0,015
Самореализация	0,198	0,478	0,289	0,172	-0,213	-0,024	-0,587	0,371	-0,130

сотрудники ценят социальный статус;

в) мотивом жизнеобеспеченности и ценностью познания нового (0,569), это свидетельствует о том, что чем больше сотрудник замотивирован поддерживать свой уровень жизни, тем выше он ценит возможность познавать что-то новое;

г) мотивом жизнеобеспеченности и ценностью здоровья (0,588), это свидетельствует о том, что чем больше сотрудник замотивирован поддерживать свой уровень жизни, тем выше он ценит свое состояние здоровья;

д) мотивом взаимодействия и ценностью познания нового (0,494), это значит, что чем больший интерес сотрудник проявляет ко взаимодействию, тем выше он ценит возможность познавать что-то новое.

Однако стоит учесть, что корреляционные связи могут быть и отрицательными, подобные связи отражены между:

а) мотивом продвижения по службе на рабочем месте и ценностью социальной активности («минус» 0,597), это значит, что чем выше человек замотивирован продвигаться по карьерной лестнице, тем ниже он ценит социальные контакты;

б) мотив удовлетворение от работы и ценность любовь («минус» 0,617), это свидетельствует о том, что чем выше человек получает удовлетворение от работы, тем ниже он ценит такое чувство как любовь;

в) мотивом самореализации на работе и ценностью милосердия («минус» 0,491), это значит, что чем лучше педагоги реализуют себя на работе, тем ниже ценят сострадательную характеристику личности;

г) внутренней мотивацией и любовью («минус» 0,658), это свидетельствует о том, что чем выше внутренние стимулы человека для достижения определенных целей, тем ниже он ценит такое чувство как любовь;

д) внутренней мотивацией а также между материальным благосостоянием («минус» 0,546), это свидетельствует о том, что чем выше внутренние стимулы человека для достижения определенных целей, тем ниже он ценит материальную составляющую жизни;

е) внешне положительным мотивом а также между социальной активностью («минус» 0,620), это значит, что чем сильнее внешние стимулирующие рычаги давления, тем ниже ценность социальной активности;

ж) мотивом активности человека и ценностью времяпрепровождения и отдыха («минус» 0,597), это свидетельствует о том, что чем выше человек замотивирован на активную деятельность, тем ниже он ценит времяпрепровождение и отдых;

з) мотивом активности и материальным благосостоянием («минус» 0,656), это свидетельствует о том, что чем выше человек замотивирован на активную деятельность, тем ниже ценит материальное благосостояние;

и) мотивом активности и социальным статусом («минус» 0,607), это свидетельствует о том, что чем выше человек замотивирован на активную деятельность, тем ниже ценит социальный статус;

В завершении анализа можно сделать вывод, что гипотеза подтвердилась, взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций педагогов существует. Также необходимо упомянуть что выявленная взаимосвязь существует как положительная так и отрицательная.

2.3 Программа тренинга по развитию ценностных ориентаций профессиональной деятельности педагогов

Ценностные ориентации являются одним из центральных личностных новообразований, выражают сознательное отношение человека к социальной действительности и в этом своем качестве определяют широкую мотивацию его поведения и оказывают существенное влияние на все стороны его действительности. Особое значение приобретает связь ценностных ориентаций с направленностью личности. Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее взглядов на окружающий мир, к другим людям, к себе сомой, основу мировоззрения, ядро мотивации и «философию жизни».

Ценностные ориентации – это отражение в сознании человека ценностей, признаваемых им в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров. Понятие ценностных ориентаций было введено в послевоенной социальной психологии как аналог философского понятия ценностей, однако четкое концептуальное разграничение между этими понятиями отсутствует.

Цель программы – развитие ценностных ориентаций профессиональной деятельности педагогов.

Задачи:

- выявить ценностные ориентации педагогов;
- способствовать развитию представлений о собственных психологических возможностях, потребностях, интересах, ценностях;
- способствовать формированию общественно значимых мотивов выбора жизненного пути и профессии, места в мире и среди других людей.

Программа направлена на педагогов и рассчитана на один учебный год. Исходными принципами реализации программы являются:

- принцип всеобщности и доступности – то есть возможность приобщения, вовлеченности всех желающих в данную программу;
- принцип самостоятельности – развитие инициативы;

- принцип индивидуального подхода – предполагает учет индивидуальных запросов, интересов, склонностей, психофизиологических особенностей;

- принцип систематичности и целенаправленности – предполагает осуществление данной программы на основе планомерного и последовательного сочетания непрерывности и взаимозависимости на всех этапах реализации программы;

- принцип полноценного межличностного общения, основанного на доброжелательности, с учетом интересов всех участников, доверия, искренности, терпимости;

- принцип вариативности предполагает сочетание различных направлений и мероприятий по развитию ценностных ориентаций профессиональной деятельности педагогов.

Программа включает следующие этапы:

- подготовительный – выявление проблемы, целеполагание, планирование, выбор средств и методов, проработка структуры реализации мероприятий, подготовка основных материалов;

- основной – реализация всего комплекса мероприятий;

- заключительный – проведение повторной диагностики.

Анализ проделанной работы с целью дальнейшего совершенствования общей программы. Программа включает в себя 3 направления:

а) диагностическое – изучение информированности о ценностных ориентациях профессиональной деятельности педагогов. Проведение мониторинга – с этой целью используются всевозможные методические разработки.

б) информационно-просветительское – сущностью этого направления является ознакомление педагогов с информацией о ценностных ориентациях профессиональной деятельности педагогов.

в) воспитательно-образовательное – организация и проведение психологических мероприятий по развитию ценностных ориентаций профессиональной деятельности педагогов.

Программа включает в себя следующие компоненты:

- расширение знаний о ценностных ориентациях профессиональной деятельности педагогов. Данный компонент осуществляется средствами мини – лекций, дискуссий;

- тренинг на развитие ценностных ориентаций профессиональной деятельности педагогов;

- помощь в осознании особенностей собственных ценностных ориентаций профессиональной деятельности. Достигается совокупностью психодиагностических средств (проективных тестов, опросников и др.).

Рекомендуемая продолжительность тренинга составляет 36 часов – 8 занятий по 4,5 часа. Занятия проводятся 2 раза в неделю. Основной курс длится 4 недели.

Данный вид тренинга можно классифицировать как личностный.

Целью личностного тренинга является именно изменения качеств личности.

Основная задача тренинга это работа с глубинными (базовыми) убеждениями, ценностями и состояниями.

Также необходимо упомянуть об очевидном преимуществе данного тренинга перед другими. В первую очередь это возможные учебные результаты: исправление недостатков, наработка новых умений и навыков, улучшение отношений с близкими и нужными людьми, открытие новых жизненных перспектив. Также это возможность переключиться в новую обстановку, опробовать новые стили общения и новые личностные роли. «Проветривание души». И как следствие, очень привлекательная среда теплого и живого общения.

Тренинг предполагает групповую форму работы, которая имеет ряд преимуществ: дает возможность получения обратной связи и поддержки от людей, имеющих общие проблемы. В процессе взаимодействия члены группы могут облегчить разрешение межличностных конфликтов вне группы.

В поддерживающей и контролирующей обстановке участники тренинга могут обучать новым умениям, экспериментировать с различными стилями от-

ношений, среди равных партнеров.

Материалы и оборудование:

Мультимедийная аппаратура, цифровые носители, слайдовые презентации, музыкальное сопровождение, аудитории, методические копилки, видео- и фотоархив, ватманы, краски, бумага, услуги распечатки.

Ожидаемые результаты программы:

Качественные:

- выявлены ценностные ориентации педагогов;
- развитие представлений о собственных психологических возможностях;
- развитие представлений о собственных потребностях;
- развитие представлений о собственных интересах;
- развитию представлений о собственных ценностях;
- формирование общественно значимых мотивов выбора жизненного пути и профессии, места в мире и среди других людей.

Количественные:

- 3 диагностические исследования;
- 6 лекционных мероприятий;
- 3 дискуссионные площадки;
- 5 игровых мероприятий;
- 1 заключительное отчетное мероприятие.

Критерии эффективности:

а) когнитивный – основывается на количественных описаниях эффективности программы по развитию ценностных ориентаций профессиональной деятельности педагогов.

б) мотивационный-позитивная при развитии ценностных ориентаций профессиональной деятельности педагогов.

в) операционно-деятельностный критерий – отражает степень вовлеченности педагогов в мероприятиях по развитию ценностных ориентаций профессиональной деятельности педагогов.

Однако стоит учесть, что во время проведения любого рода работы могут

возникнуть риски реализации программа. Предвосхищая события необходимо описать не только возможные риски, но и пути их преодоления.

Одним из первых возможных рисков может являться недостаточность материальной базы. Для решения данного рода проблемы можно изменить программу, искать альтернативные пути, наглядные материалы, привлекать волонтеров а также обратиться за помощью к администрации образовательного учреждения.

Не менее важным риском может быть и различного рода форс – мажорные обстоятельства. Для решения данного рода проблемы необходимо быть весьма собранным человеком и сориентироваться в возникшей ситуации, также необходимо искать альтернативные пути проведения запланированного мероприятия.

Наиболее опасным риском может стать недостаточное количество задействованных педагогов в мероприятиях, так как если не будет людей то и программа как таковая реализована не будет. Для решения данной проблемы можно использовать дополнительные способы стимулирования и привлечения педагогов, различные формы агитации, сокращение или расширение временного диапазона плана.

Особенностью программы является ее вариативность, доступность в апробации и легкость в реализации что, несомненно, делает ее исключительным помощником для решения поставленной задачи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании изученного материала можно прийти к выводу, что мотивация трудовой деятельности – совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей

Проблема трудовой мотивации в явном виде была поставлена в научной литературе только в XX в., хотя интерес к вопросу о том, как человек относится к своему труду, возникает в научной мысли гораздо раньше. Но до недавнего времени в центре внимания находились мотивы человека в его жизни в целом.

Особенность педагогической профессии – это педагогическая деятельность осуществляемая в ходе взаимодействия между учителем и учеником. Характер этого взаимодействия определяется прежде всего учителем. Оптимальным типом такого взаимодействия является сотрудничество, которое предполагает позицию равноправных, взаимоуважающих партнеров.

Понятие ценностные ориентации представляют собой целостное структурное сложное, личностное образование, характеризующееся определенными закономерностями взаимодействия всех его психических компонентов. Наличие ценностных ориентаций свидетельствует об определенном этапе в формирование личности несовершеннолетнего, появления таких психологических структур, которые в значительной степени способствуют становлению его мировоззрения.

Для выявления взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций педагогов был проведен, корреляционный анализ с помощью критерия Ч.Э. Спирмена.

Коэффициент ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена используется для выявления и оценки тесноты связи между двумя рядами сопоставляемых количественных показателей.

Анализируя корреляционные связи можно сделать вывод, что положи-

тельная взаимосвязь отражена между:

- а) мотивом самореализации на работе и ценностью признания и уважения;
- б) внешне отрицательным мотивом (ВОМ) и социальным статусом;
- в) мотивом жизнеобеспеченности и ценностью познания нового;
- г) мотивом жизнеобеспеченности и ценностью здоровья;
- д) мотивом взаимодействия и ценностью познания нового.
- е) также отрицательные корреляционные связи отражены между:
- ж) мотивом продвижения по службе на рабочем месте и ценностью социальной активности;
- и) мотивом удовлетворения от работы и ценностью любви;
- к) мотивом самореализации на работе и ценностью милосердия;
- л) внутренней мотивацией и любовью;
- м) внутренней мотивацией и материальным благосостоянием;
- н) внешне положительным мотивом и социальной активностью;
- п) мотивом активности и ценностью времяпрепровождения и отдыха;
- р) мотивом активности и материальным благосостоянием;
- с) мотивом активности и социальным статусом;
- т) мотивом самореализации и ценностью признания и уважения.

В заключении можно сделать вывод, что взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций педагогов существует.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Абабков, В.А. Адаптация к стрессу: основы теории, диагностики, терапии / В.А. Абабков. – М.: Академия, 2015. – 109 с.
- 2 Абрумова, А.Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика / А.Г. Абрумова // Психологический журнал. – 2014. – № 6. – С. 76-78.
- 3 Альбуханова-Славская, К.А. Жизненные перспективы личности. Психология личности и образ жизни / К.А. Альбуханова-Славская. – М.: Наука, 2013. – 189 с.
- 4 Андреева, Г.М. Взаимосвязь общения и деятельности. Общение и оптимизация совместной деятельности / Г.М. Андреев. – М.: МГУ, 2015. – 264 с.
- 5 Анцупов, А.Я. Конфликтология / А.Я. Анцупов. – 4-е изд. исп. и доп. – М.: Эксмо, 2015. – 230 с.
- 6 Асмолов, А.Г. Личность как предмет психологического исследования / А.Г. Асмолов. – М.: Изд-во МГУ, 2014. – 104 с.
- 7 Бажин, Е.Ф. Метод исследования локуса субъективного контроля / Е.Ф. Бажин // Твоя психология. – 2014. – Т. 5. – № 3. – С. 54-60.
- 8 Баробанова, М.В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания» / М.В. Баробанова // Вестник МГУ. – Серия 14. – Психология. – № 1. – 2015. – С. 120-125.
- 9 Бодалев, А.А. Личность и общение: избр. тр. / А.А. Бодалев. – М.: Педагогика, 2015. – 28 с.
- 10 Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М.: Наука, 2018. – 196 с.
- 11 Бойко, О.В. Охрана психического здоровья / О.В. Бойко. – М.: Академия, 2018. – 103 с.
- 12 Бурлачук, Л.Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике / Л.Ф. Бурлачук. – Киев, 2013. – 205 с.
- 13 Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К.

- Вилюнас. – М.: Изд-во МГУ, 2013. – 288 с.
- 14 Вилюнас, В.К. Психология эмоциональных явлений / В.К. Вилюнас. – М.: Изд-во МГУ, 2016. – 250 с.
- 15 Винокуров, Л.В. Организационная психология. Хрестоматия / Л.В. Винокуров. – СПб.: Питер, 2015. – 159 с.
- 16 Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2015. – 336 с.
- 17 Воронин, Г.А. Конфликты в школе. Социологические исследования / Г.А. Воронин. – 2015. – № 3. – С. 51-68.
- 18 Выготский, Л.С. Развитие высших психических функций / Л.С. Выготский – М.: Изд-во Москва, 2013. – 350 с.
- 19 Выготский, Л.С. Избранные психологические исследования / Л.С. Выготский – М.: Изд-во Москва, 2013. – 300 с.
- 20 Выготский, Л.С. Собрание сочинений / Л.С. Выготский. – М.: Изд-во Москва, 2015. – Т. 1. – 154 с.
- 21 Габриял, М.Т. Самооценка как метод изучения личности / М.Т. Габриял. – М., 2015. – 100 с.
- 22 Гагаринская, Г. Профилактика конфликтных ситуаций в организации / Г. Гагаринская // Конфликты – 2014. – № 7. – С. 30-35.
- 23 Гинзбург, М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения / М.Р. Гинзбург // Вопросы психологии. – 2014. – № 3. – С. 43-52.
- 24 Головаха, Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е.И. Головаха. – Киев: Наукова думка, 2016. – 136 с.
- 25 Головей, Л.А. Практикум по возрастной психологии / Л.А. Головей – СПб.: Речь, 2014. – 79 с.
- 26 Головин, С.Ю. Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. – Мн.: Харвест, 2014. – 56 с.
- 27 Грановская, Р.М. Элементы практической психологии / Р.М. Грановская – Л.: Изд-во Львов, 2013. – 98 с.
- 28 Гришина, Н.В. Психология социальных ситуаций / Н.В. Гришина //

Вопросы психологии. – 2014. – № 1. – С. 121-132.

29 Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2018. – 36 с.

30 Дидковская, Л.Г. Причины конфликтов и пути их преодоления / Л.Г. Дидковская // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. – 2015. – № 7. – С. 7-15.

31 Дикая, Л.Г. Оценка индивидуального стиля саморегуляции состояния личности человека / Л.Г. Дикая // Методики диагностики психических состояний и анализа деятельности человека. – М.: Наука, 2014. – 232 с.

32 Дорохова, А.В. Разрешение конфликтов / А.В. Дорохова. – М.: Академия, 2018. – 139 с.

33 Дружилов, С.А. Психология профессионализма человека: интегративный подход / С.А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. – 2015. – № 4 – 5. – С. 35-41.

34 Елисеев, О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев. – М.: Питер, 2015. – 214 с.

35 Елисеева, И.Н. Профессиональное здоровье. Профессиональные деформации. Профессиональные деструкции / И.Н. Елисеева. – М.: ЦЭПП, 2016. – 92 с.

36 Ермолаева, Е.П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда (статья вторая) / Е.П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2015. – Т. 22. – № 5. – С. 69-78.

37 Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проект Мир, 2017. – 229 с.

38 Зейгарник, Б.В. Теория личности К. Левина / Б.В. Зейгарник. – М.: Москва, 2016. – 150 с.

39 Зинченко, Е.А. Метод экспертного визуального определения эмоциональных состояний рабочих на производстве / Е.А. Зинченко // Психологический Журнал. – 2017. – Т. 4. – С. 59-63.

40 Иванчик, Т.Ф. К вопросу о формировании значимой направленности

личности / Т.Ф. Иванчик // Актуальные проблемы социальной психологии: Материалы всесоюзного симпозиума. – Кострома. – 2016. – С. 56-59.

41 Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Издательство «Питер», 2018. – 401 с.

42 Каган, М.С. Человеческая деятельность / М.С. Каган. – М.: Изд-во Москва, 2016. – 360 с.

43 Карелин, А.А. Психологические тесты / под ред. А.А. Карелина. – М.: Питер, 2015. – Т. 2. 165 с.

44 К вопросу о профессиональной психологии // История советской психологии труда / под ред. В.П. Зинченко [и др.]. – М., 2013. – 358 с.

45 Климов, Е.А. Психология личности профессионала / Е.А. Климов. – М., Изд-во Москва, 2016. – 400 с.

46 Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», 2015. – 278 с.

47 Козлов, В.Н. Физиология и психология труда. Научные оценки тяжести и напряженности труда / В.Н. Козлов. – Саратов, 2014. – 214 с.

48 К разработке теории общего и профессионального развития личности специалиста в ВУЗе. Формирование личности специалиста в ВУЗе: сб. науч. тр. / сост. В.А. Кан-Калик. – М.: Грозный, 2014. – С. 5-13.

49 Красильников, И.А. Внутриличностная конфликтность как диспозиция в зарубежной и отечественной психологии / И.А. Красильников. – Саратов, 2014. – Т. 2. 180 с.

50 Кривенков, С.Г. Синдром эмоционального выгорания / С.Г. Кривенков, Ж.В. Волкова. – СПб.: Питер, 2016. – 108 с.

51 Кудрявцев, Т.В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т.В. Кудрявцев // Вопросы психологии. – 2014. – № 2. – С. 36-38.

52 Кукосян, О.Г. Профессия и познание людей / О.Г. Кукосян. – Ростов: РГУ, 2015. – 179 с.

53 Кучер, А.А. Способы самозащиты от профессионального выгорания.

/ А.А. Кучер. – Уфа, 2014. – 76 с.

54 Крылов, А.А. Практикум по общей экспериментальной и прикладной психологии / А.А. Крылов. – СПб.: Питер, 2018. – 129 с.

55 Леонов, Н.И. Концептуальные подходы в исследовании конфликтного поведения / Н.И. Леонов. – Ижевск: Удмуртский государственный университет, 2015. – 95 с.

56 Леонова, А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А.Б. Леонова // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2015. – № 11. – С. 182-186.

57 Марищук, В. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса. / В. Марищук. – СПб.: Сентябрь, 2016. – 220 с.

58 Митина, Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л.М. Митина // Вопросы психологии. – 2013. – № 4. – С. 28-38.

59 Моцкин, Ю.В. Психологические основы профилактики перенапряжения / Ю.В. Моцкин. – М., 2018. – 49 с.

60 Наенко, Н.И. Психическая напряженность / Н.И. Наенко. – М., 2017. – 213 с.

61 Никифорова, Г.С. Психология профессионального здоровья / Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2014. – 112 с.

62 Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии. Эмпирические исследования / В.Е. Орел // Психологический журнал. – 2017. – № 1. – С. 21-23.

63 Петровский, В.А. Личность в психологии: парадигма субъективности / В.А. Петровский. – М., 2016. – 203 с.

64 Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента М.А. Дмитриева / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2015. – 240 с.

65 Пряжников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников – М.: Изд-во «Институт практической психологии». 2016. –

250 с.

66 Розанова, В.А. Психология управления / В.А. Розанова. – М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел – Синтез», 2014. – 194 с.

67 Ростунов, А.Т. Формирование профессиональной пригодности / А.Т. Ростунов. – М., 2014. – 176 с.

68 Рудик, П.А. Мотивы поведения деятельности / П.А. Рудик. – М., 2015. – 136 с.

69 Рыбалко, Е.Ф. Возрастная и дифференциальная психология: учебное пособие / Е.Ф. Рыбалко Учеб. пособие. – Л., 2015. – 256 с.

70 Самыгин, С.И. Психология управления / С.И. Самыгин. – М.: Академия, 2018. – 120 с.

71 Сидоренко, Е.В. Методы математической обработка в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: ООО Речь, 2014. – 208 с.

72 Сидоров, П. Синдром эмоционального выгорания / П. Сидоров. – СПб.: Питер, 2014. – 29 с.

73 Скугаревская, М.М. Синдром эмоционального выгорания / М.М. Скугаревская. – М., 2014. – Том 1. – 378 с.

74 Слотина, Т.В. Психология личности / Т.В. Слотина. – СПб.: Питер, 2015. – 201 с.

75 Собчик, Л.Н. Методы психологической диагностики / Л.Н. Собчик. – М: Изд-во Моск. Университета, 2017. – 35 с.

76 Столяренко, Л.Д. Основы психологии. Практикум / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д.: Феникс, 2015. – 184 с.

77 Талант: психология и становление. Социальная психология личности Л.А. Рудкевич / науч. ред. А.А. Бодалев. – Л.: Львов, 2014. – 246 с.

78 Учение А.Н. Леонтьева о взаимосвязи деятельности и психического отражения / В.В. Давыдов // А.Н. Леонтьев и современная психология / под ред. А.В. Запорожца [и др.]. – М.: МГУ, 2014. – С. 128-140.

79 Чистяков, Н.Н. Профессиональная ориентация молодежи / Н.Н. Чистяков. – Кемерово: КГУ, 2016. – 250 с.

80 Шадриков, В. Д. Проблемы системогинеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – М., 2014. – 185 с.

81 Шульц, Д. Психология и работа / Д. Шульц. – СПб.: ПИТЕР, 2018. – 72 с.

82 Щедровицкий, П.Г. Очерки по философии образования / П.Г. Щедровицкий. – М., 2013. – 147 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов (Францева Т.Н.)

Инструкция: Прочитайте каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас по 5 – бальной шкале:

«5» – да, конечно

«4» – скорее да, чем нет

«3» – затрудняюсь ответить

«2» – скорее нет, чем да

«1» – нет, конечно

1. Для меня важно получать материальное вознаграждение за мои труды.
2. Мои переживания во время работы отрицательно сказываются на моем заработке.
3. По мнению коллег, я занимаю позицию меркантильного человека в коллективе
4. Я ставлю перед собой цель добиться высокого материального положения.
5. Полученная мной в процессе работы дополнительная информация положительно влияет на мой заработок.
6. Для меня общение с коллегами важнее самого процесса работы.
7. Мои переживания во время работы отрицательно влияют на общение с коллегами.
8. Критика моего труда коллегами негативно влияет на взаимопонимании с ними.
9. Я контролирую свое общение с окружающими в процессе работы.
10. Получаемая в процессе работы информация положительно влияет на мои взаимоотношения с коллективом.
11. Для меня процесс работы важен только тем, что я узнаю что – то новое для себя.
12. Мне труднее разобраться в рабочем материале, если у меня плохое настроение.
13. Взаимоотношения с коллегами по работе влияет на широту моего кругозора.
14. Я ставлю перед собой цель познавать новое и интересное в профессиональной деятельности.
15. Новые знания помогают мне лучше разобраться с информацией полученной во время работы.
16. Для меня важно быть постоянно активным в работе.
17. Переживания во время работы мешают мне активно трудиться.
18. Критика в мой адрес не мешает мне активно работать.
19. Я могу заставить себя выполнить любую работу быстро и качественно.
20. Получаемая в процессе работы информация побуждает меня действовать.
21. Иметь статус ценного работника для меня очень важно.
22. Мне не нравится, что я нахожусь в центре внимания всего коллектива.
23. Оценка собственных достоинств зависит от мнения коллег.
24. Я ставлю перед собой цель, быть уважаемым в профессиональной деятельности.
25. Познание нового дает мне возможность быть значимой и уважаемой личностью.
26. Для меня важно постоянно развиваться и реализовывать свои способности в профессиональной сфере.
27. Заниматься полезной и нужной работой я предпочитаю только в хорошем настроении.
28. Мнение окружающих усиливает желание постоянно развиваться.
29. Я ставлю перед собой цель, быть компетентным в сфере своей деятельности.
30. Полученные в процессе работы знания побуждают меня повышать свою квалификацию как специалиста.
31. Для меня важно, чтобы дополнительная работа хорошо оплачивалась.
32. Когда хорошее настроение, я добиваюсь материальной выгоды из любого своего занятия.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЕ А

Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов (Францева Т.Н.)

33. Критика моей работы окружающими негативно отражается на моем заработке.
34. Я постоянно контролирую свои доходы и расходы.
35. Познание нового дает мне возможность повышать свой заработок.
36. Для меня важно, какие взаимоотношения складываются у меня с коллегами по работе.
37. Когда я нахожусь в плохом настроении, я предпочитаю быть в одиночестве.
38. Отношения ко мне коллег по работе отражаются на взаимопонимании с ними.
39. Сложатся или нет в процессе работы взаимопонимание с коллегами, зависит только от меня самого.
40. На процесс общения с коллегами влияют мои знания, полученные во время работы.
41. Для меня важно усвоить все особенности профессиональной деятельности.
42. Я стремлюсь приобретать полезную для работы информацию из – за своей любознательности.
43. Обмен мнениями с коллективом помогает мне лучше разобраться с рабочим материалом.
44. Для лучшего использования полученной информации в работе я планирую свою профессиональную деятельность.
45. Получаемую в процессе работы информацию я всегда использую для понимания тонкостей своего труда.
46. Самое важное для меня быть занятым делом и достойно выполнять свою работу.
47. Продуктивность выполняемой мною работы, зависит от моего настроения.
48. Я могу выполнить работу в короткий срок, если об этом попросят коллеги.
49. Я не могу контролировать процесс работы.
50. Информация, полученная в процессе работы, отражается на ее активном использовании в деятельности.
51. Для меня не столь важно быть в центре внимания коллектива.
52. Мне трудно дать высокую оценку собственному труду, если я в плохом настроении.
53. Я бы добился большего, если бы не мнения окружающих.
54. Я стремлюсь к обретению высокого статуса среди окружающих.
55. Полезная информация, дает хорошую возможность добиться признания в коллективе.
56. Самое важное для меня быть компетентным в профессиональной деятельности.
57. Переживания во время работы мешают мне реализовать творческий потенциал.
58. Хорошие взаимоотношения с коллегами дают мне возможность реализовывать свои способности в деятельности.
59. Увидеть новое и перспективное в обычной ситуации зависит только от меня.
60. С помощью полученной информации, я нахожу творческий подход к решению стоящих задач.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Мотивация профессиональной деятельности К. Замфир

(модификация Реана А.А.)

«Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте им оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале»

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

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности

(Бубнова С.С.)

Назначение: Методика направлена на изучение реализации ценностных ориентаций личности в реальных условиях жизнедеятельности.

Инструкция: Данный опросник направлен на исследование вашей личности и ваших отношений. Отвечайте, по возможности, быстро, долго не раздумывая над каждым вопросом. Помните, что плохих или хороших ответов нет, есть только ваше собственное мнение. Отвечать нужно «да» или «нет». В ланке ответов это соответственно «+» или «-», которые нужно проставить рядом с номером вопроса в бланке ответов.

Бланк ответов

Номера вопросов										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
Σ										
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI

Опросник

1. Любите ли вы лежать на диване и ничего не делать?
2. Любители вы сами зарабатывать деньги и получать от этого удовольствие?
3. Часто ли вас посещает мысль, что хочется сходить в театр или на выставку?
4. Часто ли вы помогаете близким по хозяйству?
5. Считаете ли вы, что любовь – определяющее чувство в жизни?
6. Любите ли вы читать книги о чем – то новом, еще неизвестном вам?
7. Хотите ли вы стать боссом (начальником какой – нибудь компании)?
8. Хотите ли вы, чтобы вас уважали друзья за ваши личностные качества?
9. Хотите ли вы сами принимать участие в каких – либо общественных мероприятиях (митингах, забастовках) в пользу близкого вам слоя населения?
10. Считаете ли вы, что без общения с друзьями ваша жизнь будет тусклой и безрадостной?
11. Считаете ли вы, что было бы здоровье, а все остальное приложится?
12. Часто ли вам хочется расслабиться (послушать легкую музыку, например)?
13. Избрали вы свою профессию в основном потому, что она может вам приносить большой материальный достаток?
14. Считаете ли вы, что в жизни важно уметь играть на музыкальных инструментах, рисовать и т.п.?
15. Если кто – то из ваших знакомых заболел, выберите ли вы время. Чтобы его навестить?
16. Ваш брак создан (создадите) по любви?
17. Любите ли вы читать научно – популярные книги?
18. Хотели вы в школе стать каким – либо организатором?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности

(Бубнова С.С.)

19. Если вы совершили неблагоприятный поступок по отношению к друзьям или сотрудникам, будете ли вы переживать по этому поводу?
20. Считаете ли вы, что путем общественных действий (митингов, собраний) можно что – либо изменить в общественной жизни?
21. Можете ли вы спокойно обойтись без частого общения со своими знакомыми?
22. Считаете ли вы, что необходимо каким – либо образом укреплять свое здоровье (плавать, бегать. Играть в теннис и т.д.)?
23. Главное для вас – ваше настроение в данный момент, а что будет потом – не так важно?
24. Считаете ли вы, что главное – это приобрести дом (квартиру), машину и другие материальные блага?
25. Любите ли вы гулять по лесу, парку?
26. Как вы считаете, нудно ли помогать материально тем, кто просит милостыню или нет?
27. Любовь – это чувство, которое рождается и умирает?
28. Хотели бы вы стать ученым или научным сотрудником?
29. Власть – это почетно и значимо или в ней больше хлопот и всяких неприятностей?
30. Хотели бы вы, чтобы у вас было больше друзей?
31. Приходило ли вам в голову заняться каким – либо переустройством общественной организации (клуба, консультационного пункта, института)?
32. Много ли своего свободного времени вы хотели бы уделять общению?
33. Часто ли вы задумываетесь о своем здоровье?
34. Считаете ли вы, что очень важно уметь доставлять себе удовольствие?
35. Если все начать сначала, выбрали бы вы сейчас более высокооплачиваемую работу, чем настоящая?
36. Хотели бы вы заняться фотографией?
37. Считаете ли вы, что нужно обязательно помочь упавшему человеку?
38. Чувство любви для вас – это первооснова жизни или нет?
39. Часто ли вы задаете себе вопрос: «А почему именно так?»
40. Хотели бы вы «делать» политику?
41. Часто ли ваш внутренний голос задает вам вопрос: «А уважают ли меня окружающие?»
42. Являются ли для вас общественные явления предметом обсуждения дома или на работе?
43. Если вы три дня проведете на необитаемом острове, умрете ли вы от одиночества?
44. Катаетесь ли вы на лыжах, чтобы укрепить свое здоровье?
45. Часто ли вы подолгу мечтаете, лежа с закрытыми глазами?
46. Главное в жизни – это делать деньги и создавать собственный бизнес?
47. Часто ли вы покупаете картины и др. художественные изделия или хотели бы их купить?
48. Если болеет кто – то из близких довольно долго, будете ли вы выполнять за него его обязанности по хозяйству смиренно и безропотно?
49. Любите ли вы маленьких детей?
50. Хотели бы вы создать какую – нибудь свою «теорию» («относительности», «таблицу Менделеева» и т.п.)?
51. Вы хотите быть похожи на какого – либо известного человека (актера, политика, бизнесмена)?
52. Важно ли вам, чтобы вас уважали сослуживцы за ваши профессиональные знания?
53. Хотели бы вы в настоящее время что – либо сами предпринять в политике?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности

(Бубнова С.С.)

54. Вы человек решительный?
55. Ходите ли вы в сауну, бассейн, баню, занимаетесь ли аэробикой для поддержания хорошего физического состояния?
56. Нормальный отдых – это чрезвычайно важно, не так ли?
57. В жизни чрезвычайно важно накопить материальные средства и передать их детям?
58. Хотелось ли вам когда –нибудь самому нарисовать картину или сочинить музыку?
59. Когда маленький ребенок плачет, это «крик о помощи»?
60. Для вас важнее любить самому, чем быть любимым?
61. «Во всем хочется дойти до самой сути» – это про вас?
62. Вы хотели бы, чтобы ваши дети стали знаменитыми людьми?
63. Хотели бы вы, чтобы сослуживцы обращались к вам за помощью в личном плане, как к человеку?
64. В общественной жизни пусть остается все как есть?
65. Общение – это лишь пустая трата времени?
66. Здоровье – это не самое главное в жизни, не так ли?

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Таблицы результатов исследования

Таблица Г.1 – Результаты опросника для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов Т.Н. Францевой

Испытуемый	1. Мотив жизнеобеспечения	2. Мотив взаимодействия	3. Познавательный мотив	4. Мотив активности	5. Мотив признания	6. Мотив самореализации
1	38	36	39	35	35	40
2	37	38	38	36	34	39
3	38	36	40	38	33	35
4	36	35	35	38	32	39
5	38	35	35	37	39	38
6	38	36	36	38	39	40
7	37	37	37	35	33	40
8	38	38	37	35	35	40
9	38	37	37	35	35	38
10	37	36	35	36	33	40
11	36	35	36	37	34	40
12	35	34	36	38	35	39
13	36	35	37	37	33	40
14	36	36	38	35	32	40
15	38	37	38	36	35	39
16	34	35	38	37	36	40
17	38	33	37	37	33	39

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г
Таблицы результатов исследования

Таблица Г.2 – «Мотивация профессиональной деятельности (Замфир К.)»

Испытуемый	1. Денежный заработок	2. Продвижение по службе	3. Избегать критики	4. Избегать наказаний	5. Потребность в соц статусе	6. Удовлетворение от работы	7. Самореализация на работе	BM		ВПМ		ВОМ
1	3	3	2	4	3	5	4	4,5	›	3	=	3
2	3	4	3	2	3	4	5	4,5	›	3,3	›	2,5
3	5	3	4	3	3	4	5	4,5	›	3,6	›	3,5
4	3	3	2	2	3	5	4	4,5	›	3	›	2
5	4	3	2	3	3	5	5	5	›	3,3	›	2,5
6	3	3	2	2	3	5	5	5	›	3	›	2
7	3	3	3	3	3	3	5	4	›	3	=	3
8	5	2	3	4	3	5	3	4	›	3,3	‹	3,5
9	3	3	3	3	3	5	5	5	›	3	›	3
10	3	3	4	2	3	4	5	4,5	›	3	›	3
11	4	2	2	3	3	5	5	5	›	3	›	2,5
12	3	3	4	2	3	5	4	4,5	›	3	›	3
13	4	2	3	2	3	5	5	5	›	3	›	2,5
14	4	3	4	2	3	4	5	4,5	›	3,3	›	3
15	3	3	2	3	3	5	5	5	›	3	›	2,5
16	3	4	3	2	3	5	4	4,5	›	3,3	›	2,5
17	3	3	2	3	3	5	5	5	›	3	›	2,5

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г
Таблицы результатов исследования

Таблица Г.3 – Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (Бубнова С.С.)

Испытуемый	1. Времяпровождение, отдых	2. Мат. благосостояние	3. Наслаждение прекрасным	4. Милосердие	5. Любовь	6. Познание нового	7. Соц статус	8. Признание и уважение	9. Соц активность	10. Общение	11. Здоровье
1	3	6	4	3	5	5	5	3	4	4	6
2	4	5	5	2	6	6	4	4	3	3	5
3	3	3	6	3	5	5	3	5	4	4	6
4	3	4	6	4	6	3	3	3	5	3	5
5	3	3	5	3	5	4	4	5	4	3	6
6	3	3	5	4	5	5	3	4	5	3	6
7	4	5	6	3	6	4	4	3	6	4	6
8	4	6	4	4	5	5	4	3	5	3	6
9	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	5
10	4	6	5	3	6	3	3	5	5	4	6
11	3	5	3	3	4	3	3	3	6	5	4
12	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	6
13	3	3	4	2	4	5	3	3	5	4	5
14	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5
15	3	3	5	3	4	6	3	5	5	3	6
16	4	5	3	5	5	3	3	3	4	3	5
17	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	6

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г
Таблицы результатов исследования

Таблица Г.4 – Сводная таблица полученных данных путем математической обработки

	1. времяпровождение, отдых	2. Маг. благостояние	3. Наслаждение прекрасным	4. милосердие	5. любовь	6. Познание нового	7. Соц статус	8. Признание и уважение	9. соц активность	10. общение	11. здоровье
1. денежный заработок	- 0,170	- 0,108	- 0,111	0,015	- 0,144	0,050	0,000	0,002	- 0,015	0,172	- 0,092
2. продвижение по службе	0,315	0,014	0,210	0,103	0,416	- 0,014	0,104	0,287	- 0,598	- 0,410	0,016
3. избегать критики	0,398	0,140	0,092	- 0,052	0,169	- 0,149	0,154	0,206	- 0,063	- 0,029	- 0,008
4. избегать наказаний	- 0,040	0,243	- 0,044	- 0,094	- 0,222	0,300	0,347	- 0,076	0,048	0,293	0,377
5. потребность в соц статусе											
6. удовлетворение от работы	- 0,437	- 0,218	- 0,465	0,193	- 0,617	0,046	- 0,146	- 0,248	0,018	- 0,224	- 0,073
7. самореализация на работе	0,045	- 0,354	0,254	- 0,491	- 0,113	0,096	- 0,257	0,526	0,167	0,299	- 0,073
ВМ	- 0,397	- 0,547	- 0,203	- 0,278	- 0,659	0,095	- 0,396	0,306	0,080	0,054	- 0,178
ВПМ	0,229	0,015	0,039	0,209	0,296	0,097	0,171	0,210	- 0,621	- 0,304	- 0,045
ВОМ	0,319	0,384	0,051	- 0,060	0,037	0,058	0,488	0,106	- 0,010	0,184	0,331
1.жизнеобеспеченность	- 0,051	- 0,067	0,299	- 0,127	- 0,070	0,570	0,159	0,419	- 0,183	0,013	0,589
2. взаимодействия	0,371	0,469	0,444	- 0,058	0,368	0,495	0,376	0,084	- 0,066	- 0,226	0,099
3.позновательный	0,160	0,076	- 0,108	- 0,084	- 0,079	0,461	0,193	- 0,029	- 0,437	0,052	- 0,017
4.активность	- 0,597	- 0,657	0,071	0,074	- 0,131	- 0,083	- 0,607	0,158	- 0,105	- 0,015	0,015
5.признания	- 0,198	- 0,031	- 0,184	0,149	- 0,245	0,304	0,205	0,104	- 0,312	- 0,411	0,260
6.самореализации	0,198	0,478	- 0,422	0,289	0,172	- 0,213	- 0,024	- 0,587	0,371	0,267	- 0,130

