

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

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.04.01 — 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 карьерных ориентаций педагогов

Исполнитель
студент группы 664-ом

Д.П. Легчилина

Руководитель
доцент, канд.псих.наук

Н.А. Кора

Руководитель научного
содержания программы
магистратуры

Н.А. Кора

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Рецензент

И.Ю. Кирилишина

Благовещенск 2018

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

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

_____ А.В. Лейфа

«01» _____ 09 _____ 2017 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе магистранта Легчиловой Дарьи Павловны.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций педагогов.

(утверждено приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы 16.06.2018 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Мотивация в профессиональной деятельности трактуется как процесс удовлетворения сотрудниками собственных нужд и ожиданий в определенной сфере, только работник, получивший приемлемые условия на рабочем месте захочет совершенствоваться в выбранной профессии, достигая профессиональных успехов.

Проблемы мотивации профессиональной деятельности были отражены в трудах отечественных: В.Г. Асеева, И.А. Васильева и М.Ш. Магомед-Эминова В.К. Вилюнаса, И.А. Джидарьяна, Б.И. Додонова, В.А. Иванникова, Е.П. Ильина, Д.А. Кикнадзе, Л.П. Кичатинова, В.И. Ковалёва, А.Н. Леонтьева, В.С. Магуна, В.С. Мерлин, С.Г. Москвичёва, Л.И. Петражицкого, П.В. Симонова; и иностранных деятелей науки: Х. Хекхаузена, Д.В. Аткинсона, Д. Халла, А. Маслоу.

Карьера – один из феноменов, заслуживающий пристального внимания, как в контексте научного знания, так и со стороны общества. Процесс станов-

ления управления карьерой как широкой практической деятельностью рассматривается в работах Т. Базарова, Н. Егоренковой, А. Егоршина, П. Журавлева, А. Кибанова, В. Маслова, Е. Молл, А. Крылова и др.

4. Содержание магистерской диссертации (перечень подлежащих разработке вопросов):

- проанализировать психологическую литературу по проблеме взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций;

- охарактеризовать мотивацию профессиональной деятельности и карьерные ориентации педагогов;

- определить характер взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций педагогов;

- разработать рекомендации по повышению мотивации педагогов.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстрированного материала и т.п.)

Выпускная квалификационная работа содержит 79 страниц машинописного текста, 2 главы, 5 рисунков, 1 таблицу, 5 приложений, 76 литературных источников.

6. Дата выдачи задания 01.09.2017 г.

Руководитель магистерской диссертации

Н.А. Кора, доцент, к.псих.н. _____

Задание принял к исполнению (дата) _____
(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Магистерская работа содержит 79 с., 2 главы, 5 рисунков, 1 таблицу, 5 приложений, 76 источника.

МОТИВ, МОТИВАЦИОННО-ПОТРЕБНОСТНАЯ СФЕРА ЛИЧНОСТИ, МОТИВАЦИЯ ТРУДА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ИНТЕРЕСЫ, КАРЬЕРА, КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ, САМОРЕАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ, СЛУЖЕБНЫЙ РОСТ, ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ

Первая глава раскрывает теоретические положения изучения мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций в психологии.

Цель исследования – выявление взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций педагогов.

Во второй главе представлены результаты исследования взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций педагогов. А так же разработаны рекомендации по повышению мотивации педагогов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Теоретические аспекты изучения мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций в психологии	10
1.1 Сущность понятия мотивации профессиональной деятельности	10
1.2 Специфика профессиональной деятельности педагогов	16
1.3 Роль карьерных ориентаций в мотивации профессиональной деятельности	21
2 Исследование взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций педагогов	31
2.1 Организация и методы исследования	31
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования	41
2.3 Рекомендации по повышению мотивации педагогов	52
Заключение	65
Библиографический список	71
Приложение А Опросник «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана	80
Приложение Б Опросник «Мотивация профессиональной деятельности» (Замфир К. в модификации Реана А.)	82
Приложение В Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна (перевод и адаптация Чикер В.А., Винокурова В.Э.)	83
Приложение Г Опросник «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» (Бубнова С.С.)	85
Приложение Д Результаты исследования	87

ВВЕДЕНИЕ

Среди проблем управленческой психологии особое внимание уделяется исследованиям потребностно-мотивационной сферы. Для эффективной деятельности каждой компании необходимы ответственные, активные, целеустремленные работники, устремленные к профессиональной самореализации, обладающие значительным творческим потенциалом.

На сегодняшний день мотивация профессиональной деятельности рассматривается как одна из наиболее важных задач, значимость которых обуславливается тем, что она представляет собой основу для успешной реализации трудовой деятельности. Общенаучный и эмпирический интерес к профессиональной деятельности определен ее особенностями, различной степенью мотивации к труду, которые обусловлены отличительными чертами уровня жизни сотрудников, их стремлением и возможностями развития.

Проблемы мотивации профессиональной деятельности были отражены в трудах отечественных: В.Г. Асеева, И.А. Васильева и М.Ш. Магомед-Эминова В.К. Вилюнаса, И.А. Джидарьяна, Б.И. Додонова, В.А. Иванникова, Е.П. Ильина, Д.А. Кикнадзе, Л.П. Кичатинова, В.И. Ковалёва, А.Н. Леонтьева, В.С. Магуна, В.С. Мерлин, С.Г. Москвичёва, Л.И. Петражицкого, П.В. Симонова, А.А. Файзуллаева, Ш.Н. Чхартишвили, П.М. Якобсона; и иностранных деятелей науки: Х. Хекхаузена, Д.В. Аткинсона, Д. Халла, А. Маслоу.

Мотивация в профессиональной деятельности трактуется в качестве система удовлетворения сотрудниками собственных нужд и ожиданий в определенной деятельности, только работник, получивший приемлемые условия на своем рабочем месте захочет совершенствоваться в выбранной профессии.

Только посредством осознание мотивации человека можно прийти к результативной профессиональной деятельности. Только лишь осознавая, то, что стимулирует человека в работе, будет возможно создание успешной концепции конфигураций и способов руководства им. С этой целью необходимо понимать сам процесс рождения и формирования тех или иных мотивов, методов мотивации.

вирования людей.

Изучение актуальных вопросов мотивации деятельности преподавательского состава оказывает значительную поддержку в решении стратегических и тактических задач в рамках подготовки в образовательной организации компетентных специалистов и творческих высококультурных профессионалов, готовых развиваться на протяжении всей собственной жизни.

Одним из основных аспектов самореализации личности является осознанное планирование карьеры. Карьера – результат осознанной позиции, который заслуживает особого внимания в теоретической и практической деятельности. В различные этапы развития данному понятию общество придавало свой смысл, отношение к людям, стремящимся к продвижению, зависело от определенных жизненных ситуаций. В прошлом веке термин карьера было приближено к понятию карьеризм – стремление «за собственным признанием в профессиональной, научной или иной деятельности, порожденной меркантильными намерениями во вред потребностям общества».

Руководители компаний, стремящиеся видеть профессиональный рост своих сотрудников, осознают, что если работник воспринимает свою карьеру как успешную, то и предприятие тоже будет работать эффективно.

При этом не всегда значимой является финансовая составляющая деятельности. Некоторыми сотрудниками свойственно желание творить, им комфортно в определенных рамках организации. Для других наиболее значим статус или вероятность продвижения.

Особые преграды к достижению профессиональных целей несут эмоциональное напряжение, снижение общей производительности, депрессия, «отстранение» от рабочей деятельности и как следствие возникновение желания сменить работу.

Сегодня ценятся специалисты, стремящихся: к принятию самостоятельных решений, упорству в осуществлении собственных профессиональных устремлений.

Особенности профессиональной карьеры составляли предмет изучения

иностранных психологов (Сьюпер Д., Тидман Д., Холл Д., Агапов А.). Карьерные ориентации исследовались Э. Шейном, С. Беличевой, В. Ядовым.

К авторам, которые занимались разработкой теории и практики профессионального роста в России, относят А.А. Бодалева, Н.С. Пряжникова, Ю.К. Стрелкова, Е.А. Могилёвкина, Т.Х. Невструеву, И.П. Лотову.

Процессом развития карьеры как широкой практической деятельности посвящены труды Т. Базарова, Н. Егоренковой, А. Крылова, Ю. Одегова, А. Егоршина, П. Журавлева, А. Кибанова, В. Маслова, Е. Молл, С. Сотниковой и др. Проблемы совершенствования потенциала сотрудников, мотивации и стимулирования работников рассматриваются в работах Н. Беляцкого, А. Березовского, И. Болотина, К. Галкина, Л. Гохберга, Г. Зайцева, А. Иванова, Р. Капелюшников, А. Кибанова, Н. Ковалевой, А. Маслоу, Л. Миндели, Д. Новикова, С. Сотниковой, А. Чепуренко, Г. Черкасской.

Каждый человек строит планы, формирует собственную деятельность, руководствуясь своими целями, жизненными обстоятельствами, анализируя возможности продвижения.

На развитие человека в профессиональной сфере влияют его способности, индивидуальные свойства, а так же их согласованность с избранной профессией. У работника должна быть создана основа, состоящая из «профессиональной компетентности» (как концепцию суждений о карьере, потенциалах развития, Могилевкин Е.А.), «карьерной эффективности» (постановки целей и способности видеть пути решения поставленных задач, Бетц Н.) и «мотивации к карьере» (осмысленное желание интенсивно работать).

Данная работа посвящена исследованию взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций педагогов. В российской психологии исследования мотивации и карьерного развития специалиста мало численны, следовательно, возникает необходимость изучения направления, исследования становления карьеры представителей различных профессиональных сфер, как в сравнении их между собой, так и по отдельности, создавать новые методики, находить подходы к изучению данной проблемы.

Цель исследования – изучить взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций педагогов.

Объект исследования – мотивация профессиональной деятельности.

Предмет исследования – взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций педагогов.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций.

Задачи исследования:

- проанализировать психологическую литературу по проблеме взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций;
- охарактеризовать мотивацию профессиональной деятельности и карьерные ориентации педагогов;
- определить характер взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций педагогов;
- разработать рекомендации по повышению мотивации педагогов.

Методы исследования: анализ литературы, тестирование, методы математической статистики.

База исследования: факультет среднего профессионального образования Амурского государственного университета.

Выборка: 20 человек (от 22 до 50 лет).

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В ПСИХОЛОГИИ

1.1 Сущность понятия мотивации профессиональной деятельности

Проблема мотивации и мотивов поведения в деятельности – одна из ключевых в психологии. Вряд ли найдется такая область психологии, которая не затрагивала бы мотивационного процесса [2, с. 31].

Мотивация – единая трудоемкая система неоднородных психологических условий, определяющих действие личности. Трудность и многогранность проблемы мотивации детерминирует множество подходов к осмыслению ее сути, состава и методов исследования.

Понятие мотивации обуславливает движущие силы поведения и деятельности личности. В настоящее время в психологии нет общего подхода к изучению данного вопроса, присутствует большое количество интерпретаций основополагающих понятий мотивации деятельности, а также огромное количество мировоззренческих и методологических подходов [18, с. 114].

В основании механизма мотивации стоят потребности – внутреннее состояние психологического или функционального чувства нехватки чего-либо, выражается в зависимости от жизненных ситуаций [34, с. 55]. Чувство дискомфорта оказывает большое влияние на понимание, действия, чувства людей и способно целиком овладеть личностью. Потребности невозможно увидеть и измерить. Только при определенных обстоятельствах, возможно осознать их наличие, анализируя действия людей [38, с. 268].

Потребности по содержанию бывают материальными, духовными и социальными. В определенный момент обычно преобладает одна какая-либо потребность, однако человек побуждается к деятельности не только ею, но и другими, которые часто трудно различить. Удовлетворенная потребность уже не влияет на эффективность деятельности [67, с. 151].

В трудах А. Маслоу описывается теория мотивации, популярная в

мотивирована в собственной жизни следующими потребностями:

а) физиологическими потребностями. Это базовая мотивация, направленная на утоление жажды, голода, потребности в жилище и другие.

б) потребностью в безопасности. Потребность в безопасной окружающей среде, не являющейся опасной для здоровья и жизнедеятельности людей, стремление к устойчивости и постоянству, потребность в защите (базируется на чувстве самосохранения).

в) потребность в привязанности и любви, принадлежности какой-либо социальной группе, потребность в общении. Каждый желает любить и быть любимым, принятым обществом, ощущать поддержку других. Стремление относиться к группе, нации.

г) потребность в уважении и одобрении. Радость от собственных побед, стремление быть одобренным обществом, иметь свободу слова и действий.

д) познавательная потребность. Желание получать информацию, знания, интерес и стремление его удовлетворить, стремление понять, систематизировать, обобщить полученные сведения.

е) эстетические потребности. Потребность в прекрасном, искусстве, справедливости, истине. Довольно трудно отделить данную потребность от других.

ж) потребность в собственной актуализации: реализация собственных талантов, стремлений, развитие как личности [20, с. 72].

Потребности зависят от возраста, темперамента, финансового состояния, стиля жизни. Выделяют следующие уровни удовлетворения потребностей:

- минимальный уровень – гарантирует выживание человека;
- базовый уровень – поддерживает у сотрудника желание работать с необходимой отдачей;
- уровень роскоши – представляет собой желание демонстрации своего благосостояния и социального статуса [51, с. 5].

Для перехода потребностей в действия, необходимы мотивы – психологические побуждения, мотивирующие человека к работе изнутри, нацеленные на удовлетворение (стремление достичь благополучия) [44, с. 233]. Никогда

внешние стимулы не подвигнут сотрудника прикладывать усилия, до тех пор, пока не преобразуются в его внутренние мотивы. Комплекс мотивов, влияющих на действие личности, формируют ее мотивационную структуру. Данная структура зависит от пола, возраста, воспитания, уровня образования, индивидуальных ценностей, целей, отношения к работе [5, с. 222].

Мотив – внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности, связанное с удовлетворением определенной потребности [15, с. 6].

Выделяют следующие мотивы деятельности:

- трудовой (направленный на доход). Частично он создается еще до начала трудовой деятельности посредством овладения моральных норм, а затем и в ходе самой профессиональной деятельности;

- профессиональный (заинтересованность в структуре деятельности, получения навыков);

- властный (продвижение, желание руководить, быть лидером);

- идейный (стремление осуществлять деятельности ради определенных замыслов, быть преданным им);

- творческий (стимулирующий к инновациям);

- хозяйский (демонстрирующий стремление к самодостаточности, приумножению сбережений);

- коллективистский (стремление трудиться в коллективе, для общества);

- люмпенизированный (стремление находить баланс) [9, с. 319].

Для успешного руководства необходимо иметь представление об основных мотивах поведения работников, способах влияния на них (развитие желательных, сглаживание отрицательных) и вероятных результатах такого воздействия [50, с. 112]. Мотивационный механизм, кроме потребностей и мотивов, включает в себя:

- притязания – направленность личности на достижение определенного статуса, цели, результата деятельности, в которой заложено ее представление о результате, которого она достойна и способна достичь.

- ожидания – оценка личностью возможности наступления события;

надежда на что-либо, предположение о том, какие последствия будет иметь тот или иной результат деятельности.

- установки – цель, направленность на что-либо, готовность человека поступать определенным образом в конкретной ситуации.

- оценки – определение степени возможного получения результата или удовлетворения потребностей.

- стимулы – внешние раздражители, которые способствуют росту мотивов в деятельности человека, если не требуется неосуществимых действий. Стимул может не перейти в мотив, если требуется невозможное [68, с. 201].

Механизм мотивации работает следующим образом:

- появление и осознание своих потребностей и предпочтений;
- восприятие импульсов, идущих от них;
- анализ ситуации с учетом ожиданий, притязаний, стимулов (последние могут при этом отвергаться или приниматься);
- актуализация мотивов [17, с. 114].

Этот процесс происходит автоматически на основе установки или путем сознательного оценивания ситуации и соотносением ее с потребностями личности, ее ценностями, требуемыми расходами, возможностями, перспективами и т.п. [22, с. 740].

Термин «мотивация» впервые появился в 1813 г. в работе А. Шопенгауэра «О четверояком корне закона достаточного основания» и определялся как «причинность, видимая изнутри». Несомненно, что трудовая мотивация привлекала внимание задолго до появления самого термина – с момента возникновения организации и необходимости подчинять действия занятых в ней людей ее целям и задачам [28, с. 21].

Мотивация – это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели [26, с. 84]. Под мотивацией понимаются активные движущие силы, определяющие поведение человека. Наиболее широко раскрывает понятие мотивации Э.А. Уткина, в котором отмечается, что мотивация представляет собой

состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации» [48, с. 257].

Сущность мотивации заключается в том, чтобы персонал фирмы как можно эффективнее выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами и обязанностями, сообразуясь с принятыми управленческими решениями [51, с. 37]. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом [31, с. 49].

Мотивы труда формируются, если в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий потребностям человека для получения этих благ необходимы трудовые усилия работника. Трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности [3, с. 28].

Мотивация оказывает большое воздействие на выполнение человеком своей работы, своих производственных обязанностей. Вместе с тем между мотивацией и конечным результатом трудовой деятельности не имеется прямой зависимости. Иногда человек, ориентированный на качественное выполнение порученной ему работы, имеет результаты лучше, нежели человек менее, даже слабо мотивированны [22, с. 740].

Мотивация профессиональной деятельности – это действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией [12, с. 67]. Различают перспективную и текущую мотивацию. Если мотивы деятельности человека и поставленная им цель относятся к отдаленному будущему и мотивы предусматривают стратегию поведения, такую мотивацию называют перспективной. Если же мотивы связаны только с ближайшим будущим, то они определяют тактику поведения. Такая мотивация рассматривается как текущая. От перспективности мотивации во многом зависит трудовая активность человека, а, следовательно, и эффективность его труда. Перспективная мотивация побуждает ра-

ботника бороться с трудностями и препятствиями в работе, так как настоящее для него является лишь этапом достижения перспективных целей. Если же работник действует исходя только из текущей мотивации, то малейшая неудача приведет к снижению его трудовой активности. К перспективной мотивации можно отнести знание работником направлений и задач дальнейшего развития своего предприятия. Это позволяет ему свое будущее. Поэтому необходимо прогнозировать социально-экономическое развитие предприятия по таким основным параметрам, как внедрение новых технологий, новых форм организации труда, появление новых и отмирание старых профессий, динамика прибыли, заработной платы работников. Разработка такого прогноза должна осуществляться экономическими, технологическими и социологическими службами. Без стратегической мотивации труда невозможен научно-технический прогресс. Важно правильное сочетание этих мотиваций [35, с. 55].

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

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

Побудительная мотивация базируется на страхе и обязанностях. Она определяется властью, уровнем безработицы и отсутствием гарантии сохранения рабочего места, социальной напряженностью, неуверенностью в завтрашнем дне [47, с. 124]. Роль разных мотиваторов профессиональной деятельности

существенно зависит от имеющихся в данное время общественных отношений, выполняемой деятельности (профессии), направленности личности (интереса к профессии), гендерных различий субъектов деятельности [8, с. 75].

Теории профессиональной мотивации на этапе осуществления профессиональной деятельности в зарубежной психологии делятся на содержательные и процессуальные. Содержательные теории профессиональной мотивации акцентируют внимание на потребностях человека, лежащих в основе осуществления профессиональной деятельности, на структуре профессиональной мотивации, включающей различные сосуществующие мотивы, действующие с разной силой и устойчивостью. К содержательным относятся теории К. Замфир, Ф. Герцберга, Д. Мак Клеланда и др.

Процессуальные теории мотивации акцентируют внимание на более широком круге психических явлений, но в более узком промежутке времени. Поскольку мотивация рассматривается не только как совокупность побуждений, но и как процесс, процессуальные теории рассматривают «не только то, какие потребности побуждают человека выполнять ту или иную деятельность, но и то, как возникает намерение выполнить (или не выполнить) конкретное задание, достичь вполне определенной цели». К процессуальным теориям мотивации относятся теория ожидания В. Врума, модель Л. Портера и др. [4, с. 25].

Таким образом, в современной психологии существует множество различных подходов к анализу структуры и процесса профессиональной мотивации и множество классификаций видов профессиональной мотивации, построенных на различных основаниях. Единая точка зрения на структуру, процесс и типологию профессиональной мотивации на современном этапе развития науки еще не выработана.

1.2 Специфика профессиональной деятельности педагогов

Специфика педагогической деятельности связана, прежде всего, с особенностями ее «объекта» и «продукта». В отличие от любой производственной деятельности «объект» педагогической деятельности может быть назван таковым весьма условно, так как это процесс формирования и развития личности,

практически не поддающейся «обработке», изменениям без опоры на ее индивидуальность, ее особенности, без включения механизмов саморазвития, самозменения, самообразования. Таким образом, педагог имеет дело с высшей ценностью – личностью студента, который является субъектом своей собственной деятельности по саморазвитию, самосовершенствованию, самообучению: без обращения к ее внутренним силам, потенциям, потребностям педагогический процесс не может быть эффективным [71, с. 15].

Особенностью преподавательской деятельности является ее сложный, неоднозначный характер. Преподаватель имеет дело с развивающейся личностью, которая обладает своей собственной индивидуальностью. Творческий характер педагогической деятельности требует постоянного личностного и профессионального роста, развития своей общей и профессионально-педагогической культуры. Педагогическая деятельность выполняет важнейшую созидательную социальную функцию, в процессе ее формируется и развивается не только конкретная личность, но и определяется будущее страны, обеспечивается ее культурный и производственный потенциал [10, с. 45].

Современное общество требует от образовательных систем компетентных, конкурентоспособных на рынке труда специалистов. Вследствие этого на сегодняшний день получение достойного образования является понятной и обоснованной целью молодёжи и взрослого поколения [11, с. 25].

В целях соответствия требованиям профессионального стандарта, преподавателю просто необходимо постоянно самосовершенствоваться, изучая не только новейшие достижения в области профессиональной педагогики, этики и психологии профессионального образования, но и быть компетентным в областях инженерной психологии и эргономики, IT-технологиях, профессиональном менеджменте и маркетинге.

Одним из ведущих направлений деятельности преподавателя становится освоение технологии проектирования занятий теоретического и практического обучения. Внедрение практико-ориентированных педагогических проектов в учебный процесс рассматривается как необходимое условие активизации всех

участников образовательного процесса. Задача педагога – воспитать активную, творческую личность, способную вести самостоятельный поиск, делать собственные открытия, решать возникающие проблемы, принимать решения и нести за их ответственность [21, с. 108].

Процесс формирования профессионально-педагогической компетентности педагога заключается в освоении им педагогической деятельности: ее предмета, норм, средств и методов. Специалисту – педагогу необходим целый комплекс знаний о возрастных и индивидуальных особенностях обучающихся, педагогической деятельности, самосознании и личности преподавателя, о законах и этических нормах педагогической деятельности, о профессиональном поведении и профессиональных качествах педагога. Кроме этого, педагог должен уметь диагностировать степень усвоения программного материала субъектами образовательного процесса и владеть не только методологией и технологией проектирования профессиональной деятельности, но и быть способным к эффективному взаимодействию с участниками образовательного процесса, становлению своего индивидуального стиля профессиональной деятельности.

Требования, предъявляемые к педагогическому процессу в современных условиях крайне высоки. Данный специалист характеризуется высоким уровнем комплексной подготовки и должен быть одинаково компетентен как в вопросах общей педагогики, а также и технологии воспитательной работы, так и в соответствующих предметных областях [23, с. 40].

Педагогическая деятельность преподавателей подразумевает постоянный процесс переосмысления, оценки, переноса известных идей и педагогических технологий в новые условия, что вызвано статусом образовательного учреждения. В процессе педагогической деятельности преподаватель решает две задачи: педагогическую и функциональную [24, с. 181].

Педагогическая задача возникает каждый раз, когда нужно перевести студентов из одного состояния в другое: приобщить их к определённым знаниям, сформировать умения и навыки. Функциональные задачи связаны с инструментарием педагогического воздействия. Результатом деятельности преподавателя является формирование у обучающихся способности к самостоятельному поиску и решению проблем, к творческой деятельности, к ответственности за свои действия и решения.

давателя в этом плане являются лекции, семинарские занятия, консультации, практические и лабораторные занятия, в процессе которых осуществляется воздействие на студента и управление его деятельностью [27, с. 334].

Преподаватель умеет организовать самостоятельную познавательную деятельность студента, научить его самостоятельно применять теорию на практике, формировать собственную точку зрения и взгляд на проблему, уметь её аргументировать, используя полученные знания и умения. Преподаватель, обладая комплексом профессиональных качеств, использует индивидуальный подход не только в процессе обучения, а так же обеспечивает воспитание молодого поколения.

В условиях глобализации образования от профессионального саморазвития будущих педагогов зависит возможность сохранения и приумножения культурного и интеллектуального потенциала страны. Деятельность преподавателя в условиях внедрения стандартов третьего поколения отличается совершенно новым уровнем требований к его компетентности, что обусловлено необходимостью:

- создания контрольно-оценочных материалов нового качества;
- совершенствования информационного обеспечения учебного процесса;
- разработки дидактических материалов для выстраивания индивидуальных образовательных траекторий обучения;
- создания принципиально иных учебно-методических комплексов с учетом перехода с циклической организации учебного плана;
- освоения инновационных, личностно-ориентированных педагогических технологий, в том числе блочно-модульных [55, с. 36].

Акцент делается не на учебном предмете, а на предъявляемых отраслью профессионально-квалификационных требованиях к специалисту, которые затем трансформируются в предметную структуру циклов учебного плана и наполняют содержанием каждый учебный предмет [70, с. 107]. В процессе взаимосвязи теоретического и практического обучения происходит становление личности, ее образование, социализация и профессионализация. Это порождает

надобность в интеграции теоретических и практических составляющих в ходе осуществления профессионально-образовательного процесса. В свою очередь, данное обстоятельство вызывает потребность в подобной интеграции в деятельности педагога, которая должна обеспечивать обучающимся синкретическое, теоретико-практическое освоение действительности. Но это возможно лишь при условии, когда теоретическое усвоение учебного материала будет соотноситься с формированием у обучающихся специфических способов проектирования, реконструкции и преобразования действительности, в том числе и преобразования самого себя, профессионального саморазвития [14, с. 135].

Данный вид деятельности, безусловно связан с постоянным профессиональным саморазвитием педагога и владением инструментарием осуществления педагогического содействия по становлению готовности к профессиональному саморазвитию у обучающихся [7, с. 142].

Уникально содержание профессионально-педагогической деятельности педагога, которое отражает овладение профессией как относительно постоянным видом трудовой деятельности, характеризуемым специальными знаниями и умениями, способами и характером взаимодействия человека с теми или иными технологиями, в том числе и технологией педагогического содействия профессиональному саморазвитию. Очевидно, что для успешности такой трудовой деятельности человеку требуется получить определенную подготовку, предусматривающую осуществление разных видов профессионально-педагогической деятельности: педагогической, специальной отраслевой и производственно-технологической [13, с. 375].

Таким образом, к особенностям педагогического труда относятся: большая социальная значимость, перспективная направленность, высокая общественная ответственность, творческий характер, высокий уровень занятости, связанный с постоянной необходимостью работать над собой, определяющая роль личности учителя в результатах педагогического труда, постоянное общение с молодежью. Данные черты, уникальность профессионально-педагогической деятельности педагога позволяют подчеркнуть, что без посто-

янной работы над собой, готовности к постоянному профессиональному саморазвитию освоение данной деятельности будет проблематично и неэффективно.

1.3 Роль карьерных ориентаций в мотивации профессиональной деятельности

Для эффективной деятельности любой организации требуются целеустремленные, ответственные, инициативные, высокоорганизованные руководители, стремящиеся к трудовой карьере и самореализации, обладающие высоким творческим потенциалом. При этом большое внимание уделяется исследованиям представлениям человека о собственном будущем, процессами его построения, влияния этих процессов на организацию жизненного пути. В контексте указанных проблем особую значимость приобретает рассмотрение феномена карьеры.

У слова «карьер» есть много определений. В американской традиции карьера (по Сьюперу Дж.) – это «определенная последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни (ребенок, учащийся, отдыхающий, работник, гражданин, супруг, хозяин дома, родитель)». Так слово «карьер» имеет зарубежное происхождение и в различных словарях русского языка трактуется в разных значениях: под «карьерой» подразумевают и род занятий человека – синоним профессии, и путь к успеху, и достижение определенного положения в обществе (Даль В.), и движение человека в профессии (Ушаков Д.Н.) [30, с. 182].

В настоящее время различают понятие карьеры в узком и широком смысле слова. В узком смысле слова карьера – это явление профессиональной деятельности, отражающее последовательность занимаемых ступеней в производственной, социальной среде, это индивидуально осознанная позиция субъекта, его поведение, деятельностью на протяжении всей жизни индивида [33, с. 5].

Сегодня понятие карьеры все чаще рассматривают в широком смысле. Карьера не сводится к развитию человека лишь в профессиональной сфере и все чаще понимается как последовательность этапов развития человека в основных сферах жизнедеятельности (труд, семья, досуг). Карьера в широком

смысле слова – это динамика социально-экономических и статусно-ролевых позиций; форма социальной активности индивида, вызванная стремлением человека достигать положения, позволяющего ему наиболее полно удовлетворять потребности; это успешность жизни в целом, отражение взаимосвязи личностного и профессионального развития человека. Таким образом, сегодня карьера – это сложное социально-психологическое явление, которое охватывает все сферы жизнедеятельности человека и состоит в чередовании подъемов и спадов как профессионального, так и личностного развития [1, с. 99].

Общие признаки карьеры в большинстве определений:

- карьера рассматривается как динамическое явление, последовательность изменений профессий, статусов, ролей, видов работ и т.д.;

- карьера включена в профессиональное пространство развития личности и рассматривается как одна из форм самореализации;

- она детерминирована суммой внешних и внутренних факторов, включая биологическую предрасположенность к определенной деятельности, личностные особенности, социальные стартовые условия и динамическую социальную среду;

- карьеру относят к критериям социальной адаптивности и успешности жизненного пути;

- карьера носит индивидуальный характер, однако существуют базовые характеристики, которые можно использовать для описания, измерения и оценки карьеры;

- она является более или менее структурированным и осознанным жизненным и профессиональным проектом [58, с. 99].

В структуре карьеры выделяются 3 компонента:

- а) целевой компонент. В него включаются цели, проекты, ориентации, задачи, притязания, мотивы, аттитюды, желания, потребности, стремления, ценности, смыслы.

- б) процессуальный компонент (способы, стратегии, тактики, фазы).

- в) результативный компонент. Его можно описать в терминах достиже-

ний, смены ролей и позиций, профессиональной компетентности и эффективности, профессионального и должностного роста.

Взаимосвязь данных компонентов карьеры обеспечивается временным аспектом целеполагания (протяженность перспектив будущего, отношение ко времени и ориентация во времени). В начале карьеры наиболее значим ее целевой компонент. В обозначенном подходе, карьерные ориентации, располагаясь в целевом компоненте карьеры, содержательно определяют и влияют на другие компоненты. Таким образом, опираясь на представленные подходы, можно сделать вывод, что карьерные ориентации представляют собой направленность личности на определенные нормы и ценности в области карьеры, это ценностные ориентации, социальные установки, социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации лежат в основе карьерного планирования, а, следовательно, развитию данного компонента необходимо уделять особое внимание на начальных этапах построения карьеры [16, с. 65].

Так как карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Необходимость сопровождения профессионального и карьерного выбора на этапе подросткового возраста очевидна, так как именно в этот период формируются карьерные ориентации, которые составляют основу карьерных целей и планов, а от них, соответственно, зависит успешность карьерно-профессионального развития в целом. Предполагается, что выбор карьерных ориентаций в подростковом возрасте – это активный процесс развития обобщенных, устойчивых, осознанных и реалистичных представлений о самом себе и своем месте в профессиональной сфере [29, с. 105].

Карьерные ориентации определяются как представления о своих способностях, ценностных ориентациях, мотивах, смыслах и потребностях, относящихся к продвижению в профессиональной деятельности. Содержательный аспект данной направленности проявляется посредством определенных ориента-

ций, которые основаны на системе суждений человека о приоритетном направлении развития профессии [32, с. 5]. Большинство ученых приходят к выводу, что на выбор ценностных ориентации влияют факторы, к которым относятся как внешние, так и внутренние условия окружающей среды [39, с. 76]. Таким образом, на процесс формирования ценностных ориентаций влияют:

а) психологические условия. К ним относят основные нужды и потребности личности, которые влияют на выбор профессии.

б) социальные условия. К ним относятся социальный статус в обществе, уровень образования сотрудника, домашняя обстановка, вероисповедание. Д.Е. Сьюпер отмечает, что сочетание психологических и социальных факторов во многом является определяющим для успешного развития карьеры. Высокий социоэкономический статус, интеллектуальные способности позволяют человеку получить хорошее образование. Хорошо образованные люди эффективно используют ресурсы и возможности, которое общество сделало для них доступными, осознают важность владения широким спектром информации в процессе принятия решений и, вероятно, будут более стабильными в карьерном продвижении. Интересы, ценности и специальные способности приводят к выбору определенной профессиональной сферы, в которой будет осуществляться построение карьеры, мотивация определяет, какой карьерный якорь будет приоритетным для человека, то есть насколько высоки устремления человека и как настойчиво он будет работать, чтобы реализовать свои планы.

в) экономические условия. Это, прежде всего, научно-технические инновации, различные катаклизмы. Данные факторы человек не в силах контролировать, но при этом они оказывают влияние на выбор профессии [45, с. 284].

Другие ученые выделяют две группы условий, оказывающих влияние на выбор профессии. В первую группу входят, условия, связанные с человеческим фактором: интересы, желания личности, мотивы, и т.д. Во вторую группу, условия взаимодействия личности с внешним миром [54, с. 4].

Система ориентаций сотрудника создается при влиянии совокупности факторов, основываясь на обстановке в обществе, которая связана с уровнем

развития экономики и культуры. Так как нормы, принятые в обществе – один из главных элементов построения профессионального пути, они в первую очередь исходят из представлений личности об общественной желательности.

Обобщая данные российских и иностранных исследований, в качестве основных элементов профессионализма, определяющих успех в карьере, можно выделить следующее:

- образованность личности;
- аналитичность и системность мышления, способность предвидеть результат решений, мыслить реалистично и глобально одновременно;
- способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми, умение оказывать психическое воздействие на других людей;
- четкая формулировка «Я-концепция», реальное восприятие своих знаний, умений и навыков, чувство собственного достоинства;
- высокая степень саморегуляции: способность управлять своим внутренним состоянием, развитие самоконтроля, высокий уровень стрессоустойчивости;
- деловая направленность: динамичность, упорство и целенаправленность, способность решать нестандартные задачи, стремление к постоянному развитию своего профессионализма [25, с. 78].

В качестве психологических компонентов карьеры выделяют характер поставленных человеком целей, систему побуждающих его мотивов, степень актуализации и др. Нередко построение карьеры понимается как процесс профессионального самоопределения, т.е. чередующиеся выборы, имеющие в своей основе устойчивую Я-концепцию личности – относительно целостное личностное образование, постоянно изменяющееся по мере социального, психологического и профессионального созревания личности, а самоопределение рассматривается как составная часть карьеры [36, с. 212].

По мнению В.К. Шаповалова и О.В. Минкиной, карьерный потенциал имеет следующую структуру:

- психофизиологические характеристики индивида (склонности, здоровье

способности, работоспособность);

- личностные характеристики (потребности, интересы, мотивы, личностные качества);

- компетентности;

- жизненные и карьерные ориентации.

Карьерные притязания отражают уровень притязаний личности, т.е. сложность задач и желаемый уровень самооценки в отношении профессионального развития [49, с. 111]. Система ценностных ориентаций личности формируется в конкретных условиях, отражая актуальные ценности определенного общества, которые, в свою очередь, связаны с общим экономическим и культурным уровнем его развития. Поскольку нормы социума являются одним из важнейших источников формирования ценностных ориентации, последние, в отличие от многих других личностных характеристик, в значительной степени определяются индивидуальными представлениями человека о социальной желательности. В зависимости от того, ориентирован ли сотрудник на горизонтальную или вертикальную карьеру, его относят к одному из двух типов или моделей: «человек иерархический» или «человек профессиональный».

Карьерные притязания и карьерные ориентации формируются у человека достаточно рано: до начала профессиональной деятельности. Личность осознает их существование в результате оценки своих способностей и талантов, мотивов и потребностей, отношений и ценностей. Э. Шейн полагает, что ключевые моменты карьеры трудно предсказать заранее, потому что они эволюционны и являются продуктом процесса открытия. Некоторые люди не могут установить ключевые моменты своей карьеры, пока не столкнутся с необходимостью сделать главный выбор. Именно в ключевой момент карьеры опыт прошлой работы человека, его интересы, забота о семье, способности и ориентации показывают, что наиболее важно для него в данный момент [56, с. 86].

Отечественные психологи В.А. Чикер, Л.Г. Почебут, считают, что карьерные ориентации – это ценностные ориентации непосредственно в карьере, которыми субъект руководствуется, выбирая, определяя и моделируя свой про-

фессиональный и целом жизненный путь. Система карьерных ориентаций, таким образом, содержательно определяет пути для самореализации и личностного роста, включая в себя одновременно их направления и способы осуществления.

Е.А. Климов рассматривает данную проблематику с позиций ведущего объекта, на который ориентирован труд человека. Исходя из этого, все профессии делятся по типу взаимодействия на виды: (а) человек – природа, (б) человек – техника, (в) человек – знак, (г) человек – художественный образ, (д) человек – человек [37, с. 182].

Другую классификацию, исходя из того, в каких сферах профессиональной деятельности человек скорее добьётся наибольшего успеха благодаря определённым личностным особенностям, предлагает американский психолог Дж. Холланд. Суть теории Дж. Холланда заключается в том, что успех в профессиональной деятельности зависит от соответствия типа личности и типа профессиональной среды. Поведение человека определяется не только его личностными особенностями, но и окружением, в котором он проявляет свою активность. Люди стремятся найти профессиональную среду, свойственную своему типу, которая позволила бы им полнее раскрыть свои способности, выразить ценностные ориентации.

Отличие данной классификации в том, что в классификации Е.А. Климова выделение групп профессий происходит по предмету труда, другим словом, с чем работает человек. Классификация Дж. Холланда предполагает, что развиваясь в определенном направлении или меняя сферу профессиональной деятельности, может происходить смена предмета труда, а значит и меняется тип профессии [61, с. 47].

Б. Дерр выделял следующие типы профессиональных ориентаций:

а) продвижение по службе. Для работника характерно желание стремительного карьерного роста. Данная ориентация связана с повышением воздействия на окружающих людей, а так же сформированными лидерскими особенностями.

б) желание свободы. Эталоном для личности считается результат индивидуальной независимости, формирование своего «пространства», которое обеспечивает необходимую свободу при наименьшем надзоре со стороны управления и обязанности отвечать за результаты своей деятельности.

в) желание безопасности характерно сотрудникам с ощущением стабильной причастности к компании, потребности чувства всеобщего порядка и устойчивости. Как правило, это исполнители, осуществляющие свою карьеру используя лояльное отношение к начальству, преданности и желания усердно работать.

г) устремление к профессионализму – формирование карьеры с целью движения по карьерной лестнице. Для таких работников, чтобы деятельность носила занимательный и эмоциональный характер.

д) желание баланса – создание равновесия между карьерой, личной жизнью и саморазвитием. Эта направленность требует гибкости [60, с. 101].

А. Гулднер предложил дихотомию карьерных ориентаций, противопоставив профессионально-техническую и организаторскую ориентации. Уже из их названий следовало, что люди, ориентированные на первый вариант, были склонны к достижению признания их действий коллегами по профессиональной среде, а люди, ориентированные на последний, – на продвижение в организации по служебной лестнице. Более поздние исследования продемонстрировали чрезмерную упрощенность данной модели

Д. Мак-Клелланд определил следующие мотивы, которые заключаются в стремлении к чему-либо. Первый – это стремление к власти. Такие люди активны, искренны в высказываниях, с энтузиазмом защищают свои позиции. Они жаждут внимания со стороны своего окружения, хотят быть лидерами во всем. Люди, занимающие высокий пост, как правило, преследуют данные побуждения. Другой мотив в профессиональной деятельности – это стремление к успеху, он заключается в успешном окончании выполненной задачи. Люди, имеющие такой мотив, умеренны в риске. Так же в данной классификации выделяется мотив причастности. На него влияет внешнее окружение личности, желание

оказать помощь другим. Можно сделать вывод, что карьерные ориентации состоят из комплекса переменных, которые по сравнению с отдельными характеристиками представляют более обобщённые данные относительно условий роста профессиональной деятельности. Следовательно, сходство карьерной ориентации, доминирующей у человека, с трудовыми функциями может стать важным условием достижения успеха в карьере [72, с. 48].

Формирование системы карьерных ориентаций у личности происходит еще до начала трудовой деятельности. Человек понимает их наличие вследствие анализа своих ценностей и талантов. По мнению Э. Шейна основные условия определения профессии довольно сложно прогнозировать, т.к. они претерпевают изменения в процессе своего развития. Многие не могут выявить карьерные ориентации, пока не предстанут перед выбором. В частности в определяющий момент выбора профессии круг интересов личности, ее опыт, семейное положение, знания дают понять, что действительно имеет ценность для нее в настоящее время [59, с. 297].

Индивидуальными факторами, препятствующими профессиональному росту, считаются недостаток личностного потенциала (низкая степень мотивации, нерешительность, эмоциональная нестабильность, чувство тревоги, страха успеха, страха провала, неправильная установка убеждение, что неидеальный результат работы не имеет права на существование). При планировании собственной карьеры необходимо учитывать индивидуальные и деловые качества сотрудника, которые рассматриваются как главный ресурс его продвижения по службе [66, с. 125].

В целом, на выбор ценностных ориентаций влияют особенности развития и воспитания человека, приоритетность семейных ценностей, а так же от других факторов внешней среды. У каждого индивида имеются собственные установки, способности, дар, нужды и потребности, от которых он не может отойти при выборе собственной карьеры. В течение жизни у каждого человека вырабатывается собственная система ценностных ориентаций, определенных установок по отношению к профессиональной деятельности [63, с. 65].

Все перечисленные выше факторы влияют на выбор человеком приоритетной карьерной ориентации, что в свою очередь влечет постановку карьерных целей и формирование карьерных планов, обуславливающих успешность карьеры. Таким образом, предпочтение одних карьерных установок, ориентаций другим зависит от особенностей развития личности, особенностей воспитания, системы ценностных ориентаций и множества других факторов. У каждого человека имеются личностная концепция, таланты, побуждения, мотивы и ценности, которыми он не может поступиться, осуществляя выбор карьеры. Жизненный опыт формирует у каждого человека определенную систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к карьере в частности, и к работе вообще.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ПЕДАГОГОВ

2.1 Организация и методы исследования

Исследование взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций педагогов образовательного учреждения было организовано и проводилось на базе факультета среднего профессионального образования Амурского государственного университета (факультета СПО АмГУ).

На первом этапе исследования (организационном) были сформулированы цель и задачи исследования, выдвинута гипотеза, подобраны методики исследования. Затем была определена выборка исследования. В группу испытуемых вошли 20 человек (сотрудников факультета СПО АмГУ), из них 17 женщин и 3 мужчин, средний возраст которых 36 лет.

На втором этапе исследования (собственно экспериментальном) было проведено исследование взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций педагогов образовательного учреждения с помощью четырех психодиагностических методик: методика «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана, методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А.А. Реана, методика «Якорная модель профессионального развития» Э. Шейна (перевод и адаптация Чикер В.А., Винокурова В.Э.) и методика «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубнова.

На третьем этапе исследования полученные данные были проанализированы. Была дана интерпретация результатов.

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана позволяет составить суждение о рабочей (деловой) и общежитской направленности личности. Направленность личности – это система устойчиво характеризующих человека побуждений (что человек хочет, к чему стремится, так или иначе понимая мир, общество; чего избегает).

Методика В.Э. Мильмана основана на выделении автором максимально обобщенной побудительной типологии, в которой реальность разделяется на 2 противоположные части. Эти побудительные факторы можно назвать функциональными тенденциями. Методика предназначена для тестирования мотивационной структуры у студентов, учащихся, работающих взрослых.

Тест состоит из 14 групп утверждений. Каждая из них разделяется на 8 альтернативных пунктов (а, б, в, г, д, е, ж, з). Испытуемый должен выразить свое отношение к каждому из них по пятибалльной системе (приложение А).

Суммарные диагностические оценки относятся собственно к мотивационным шкалам, составляющим мотивационный профиль личности, и двум шкалам эмоционального поведения, составляющим эмоциональный профиль. Шкалы мотивационного профиля:

- а) поддержания жизнеобеспечения (Ж);
- б) комфорт (К);
- в) социальный статус (С);
- г) общение (О);
- д) общая активность (Д);
- е) творческая активность (ДР);
- ж) общественная полезность (ОД).

Обработка результатов: Ответы испытуемого (мнения по утверждениям) переводятся в баллы: «+» - 2 балла, «=» - 1 балл, «-» или «?» - 0 баллов. Баллы суммируются по следующим шкалам: «жизнеобеспечение» (Ж), «комфорт» (К), «социальный статус» (С), «общение» (О), «общая активность» (Д), «творческая активность» (ДР), «социальная полезность» (ОД).

На основе результатов теста строится профиль. Автор выделяет 5 мотивационных профилей:

а) прогрессивный. Характеризуется повышением общего уровня развивающих мотивов (общественной полезности, творческой активности, общей активности) над уровнем мотивов поддержания (поддержания жизнеобеспечения, комфорта, социального статуса).

б) регрессивный. Этот тип противоположен предыдущему и характеризуется повышением общего уровня мотивов поддержания над развивающимися мотивами. В наиболее отчетливом виде выражается в последовательном снижении профильной линии слева направо.

в) импульсивный. Характеризуется резкими перепадами профильной линии с тремя выраженными пиками, чаще всего по шкалам «К», «О», «ДР», но могут быть и другие соотношения.

г) экспрессивный. Также характеризуется заметными перепадами профильной линии с наличием 2 пиков. Чаще всего встречаются сочетания пиков по шкалам «К» и «ДР». В этом типе наблюдается выборочная дифференциация мотивационных факторов отдельно по группам поддерживающих и развивающих мотивов.

д) уплощенный. Он характеризуется достаточно плоским, маловыразительным профилем без отчетливых подъемов и спусков, даже наличие одного пика не меняет положения в целом.

Сумма всех баллов по шкалам Ж, К, С, О характеризует общежитейскую направленность личности, а сумма баллов по шкалам Д, ДР, ОД характеризует рабочую направленность личности [40, с. 59].

Методика «Мотивация профессиональной деятельности» (Замфира К. в модификации Реана А.А.) может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

О внутренней мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т. д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации [42, с. 119]. 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. 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.

Опросник состоит из 7 вопросов (приложение Б). Примерное время тестирования 3-5 минут.

Шкалы методики:

- а) денежный заработок;
- б) стремление к продвижению по службе;
- в) стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег;
- г) стремление избежать возможных наказаний или неприятностей;
- д) потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других;
- е) удовлетворение от самого процесса и результата работы;
- ж) возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности.

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

$$ВМ = (6 + 7)/2;$$

$$ВПМ = (1 + 2 + 5)/3;$$

$$ВОМ = (3 + 4)/2.$$

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

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

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует отно-

сильте следующие два типа сочетаний: $BM > BPM > BOM$, $BM = BPM > BOM$. Наихудшим мотивационным комплексом является тип $BOM > BPM > BM$. Любые другие сочетания являются промежуточными с точки зрения их эффективности. При интерпретации следует учитывать не только мотивационное соотношение, но и показатели отдельных видов 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. Он связан 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 [42, с. 120].

Согласно концепции Э. Шейна, в любой профессиональной деятельности существует несколько направлений продвижения личности, соответствующих ее карьерным ориентациям, причем эти карьерные ориентации («якоря карьеры») связаны с реализацией человеком представлений о себе. Проведенное Э. Шейном исследование показало, что личностные характеристики человека, демонстрируемые во время профессионального обучения, не являются определяющими факторами его будущей карьеры. Это связано с тем, что в начале карьеры человек открывает для себя неожиданные соответствия и расхождения собственных потребностей, ценностей, способностей с требованиями организационной среды, в которой он работает. Более того, сам опыт работы имеет решающее значение в прояснении для человека собственных интересов, ценностей и талантов [43, с. 63].

Каждая диагностическая шкала опросника позволяет измерить восемь основных карьерных ориентаций личности («якорей карьеры»):

а) профессиональная компетентность. Эта ориентация связана с наличием способностей в определенной области деятельности (научные исследования,

техническое проектирование, финансовый анализ и т.д.). Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности.

б) менеджмент. В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полноту ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом работы эта карьерная ориентация проявляется сильнее.

в) автономия. Главная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации.

г) стабильность. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают два типа стабильности – стабильность места работы и стабильность места жительства.

Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не увольняет рабочих), заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии. Человек второго типа, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это предотвращает его «срывание с места».

д) служение. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели.

е) вызов. Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради

победы в конкурентной борьбе.

ж) интеграция стилей жизни. Развитие карьеры привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно.

и) предпринимательство. Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес [43, с. 64].

Назначение: опросник предназначен для выявления структуры карьерных ориентации личности и доминирующей ориентации в выборе карьеры (приложение В).

Оборудование, стимульный материал: для однократного обследования необходимо иметь бланк с текстом опросника, содержащий перечень из 41 утверждения, бланк для ответов, «ключ» для обработки.

Инструкция: опросник, который вы сейчас будете заполнять, направлен на выявление предпочтения личности в выборе профессионального пути и построении карьеры. Используя 10-балльную шкалу оценивания, определите, насколько каждое из предложенных утверждений важно для вас.

Если утверждение совершенно неважно, то в бланке для ответов, соответственно порядковому номеру утверждения, зачеркните цифру 1, если исключительно важно, то – 10. Чем более важным для вас является утверждение, тем большая зачеркивается цифра.

Процедура обследования: после того как психолог убедится в том, что инструкции понятны, обследуемый начинает выполнение задания. Опросник допускает индивидуальное и групповое применение без ограничения времени. Каждому участнику необходимо предоставить отдельное место для выполнения задания.

Длительность выполнения задания – 10-15 мин. Если в процессе работы у обследуемого возникнут вопросы, то психолог должен дать разъяснения.

Обработка: обработка осуществляется с помощью специального «ключа». По каждой карьерной ориентации, представленной по строкам «ключа», под-

считывается количество баллов. Для этого баллы суммируются и делятся на количество вопросов – 5 (для ориентации «стабильность работы» – 3 и «стабильность места жительства» – 3). Самый высокий показатель – 10, самый низкий – 1.

Интерпретация: карьера рассматривается как индивидуальная последовательность аттитюдов и поведения, связанных с опытом и активностью в сфере работы на протяжении человеческой жизни.

Критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объективный критерий), т.е. объективная, внешняя сторона карьеры – это последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций, а субъективная, внутренняя сторона – это то, как человек воспринимает свою карьеру, каков образ его профессиональной жизни и собственной роли в ней [43, с. 65].

Методика «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубнова направлена на изучение реализации ценностных ориентаций личности в реальных условиях жизнедеятельности. Прошлый жизненный опыт формирует определенную систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к карьере, поэтому в профессиональном плане субъект деятельности рассматривается и описывается через систему его диспозиций, ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и тому подобных социально-обусловленных побуждений к деятельности. Ценностные ориентации есть результат отражения общественных отношений и системообразующий фактор личности. В качестве ценностей выступают значимые для личности объекты явления окружающей действительности, в том числе и общественные отношения. Сама же система ценностных ориентаций обладает сложной структурой, компоненты которой имеют отношение к конкретным видам общественных отношений.

Опросник состоит из 66 вопросов, на которые респондент отвечает «да» или «нет» (приложение Г). Методика определяет степень выраженности каждой из полиструктурных ценностных ориентаций личности. К таковым автор отно-

сит следующие ценностные ориентации:

- приятное времяпрепровождение, отдых;
- 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.

Степень выраженности каждой из полиструктурных ценностных ориентаций личности определяется с помощью ключа. Соответственно этому подсчитывается количество положительных ответов во всех одиннадцати столбцах. По результатам обработки индивидуальных данных строится графический профиль, отражающий выраженность каждой ценности. Для этого по вертикали фиксируется количественная выраженность ценностей (по 6-балльной системе), а по горизонтали – виды ценностей [6, с. 145].

Для выявления взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций испытуемых был проведен корреляционный анализ с помощью критерия Ч.Э. Спирмена.

Коэффициент ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена – мера линейной связи между случайными величинами. Применяется для исследования корреляционной взаимосвязи между двумя ранговыми переменными. Такими рядами значений могут быть:

- а) два признака, измеряемые в одной и той же группе испытуемых;
- б) две индивидуальные иерархии признаков, выявленные у двух испытуемых по одному и тому же набору признаков;

- в) две группы иерархии признаков;
- г) индивидуальная и групповая иерархия признаков.

Вначале показатели ранжируются по каждому из признаков. Как правило, меньшему значению признака начисляется меньший ранг.

Ограничения коэффициента ранговой корреляции:

а) по каждой переменной должно быть представлено не менее 5 наблюдений;

б) коэффициент ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена при большом количестве одинаковых рангов по одной или обоим сопоставляемым переменным дает огрубленные значения.

Ранговый коэффициент линейной корреляции Ч.Э. Спирмена подсчитывается по формуле:

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum D^2}{n \cdot (n^2 - 1)}, \quad (1)$$

где n – количество ранжируемых признаков (показателей испытуемых);

D – разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого;

$\sum D^2$ – сумма квадратов разностей рангов.

При использовании коэффициента ранговой корреляции условно оценивают тесноту связи между признаками, считая значения коэффициента равные 0,3 и менее – показателями слабой тесноты связи; значения более 0,4, но менее 0,7 – показателями умеренной тесноты связи, а значения 0,7 и более – показателями высокой тесноты связи.

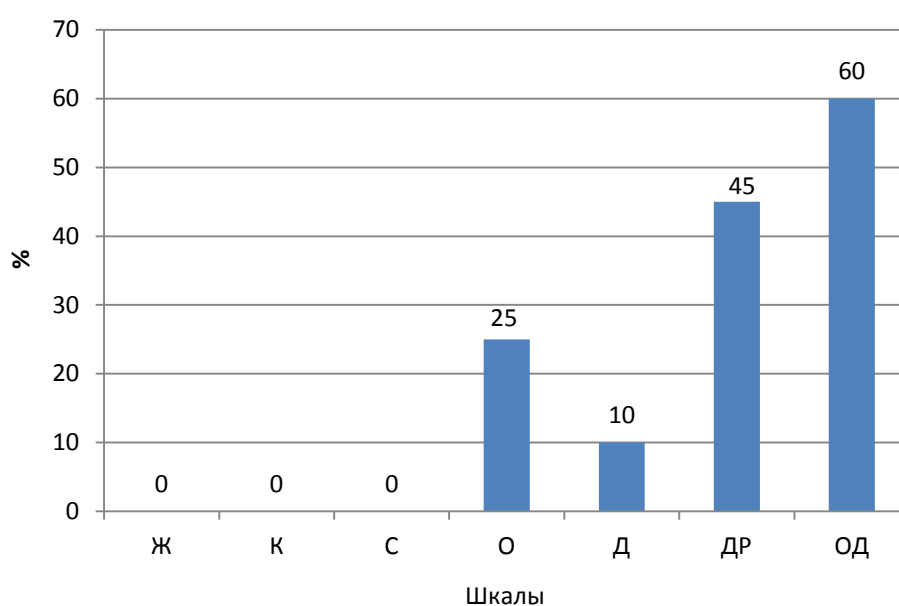
В том случае, если ранги показателей, упорядоченных по степени возрастания или убывания, в большинстве случаев совпадают, делается вывод о наличии прямой корреляционной связи. Если ранги показателей имеют противоположную направленность, то говорят об обратной связи между показателями. Сопоставляемые показатели могут быть измерены как в непрерывной шкале, так и в порядковой. Эффективность и качество оценки методом Ч.Э. Спирмена снижается, если разница между различными значениями какой-либо из измеря-

емых величин достаточно велика. Не рекомендуется использовать коэффициент Ч.Э. Спирмена, если имеет место неравномерное распределение значений измеряемой величины [69, с. 101].

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования

С целью подробного описания мотивации профессиональной деятельности педагогов СПО АмГУ использовалась методика В. Э. Мильмана, результаты которой представлены в таблице Д.1 (приложение Д).

Испытуемые работали с предложенным текстовым материалом, заполняя таблицу. Результаты исследования представлены на рисунке 1.



Примечания

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| 1 Ж – жизнеобеспечение | 5 Д – общая активность |
| 2 К – комфорт | 6 ДР – творческая активность |
| 3 С – социальный статус | 7 ОД – социальная полезность |
| 4 О – общение | |

Рисунок 1 – Показатели частоты распределения мотивационной структуры личности испытуемых, в процентах

Методика В.Э. Мильмана основана на выделении автором максимально обобщенной побудительной типологии, в которой реальность разделяется на две противоположные части. По классификации, разработанной В.Э. Мильманом, выделенный мотивационный профиль можно отнести к прогрессивному типу. Это допустимо, поскольку на профильном рисунке отмечается повышение общего уровня развивающих мотивов (общественной полезности, творче-

ской активности, общей активности) над уровнем мотивов поддержания (поддержания жизнеобеспечения, комфорта, социального статуса). По графику можно судить о том, какие мотивы для группы являются доминирующими. Данные рисунка 1 свидетельствуют о том, что у большинства испытуемых наиболее выражены шкалы социальной полезности (60 %), творческой активности (45 %), общение (25 %) общей активности (10 %).

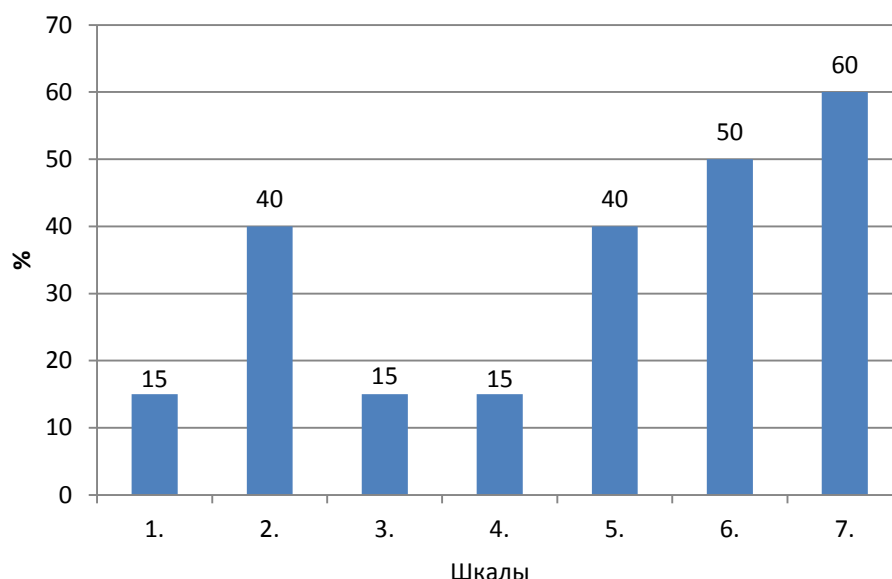
Сумма всех баллов по шкалам Ж, К, С, О характеризует общежитейскую направленность личности, а сумма баллов по шкалам Д, ДР, ОД характеризует рабочую направленность личности. Такие данные свидетельствуют о том, что у опрашиваемых педагогов «рабочая» направленность личности преобладает над «общежитейской».

Педагоги факультета СПО АмГУ стремятся прежде иметь работу творческого характера, постоянно совершенствоваться, быть полезными обществу, приложить свою энергию и умения в профессиональной сфере деятельности, обмениваться мнениями с другими, приобрести уважение и благодарность людей. При этом стремления обеспечить себя и своих близких материальными ресурсами жизни, обеспечить себя комфортными условиями и безопасности уходят на второй план.

Такая ситуация связана со спецификой профессии испытуемых, которая сопряжена с приемом и переработкой большого количества информации, склонностью к творчеству, коммуникациям. Многие решения в процессе работы принимают самостоятельно. Специалисты выбирают данную сферу деятельности в первую очередь с целью обучения и воспитания нового поколения, а не с целью получения высокого уровня заработной платы.

Так же для описания мотивации профессиональной деятельности педагогов СПО АмГУ использовалась методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир (в модификации Реана А.), результаты которой представлены в таблице Д.2 (приложение Д).

Испытуемые работали с предложенным текстовым материалом, заполняя таблицу. Результаты исследования представлены на рисунке 2.



Примечания

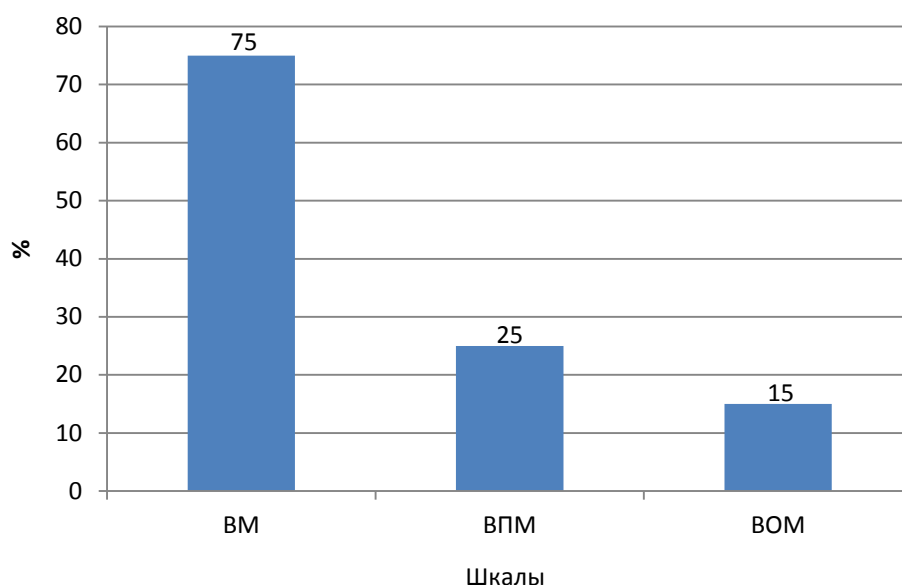
- | | |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 1 денежный заработок, | 5 потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других |
| 2 стремление к продвижению в работе | 6 удовлетворение от самого процесса и результата работы |
| 3 стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег | 7 возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности |
| 4 стремление избежать возможных наказаний или неприятностей | |

Рисунок 2 – Показатели распределения мотивации профессиональной деятельности испытуемых, в процентах

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что для педагогов факультета СПО АмГУ в мотивации профессиональной деятельности наиболее важны такие показатели, как возможность наиболее полной самореализации в данной деятельности (60 %) и удовлетворение от самого процесса работы (50 %), Среднее значение у шкал потребность в достижении социального престижа, уважения со стороны других (40 %) и стремление продвижения по работе (40 %). Наименьшие показатели у шкал денежного заработка (15 %), стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег (15 %) и стремление избежать возможности наказания или неприятностей (15 %).

При обработке полученных результатов исследования были подсчитаны показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) мотивации в соответствии с ключами (приложение Д). Суммарные диагностические оценки относятся собственно к мотива-

ционными шкалам, составляющим мотивационный профиль личности, и двум шкала эмоционального поведения, составляющим эмоциональный профиль. Результаты исследования представлены на рисунке 3.



Примечания

- 1 VM – внутренняя мотивация
- 2 VPM – внешняя положительная мотивация
- 3 VOM – внешняя отрицательная мотивация

Рисунок 3 – Показатели распределения мотивационного комплекса личности испытуемых, в процентах

Результаты исследования мотивации профессиональной деятельности по методике К. Замфир в модификации А. Реана показали, что у большинства педагогов факультета СПО АмГУ ведущей является внутренняя мотивация трудовой деятельности (75 %). Следовательно, они ориентированы на общественную и личную значимость; удовлетворение, которое приносит работа. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения некой другой цели. При внутренней мотивации награду за свои действия человек, что называется, «имеет в самом себе»: чувство собственной компетенции, уверенность в своих силах и намерениях. Внутреннюю мотивацию усиливает положительная обратная связь в форме похвалы, одобрения и т.п.

Показатели внешней положительной мотивации преобладают у 25 % педагогов. Внешняя положительная мотивация зависит от отношений человека со средой (это может быть желание получить вознаграждение и пр.). Она регули-

руется внешними психологическими и материальными условиями.

У 15 % педагогов преобладают показатели внешней отрицательной мотивации (15 %). Внешняя отрицательная мотивация – конструкт для описания детерминации поведения в тех ситуациях, когда факторы, которые его инициируют и регулируют, находятся вне Я личности или вне поведения.

Таким образом, мотивационный комплекс $ВМ > ВПМ > ВОМ$ является оптимальным, что свидетельствует о том, что для педагогов факультета СПО АмГУ важно удовлетворение от самого процесса, результата работы и возможность наиболее полной самореализации именно в данной сфере деятельности.

С целью подробного описания карьерных ориентаций педагогов СПО АмГУ использовалась методика Э. Шейна (перевод и адаптация Чикер В.А., Винокурова В.Э.), результаты которой представлены в таблице Д.4 (приложение Д).

Испытуемые работали с предложенным текстовым материалом, заполняя таблицу. Результаты исследования представлены на рисунке 4.

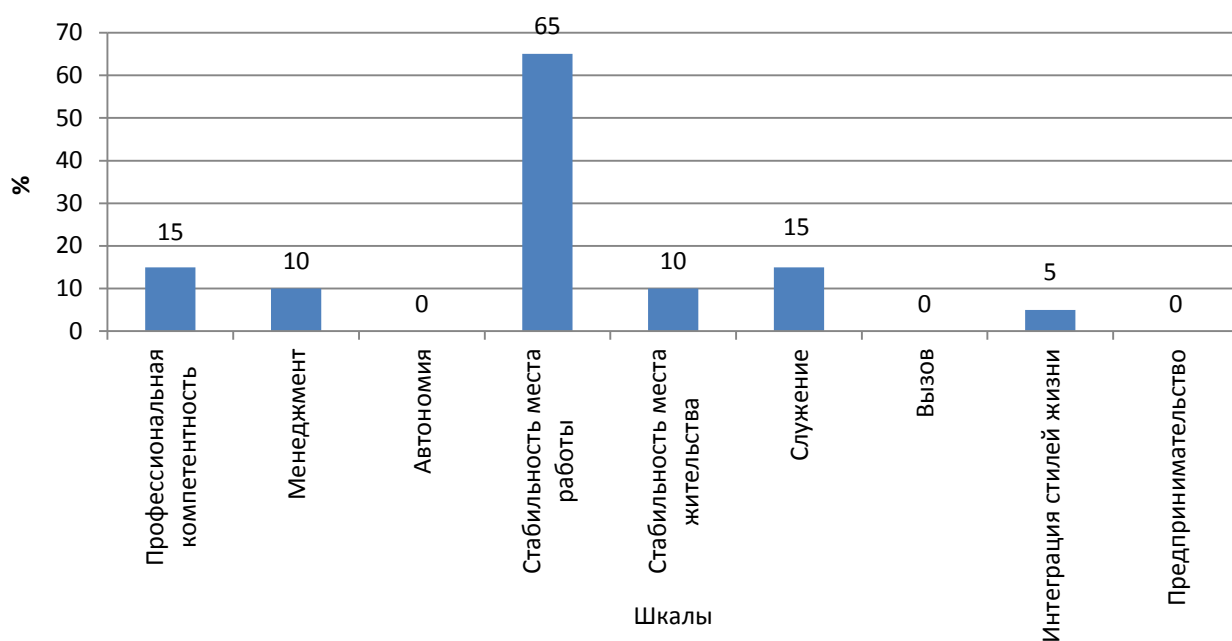


Рисунок 4 – Показатели распределения карьерных ориентаций испытуемых, в процентах

В процессе исследования было выявлено, что педагоги достаточно стабильны в выборе рабочего места, из-за чрезмерной ответственности перед детьми, перед родителями, перед коллегами не имеют привычки менять место

работы регулярно, что связано с особенностями профессии. Поскольку педагогическая деятельность является узконаправленной и ее практически невозможно применять в других сферах кроме образовательной. Поэтому стабильность места работы является наиболее значимым «якорем карьеры» педагогов факультета СПО АмГУ (65 %).

Следующими по значимости ценностями являются «служение» (15 %) и «профессиональная компетентность» (15 %). Ориентация «служение» характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели.

Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Высокие показатели по данной карьерной ориентации позволяют сделать вывод о том, что главная цель педагога это помощь людям, работа с людьми, общение, желание сделать мир лучше, то есть реализовать данные ценности его жизни. В жизненных целях педагога не значится конкуренция и победа над другими, решение трудных задач и преодоление препятствий. Педагога не охватывает процесс борьбы, скорее успехи и результат его деятельности.

Ориентация «Профессиональная компетентность» связана с наличием способностей в определенной области деятельности. Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно такой человек ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству. Он готов управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для него особого интереса. Педа-

гогическая профессия является одновременно преобразующей и управляющей. А для того, чтобы управлять процессом развития личности, естественно нужно быть компетентным в своей сфере деятельности.

Такая карьерная ориентация как «менеджмент» (10 %) характеризует педагогов как людей осознающих ответственность за конечный результат, педагоги обладают навыками анализа, межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, не смотря на то, что сфера их деятельности не связана с управлением различными сферами деятельности, то есть продажами, разработками, финансами и так далее. Педагоги организованны, способны подчиняться правилам организации, но, не смотря на это, большинство из них стремятся творчески подходить к рабочему процессу, стремятся самостоятельно решать над чем нудно работать.

Для 10 % педагогов факультета СПО АмГУ важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе. 5 % педагогов факультета стремятся гармонично сочетать различные стороны жизни. Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный для них стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п. Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих).

Педагогов, отдающих свою жизнь только своей профессиональной деятельности в наше время найти сложно, это обусловлено социальным строем, экономическим и политическим развитием нашей страны, развитием рыночных

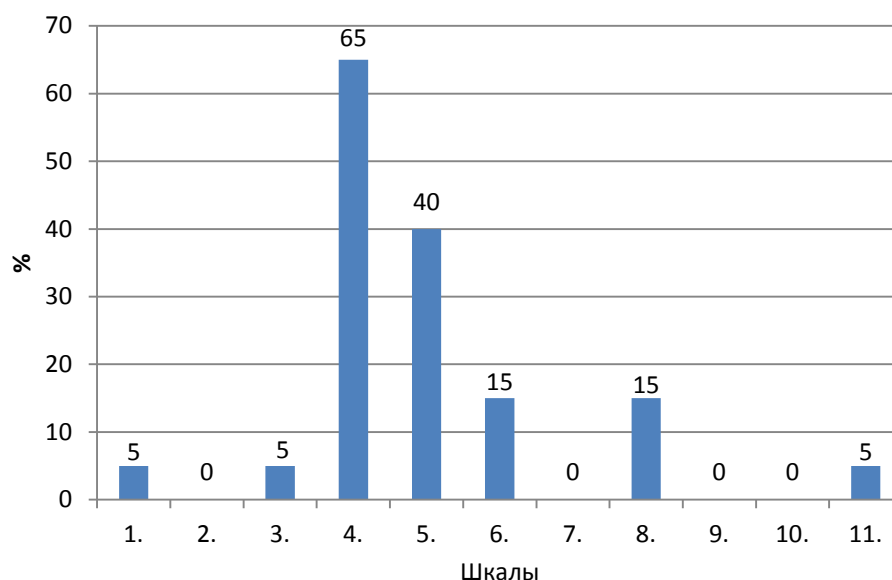
отношений и другими факторами. Современный педагог ориентирован на интеграцию различных сторон своей жизни, стремится к некоему балансу между карьерой, семьей и саморазвитием. Педагог не стремится к преодолению препятствий, не готов идти на риск, не стремится к финансовой независимости и богатству.

Отсутствие в преподавательской деятельности рыночных элементов, таких как, стремление создавать что-то новое, преодолевать препятствия, идти на риск делает вызов, автономию и предпринимательство менее важными для педагогов. Таким образом, для педагогов наиболее важно иметь стабильную работу и место жительства, приносить пользу людям, обществу, быть мастером своего дела, нести ответственность за конечный результат, максимально полноценно сочетать все стороны жизни (работу, семью, развитие, отдых и т.п.).

С целью определения степени выраженности каждой из полиструктурных ценностей личности педагогов СПО АмГУ использовалась методика «Диагностики структуры ценностей личности» С.С. Бубнова, результаты которой представлены в таблице Д.5 (приложение Д). В ее основе лежит положение о том, что представления о значимых ценностях формируются в процессе социализации личности в результате интериоризации общекультурных ценностей. Результат процесса интериоризации неоднозначен, что приводит к существенному разбросу ценностных ориентаций.

Ценностные ориентации являются важнейшими компонентами структуры личности, они выполняют функции регуляторов поведения и проявляются во всех областях человеческой деятельности. Ценности являются важным связующим звеном между личностью, ее внутренним миром и окружающей действительностью. Систему ценностных ориентаций личности, как и любую психологическую систему, можно представить как «многомерное динамическое пространство», каждое измерение которых соответствует определенному виду общественных отношений и имеется у каждой личности.

Испытуемые работали с предложенным текстовым материалом, заполняя таблицу. Результаты исследования представлены на рисунке 5.



Примечания

- | | |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 1 – приятное времяпрепровождение, отдых | 7 – высокий социальный статус и управление людьми |
| 2 – высокое материальное благосостояние | 8 – признание и уважение людей, и влияние на окружающих |
| 3 – поиск и наслаждение прекрасным; | 9 – социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе |
| 4 – помощь и милосердие к другим людям | 10 – общение |
| 5 – любовь | 11 – здоровье |
| 6 – познание нового в мире, природе, человеке | |

Рисунок 5 – Показатели распределения ценностей личности испытуемых, в процентах

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что наиболее выраженными ценностями у педагогов факультета СПО являются помощь и милосердие к другим людям (65 %), любовь (40 %). Среднее значение набрали - признание и уважение людей, и влияние на окружающих (15 %), познание нового в мире, природе, человеке (15 %). Наименьшее значение - поиск и наслаждение прекрасным (5 %), приятное времяпрепровождение, отдых (5 %), здоровье (5 %).

Данная тенденция говорит о значимости для большинства педагогов высших духовных качеств личности человека, таких как любовь, уважение, милосердие, ценность природы, здоровье, и малозначимости стремления к власти, действий приводящих к общественным изменениям, материального благополучия. Подводя итог проведенного исследования по четырем методикам в целом,

можно сделать вывод, что мотивационный профиль, профессиональные и ценностные ориентации педагогов факультета СПО АмГУ полностью соответствуют выбору их профессий.

Для выявления взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций испытуемых использовался коэффициент ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена. Данный коэффициент позволяет определить тесноту (силу) и направление корреляционной связи между двумя признаками или двумя профилями (иерархиями) признаков.

Корреляционная связь проявляется в среднем, для массовых наблюдений, когда заданным значениям зависимой переменной соответствует некоторый ряд вероятностных значений независимой переменной. Связь называется корреляционной, если каждому значению факторного признака соответствует вполне определенное неслучайное значение результативного признака. Она может быть положительной (с увеличением одного признака увеличивается другой), отрицательной (с увеличением одного признака другой уменьшается) и нулевой.

Степень, сила или теснота корреляционной связи определяется по величине коэффициента корреляции. Сила связи не зависит от ее направления и определяется по абсолютному значению коэффициента корреляции. Максимально возможное абсолютное значение коэффициента корреляции $r = 1,00$, минимальное $r = 0$. В принципе число ранжируемых признаков (качеств, черт и т.п.) может быть любым, но сам процесс ранжирования большего, чем 20 числа признаков – затруднителен. Возможно, что именно поэтому таблица критических значений рангового коэффициента корреляции рассчитана лишь для сорока ранжируемых признаков

Для подсчета ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена необходимо располагать двумя рядами значений, которые могут быть проранжированы. Расчет коэффициента ранговой корреляции проводился с использованием программы Статистика 10.0. Определены критические значения данного показателя. Полученные значения коэффициента ранговой корреляции представлены в таблице Д.6

(приложение Д). Критическое значение r для объема выборки $n = 20$ равно r_s равно 0,45 для $p \leq 0,05$ и 0,57 для $p \leq 0,01$. В таблице 1 выявлена взаимосвязь анализируемых признаков.

Таблица 1 – Значение коэффициента ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена, находящегося в зоне значимости

Первый признак	Значение коэффициента	Второй признак
Поддержания жизнеобеспечения	0,535	Стабильность места работы
Комфорт	0,468	Познание нового в мире, природе, человеке
Общая активность	0,47	Поиск и наслаждение прекрасным
Общая активность	0,475	Общение
Творческая активность	0,462	Высокий социальный статус и управление людьми
Общественная полезность	0,526	Высокий социальный статус и управление людьми

Из таблицы 1 видно, что были выявлены шесть прямых связей. Данный факт свидетельствует о том, что при увеличении баллов по одному показателю, баллы по другому показателю так же увеличиваются. Таким образом, чем педагог сильнее направлен на поддержание жизнеспособности, тем выше будет его желание иметь стабильное место работы. Чем более значим комфорт среди факторов мотивации профессиональной деятельности, тем более важно познание нового в мире, природе, человеке.

При увеличении показателей общей активности происходит увеличение показателей общения и поиска, наслаждения прекрасным, а так же чем выше творческая активность и общественная полезность у педагога, тем ярче выявлено у него стремление к высокому социальному статусу и управлению людьми.

Для более глубокого анализа изучаемых явлений, необходимо провести дополнительное исследование, объясняющее причинно-следственные явления.

Например, провести исследование с учетом продолжительности стажа работы в данной должности и возраста. Запросы современной жизни предполагают повышение профессионализма педагогов. Сегодня педагогу необходимо организовывать образовательный процесс, не только опираясь на идеи личностно-развивающего образования, но и владеть современными методологическими знаниями и новыми технологиями, навыками исследовательской деятельности, внедрять инновации в педагогическое проектирование на основе анализа и самоанализа профессиональной деятельности. На что, безусловно, влияет стаж работы и возраст педагога.

2.3 Рекомендации по повышению мотивации педагогов

На основе полученных результатов исследования факультету СПО АмГУ для повышения мотивации педагогов рекомендуется провести 2 тренинга: «Повышение мотивации профессиональной деятельности» и «Профилактика синдрома профессионального выгорания».

Тренинг «Повышение мотивации профессиональной деятельности». Модель данного тренинга ориентирована преимущественно на оптимизацию профессиональных установок участников в сфере мотивации педагогической деятельности.

Целью тренинга является актуализация потребности в саморазвитии, осознание возможностей профессионального роста как необходимого условия повышения педагогического профессионализма.

Задачи тренинга:

- осмысление личностью иерархии собственных социальных ролей и определения места профессиональной роли в общей жизненной перспективе;
- осознание личной профессиональной цели;
- формулирование и выбор возможной стратегии профессионализации, связанной с достижением поставленной цели.

Оборудование: бумага и ручки на количество участников.

Целевая аудитория: педагоги факультета СПО АмГУ.

Количество участников: 20 человек.

Время проведения: 1,5 часа.

Форма проведения тренинга: круг, возможно свободное перемещение по залу при выполнении упражнения в подгруппах.

Структура тренинга:

а) упражнение-активатор «Приветствие».

Цель: снятие барьеров в общении, переход в позицию «на равных» (партерское взаимодействие), физическое и эмоциональное раскрепощение.

Необходимо разделиться на 2 команды и поприветствовать друг друга. Ведущий предлагает поздороваться друг с другом взглядом, рукопожатием, прикосновением, объятием и т.д.

Правила работы в тренинге:

Для того чтобы наше занятие было эффективным, надо принять правила работы группы.

Ведущий зачитывает пословицу, а педагоги – подбирать к ней правило:

Знание делает жизнь красивой – быть открытым для новых знаний;

Как тут говорить, коль не дают и рта раскрыть – не перебивать;

Надо знать, что и где сказать – придерживаться темы;

В труде быстро время бежит – соблюдать регламент;

Сказал куме, а та – всей слободе – соблюдать конфиденциальность;

Не плюй в колодец – пригодится воды напиться – быть доброжелательным к другим.

б) упражнение «Имя как аббревиатура». Участникам предлагается записать на листочке тот вариант своего имени, который они считают наиболее приемлемым для общения в данном кругу, а затем «расшифровать» имя, восприняв его как аббревиатуру, называя при этом присущие себе характеристики. Если участник называет себя по имени отчеству, «расшифровать» достаточно только имя. Например: Ирина. И – искренняя, Р – решительная, И – инициативная, Н – независимая, А – альтруистка. Затем участникам предлагается назвать свое имя, а также его «расшифровку».

в) упражнение «Продолжи фразу».

Цель: установление доверия в группе, формирование групповой сплоченности, погружение в атмосферу тренинга, актуализация личностных установок.

Учителя педагоги, по очереди, вытягивают записки с неоконченными предложениями, зачитывают их вслух и заканчивают фразы: Я, как и все мы...; Я горжусь своей работой, когда я...; Моя работа для меня...; Если б я не работала в школе, то...; Если б я не стала учителем...; Больше всего я ценю в своей профессии...; Мои близкие относятся к моей работе...; Я люблю свою профессию, когда...; Я, как и все мы...; Мои коллеги для меня...; Я учусь у своих коллег...; Моя профессия делает меня...; Если б я могла, то сменила свою работу на...

г) упражнение «Мои социальные роли».

Цель: личностное позиционирование, переоценка собственного ролевого репертуара, рефлексия.

Ведущий предлагает педагогам подумать и записать на листочках, какими социальными ролями они владеют. Причем перечислить их в порядке значимости.

Затем участники тренинга зачитывают свои записи. Психолог комментирует по необходимости ответы учителей.

д) психогимнастическое упражнение № 1.

Все участники сидят в кругу. Ведущий называет числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не больше и не меньше). Например, если ведущий говорит «четыре», то как можно быстрее должны встать четверо из участников тренинга. Сесть они смогут только после того, как ведущий скажет «спасибо». Выполнять задание надо молча. Тактику выполнения задания следует вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга.

е) психогимнастическое упражнение № 2.

Назначение психогимнастики на данном этапе работы – поддержание и восстановление работоспособности участников.

Вся группа становится по кругу. Ведущий дает инструкцию: «Пусть каж-

дый из вас придумает какое-нибудь движение и по очереди продемонстрирует его всем. При этом будем внимательны и постараемся запомнить движение каждого». Группа выполняет эту часть задания.

Во второй части задания кто начинает, выполняет сначала свое движение, а затем движение того из педагогов, кому он хочет передать ход. Тот, кому передают ход, должен будет сделать свое движение и передать ход дальше. Существует одно ограничение: нельзя передавать ход обратно, т.е. тому, кто только что передал его».

В ходе упражнения ведущий побуждает участников действовать быстрее. По окончании упражнения можно задать вопрос: «Какие у вас были трудности?», «Каково ваше настроение?».

Упражнение позволяет повысить сплоченность группы, улучшить, выровнять эмоциональное состояние, преодолеть или снизить возникшую на предыдущем этапе по тем или иным причинам напряженность. Кроме того, повышается внимание, интеллектуальная и физическая активность участников, снижается усталость, улучшается настроение.

ж) упражнение «Щит».

Цель: формирование жизненных приоритетов, упорядочивание планов, оптимизация будущего, подведение промежуточных итогов жизни, личных достижений; формирование позитивного отношения к себе.

Ведущий просит заполнить карточки с фразами «Я хочу...», «Я не хочу...», «Мои планы», «Мои достижения...». Время выполнения работы 5 минут. Затем происходит обсуждение результатов, рефлексия.

и) упражнение «Я расту».

Назначение: формирование установки на личностный и профессиональный рост на психосоматическом уровне.

Участники в кругу садятся на корточки, голову сгибают к коленям, обхватывают ее руками. С определенного момента они начинают «расти».

Ведущий говорит: «Представьте себе, что вы маленький росток, только что показавшийся из земли. Вы растете, постепенно распрямляясь, раскрываясь

и устремляясь вверх. Я буду помогать вам расти, считая до десяти. Старайтесь расти под счет: на каждый счет добавляйте следующую стадию вашего роста. Постарайтесь вырасти до счета «восемь», а на счет «девять» и «десять» постарайтесь еще подрасти, мысленно отрывая пятки от пола, чтобы стать еще выше».

к) упражнение «Радуга».

Цель: релаксация, снятие напряжения, расслабление.

Ведущий предлагает педагогам поочередно представить цвета радуги с закрытыми глазами.

Ведущий говорит: «Начнем с красного цвета. Это очень красивый красный цвет. Красный цвет какого-либо плода или цветка. Пусть этот красный цвет заполнит все ваше поле зрения. Красный цвет всюду.

Оранжевый цвет. Лучистый, подвижный. Если вы чувствуете, что ваше внимание рассеивается, направьте его на оранжевый цвет. Оранжевый.

Желтый цвет. Желтый, как солнце. Золотистый. Почувствуйте тепло солнца в своем теле. Фонтан тепла! Позвольте этому теплу струиться по всему вашему телу. Особенно в тех его частях, которые требуют внимания и заботы, болят. Желтый.

Зеленый цвет. Зеленый как огромный луг на солнце. Зеленый.

Голубой цвет. Голубой, как чистое небо. Легкий, высокий. Кажется, что если вы взмахнете руками, то можете взлететь. Голубой.

Темно-синий. Прекрасный синий. Вглядитесь в него, как в глубокое озеро. Его прохладные воды подарят вам покой и умиротворение. Синий.

Фиолетовый. Фиолетовый – это гармоничный цвет. Он даст вам полное расслабление. Дышите свободно. Расслабьтесь. Фиолетовый поглотит все ваши страхи и волнения. Подарит покой и комфорт. Фиолетовый.

Погрузитесь в эти приятные ощущения, которые наполнили ваше тело. Прочувствуйте их. Посвятите эти минуты только себе. Вы прекрасные. Вы успешны. Вы молоды и полны сил. У вас все замечательно. Вы – чудо!

Когда вы откроете глаза, ваш ум будет ясным, свободным от напряжения.

И вы будите, готовы решать любые, ожидающие вас сегодня проблемы.

Откройте глаза. Сегодня вы совершили путешествие в свой внутренний мир. Постарались улучшить отношение к самим себе. Поблагодарите себя за усилие и внимание. И давайте поблагодарим друг друга за работу».

л) упражнение «Круг».

Цель: формирование дружеских чувств, эмпатии, повышение эмоционального тонуса группы.

Ведущий просит педагогов искренне, от всей души поблагодарить друг друга. Обняться и сказать друг другу что-нибудь приятное.

м) упражнение «Аплодисменты».

Ведущий говорит «Мы все хорошо поработали сегодня. Давайте наградим друг друга аплодисментами. Всем спасибо за занятие!» [64].

Тренинг для педагогов «Профилактика эмоционального выгорания». Данный тренинг позволяет избежать синдрома профессионального выгорания, который может возникнуть у педагогов факультета СПО, т.к. у испытуемых довольно высок процент «рабочей» направленности личности. Синдром физического, эмоционального и когнитивного истощения, который возникает на фоне профессионального стресса и характеризуется снижением продуктивности в работе, следовательно, влияет и на уровень профессиональной мотивации сотрудников. «Выгорание» это плата за оказание помощи, сочувствия и заботу. Психическое выгорание понимается как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в процессе ее. Выгорание можно приравнять к дистрессу (тревога, депрессия, враждебность, гнев) в его крайнем проявлении и к третьей стадии общего синдрома дезадаптации – стадии истощения. Выгорание – не просто результат стресса, а следствие неуправляемого стресса.

Цель тренинга: профилактика психологического здоровья педагогов.

Задачи тренинга:

- снижение уровня эмоционального выгорания педагогов;
- планирование посредством «мозгового штурма» мероприятий по про-

филактиве эмоционального выгорания;

- повышение уровня сплоченности педагогического коллектива;
- ознакомление педагогов с приемами саморегуляции.

Оборудование: бумага и ручки на количество участников.

Целевая аудитория: педагоги факультета СПО АмГУ.

Количество участников: 20 человек.

Время проведения: 1,5 часа.

Форма проведения тренинга: круг, возможно свободное перемещение по залу при выполнении упражнения в подгруппах.

Содержание тренинга:

- а) психогимнастическое упражнение «Приветствие».

Цель: Включение в работу, снятие накопившегося напряжения; сплочение, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения занимающихся.

Задание: Я предлагаю вам выразить друг другу радость встречи. Сейчас мы все встанем и поздороваемся. Здраваться будем по-разному, кто как хочет. Придумайте свое приветствие, покажите его, а мы все потом его повторим.

Анализ: какое приветствие вам больше всего понравилось, что почувствовали?

Это упражнение из теории «поглаживаний» Эрика Берна. Слово «поглаживание» отражает детскую потребность в прикосновениях. Берн заметил, что став взрослыми, люди по-прежнему стремятся прикоснуться друг к другу, словно подтверждая свое физическое существование. Но выйдя из детского возраста, люди попадают в общество, где физические контакты строго ограничены, поэтому приходится довольствоваться замещением этой потребности другими формами «поглаживания». Улыбка, короткий разговор или комплимент – все это знаки того, что вас заметили, и это доставляет нам радость.

- б) упражнение «Ожидания и опасения».

Цель: Выявление ожиданий участников тренинга. Корректировка запроса.

Ведущий говорит «Собираясь на сегодняшний тренинг вы, может быть,

задавались вопросом: «Что будет? Как всё будет?» У Вас есть свои ожидания, возможно, и опасения. Будет логично, если мы сейчас проговорим эти ожидания и опасения. Постарайтесь коротко сформулировать Ваши личные ожидания и опасения, а мы запишем их, чтобы потом озвучить, что сможем сделать сегодня, что спланируем к следующей встрече, к чему нужно быть особенно внимательными. Подумайте ещё, что готовы Вы вложить в тренинг?». Участники по кругу проговаривают свои ожидания от тренинга и вклад. Коррекция запросов. Ведущий говорит «Многое также будет зависеть от Вашей активности. В конце тренинга у нас с Вами будет возможность проанализировать свои ожидания».

в) упражнение «Мозговой штурм»: Эмоциональное выгорание педагогов. Что делать?

Цель упражнения: Повысить мотивацию и степень эмоциональной включенности в тренинг. Сформулировать перечень мероприятий, снижающий эмоциональную напряженность. Результаты «мозгового штурма» запланировать с работу по профилактике эмоционального выгорания.

«Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетика) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия». Е.А. Малера, Н.А. Аминов приводит перечень основных и факультативных признаков этого синдрома: истощение, усталость; психосоматические осложнения; бессонница; негативные установки по отношению к клиентам; негативные установки по отношению к своей работе; пренебрежение исполнением своих обязанностей; увеличение приема психостимуляторов (табак, кофе, алкоголь, лекарства); уменьшение аппетита или переедание; негативная самооценка; усиление агрессивности (раздражительности, гневливости, напряженности); усиление пассивности (цинизм, пессимизм, ощущение безнадежности, апатия); чувство вины. Н.А. Аминов подчеркивает, что последний симптом свойственен только людям, профессионально, интенсивно взаимодействующим с другими людьми.

Этап генерации идей. «Эмоциональное выгорание педагогов. Что де-

лать?». Участники разбиваются на несколько команд (по 5-6 человек в каждой). Команды получают по стопке пустых карточек. Именно на них будут записываться новые идеи – по одной на каждой. Ведущий информирует об обязательных правилах этого этапа:

1) принимаются и записываются абсолютно все выдвигаемые идеи. Это нужно для того, чтобы не мешать свободному полёту творческой мысли.

2) необходимо похвалить любую высказанную мысль, даже если она кажется вздорной. Эта демонстративная поддержка и одобрение очень стимулируют и вдохновляют наш внутренний генератор идей.

3) самые лучшие – это сумасшедшие идеи. Откажитесь от шаблонов и стереотипов, посмотрите на проблему с другой точки зрения.

4) нужно выдвинуть как можно больше идей и зафиксировать все. По одной идее на каждой карточке.

По окончании отведённого времени ведущий просит сообщить о количестве выдвинутых в каждой группе идей.

Этап анализа идей. Основной задачей является глубокая обработка, шлифовка высказанных предложений. Правила этого этапа:

1) самая лучшая идея – та, которую вы рассматриваете сейчас. Проанализируйте её так, как будто других идей нет вообще. Указанное правило подразумевает предельно внимательное отношение к каждой идее.

2) необходимо найти рациональное зерно в каждой идее. Это означает, что нужно сосредоточиться на поиске конструктива в любой, даже кажущейся ерундовой идее. Отбрасывать идеи нельзя.

Этап поиска возможностей реализации. Самые хорошие идеи так и останутся идеями, если не будут продуманы шаги по их внедрению. Необходимо просмотреть снова все предложения с точки зрения их соответствия двум критериям – оригинальности и возможности реализации.

Каждая карточка с идеей должна быть помечена значками двух типов:

++ – очень хорошая, оригинальная идея;

+ – неплохая идея;

0 – не удалось найти конструктива.

A, кроме того:

РР – реально реализовать;

ТР – трудно реализовать;

НР – нереально реализовать.

Разумеется, возможны самые разные сочетания этих значков. Ведь идея может быть блестящей, яркой, необычной, но возможностей для её реализации в данный момент просто нет.

Завершающий этап. Ведущий говорит: «Мы преступаем к завершающему этапу «Мозгового штурма». Собираемся все в общий круг. Я предлагаю представителю каждой группы сделать сообщение об итогах своей работы. Вам нужно рассказать о тех идеях, которые получили либо два «плюса», либо значок «РР», либо оба эти значка. Полученные в процессе довольно длительной работы, «выстраданные», результаты, имеют большое значение. Поэтому представляется целесообразно результаты «мозгового штурма» оформить самые лучшие идеи и представить их в виде рекомендаций для педагогов. Идеи со значком «РР» (реально реализовать) должны быть включены в план работы на следующий год, а карточки с пометкой ТР – в перспективный план работы». Зачитанные карточки собираются в конверт с надписью «Планирование мероприятий по профилактике эмоционального выгорания».

г) упражнение «Клубок».

Участники встают в шеренгу и берут друг друга за руки, затем первый начинает закручиваться вокруг своей оси и тянет за собой остальных, пока не получится «спираль». В этом положении участники должны пройти некоторое расстояние. Можно предложить группе в конце своего движения осторожно присесть на корточки.

д) «Метод быстрого снятия сильного эмоционального и физического напряжения».

Цель: Осознание, нахождение и снятие мышечных зажимов; определение и снятие излишнего напряжения.

Ведущий говорит: «Я предлагаю Вам сейчас заняться «методом быстрого снятия сильного эмоционального и физического напряжения». Этот метод включает в себя серию упражнений по произвольному напряжению и расслаблению основных мышечных групп».

е) упражнение «Муха».

Цель: снятие напряжения с лицевой мускулатуры.

Необходимо сесть удобно: руки свободно лежат на коленях, плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представляется, что на лицо пытается сесть муха. Она садится то на нос, то на рот, то на лоб, то на глаза. Задача: не открывая глаз, согнать назойливое насекомое.

ж) упражнение «Лимон».

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Принимается удобное положение: руки свободно лежат на коленях (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представляется, что в правой руке лежит лимон. Сначала медленно его сжимают до тех пор, пока не почувствуют, что «выжали» весь сок. Стадия расслабления. Запоминаются ощущения. Теперь представляют, что лимон находится в левой руке. Упражнение повторяется. Вновь расслабляются и запоминают свои ощущения. Затем упражнение выполняется одновременно двумя руками. Стадия расслабления и наслаждения состоянием покоя.

и) упражнение «Сосулька» («Мороженое»).

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Стоя, подняв руки вверх и закрыть глаза. Необходимо представить, что вы – сосулька или мороженое. Напрячь все мышцы тела: ладони, плечи, шею, корпус, живот, ягодицы, ноги. Запомнить эти ощущения. Замерить в этой позе, заморозить себя. Затем представить, что под действием солнечного тепла тело начинает медленно таять. Постепенно расслабляются кисти рук, затем мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т.д. Запомнить ощущения в состоянии расслабления. Выполнять упражнение до достижения оптимального психоэмоционального состояния.

к) упражнение «Передышка». Обычно, когда мы бываем чем-то расстроены, то начинаем сдерживать дыхание. Высвобождение дыхания – один из способов расслабления. В течение трех минут нужно дышать медленно, спокойно и глубоко. Можно даже закрыть глаза. Наслаждаясь этим глубоким неторопливым дыханием, человек представляет, что все ваши неприятности улетучиваются.

Цель: знакомство со звуковой гимнастикой, укрепление духа и тела.

Прежде чем приступить к звуковой гимнастике, ведущий рассказывает о правилах применения. «Спокойное, расслабленное состояние, сидя, с выпрямленной спиной. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук.

Припеваем следующие звуки в течение 30 сек.:

А – воздействует благотворно на весь организм;

Е – воздействует на щитовидную железу;

И – воздействует на мозг, глаза, нос, уши;

О – воздействует на сердце, легкие;

У – воздействует на органы, расположенные в области живота;

Я – воздействует на работу всего организма;

М – воздействует на работу всего организма;

Х – помогает очищению организма;

ХА – помогает повысить настроение.

Снятию стресса помогают как смех, так и слёзы.

Американский психолог Дон Пауэлл советует «Каждый день находить повод, чтобы хоть немного посмеяться». Лечебная сила смеха известна всем: смех улучшает кровообращение, пищеварение, смех помогает мозгу выделить эндорфины – природные вещества, снимающие боль. Помните, тот, кто смеётся, живёт долго!

Большинство людей признаются, что после слез, они чувствуют себя лучше. Учёные считают, что слёзы очищают организм от вредных продуктов стресса. Не бойтесь плакать!»

л) Упражнение «Рефлексия».

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Каждый участник группы должен завершить фразу: «Мне сегодня...» , оправдались ли ваши ожидания [65].

Данные рекомендации будут стимулировать педагогов факультета СПО АмГУ не просто к достижению требуемых рабочих результатов и к выполнению обязанностей в соответствии с установленными требованиями, но инициировать стремление трудиться с высокой отдачей, так как повысят уровень профессиональной мотивации и в то же время снизят эмоциональное выгорание сотрудников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В соответствии с поставленной целью данного исследования внимание было направлено на изучение взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций педагогов.

Готовность и стремление работника осуществлять свои профессиональные функции – одни из основных обстоятельств, обеспечивающих производительность компании.

На сегодняшний день мотивация в качестве психологического проявления рассматривается по-разному. Во-первых, как комплекс условий, которые поддерживают и направляют, т. е. характеризуют действия. Во-вторых, как комплекс мотивов. В-третьих, как желание, инициирующее динамичность организма и характеризующее ее направленность. Помимо этого, мотивация оценивается как процедура психического регулирования определенной деятельности, как процедура воздействия мотива, как концепция, устанавливающая появление, направление и методы реализации конфигураций деятельности, как совокупная концепция действий, которые отвечают за действия и желания человека.

Мотивация профессиональной деятельности, или профессиональная мотивация – это «влияние определенных побуждений, обуславливающих выбор специальности и длительное осуществление обязательств, сопряженных сданной профессией», либо «комплекс внутренних и внешних условий, побуждающие индивида к действиям и придающих этим действиям цель».

Профессиональная мотивация подвергается воздействию как постоянных, так и непостоянных факторов. Поэтому профессиональная мотивация с одной стороны считается сравнительно стабильной, а с другой – сравнительно переменной, в качестве динамичного образования. Следовательно, профессиональная мотивация одной личности способна в полном объеме сохраняться на протяжении многих лет, а другой личности – целиком измениться гораздо быстрее. Вследствие изучения проблем карьерных ориентаций в источниках литературы,

можно прийти к заключению, что карьера захватывает значимую часть жизни человека. Карьера – это определенные события, являющиеся составляющей жизнедеятельности, очередности профессиональных и других актуальных ролей, раскрывающих склонность личности функционировать в согласовании с его общей модификацией развития, влияющей на появление трудовой заинтересованности и последующий рост.

У каждого человека присутствует собственная индивидуальная стратегия, таланты, стремления, доводы и ценности, от которых он не в силах отказаться, осуществляя выбор профессии. Предыдущий общежитийский опыт создает конкретную концепцию ценностных ориентаций, конструкций в обществе по отношению к специальности и работе в целом, вследствие чего в субъект профессиональной деятельности трактуется посредством содержания его намерений, ценностных ориентаций, общественных конструкций, увлечений и иных стимулов к работе.

Согласно данному суждению каждому работнику необходимо понимать, какие карьерные ориентации у него в приоритете, для того чтобы осознавать цель профессионального развития. Многообразие ориентаций сотрудника дает возможность ему приобретать удовлетворенность от собственной деятельности, проще справляться со сложными ситуациями, наиболее стремительно реализовываться как личность.

Исследование взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и карьерных ориентаций проводилось на примере педагогов факультета СПО АмГУ. Мотивация профессиональной деятельности преподавателя – важнейшее условие развития образовательной организации. Ни одна образовательная организация не способна быть результативной без установления мотивации преподавательского состава к работе со значительной самоотдачей, в отсутствии интересе сотрудников в завершении работы, в отсутствии их устремлений принести собственное вложение в результат запланированных компанией целей. Как известно, только увлеченный в своем труде педагог способен работать эффективно и приносить пользу образовательной организации. Все это го-

ворит о потребности активирования поиска продуктивных способов, которые будут способствовать улучшению концепции мотивации к труду преподавателей.

Проводимое исследование мотивационной структуры личности выявило, то, что у большинства испытуемых наиболее выражены шкалы социальной полезности (60 %), творческой активности (45 %), общение (25 %) общей активности (10 %). Полученные данные говорят о том, что у опрашиваемых педагогов «рабочая» направленность личности преобладает над «общежитейской». Педагоги факультета СПО АмГУ желают обладать работой, имеющую креативный характер, возможность систематически развиваться, быть полезными обществу, применять собственную энергию и мастерство в профессиональной сфере деятельности, делиться мнениями с окружающими, приобрести уважение и признание людей. При этом желание гарантировать себе и своим близким материальными ресурсами жизни, обеспечить себя комфортными условиями и безопасности уходят на второстепенный план.

Анализ мотивации профессиональной деятельности по методике К. Замфир (в модификации Реана А.) показал, что педагоги факультета СПО АмГУ имеют ведущей внутренней мотивацию трудовой деятельности, нацелены на социальную и собственную значимость; удовлетворенность от работы. При внутренней мотивации вознаграждение за собственную деятельность педагог «содержит внутри себя»: ощущение профессионализма, убежденности в своих возможностях и стремлениях, удовлетворенности от собственного труда, своей реализации.

Показатели внешней положительной мотивации имеют среднее значение. Внешняя положительная мотивация находится в зависимости от взаимоотношений педагога с внешним миром.

Наименьшее значение принадлежит показателям внешней отрицательной мотивации. Внешняя отрицательная мотивация – объект для отображения детерминации действия в ситуациях, когда условия, стимулирующие и регулирующие, пребывают за пределами Я личности либо за пределами действия.

Таким образом, мотивационный комплекс $BM > BPM > BOM$ считается наилучшим, что свидетельствует о том, что для педагогов факультета СПО АмГУ важна удовлетворенность от самого процесса, итога деятельности и вероятности собственной реализации непосредственно в избранной сфере деятельности.

В ходе исследования было выявлено, что преподаватели довольно стабильны в выборе места работы. Так как профессия педагога считается узконаправленной и ее сложно применять в иных областях деятельности, за исключением образовательной, стабильность места работы является наиболее важным «карьерным якорем» педагогов факультета СПО АмГУ (65 %).

Следующими по важности ценностями являются «служения» и «профессиональная компетентность». Якорь «служение» свойствен людям, старающимся приносить пользу людям, желающим созидать определенные результаты собственной деятельности, даже если они и не проявляются в качестве материального эквивалента. Ориентация «Профессиональная компетентность» связана с наличием возможностей в конкретной области деятельности. Преподаватель с такой ориентацией желает стать профессионалом в собственном деле, особенно рад он будет в случае успеха в профессиональной сфере, однако стремительно утрачивает заинтересованность в труде, который не дает возможности совершенствовать собственные способности.

Такой карьерный якорь как «менеджмент» выражен у 10 % преподавателей факультета. Он определяет преподавателей как людей несущих ответственность за окончательный результат, владеющих навыками анализа, общения, психологической сдержанностью.

Для 10 % педагогов факультета СПО АмГУ важнее остаться на одном месте жительства, нежели приобрести повышение или другую работу в новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже редкие рабочие поездки для них отрицательным условием при выборе места работы.

5 % педагогов факультета стараются гармонично сочетать разнообразные стороны жизни. Они желают, чтобы в организации проявляли бы уважение к их

личной жизни.

Отсутствие в профессии педагога составляющих коммерческой деятельности, таких как, стремление создания чего-то инновационного, преодолевать трудности, испытывать судьбу делает вызов, автономию и предпринимательство не столь важным для преподавателей.

Таким образом, для педагогов наиболее важно иметь стабильную работу и место жительства, приносить пользу людям, окружающим, быть профессионалом в своей деятельности, нести ответственность за конечный результат, максимально полноценно сочетать все стороны жизни.

Анализ результатов исследования по методике «Диагностики структуры ценностей личности» С.С. Бубнова выявил, что для большинства педагогов значимы высшие духовные качества личности, таких как любовь, уважение, милосердие, ценность природы, здоровье, и малозначимы стремление к власти, действия приводящих к общественным изменениям, материальное благополучие.

В результате исследования были выявлены шесть прямых корреляционных связей. Данный факт свидетельствует о том, что при увеличении баллов по одному показателю, баллы по другому показателю так же увеличиваются. Следовательно, чем педагог сильнее направлен на поддержание жизнеспособности, тем сильнее будет его желание иметь стабильное место работы. Чем более значим комфорт среди факторов мотивации профессиональной деятельности, тем более важно познание нового в мире, природе, человеке. При увеличении показателей общей активности происходит увеличение показателей общения и поиска, наслаждения прекрасным, а так же чем выше творческая активность и общественная полезность у педагога, тем ярче выявлено у него стремление к высокому социальному статусу и управлению людьми.

Для более глубокого анализа изучаемых явлений, необходимо провести дополнительное исследование, объясняющее причинно-следственные явления. Например, провести исследование с учетом продолжительности стажа работы в данной должности и возраста.

На основе полученных результатов исследования факультету СПО АмГУ для повышения мотивации педагогов рекомендуется провести 2 тренинга: «Повышение мотивации профессиональной деятельности» и «Профилактика синдрома профессионального выгорания».

Первая модель тренинга нацелена на оптимизацию профессиональных конструкций участников в сфере мотивации педагогической деятельности.

Второй тренинг позволяет избежать синдрома профессионального выгорания, который может возникнуть у педагогов факультета СПО, т.к. у испытуемых довольно высок процент «рабочей» направленности личности. Синдром физического, психологического и когнитивного истощения, который проявляется на фоне профессионального стресса и характеризуется снижением производительности труда, таким образом, оказывает большое влияние и на степень профессиональной мотивации педагогов.

Данные рекомендации будут побуждать педагогов факультета СПО АмГУ не только к достижению требуемых рабочих результатов, выполнению обязанностей в соответствии с установленными нормами, но стимулировать желание работать с высокой эффективностью, так как повысят уровень профессиональной мотивации и в то же время снизят эмоциональное выгорание сотрудников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Ануфриева, И.Ю. Формирование карьерного пространства молодыми специалистами / И.Ю. Ануфриева // NovaInfo.Ru. – 2015. – № 34. – С. 98-104.
- 2 Банных, М.В. Методы мотивации и стимулирования труда в организации / М.А. Банных // Проблемы экономики и менеджмента. – 2016. – № 1 (53). – С. 31-34.
- 3 Бекирова, М.Г. Мотивация как процесс трудовой деятельности / М.Г. Бекирова, И.В. Перфильева, М.В. Чуб // Управление экономическими системами. – 2015. – № 2. – С. 27-38.
- 4 Белов, В.Г. Мотивационные характеристики профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения / В.Г. Белов, Ю.А. Парфенов, Е.П. Косинова // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2014. – № 6. – С. 24-28.
- 5 Берзин, Б.Ю. Процессуальная мотивация и социально-психологическая адаптация личности в системе управления персоналом / Б.Ю. Берзин, Н.Е. Зыкина // Вопросы управления. – 2016. – № 2. – С. 221-229.
- 6 Бубнов, С.С. Методика диагностики индивидуальной структуры ценностных ориентаций личности / С.С. Бубнов // Методы психологической диагностики. – 2013. – № 2. – С. 144-157.
- 7 Ваганова, Н.О. Педагогические коллективы университетского комплекса / Н.О. Ваганова // Профессиональное образование в современном мире. – 2016 – № 6 (1). – С. 141-145.
- 8 Варыханова, К.В. Мотивация профессиональной деятельности как фактор удовлетворенности трудом / К.В. Варыханова, И.В. Горячук // NovaInfo.Ru. – 2013. – № 12. – С. 73-76.
- 9 Верхоглазенко, В.Н. Система мотивации персонала / В.Н. Верхоглазенко // Живая психология. – 2015. – Том 2. – № 4. – С. 319-336.
- 10 Весманов, Д.С. Карьера педагогических работников в Москве: перспективы роста и монетарный аспект / Д.С. Весманов, С.В. Весманов // Вестник

Московской государственной академии делового администрирования. – 2013. – № 3 (24). – С. 45-50.

11 Волкова, Н.В. Адаптация персонала в российских организациях: различия профессиональной мотивации и уровня самомониторинга представителей трех поколений / Н.В. Волкова, В.А. Чикер // Вестник Московского университета. – 2015. – № 4. – С. 21-38.

12 Воробьева, И.Н. Особенности системы мотивации трудовой деятельности преподавателя высшей школы / И.Н. Воробьева // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2015. – № 12. – С. 67-70.

13 Воронина, А.А. Стимулирование труда педагогических работников системы среднего профессионального образования как условие эффективности деятельности / А.А. Воронина // Научный диалог. – 2016. – № 12 (60). – С. 374-386.

14 Гоглова, М.Н. Некоторые подходы к исследованию профессионального развития педагога: зарубежный опыт / М.Н. Гоглова // Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование. – 2015. – № 1. – С. 134-138.

15 Дёмин, А.Н. Адаптация методики для изучения карьерного самоопределения личности / А.Н. Дёмин, А.Б. Седых // Человек. Сообщество. Управление. – 2013. – № 4. – С. 6-16.

16 Дидковская, Я.В. Успешность профессиональной карьеры молодежи в трансформирующемся обществе / Я.В. Дидковская // Дискуссия. – 2015. – № 9. – С. 64-69.

17 Еремицкая, И.А. Структура мотивации трудовой деятельности / А.И. Еремицкая // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2016. – № 2. – С. 112-118.

18 Еремицкая, И.А. Структура мотивации трудовой деятельности работников университета / И.А. Еремицкая // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2016. – № 3. – С. 112-119.

19 Еремицкая, И.А. Особенности социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере работников университета / И.А. Еремицкая // Казанский педагогический журнал. – 2015. – № 2. – С. 396-399.

20 Иваненко, Л.В. Роль мотивации и стимулирования в управлении деловой карьерой персонала / Л.В. Иваненко, А.А. Когдин // Основы экономики, управления и права. – 2013. – № 5. – С. 71-75.

21 Игнатьева, Л.В. Педагогическое сопровождение становления молодых специалистов в образовательных учреждениях СПО / Л.В. Игнатьева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 19. – С. 108-111.

22 Иовенко, Е.Ю. Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и социально-психологических установок личности / Е.Ю. Иовенко // Молодой ученый. – 2014. – № 18. – С. 740-742.

23 Казаков, А.Ю. Деятельность педагога профессионального образования в условиях внедрения федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения: психолого-педагогический аспект / А.Ю. Казаков // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2013. – № 1. – С. 39-33.

24 Караваева, Л.П. Престиж преподавателя среднего профессионального образования / Л.П. Караваева // Актуальные задачи педагогики. – 2014. – № 1. – С. 181-184.

25 Колпакова, С.П. К вопросу о понятии карьеры в исторической перспективе / С.П. Колпакова // Экономические и социально-гуманитарные исследования. – 2014. – № 2. – С. 77-82.

26 Корзенко, Н.И. Мотивация педагогической деятельности / Н.И. Корзенко, М.С. Тимофеев // Вестник Челябинского государственного университета. – 2013. – № 3 (294). – С. 84-86.

27 Косинова, Е.П. Мотивация профессиональной деятельности преподавателей вуза / Е.П. Косинова, Л.В. Андреева // Царскосельские чтения. – 2017. – № 2. – С. 333-335.

28 Котов, А.А. Практика системного подхода к мотивации персонала /

А.А. Котов // Мотивация и оплата труда. – 2015. – № 3. – С. 21-28.

29 Котоманова, О.В. Профессиональная карьера как путь личностного развития женщины / О.В Котоманова // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. – 2013. – № 5. – С.102-106.

30 Котухов, А.Н. Профессиональная направленность: сущность и структура / А.Н. Котухов, А.А. Моисеев // Молодой ученый. – 2017. – № 12. – С. 182-190.

31 Красношлыкова, О.Г. Мотивация профессионального роста педагогов в современных условиях / О.Г. Красношлыкова, Е.В. Приходько // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2016. – № 2. – С. 47-59.

32 Крутько, И.С. Профессиональная идентичность и виды карьерных ориентаций / И.С. Крутько, О.С. Чаликова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2016. – № 4. – С. 5-12.

33 Крутько, И.С. Профессиональная идентичность и виды карьерных ориентаций / И.С. Крутько // Вестник ЮУрГУ. – Серия «Психология». – 2016. – № 4. – С. 5-12.

34 Крячко, К.С. Эффективная мотивация персонала / К.С. Крячко // Экономическая наука и практика. – 2013. – № 1. – С. 65-71.

35 Львова, С.В. Профессиональная мотивация педагогов образовательного учреждения / С.В. Львова // Системная психология и социология. – 2015. – № 15. – С. 54-62.

36 Малкина, Е.А. Карьера как условие профессионального развития молодого преподавателя вуза / Е.А. Малкина, Ю.В. Соболевская // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2015. – № 30. – С. 212-217.

37 Маслова, С.Ю. Д. Норт: «Теория институтов». Социально-культурные детерминанты в рамках профессиональной карьеры на современном этапе / С.Ю. Маслова // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы III междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2014 г.). – СПб.: Заневская площадь, 2014. – С. 180-185.

38 Медведева, С.А. Мотивация учебно-профессиональной деятельности взрослых / С.А. Медведева // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. – 2015 – № 13. – С. 268-271.

39 Мельникова, Н.Н. Карьерные ориентации: гендерные различия и возрастная динамика / Н.Н. Мельникова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2016. – № 3. – С. 76-86.

40 Мильман, В.Э. Мотивация творчества и роста. Структура. Диагностика. Развитие. Теоретическое, экспериментальное и прикладное исследование диалектики созидания и потребления / В.Э. Мильман. – М.: Мирея и Ко, 2015. – 166 с.

41 Минияров, В.М. Характеристика компонентов профессиональной педагогической деятельности / В.М. Минияров, А.Л. Лосев // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 10 (2) – С. 353-356.

42 Миронова, Е.Е. Сборник психологических тестов. Часть III: Пособие / Е.Е. Миронова. – М.: Женский институт ЭНВИЛА, 2016. – 144 с.

43 Могилевкин, Е.А. Исследование ведущих мотивов карьерного самоопределения / Е.А. Могилевкин, А.С. Новгородов // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2015. – № 1. – С. 61-77.

44 Нехвядович, Э.А. Анализ и оптимизация профессиональной мотивации профессорско-преподавательского состава вуза / Э.А. Нехвядович, А.Б. Кирсанова, Е.П. Косинова // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2015. – № 5. – С. 232-236.

45 Одинцова, В.В. Индивидуально-личностные факторы карьерных предпочтений / В.В. Одинцова, Е.А. Палт // Вестник университета. – 2014. – № 9. – С. 283-285.

46 Остапенко, Р.И. Эмпирическое исследование особенностей мотивационных факторов трудовой деятельности работников педагогического коллектива / Р.И. Остапенко // Государственный советник. – 2013. – № 4. – С. 87-97.

47 Павлова, Ж.Г. Стимуляция мотивации профессиональной деятельности преподавателей высшей школы: концептуальная модель / Ж.Г. Павлова, Л.В. Блинов // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – Серия: Педагогика, психология. – 2015. – № 3. – С. 123-127.

48 Панина, И.Н. Развитие мотивации достижения успехов и других, связанных с трудовой деятельностью, качеств личности у сотрудников организации / И.Н. Панина // Вестник Московского университета МВД России. – 2017. – № 5. – С. 257-259.

49 Пахомова, Е.В. Понятие «карьера»: анализ определений / Е.В. Пахомова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2013. – № 2. – С. 111-115.

50 Плавинская, Ю.Б. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации / Ю.Б. Плавинская // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LXIII-LXIV междунар. науч.-практ. конф. № 7-8 (60). – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 127-132.

51 Полянская, Е.Н. Карьерные ориентации современной молодежи / Е.Н. Полянская // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2. – С.1-15.

52 Попова, К.А. К вопросу о формировании системы мотивации и стимулирования деятельности персонала организации / К.А. Попова // European research. – Сочи, 2015. – № 4 (5). – С. 35-36.

53 Прядко, К.В. Взаимосвязь мотивационных факторов трудовой деятельности и ценностных ориентаций личности работников организации / К.В. Прядко // Перспективы науки и образования. – 2015. – № 3. – С. 133-139.

54 Рогова, Е.Е. Взаимосвязь профессиональных представлений и трудовой мотивации педагогов дошкольных образовательных учреждений / Е.Е. Рогова, И.А. Панкратова // Интернет-журнал «Мир науки». – 2016. – № 6. – С. 3-8.

55 Силкина, Н.В. Особенности педагогической деятельности работников среднего и высшего профессионального образования в структуре университет-

ского комплекса / Н.В. Силкина, Н.О. Ваганова // Образование и наука. – 2013. – № 4 (103). – С. 30-39.

56 Ситёва, С.С. Управление и планирование карьеры в вузе / С.С. Ситёва // Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – № 24. – С. 85-87.

57 Скударёва, Г.Н. Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная и социально-педагогическая практика / Г.Н. Скударёва // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – Кострома, 2014. – № 1. – С. 28-32.

58 Соколова, А.С. Профессиональная карьера и подходы к её исследованию отечественными и зарубежными авторами / А.С. Соколова // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2013. – № 3. – С. 99-103.

59 Соколова, Н.Л. Построение профессиональной карьеры в условиях непрерывного образования / Н.Л. Соколова, Т.Ю. Цибизова // Научный диалог. – 2018. – № 1. – С. 295-299.

60 Сотникова, С.И. Профессиональная карьера работника: актуальность, сущность, виды, детерминанты, индикаторы исследования / С.И. Сотникова, Н.З. Сотников // Вестник Омского университета. – 2015. – № 1. – С. 101-107.

61 Сотникова, С.И. О карьерном пространстве в российском обществе / С.И. Сотникова // Известия ИГЭА. – 2014. – № 3. – С. 46-52.

62 Степанова, Ю.А. Мотивация педагогической деятельности / Ю.А. Степанова / Актуальные направления научных исследований: от теории к практике: материалы VII Междунар. науч. – практ. конф. (Чебоксары, 12 февр. 2016 г.). – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс». – 2016. – № 1 (7). – С. 147-148.

63 Темнова, Л.В. Концептуальные подходы к исследованию карьеры / Л.В. Темнова, Ф.В. Малахов, Э.С. Восканян // Высшее образование в России. – 2016. – № 5. – С. 64-71.

64 Тренинг «Повышение мотивации профессиональной деятельности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://infourok.ru/kursy/coursePP?doc_dwn=2064430. – 07.03.2018.

65 Тренинг для педагогов «Профилактика эмоционального выгорания» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: cdk-detstvo.centerstart.ru/sites/cdk-detstvo.centerstart.ru/files/trening_zaiika_d.a.pdf. – 07.03.2018.

66 Тужикова, Е.С. Карьерные ориентации у представителей социономических профессий на разных уровнях личностной зрелости / Е.С. Тужикова // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2015. – № 7 (8). – С. 122-126.

67 Турдыбеков, С.К. Мотивация персонала / С.К. Турдыбеков // Проблемы экономики. – 2016. – № 4. – С. 150-154.

68 Филиппова, Л.В. Мотивация трудовой деятельности персонала / Л.В. Филиппова // Молодой ученый. – 2013. – № 1. – С. 201-203.

69 Шишлянникова, Л.М. Применение корреляционного анализа в психологии / Л.М. Шишлянникова // Психологическая наука и образование. – 2015. – № 1. – С. 98-107.

70 Юрьева, Г.П. Организация научно-методического сопровождения педагогического коллектива организации СПО в условиях реализации компетентностной модели образования / Г.П. Юрьева, Ю.С. Архипова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 3. – С. 106-110.

71 Яровых, Ю.В. Карьерный рост педагога: типологизация, проблемы, перспективы / Ю.В. Яровых // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2014. – № 4. – С. 13-17.

72 Яхонтова, Е.С. Системный подход к мотивации персонала / Е.С. Яхонтова // Менеджмент сегодня. – 2016. – № 1. – С. 47-52.

73 Adams, M.A. An adaptive physical activity intervention for overweight adults: a randomized controlled trial / M.A. Adams // PloS One. – 2014. – № 8 (12). – P. 15-25.

74 Braun, V. Using thematic analysis in psychology / V. Braun, V. Clarke // Qualitative Research in Psychology. – 2016. – № 3 (2). – P. 77-101.

75 Ryan, R.M. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being / R.M. Ryan, E. L. Deci // American Psy-

chologist. – 2014. – № 55 (1). – P. 68-78.

76 Shilts, M.K. Goal setting as a strategy for dietary and physical activity behavior change: a review of the literature / M.K. Shilts, M. S. Townsend // American Journal of Health Promotion. – 2015. – № 19 (2). – P. 81-93.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Опросник «Диагностика мотивационной структуры личности»

В.Э. Мильмана

Инструкция: Перед вами 14 утверждений, касающихся жизненных устремлений и некоторых сторон образа жизни человека. Просим вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставив в соответствующих клетках бланка для ответов одну из следующих оценок каждого утверждения: «+» — «согласен с этим», «=» — «когда как», «-» — «нет, не согласен», «?» — «не знаю». Старайтесь отвечать быстро, не задумываясь долго над ответами; отвечайте на вопросы последовательно, от 1а до 14з, следите за тем, чтобы не путать клетки. На всю работу у вас должно уйти не более 20 минут.

Текст опросника

1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:
 - а) «время — деньги». Нужно стремиться зарабатывать их больше;
 - б) «главное — здоровье». Нужно беречь себя и свои нервы;
 - в) свободное время нужно проводить с друзьями;
 - г) свободное время нужно отдавать семье;
 - д) нужно делать добро, даже если это дорого обходится;
 - е) нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем;
 - ж) нужно приобретать больше знаний, чтобы понять причины и сущность того, что происходит вокруг;
 - з) нужно стремиться открыть что-то новое, создать, изобрести.
2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:
 - а) работа — это вынужденная жизненная необходимость;
 - б) главное — не допускать конфликтов;
 - в) нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями;
 - г) нужно активно стремиться к служебному продвижению;
 - д) главное — завоевать авторитет и признание;
 - е) нужно постоянно совершенствоваться в своем деле;
 - ж) в своей работе всегда можно найти интересное, то, что может увлечь;
 - з) нужно не только увлечься самому, но и увлечь работой других.
3. Среди моих дел в свободное от работы время большое место занимают следующие дела:
 - а) текущие, домашние;
 - б) отдых и развлечения;
 - в) встречи с друзьями;
 - г) общественные дела;
 - д) занятия с детьми;
 - е) учеба, чтение необходимой для работы литературы;
 - ж) «хобби»;
 - з) подрабатывание денег.
4. Среди моих рабочих дел много места занимают:
 - а) деловое общение (переговоры, выступления, обсуждения и т. д.);
 - б) личное общение (на темы, не связанные с работой);
 - в) общественная работа;
 - г) учеба, получение новой информации, повышение квалификации;
 - д) работа творческого характера;
 - е) работа, непосредственно влияющая на заработок (сдельная, дополнительная);
 - ж) работа, связанная с ответственностью перед другими;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник «Диагностика мотивационной структуры личности»

В.Э. Мильмана

- з) свободное время, перекуры, отдых.
5. Если бы мне добавили дополнительный выходной день, я бы скорее всего потратил его на то, чтобы:
- а) заниматься текущими домашними делами;
 - б) отдыхать;
 - в) развлекаться;
 - г) заниматься общественной работой;
 - д) заниматься учебой, получать новые знания;
 - е) заниматься творческой работой;
 - ж) делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими;
 - з) делать дело, дающее возможность заработать.
6. Если бы у меня была возможность полностью по-своему планировать рабочий день, я бы стал скорее всего заниматься:
- а) тем, что составляет мои основные обязанности;
 - б) общением с людьми по делам (переговоры, обсуждения);
 - в) личным общением (разговорами, не связанными с работой);
 - г) общественной работой;
 - д) учебой, получением новых знаний, повышением квалификации;
 - е) творческой работой;
 - ж) работой, в которой чувствуешь пользу и ответственность;
 - з) работой, за которую можно получить больше денег.
7. Я часто разговариваю с друзьями и знакомыми на такие темы:
- а) где что можно купить, как хорошо провести время;
 - б) об общих знакомых;
 - в) о том, что вижу и слышу вокруг;
 - г) как добиться успеха в жизни;
 - д) о работе;
 - е) о своих увлечениях («хобби»);
 - ж) о своих успехах и планах;
 - з) о жизни, книгах, кинофильмах, политике.
8. Моя работа дает мне прежде всего:
- а) достаточные материальные средства для жизни;
 - б) общение с людьми, дружеские отношения;
 - в) авторитет и уважение окружающих;
 - г) интересные встречи и беседы;
 - д) удовлетворение непосредственно от самой работы;
 - е) чувство своей полезности;
 - ж) возможность повышать свой профессиональный уровень;
 - з) возможность служебного продвижения.
9. Больше всего мне хочется бывать в таком обществе, где:
- а) уютно, хорошие развлечения;
 - б) можно обсудить волнующие тебя рабочие вопросы;
 - в) тебя уважают, считают авторитетом;
 - г) можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные связи;
 - д) можно приобрести новых друзей;
 - е) бывают известные заслуженные люди;.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Опросник «Мотивация профессиональной деятельности»

(методика Замфир К. в модификации Реана А.)

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

	1 в очень не- значи- тельной мере	2 в достаточ- но незначи- тельной мере	3 в неболь- шой, но и в немалень- кой мере	4 в достаточно большой ме- ре	5 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

Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна (перевод и адаптация Чикер В.А., Винокурова В.Э.)

Инструкция: Оцените важность для вас каждого утверждения по 10-балльной шкале (1 балл – неважно, 10 баллов – очень важно).

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной, технической или производственной сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело вашим производением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, нежели получить более высокую должность, не связанную с вашей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, что сделает мир лучше.
14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит не изменять своему образу жизни.
16. Создать новое коммерческой предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.
22. Единственная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы независимо от того, в какой области они возникли.
23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере
24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дают мне возможность начать и построить свое собственное дело.
25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
27. В моей профессиональной деятельности я более всего забочусь о своей свободе автономии.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна (перевод и адаптация Чикер В.А.,
Винокурова В.Э.)

28. Для меня важнее всего остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности.
29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.
30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет мне вести жизнь, которая нравится.
32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
33. Я скорее бы ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.
34. Я буду считать, что достигну успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.
36. Я предпочел бы работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.
37. Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.
38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.
39. Выбрать и поддержать определенный образ жизни важнее, чем добиться успеха в карьере.
40. Я всегда хотел основать свой собственный бизнес.
41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Опросник «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» (Бубнова С.С.)

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 бланке ответов это соответственно "+" или "-", которые нужно проставить рядом с номером вопроса.

Вопросы:

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. Вы избрали 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, выберете ли вы время, чтобы его навестить?
16. Ваш брак заключен (будет заключен) по любви?
17. Любите ли вы читать научно-популярные книги?
18. Хотели вы в школе стать каким-либо организатором?
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, нужно 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 от нее больше хлопот и всяких неприятностей?
30. Хотели бы вы, чтобы у вас было больше друзей?
31. Приходило ли вам в голову заняться переустройством какой-либо общественной организации (клуба, консультационного пункта, института)?
32. Много ли своего свободного времени вы хотели бы уделять общению?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Опросник «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» (Бубнова С.С.)

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 другие художественные изделия или хотели бы их купить?
48. Если кто-то из близких довольно долго болеет, будете ли вы за него выполнять его обязанности по хозяйству смиренно и безропотно?
49. Любите ли вы маленьких детей?
50. Хотели бы вы создать какую-нибудь свою «теорию» (относительности, таблицу и т. п.)?
51. Хотите ли вы быть похожим 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?
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 Д
Результаты исследования

Таблица Д.1 – Показатели распределения мотивационной структуры личности испытуемых (по Мильману В.Э.)

в баллах

Поддержания жизнеобеспечения (Ж)	Шкалы					
	Комфорт (К)	Социальный статус (С)	Общение (О)	Общая активность (Д)	Творческая активность (ДР)	Общественная полезность (ОД)
11	10	12	22	19	22	13
12	12	14	19	18	15	19
13	10	17	23	22	23	21
11	13	11	17	23	19	25
11	13	13	21	21	21	16
12	12	10	18	20	19	22
10	11	18	14	18	28	21
12	13	12	19	17	21	22
10	11	14	23	18	19	17
15	10	14	18	16	21	26
12	11	13	21	19	19	24
18	10	19	22	17	29	13
11	12	11	18	21	21	21
10	23	14	19	17	25	20
10	11	12	17	20	21	22
10	10	13	14	19	25	26
11	10	19	17	22	18	24
11	12	18	16	17	20	20
10	11	13	19	19	24	19
13	11	14	20	18	21	22

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Результаты исследования

Таблица Д.2 – Показатели распределения мотивации профессиональной деятельности испытуемых (по Замфир К. в модификации Реана А.)

в баллах

Шкалы						
Денежный заработок	Стремление к продвижению по работе	Стремление избежать критики со стороны руководителя, коллег	Стремление избежать возможных наказаний, неприятностей	Потребность в достижении социального престижа и уважения	Удовлетворение от самого процесса и результата работы	Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности
3	3	4	3	5	3	4
3	5	2	2	3	4	3
5	5	5	5	4	5	5
3	3	1	1	5	5	5
4	3	2	1	3	4	5
4	4	2	1	4	5	5
3	3	4	3	5	5	5
4	4	2	3	4	4	5
4	2	2	2	5	5	5
3	5	2	3	3	5	5
4	4	5	5	4	5	4
3	3	3	2	3	5	5
5	5	2	2	5	3	4
2	2	3	3	4	4	4
3	5	4	3	3	4	5
3	2	1	1	2	5	5
3	5	5	5	3	1	2
2	2	1	1	2	1	1
2	4	2	2	2	2	3
3	3	2	2	4	2	3

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Результаты исследования

Таблица Д.3 – Показатели распределения мотивационного комплекса личности испытуемых (по Замфир К. в модификации Реана А.)

в баллах

Шкалы		
ВМ (Внутренняя мотивация)	ВПМ (Внешняя положительная мотивация)	ВОМ (Внешняя отрицательная мотивация)
3,5	3,7	3,5
3,5	3,7	2
5	4,7	5
5	3,7	1
4,5	3,3	1,5
5	4	1,5
5	3,7	3,5
4,5	4	2,5
5	3,7	2
5	3,7	2,5
4,5	4	5
5	3	2,5
5	5	2
3,5	2,7	3
4	3,7	3,5
4,5	2,3	1
5	3,7	5
1,5	2	1
1	2,7	2
2,5	3,4	2

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Результаты исследования

Таблица Д. 4 – Показатели распределения карьерных стратегий испытуемых (по Шейну Э., перевод и адаптация Чикер В.А., Винокурова В.Э.)

в баллах

Профессиональная компетентность	Шкалы							
	Менеджмент	Автономия	Стабильность места работы	Стабильность места жительства	Служение	Вызов	Интеграция стилей жизни	Предпринимательство
7,2	5,8	7	9,3	6	8,6	5,4	8,8	5,8
6	5,4	8	9,3	3,7	8	5	8	4,8
7,6	5,2	4,2	8,7	10	8,2	5,8	9	5
5,6	3,2	8,2	9	5,7	7,4	5,2	5,8	4,2
10	1	6,4	10	10	10	4,6	8,2	2,8
6	6,8	5,2	8,3	3	7,8	7	7,2	6
4,4	1,8	7,4	8	6	7,4	6	6,2	1,8
4	3,4	4,2	8	2,7	5,4	4	7,6	3
6,4	7	6,8	7,7	5,3	7,2	5,6	7,8	6,4
8,4	8,4	8,6	10	9	9,8	8,6	7,6	7,4
3,6	5,8	7,4	10	8,3	7,2	6,2	9,8	5,6
5,4	5,6	5	10	4,3	5,6	4,8	8,8	6,4
6,4	3,2	5,4	8	4,3	6,2	3,6	6,8	2
8	6,8	6,6	7,3	7,3	6,8	7,2	7,2	5
6	7	9,4	10	4	9,2	4,8	9	7,4
9,6	9	6,6	7,7	6,7	10	8,8	8	7,2
6,6	7,4	6,4	7	5	7,2	5,4	7,2	6,2
9,4	9,6	9,2	9	2,3	9,2	8,4	9,4	9
7	6,2	6,4	7	5,3	6,8	6,2	6,2	5
6,8	9,4	9,6	8,3	7,7	10	9,4	9,4	9

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Результаты исследования

Таблица Д.5 – Показатели реальной структуры ценностных ориентаций личности (по Бубнову С.С.)

в баллах

Шкалы										
Приятное времяпрепровождение, отдых	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
3	2	4	5	4	4	1	4	2	3	3
4	2	3	5	5	5	1	6	3	5	4
3	3	4	6	6	3	2	3	2	3	4
4	4	3	5	6	4	3	5	2	4	4
4	2	4	5	4	4	1	5	2	3	3
5	4	6	6	3	4	1	4	3	3	4
2	3	5	5	5	6	2	4	1	4	4
3	3	4	4	4	4	1	4	2	3	2
2	2	4	4	4	5	1	4	3	3	4
3	3	2	5	4	4	4	6	1	2	3
3	4	3	6	6	3	1	4	2	3	4
4	2	3	5	5	3	1	4	3	3	4
3	3	4	5	5	4	1	4	1	4	2
5	2	3	6	4	4	3	5	3	3	2
2	2	5	5	6	3	1	4	2	5	3
4	3	5	5	4	3	2	5	1	4	6
3	2	4	5	4	3	1	5	1	5	3
4	3	3	5	5	3	1	4	2	3	4
5	3	3	5	4	4	1	3	2	4	2
4	2	3	5	4	3	1	4	3	4	3

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Результаты исследования

Таблица Д.6 – Значение коэффициента ранговой корреляции Э.Ч. Спирмена

Наименование показателя	Поддержания жизнеобеспечения	Комфорт	Социальный статус	Общение	Общая активность	Творческая активность	Общественная полезность
1	2	3	4	5	6	7	8
Денежный заработок	0,393	0,123	-0,215	0,438	0,445	-0,128	0,147
Стремление к продвижению по работе	0,425	-0,115	-0,08	0,035	0,362	-0,235	0,3
Стремление избежать критики со стороны руководителя, коллег	0,167	-0,295	0,345	0,373	0,22	0,205	-0,052
Стремление избежать возможных наказаний, неприятностей	0,188	-0,293	0,326	0,267	0,011	0,136	0,172
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	0,045	0,245	-0,237	0,285	0,227	-0,013	-0,016
Удовлетворение от самого процесса и результата работы	0,233	-0,054	0,007	0,164	0,045	0,2	0,283
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	0,149	0,077	-0,124	0,152	0,163	0,361	0,23
Профессиональная компетентность	-0,134	-0,094	0,171	-0,008	0,014	0,227	-0,099
Менеджмент	-0,012	-0,313	0,263	-0,198	-0,31	-0,109	0,302
Автономия	-0,105	0,046	0,079	-0,312	-0,192	-0,233	0,241
Стабильность места работы	0,535	-0,029	-0,052	0,24	-0,042	-0,077	-0,058
Стабильность места жительства	0,108	-0,23	0,155	0,335	0,16	0,323	0,136
Служение	0,07	-0,17	0,026	-0,162	0,118	-0,036	0,209

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Результаты исследования

Продолжение таблицы Д.6

1	2	3	4	5	6	7	8
Вызов	0,015	-0,211	0,268	-0,188	-0,306	0,141	0,353
Интеграция стилей жизни	0,394	-0,242	0,244	0,402	-0,15	-0,019	-0,119
Предпринимательство	0,181	-0,427	0,281	-0,039	-0,29	-0,058	0,208
Приятное времяпрепровождение, отдых	0,164	0,409	-0,039	0,028	0	0,135	-0,061
Высокое материальное благосостояние	0,211	0,235	-0,261	-0,226	0,262	-0,002	0,043
Поиск и наслаждение прекрасным	-0,28	0,017	-0,211	-0,158	0,47	0,159	0,113
Помощь и милосердие к другим людям	0,35	0,203	0,178	0,232	0,389	0,258	0,299
Любовь	0,176	0,09	0,183	0,032	0,301	0,061	0,141
Познание нового в мире, природе, человеке	-0,138	0,468	-0,094	0,112	-0,056	0,017	-0,202
Высокий социальный статус и управление людьми	0,141	0,162	0,277	-0,055	0,125	0,462	0,526
Признание и уважение людей, и влияние на окружающих	0,133	0,275	0,151	-0,193	0,01	-0,16	0,365
Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе	0,294	0,383	0,097	0,588	-0,162	-0,047	-0,367
Общение	-0,231	0,109	0,056	-0,341	0,475	-0,064	0,247
Здоровье	0,185	-0,16	0,294	-0,029	0,14	-0,047	0,189

