

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 прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности преподавателей

Исполнитель
студент группы 6640м

Ю.М. Полица

Руководитель
доцент, канд.псих.наук

С.Р. Зенина

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

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой
_____ А.В. Лейфа
« _____ » _____ 201__ г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студента Полица Юлии Михайловны.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Взаимосвязь прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности преподавателей.

(утверждена приказом от _____ г. № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы _____ г.

3. Исходные данные к работе:

Методологические и теоретические основы исследования феномена прокрастинации в зарубежной и отечественной психологии (Рингенбах П., Милграм Н., Феррари Дж.Р., Эллиас А., Кнаус В., Лэй К., Бурка Дж., Варваричева Я.И., Гаранян Н.Г., Горбунова А.А., Ковылин В.С., Баранова Р.А.).

Исследования мотивации профессиональной деятельности преподавателей (Бажанова С.В., Богдан Н.Н., Василенко О.Ю., Дубицкий В.В., Есарева З.Ф., Клещевский Ю.Н., Машаров И.М., Михалева О.М., Мудрова Е.Б., Назарова И.Б.).

4. Содержание работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

Теоретические аспекты изучения проблемы взаимосвязи прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности преподавателей: проблема прокрастинации в психологии, мотивация профессиональной деятельности преподавателей, мотивация как фактор прокрастинирования.

Эмпирическое исследование взаимосвязи прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности преподавателей. Выявить уровень прокрастинации, мотивационный профиль преподавателей и определить характер взаимосвязи между ними.

5. Перечень материалов приложения: 6 таблиц.

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

7. Дата выдачи задания _____

Руководитель выпускной квалификационной работы: Зенина Светлана Рашидовна, доцент, кандидат психологических наук.

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

РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация содержит 61 с., 115 источников, 6 приложений.

ПОКРАСТИНАЦИЯ, ОСНОВНЫЕ ТИПЫ ПРОКРАСТИНАЦИИ, ФАКТОРЫ ПРОКРАСТИНИРОВАНИЯ, МОТИВАЦИЯ, МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТИПЫ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОКРАСТИНАЦИИ И МОТИВАЦИИ

В настоящее время происходит постоянное повышение требований к профессиональной деятельности преподавателей вузов. К функциям преподавателя относится не только непосредственная деятельность, связанная с учебным процессом, составлением рабочих программ, внедрением новых учебных курсов, а также активная научно-исследовательская работа.

На профессиональную деятельность преподавателей оказывает влияние множества факторов. К одним из факторов, определяющих успешность профессиональной деятельности можно отнести прокрастинацию и профессиональную мотивацию.

Объект исследования является прокрастинация как психологический феномен.

Предмет данного исследования: взаимосвязь прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности преподавателей.

Цель работы – изучение взаимосвязи прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности преподавателей.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Теоретические аспекты изучения проблемы взаимосвязи прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности преподавателей	8
1.1 Понятие прокрастинации в психологии	8
1.2 Мотивация профессиональной деятельности	14
1.3 Мотивация профессиональной деятельности как фактор прокрастинирования преподавателей	21
2 Эмпирическое исследование взаимосвязи прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности преподавателей	29
2.1 Организация и методы исследования	29
2.2 Анализ и интерпретация результатов	34
2.3 Мотивационный тренинг как средство снижения уровня прокрастинации преподавателей	42
Заключение	47
Библиографический список	50
Приложение А Методика «Шкала общей прокрастинации» С. Лэя	62
Приложение Б Методика «Опросник для измерения прокрастинации» С.Ю. Лебедева	65
Приложение В Методика «Диагностика мотивационной структуры личности», В.Э. Мильмана	67
Приложение Г Методика «Мотивация профессиональной деятельности», К. Замфир в модификации А. Реана	79
Приложение Д Результаты применения метода ранговой корреляции Ч. Спирмена	83
Приложение Е Программа мотивационного тренинга	84

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время происходит постоянное повышение требований к профессиональной деятельности преподавателей вузов. К функциям преподавателя относится не только непосредственная деятельность, связанная с учебным процессом, составлением рабочих программ, внедрением новых учебных курсов, а также активная научно-исследовательская работа.

На профессиональную деятельность преподавателей оказывает влияние множества факторов. К одним из факторов, определяющих успешность профессиональной деятельности можно отнести прокрастинацию и профессиональную мотивацию.

Изучением различных сторон профессиональной деятельности преподавателей вуза занимались А.Л. Бусыгина, З.Ф. Есарева, И.Ф. Исаев, В.В. Лаптев, А.П. Тряпицина, Г.У. Матушанский, А.В. Коржуев, В.А. Попков, Л.И. Романкова, Д.В. Чернилевский.

Прокрастинация (лат. pro – вместо и crastinus – завтрашний) – тенденция откладывать выполнение необходимых дел «на потом»; поведенческий паттерн, при котором выполнение ведущей для человека в данный период времени деятельности осознанно откладывается. Человек остается деятельным, но его активность направлена на посторонние занятия.

Феномен откладывания в зарубежной и отечественной психологии исследовался П. Рингенбахом, Н. Милграмом, Дж. Р. Феррари, А. Эллиасом, В. Кнаусом, К. Лэем, Дж. Бурка, Я.И. Варваричевой, Н.Г. Гаранян, А.А. Горбуновой В.С. Ковылиным, Р.А. Барановой и другими.

Изучению мотивации профессиональной деятельности преподавателя посвящены работы С.В. Бажановой, Н.Н. Богдана, О.Ю. Василенко, В.В. Дубицкого, З.Ф. Есаревой, Ю.Н. Клещевского, И.М. Машарова, О.М. Михалевой, Е.Б. Мудровой, И.Б. Назаровой и др.

Наряду с прокрастинацией мотивация также оказывает значительное влияние на успешность профессиональной деятельности преподавателя.

Мотивация, по мнению Н.Ц. Бадмаевой, как главная движущая сила деятельности человека, определяет его поведение во всех сферах жизни, в том числе и в профессиональной деятельности. Значительная выраженность проявлений прокрастинации, напротив, не способствует успешности, что позволяет предположить наличие взаимосвязи этих двух явлений.

Объект исследования: прокрастинация как психологический феномен.

Предмет: взаимосвязь прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности преподавателей.

Цель исследования – изучение взаимосвязи прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности преподавателей.

В соответствии с целью исследования были определены следующие **задачи:**

- провести теоретический анализ литературы по проблеме прокрастинации;
- описать роль мотивации профессиональной деятельности в прокрастинировании;
- выявить уровень прокрастинации, мотивационный профиль преподавателей и определить характер взаимосвязи между ними.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь между прокрастинацией и мотивацией профессиональной деятельности.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОКРАСТИНАЦИИ И МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

1.1 Понятие прокрастинации в психологии

Феномен откладывания в зарубежной психологии исследуется уже достаточно давно. Так, термин «прокрастинация» в научном контексте впервые употребил П. Рингенбах в 1977 г. в процессе работы над книгой «Прокрастинация в жизни человека». Следующими трудами, где упоминается данный термин, стали книги А. Эллиаса и В. Кнауца, Дж. Бурка и Л. Юэн. После выхода в свет этих книг, в середине 1980-х гг., тема откладывания привлекла к себе внимание многих ученых – стали появляться теоретические обзоры и эмпирические исследования [107].

С конца прошлого столетия накоплен довольно объемный багаж эмпирических данных, однако теоретическая база данного направления исследований неоднородна и содержит множество различных гипотез: о природе прокрастинации, о взаимосвязях с различными особенностями личности и о характере этих связей, о ситуативных причинах прокрастинации т.д. [98]. Операционализация понятия прокрастинации идет по пути не дополнения, расширения или опровержения одной гипотезы, а, скорее, имеет вид постоянного образования все новых идей о психологическом содержании данного феномена. Это не столько вводит в заблуждение, сколько говорит о сложности, многогранности изучаемого явления и может быть рассмотрено как перспектива для дальнейших теоретических и экспериментальных исследований. В своем метааналитическом обзоре П. Стил попытался объединить основные отличительные особенности прокрастинации и вывести единое определение. Первое, что объединяет все анализируемые концепции, касается самого факта откладывания – прокрастинация это всегда промедление, невыполнение. Вторая отличительная особенность прокрастинации в том, что откладываются дела, привязанные к каким-либо срокам – данный фактор позволяет разделять истинных прокрастинаторов и тех, кто периодически

корректирует свои планы. Два последних проявления прокрастинации связаны друг с другом: во-первых, прокрастинация всегда влечет за собой негативные последствия, во-вторых, подобное откладывание всегда сопровождается негативными переживаниями (чувством вины, тревогой и т.д.) [113].

При анализе определений, используемых отечественными авторами, оказалось, что в отечественной психологии нет единого мнения о природе прокрастинации. Я.И. Варваричева добавляет к перечисленным П. Стилом особенностям осознанность процесса. По ее мнению, прокрастинация – сознательное откладывание субъектом намеченных действий, несмотря на то, что это повлечет за собой определенные проблемы [25, с. 122]. Н.В. Боровская заключает, что изучаемый нами феномен – привычка откладывать запланированные дела [21]. Е.П. Ильин относит прокрастинацию скорее к лени, хотя и определяет ее как склонность к постоянному откладыванию [48]. О.С. Виндекери и М.В. Останина относят прокрастинацию к негативным характеристикам, влияющим на успешность деятельности человека [29]. Н.Г. Гаранян, при исследовании перфекционизма, отнесла прокрастинацию к дезадаптивным стратегиям совладания со стрессом [31]. Л.И. Дементий, изучая тему ответственности и субъектности, видит прокрастинацию как слабость или несформированность регулятивного потенциала личности, выражающуюся в неспособности управлять ситуацией [34, с. 6]. Н.Н. Карловская и Р.А. Баранова интерпретируют прокрастинацию как комплексный, неоднородный в психологическом плане феномен, включающий в себя поведенческие, эмоциональные и когнитивные компоненты, тесно связанный с мотивационной сферой личности [12]. При отсутствии единого определения есть возможность найти точки соприкосновения различных трактовок прокрастинации и выделить следующие ее отличительные особенности:

- осознанность – субъект умышленно переносит выполнение задуманного на более поздний срок;

- иррациональность – подобное откладывание приводит к отрицательным последствиям и человек заранее это предполагает;

- субъективное ощущение внутреннего дискомфорта и негативные эмоциональные переживания, связанные с ситуацией (это еще и является основным критерием различия между собственно прокрастинацией и ленью).

В дальнейшем будет рассматриваться прокрастинация как сознательное откладывание дел, приводящее к отрицательным последствиями сопровождающееся субъективным ощущением внутреннего дискомфорта и негативными эмоциональными переживаниями.

В настоящее время П. Стил выделяет еще один контекст феномена прокрастинации – чем большее время разделяет настоящий момент планируемое событие, тем больше вероятность, что человек предпочтет получить сиюминутное удовольствие, чем будет «работать на перспективу» [114], т.е. отложит важную работу с отсроченным результатом для удовлетворения актуальных, но не значимых потребностей.

Изучая содержание феномена, многочисленные зарубежные исследователи показали, что прокрастинация не является однородной, различаясь только частотой проявления, – откладывание можно классифицировать по различным основаниям.

Так, среди известных зарубежных классификаций – типологии Н. Милграма, Дж. Р. Феррари, А.Х.К. Чу и Дж.Н. Чой. Среди отечественных исследователей вопрос классификации поднимает В.С. Ковылин, который продолжает идею П. Стила об иррациональности прокрастинации. Рассмотрим некоторые подробнее. Н. Милграм, Дж. Батории, Д. Моурер выделили пять основных типов прокрастинаций в зависимости от сферы проявления:

- ежедневная, или бытовая, – здесь откладывание рассматривается как жизненная стратегия, проявляющаяся в отсутствии навыков выполнения рутинных, регулярных обязанностей, наблюдающаяся на протяжении всей жизни и связанная с неумением управлять временем. Сюда можно отнести работы по дому, закупки продуктов, приборки;

- прокрастинация принятия решений – невозможность принятия в установленные сроки каких-либо решений, в том числе и незначительных;
- невротическая прокрастинация – откладывание важных решений, связанных с различными жизненными этапами, – выбор сферы деятельности, создание семьи и т.д.;
- компульсивная прокрастинация – в данном виде прокрастинации сочетаются поведенческая прокрастинация и прокрастинация в принятии решений. Чаще всего проявляется как хроническое промедление в любой деятельности;
- академическая – откладывание выполнения учебных заданий и проектов, сложности при соблюдении установленных сроков [115].

Спустя почти семь лет Н. Милграм в соавторстве с Р. Тенне пересмотрели данную классификацию, в результате чего осталось только два типа откладывания: прокрастинация заданий и прокрастинация решений. В 2005 г. А.Х.К. Чу и Дж.Н. Чой опубликовали свое исследование, в котором предприняли попытку найти позитивные, ресурсные стороны прокрастинации. Для этого они предложили разделить пассивных и активных прокрастинаторов: первые откладывают выполнение задач ввиду различных негативных переживаний (тревога, нерешительность, болезненный перфекционизм), а вторые откладывают практически намеренно – им комфортно работать в условиях сжатых сроков, под давлением ответственности за результаты. Несколько позже было показано, что стратегию поведения активных прокрастинаторов сложно назвать истинной прокрастинацией, так как в данном случае существует совершенно отличное использование времени, другой уровень самооэффективности, коппинг-стратегий и итоговых результатов деятельности.

Дж.Р. Феррари с соавторами в основу своей типологии положили в стратегии поведения людей в ситуации откладывания:

- «Искатели острых ощущений» – люди, относящиеся к данной категории, предпочитают откладывать выполнение какой-либо работы, так каким нравится

ощущать энергетический подъем, который они переживают, выполняя все в последний момент;

- «Нерешительные» прокрастинаторы – люди, постоянно откладывающие принятие даже незначительных решений из-за ответственности за результат. Для них работает следующая логическая цепочка: пока решение не принято, нет вероятности допустить ошибку и получить неудовлетворительные результаты. Чаще такие люди склонны к перфекционизму.

- «Избегающие» прокрастинаторы – в основе данного поведения заложено стремление избежать сначала неприятных задач, а затем положительных или отрицательных оценок окружающих [115].

Анализируя классификацию Дж.Р. Феррари, П. Стил в 2010 г. публикует работу, данные которой противоречат теории о трех типах прокрастинаторов. Результаты его исследования свидетельствуют о высоких значениях импульсивности у прокрастинаторов. Именно импульсивность, по мнению автора, лежит в основе иррациональности прокрастинации, т.е. чем выше у человека склонность «поддаваться соблазнам», тем больший уровень прокрастинации он будет демонстрировать, несмотря на осознание возможных негативных последствий этого откладывания. Отсутствие единого определения и классификации типов прокрастинации, признанной большинством исследователей, и все усиливающийся интерес к данной теме привели к тому, что исследования прокрастинации проводятся в различных плоскостях. В настоящее время возможно выделить следующие направления, реализующиеся как в России, так и за рубежом:

- исследование ситуативных причин – сюда можно отнести анализ общих ситуативных факторов, в частности, изучение характеристик задач, способствующих прокрастинации;

- индивидуально-личностные особенности самих прокрастинаторов;

- последствия откладывания;

- социально-культурные и демографические различия прокрастинации [59, с. 24].

Большее внимание уделяется первым двум направлениям. Исследование средовых воздействий имеет богатую историю, а в контексте проблемы прокрастинации вопрос можно поставить следующим образом: «Какие характеристики задач становятся предиктами откладывания?». Такая формулировка имеет основание, поскольку около 50 % испытуемых в ходе исследования прокрастинации в качестве возможных причин откладывания указали именно характеристики поставленной перед ними задачи. Среди таких характеристик можно назвать навязанность, скучность, рутинность, а также длительный срок, данный на выполнение, и отсроченность последствий [42].

Второе направление исследований, значительно разработанное в рамках феномена прокрастинации, – изучение индивидуально-личностных особенностей людей, постоянно откладывающих выполнение действий или принятие решений.

Единой модели структурирования личностных особенностей человека на сегодня не существует как у зарубежных авторов, так и у отечественных, но данная тема до сих пор актуальна. Н.Н. Карловская и Р.А. Баранова выделяют несколько направлений, которые изучают связь какой-либо подструктуры личности и прокрастинации:

- биологические факторы – нейротизм, импульсивность, низкий тонус и трудности при концентрации внимания;
- особенности когнитивной сферы – представления о времени, локус контроля, иррациональные убеждения;
- особенности эмоциональной сферы – беспокойство, тревожность и страх неудачи, депрессия, переживание вины и стыда;
- особенности поведения – несформированность учебных навыков, неорганизованность, забывчивость и общая поведенческая ригидность [12].

Часть авторов, разрабатывающих данное направление, используют в качестве модели личностных черт «большую пятерку», другая часть исследователей изучает личностные факторы прокрастинации через призму теории «темная триада». Отечественных исследований, реализованных и

опубликованных в рамках данного направления, на сегодняшний день практически нет.

Кратко обозначив современное состояние проблемы, можно заключить, что изучение феномена прокрастинации в настоящее время набирает популярность в мировом психологическом сообществе. Зона изучения становится все шире – постепенно отходя от изучения непосредственно структуры прокрастинации, исследователи рассматривают ее уже во взаимосвязи как с внешними факторами – причинами и последствиями, так и с особенностями самих прокрастинаторов (структура личности, социально-культурные, демографические особенности).

Среди личностных факторов, гипотетически наиболее тесно связанных с прокрастинацией, можно назвать нейротизм, экстраверсию, импульсивность, сознательность. Также достаточно перспективно выглядят результаты исследований взаимосвязи прокрастинации и перфекционизма, прокрастинации и самоэффективности, прокрастинации и самоконтроля [24].

1.2 Мотивация профессиональной деятельности

Побудительной силой человеческой деятельности является мотив. Мотив, по определению А.Н. Леонтьева, «опредмеченная потребность». По мнению К.К. Платонова, «мотив – это психологическое явление, становящееся осознанным побуждением к определенной деятельности». В качестве мотивов могут выступать предметы внешнего мира, представления, идеи, чувства и переживания, словом, все то, в чем нашла воплощение потребность. Мотив показывает, во имя чего осуществляется деятельность и какие при этом преследуются цели [67, с. 241].

В отечественной психологии мотивация рассматривается как сложный многоуровневый регулятор жизнедеятельности человека – его поведения, деятельности. Высшим уровнем этой регуляции является сознательно-волевой. Исследователи – В.Г. Асеев, Л.И. Божович, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн отмечают, что мотивационная система человека имеет более сложное строение, чем простой ряд заданных мотивационных констант. Она описывается широкой

сферой, включающей в себя и автоматически осуществляемые установки, и текущие актуальные стремления, и область идеального, которая в данный момент не является актуально действующей, но выполняет важную для человека функцию, давая ему смысловую перспективу дальнейшего развития его побуждений [8, с. 56].

Все это, с одной стороны, позволяет определять мотивацию как сложную, неоднородную многоуровневую систему побудителей, включающую в себя потребности, мотивы, интересы, идеалы, стремления, установки, эмоции, нормы, ценности и т.д., а с другой, – говорить о полимотивированности деятельности, поведения человека и о доминирующем мотиве в их структуре.

Психологическая природа мотивационного компонента в структуре личности связана с профессиональными мотивами (Вербицкий А.А., Ковалев С.М.), познавательными (Маркова А.К., Щукина Г.И.), мотивами самоутверждения, достижения, повышения самооценки (Аткинсон Д., Маслоу А., Хекхаузен Н.), что является необходимым условием ее комфортного психологического состояния. Структура профессиональной мотивации представлена мотивами «хочу» (интерес к профессии, желание ею заниматься), «могу» (осознание своих способностей как соответствующих требованиям профессиональной деятельности), «надо» (осознание общественной значимости профессиональной деятельности). Познавательные мотивы обуславливают интерес к содержанию и процессу профессиональной подготовки. Они не насыщаемы, приводят к положительным эмоциям, повышению уровня активности и эффективности обучения [58, с. 92]. Очевидно, что при организации процесса профессиональной подготовки необходимо стимулировать рост удельного веса познавательных мотивов в структуре мотивации. Мотивы достижения проявляются как стремление к улучшению результатов, неудовлетворенность достигнутым, настойчивость в достижении целей. Важнейшим мотивационным фактором, регулирующим, детерминирующим мотивацию личности, являются ценностные ориентации. Выражая взаимосвязь между обществом и личностью, ценностные ориентации

выполняют функции социализации, самоопределения, целеполагания, мотивообразования.

С точки зрения менеджмента, мотивация – это процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей организации. Мотивация необходима для продуктивного выполнения принятых решений и намеченных работ [89].

На настоящий момент существует большое количество классификаций мотивов профессиональной деятельности. Среди них основными для данной работы являются содержательные теории мотивации. При этом наибольшее значение имеют работы Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга и Дэвида Макклелланда.

Одной из наиболее известных является теория иерархии потребностей А. Маслоу. Он разделяет потребности человека на следующие уровни:

- физиологические потребности;
- потребность в безопасности;
- потребность в социальной активности;
- потребность в уважении и самоуважении;
- потребность в самореализации.

Ф. Герцберг в своих исследованиях разделил факторы, вызывающие удовлетворенность работой и факторы, вызывающие неудовлетворенность ею. Ф. Герцберг выделил факторы «сохранения», с которыми связаны потребности в избегании неудобств и дискомфорта. Первые получили название «гигиенических факторов», вторые – «мотиваторов». К гигиеническим факторам он отнес поведение администрации, контроль, материальное вознаграждение, стабильность и т.д. Благоприятное состояние факторов «сохранения» ведет к снижению чувства неудовлетворенности. К мотиваторам Ф. Герцберг отнес достижения в профессиональной деятельности, признание этих достижений, ответственность, карьерный и профессиональный рост [74, с. 48]. Д. Макклелланд выделил три группы потребностей: потребность во власти, потребность в успехе, потребность в причастности. Потребность во власти

является приобретенной, развивается на основе обучения, жизненного опыта и состоит в том, что человек стремится контролировать действия других людей, оказывая на них существенное влияние. Потребность в успехе (мотивация достижений) является общей для большинства людей. Однако степень ее развития у разных субъектов различна. Потребность в причастности выражается в стремлении к культурным дружественным отношениям с окружающими. Люди с высокой потребностью в причастности стремятся к установлению хороших отношений с окружающими, ожидают получить одобрение и поддержку от своих коллег, а также от лиц, имеющих более высокий социальный статус [89].

На основе теорий А. Маслоу и Ф. Герцберга польским психологом Т. Томашевским сформирована классификация мотивов профессиональной деятельности. Томашевский особенно выделяет мотивы выгоды.

Первая группа мотивов выгоды – это материальная выгода, к которой относится заработок, наличие жилья и другие материальные потребности.

Вторая группа – это социальная выгода, к которой относится профессиональная гордость. По мнению автора, работник должен видеть четкую зависимость между собственным вкладом в профессиональную деятельность и получаемым вознаграждением.

Исходя из этого, в процессе трудовой деятельности обязательно должна существовать обратная связь между работником и начальством, чтобы в процессе работы сотрудник мог адекватно оценить достигнутые результаты. При отсутствии обратной связи между руководством и работниками, у последних может возникнуть чувство обиды, что приведет к снижению производительности труда и уменьшению эффективности остальных стимулов роста [110].

А.В. Петровский разделяет мотивацию профессиональной деятельности на внешнюю и внутреннюю. Внешняя мотивация не связана с содержанием определенной деятельности, но обусловлена внешними по отношению к субъекту обстоятельствами. Внутренняя мотивация связана не с внешними

обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности. А.В. Петровский классифицировал мотивы на внешние и внутренние. Внешние мотивы он охарактеризовал как «могу» – осознание социальных обязанностей, отношение к возникающим задачам. Внутренние охарактеризовал как «хочу» – принятие потребностей и обязательств перед другими и самим собой [84, с. 114].

Кроме того, разделение мотивации на внешнюю и внутреннюю было проведено Э. Диси и Р. Руяном. Внутренняя мотивация, по Эдварду Диси – это стремление совершать деятельность ради нее самой, ради награды, которая содержится в самой этой деятельности.

Внешняя мотивация – это мотивация, при которой факторы, воздействующие на поведение личности, находятся вне «я» личности или вне поведения [102].

Также мотивирующие факторы профессиональной деятельности условно можно разделить на 4 группы:

- личные (врожденные и сформированные) склонности и потребности в определенном виде активности;
- социально и культурно обусловленные мотивы как осознанные причины выбора профессии;
- латентные мотивы и глубинные переживания, порождающие стремление к выбранной профессии;
- особенности темперамента, непосредственно влияющие на то, как именно реализует себя личность в профессиональной деятельности.

Совокупность этих причин образует мотивационный контур, который и приводит личность в профессию. В каждом конкретном случае действие одних факторов ощущается сильнее, других слабее, а некоторых – может и совсем не ощущаться [17, с. 243]. А.Г. Здравомыслов все многообразие мотивов трудовой деятельности сводит к следующим группам:

- материальная заинтересованность. При этом профессиональная деятельность рассматривается работником как необходимый путь для приобретения жизненных благ. Чтобы потребность в материальном

вознаграждении не снижалась, необходимо уделять внимание оценке трудового вклада сотрудников, иначе может возникнуть противоречие между материальными интересами разных групп;

- интерес к содержанию и результатам выполняемой работы. Сюда относится потребность в максимальном проявлении способностей в процессе профессиональной деятельности, т.е. это мотивы инициативного и творческого отношения к труду;

- коллективистские установки человека. Данная группа мотивов связана с потребностью каждого индивидуума быть среди людей, а также активно участвовать в жизни коллектива;

- осознание смысла работы, ее общественной значимости [58, с. 74].

А.А. Блинов выделяет следующие типы работников:

- инструментально мотивированный работник ориентирован на материальное вознаграждение, причем данное вознаграждение должно быть выражено в денежном эквиваленте и выплачено немедленно. Такой работник индифферентен к нематериальным формам мотивации, целям профессиональной деятельности, форме собственности организации и работодателю;

- профессионально мотивированный работник ориентирован на реализацию своих профессиональных знаний и способностей; ему важны содержание труда и характер работы и свойственна профессиональная гордость;

- патриот (социалистическая мотивация) характеризуется тем, что его мотивация к труду – это высокие идейные и человеческие ценности: построение справедливого общества, достижение равенства и социальной гармонии;

- хозяйская мотивация основана на приумножении богатства и достижения высокого уровня потребления. Работник с хозяйской мотивацией индифферентен к внешней мотивации и обладает хорошо развитой внутренней мотивацией, для него характерно наличие внутренней идеи, состоящей в

постоянном увеличении собственных материальных благ;

- люмпенизированный работник характеризуется предпочтением к уравнительному распределению материального вознаграждения. Такой работник избегает ответственности и предпочитает работать в группе, при этом для него свойственно постоянное чувство зависти и неудовлетворенность порядком распределения благ [15].

Н.И. Дряхлова выделяет три приоритетных группы мотивов:

- мотивы трудового поведения. Данная группа мотивов основана на выборе сферы профессиональной специализации: уровня материального вознаграждения, призвания, престижа;

- мотивы реализации социальных норм. К этой группе относятся социально значимые ценности, в основе которых, с одной стороны, лежит социально-экономическая система в целом, а с другой стороны – организация, коллектив или определенная профессиональная группа. Среди данных мотивов можно выделить гражданские, морально-патриотические, идейно-политические, а также частные мотивы (коллективной солидарности, принадлежности к организации);

- последняя группа определяется выбором широкого круга социальных и профессиональных целей, оптимизацию жизненного цикла работника. Сюда можно отнести потребности в социальной и профессиональной мобильности, возрастной релаксации, потребность в преодолении статусно-ролевого и социально-психологического дискомфорта.

В процессе профессионального становления человека происходит смена мотивов профессиональной деятельности. При этом развитие и изменение мотивационной структуры субъекта деятельности в процессе освоения специальности идет в двух направлениях:

- изменение уровня профессионализации, что сопровождается изменением системы профессиональных мотивов;

- переход личных мотивов в профессиональные мотивы [38, с. 405].

На каждом этапе профессионального роста происходит изменение доминантных механизмов детерминации и целей трудовой деятельности. Если на начальных этапах профессиональной деятельности основным мотивом является цель освоить профессию и приспособиться к ее требованиям после обучения, то в последующем у работника начинают доминировать мотивы в стремлении изменить содержание и условия профессиональной деятельности [40, с. 302].

Таким образом, несмотря на разнообразие существующих трактовок мотивации, во всех подчеркивается, во-первых, ее побуждающее, направляющее и регулирующее влияние на деятельность, во-вторых, многочисленность побуждений, образующих иерархию мотивации, в-третьих, ее динамичность и изменчивость.

Мотивация профессиональной деятельности рассматривается как совокупность мотивационных свойств и состояний личности в процессе его деятельности, побуждающих и регулирующих активность, обусловленную спецификой профессиональных задач. Иными словами, мотивация – структура, система мотивов деятельности и поведения субъектов.

1.3 Мотивация профессиональной деятельности как фактор прокрастинирования преподавателей

Преобразования, происходящие сегодня в России, задают не только новые ценностно-смысловые ориентиры общества, но и новые требования к поведению и деятельности людей. Именно поэтому в числе разных современных социальных институтов институт образования начинает играть одну из ведущих центральных ролей, так как от качества образования в решающей степени зависят темпы технологического, экономического, политического прогресса, состояние культуры и духовности в обществе.

В настоящее время субъект профессионально-педагогической деятельности должен уметь управлять образовательными процессами, проектировать и реализовывать на практике развивающиеся образовательные

ситуации нового типа, ориентируясь, прежде всего на развитие человеческих способностей, а не только трансляцию традиционных знаний, умений, навыков. Иными словами, преподаватель высшей школы должен выступать активным организатором образовательного процесса, способным и готовым к прогрессивному личностнопрофессиональному развитию.

В связи с поисками внутренних условий повышения профессионализма педагога, становится особенно актуальна проблема мотивации профессиональной деятельности преподавателей.

Важнейшим мотивационным фактором, регулирующим, детерминирующим мотивацию личности, являются ценностные ориентации. Выражая взаимосвязь между обществом и личностью, ценностные ориентации выполняют функции социализации, самоопределения, целеполагания, мотивообразования. Совокупность ценностных ориентаций как норм, регламентирующих профессионально-педагогическую деятельность преподавателя, носит целостный характер и выступает как познавательно-действующая система, определяющая отношения между сложившимися взглядами на проблемы профессионального образования и профессионально-педагогической деятельностью преподавателя высшей школы [2].

Совокупность устойчивых мотивов, детерминирующих деятельность преподавателя, образуют направленность его личности: «Проблема направленности – это, прежде всего, вопрос о динамических тенденциях, которые в качестве мотивов определяют деятельность, сами, в свою очередь, определяясь ее целями и задачами» [4, с. 185].

Мотивация профессиональной деятельности преподавателя высшей школы определяет уровень его профессионализма, а следовательно, и качество предоставляемых им образовательных услуг и может рассматриваться как сложноорганизованная система, состоящая из следующих структурных компонентов: профессионального, познавательного, социально-нравственного, утилитарного. В профессиональный компонент входят мотивы, связанные непосредственно с ценностями педагогической профессии; познавательный

компонент включает мотивы, детерминируемые познавательными потребностями; социально-нравственный компонент состоит из мотивов профессионального сотрудничества, межличностного общения и социальной адаптации; утилитарный компонент представлен мотивами личного благосостояния [5, с. 149].

По результатам анализа психологической литературы можно выделить четыре типа мотивации профессиональной деятельности преподавателя.

Первый тип – мотивация, непосредственно связанная с процессом осуществления профессионально-педагогической деятельности (внутренняя мотивация). Ведущими в такой мотивации выступают мотивы: интерес к процессу развития личности студента; интересная работа; возможность творческого поиска; интерес к преподаваемой науке; возможность влиять на развитие студентов, формировать их мышление и мировоззрение; желание продемонстрировать студентам интеллектуальную красоту преподаваемой дисциплины; желание помочь студентам развить способности и найти свое место в российском обществе.

Второй тип – внешняя мотивация, отражающая более широкие отношения личности с окружающим миром, социумом («широкие социальные мотивы»): желание хорошо зарабатывать; возможность установить полезные связи; хорошие условия труда; желание заслужить признание и доверие студентов; работать в вузе престижно; хорошие отношения с коллегами по работе; большой отпуск; возможность совмещать работу с другими видами деятельности.

Третий тип – мотивация, связанная с внутренним миром самой личности преподавателя, ее устремлениями, жизненными смыслами, потребностями самореализации, самоосуществления в жизни, деятельности. Ведущими в таком типе мотивации выступают мотивы: возможность заниматься научной деятельностью; возможность творческого поиска; возможность получить интеллектуальное удовлетворение от общения с коллегами, студентами;

желание углубить свои знания в профессиональной области; возможность профессионально развиваться, повышать квалификацию; желание реализовать свои знания, опыт и способности.

Четвертый тип – «отрицательная мотивация», связанная с осознанием неприятностей, неудобств и т.д. Исследователи выделяют следующие причины отрицательной мотивации: бессмысленность деятельности для индивида, человек не ценит деятельность, не считает ее важной для себя, не чувствует себя достаточно компетентным, чтобы ее осуществлять, или не верит, что приложение усилий принесет желанный результат [9, с. 108].

Мотивация профессиональной деятельности преподавателя вуза является динамичным процессом и способна к трансформации в процессе становления преподавателя, как специалиста высокого уровня, кроме того мотивация способна изменяться в зависимости от жизненных обстоятельств. Таким образом, профессиональная мотивация может быть представлена как комплекс различных социальных факторов, при этом значимость одних мотивов может быть устойчивой в течение всей карьеры преподавателя, другие же изменчивы, что может быть причиной внутреннего мотивационного противоречия.

К сожалению, для активной и качественной деятельности преподавателя внутренней мотивации не всегда достаточно. Но, не смотря на это, на современном этапе в вузах система мотивации профессорско-преподавательского состава практически отсутствует.

При этом деятельность преподавателя вуза является многогранной с предъявляемыми к ней высокими требованиями: непосредственно педагогическая деятельность, связанная с передачей студентам знаний; методическая деятельность, включающая написание учебных пособий; научно-исследовательская деятельность; воспитательная работа, связанная с выработкой у студентов норм поведения будущих работников, расширением их кругозора; деятельность по профессионально-личностному саморазвитию [74, с. 84].

В то же время мотивация профессиональной деятельности является фактором прокрастинации преподавателей. Так например Е.Л. Михайлова выделяет одним из компонентов откладывания «на потом»: мотивационный, то есть отсутствие мотивации или слабая мотивация к деятельности [16].

В свою очередь К. Синекал с соавторами исследовал роль автономного волевого усилия как фактора профессиональной прокрастинации. Они установили, что наиболее автономные формы волевого усилия, такие как внутренняя мотивация и отождествленная мотивация (мотивация выполнения личностно-значимых задач), присущи более низким уровням прокрастинации, в то время как менее автономные (внешняя мотивация и демотивация) – более высоким. Соотношение внутренней и внешней мотивации аспект, влияющий на проявление прокрастинации. В исследовании С. Брандлоу и Р. Ризингера была выявлена зависимость между сочетанием недостаточной внешней мотивации, внешнего локуса контроля, внешнего атрибутивного стиля и прокрастинацией. Для женской же части выборки дополнительным значимым фактором, связанным с прокрастинацией, стал перфекционизм.

Для мужской части выборки прокрастинация оказалась связана с низкими показателями внутренней мотивации и удовлетворенности заданиями по работе [8]. В исследованиях, посвященных поиску различий и особенностей активных и пассивных прокрастинаторов, отмечается, что пассивные прокрастинаторы демонстрируют большую склонность к внешней мотивации, чем активные. Однако гипотеза о том, что у непрокрастинаторов доминирует внутренняя мотивация, а у прокрастинаторов обоих видов – внешняя, не подтвердилась. Теория временной мотивации. Это попытка интеграции всех существующих мнений относительно природы прокрастинации, описанная П. Стилом [51]. Согласно теории временной мотивации, каждый человек всегда предпочитает тот вид деятельности, который принесет максимум пользы для него, по крайней мере, учитывая, что на эту деятельность потребуется определенный период времени. То есть люди склонны прокрастинировать в тех случаях, когда, по их мнению, польза от выполнения той или иной работы

будет не высока. Также П. Стил утверждал, что убеждение психологов в том, что прокрастинаторами управляет лень или перфекционизм, не соответствует истине. Он считал, что они страдают от другой черты – чрезмерной импульсивности.

Следуя этой теории, субъективная полезность действия, которая определяет желание человека его совершать, зависит от четырех параметров: уверенности в успехе, предполагаемого вознаграждения, срока до завершения работы и уровня нетерпения (чувствительности к задержкам).

Субъект считает более полезным дело, если уверен в его удачном завершении и ожидает по его результатам большого вознаграждения.

Напротив, субъективно менее полезными кажутся дела, до завершения которых осталось еще много времени. Кроме того, чем болезненнее мы переносим задержки, тем менее полезными нам кажутся дела, на завершение которых требуется некоторое время.

Таким образом, исходя из данной теории, можно сделать вывод, что уровень прокрастинации тем ниже, чем больше ожидания от дела и чем более ценны его результаты лично для преподавателя, и тем выше, чем менее он настойчив, и чем дальше до достижения цели. Наилучшим же образом работа выполняется тогда, когда по отношению к ней имеются высокие ожидания и личная заинтересованность, а время достижения сведено до минимума. Деятельность же, которую индивид счел бесполезной, заменяется субъективно более подходящей в данный момент времени. Одной из причин этого является склонность игнорировать возможность будущих достижений и сосредотачиваться на получении удовлетворенности в настоящем [51]. Когда хронические прокрастинаторы-преподаватели оттягивают до последнего момента сдачу отчета, составление рабочей программы, они, как правило, в глубине души хотят почувствовать свободу от социального давления и принуждения. Это такой локальный праздник непослушания. Как будто каждый новый намеченный срок дает им возможность украсть, выкроить хоть немножко времени, когда они могут ощутить себя хозяевами своей жизни.

Боязнь оценки – один из самых главных страхов, довлеющих над нашим миром. Сотрудник хочет обратиться к руководителю с возникшим вопросом, но боится, что последует ответ: «Зачем ты меня отвлекаешь?» Лучше не обращаться и не спрашивать. Особенно мощно это работает, когда результат подлежит внешней оценке. Тогда начинает повышаться тревожность: о человеке судят по результатам его деятельности. Выгоднее просто не сделать, ссылаясь на обстоятельства, чем рисковать своей болезненной самооценкой. Это продолжается до тех пор, пока страх перед проблемами из-за не сданного во время задания не перевесит страх перед провалом [108].

Преподаватель порой считает, что отношение окружающих напрямую зависит от его достижений в работе. «Прокрастинация позволяет избежать прямой оценки его способностей, ведь из-за вынужденного выполнения задания в сжатые сроки он не смог проявить свои способности в полном объеме.

Эта позиция приводит к негативным последствиям в профессиональной сфере, однако способствует поддержанию самооценки на необходимом уровне», – пишет Я.И. Варваричева [26].

Дело в том, что и завышенная самооценка, и заниженная вредят примерно одинаково. Человек считает, что он бездарен и когда продемонстрирую свои результаты, люди его сразу «раскусят» работает точно так же, как если он гениален, но если у него в этот раз получится не совсем удачно, то окружающие усомнятся в его гениальности. Еще один фактор – боязнь успеха. Если преподаватель сделает все вовремя, если у него все получится, то на него станут обращать внимание, ему станут предлагать более сложные задания.

Прокрастинация может вызвать стресс, чувство вины кризис и серьезную потерю личной продуктивности, а также социальное неодобрение.

Принцип удовольствия может являться одной из причин прокрастинации, а также предпочтение избегать негативные эмоции и откладывать стрессовые задачи. Утверждение, что работать лучше под давлением является еще одной причиной отсрочки выполнения дел. Некоторые психологи считают

прокрастинацию механизмом борьбы с тревогой, возникающей в связи с началом или завершением любой задачи или дела. П. Стил же утверждает, что тревога является столь же вероятной причиной к откладыванию дел, как и возможность приступить к работе раньше намеченного срока. И выдвигает в качестве причины импульсивность. То есть тревога вызовет отсрочку в выполнении дел, только вместе с импульсивностью [114].

Б. Кнауз с соавторами провели исследования, посвященные прогнозированию академической прокрастинации. В первом изучались связи между академической прокрастинацией, самомотивацией, академической успеваемостью, самоуважением и эффективностью самомотивации. По данным Я. И. Варваричевой, исследования показали, что прокрастинаторы в меньшей степени склонны оценивать настоящее с гедонистических позиций, а вместо этого демонстрируют высокий уровень фатализма. Полученные данные не позволяют утверждать, что субъект откладывает запланированные дела ради удовольствия «здесь и сейчас». Вероятно, откладывая, человек погружен в переживание своей неудачливости, и настроен на пессимистический исход событий. Это не дает ему в полной мере наслаждаться тем, что он делает вместо необходимого.

Помимо характеристик стоящей перед субъектом задачи, необходимо отметить один из наиболее влиятельных ситуативных факторов прокрастинации – наличие внешней оценки выполнения задания. Ситуация оценивания приводит к повышению тревожности, вызванной страхом неудачи, и субъект откладывает выполнение задания, которое грозит болезненными переживаниями, связанными с его оценкой. Однако взгляды на роль тревожности в возникновении прокрастинации противоречивы. Предполагается, что чувствительные к стрессовым воздействиям люди в большей степени склонны к прокрастинации. Согласно альтернативной гипотезе, тревожный человек постарается скорее закончить дело, чтобы избежать волнений, связанных с приближением срока его сдачи.

2 ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОКРАСТИНАЦИИ И МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

2.1 Организация и методы исследования

Исследование проходило на базе ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет», респондентами выступило 34 человека из числа профессорско-преподавательского состава. 17 доцентов (кандидатов наук) и 17 старших преподавателей, возраст которых составил от 25 до 60 лет.

Тестирование преподавателей осуществлялось добровольно во время занятости студенческой группы на тренингах социально-психологического центра. Измерение проходило один раз, цели исследования сообщались испытуемым в общих чертах, чтобы не снизить объективность результатов. И лишь после заполнения всех методик, цели исследования пояснялись более подробно.

Кроме того, на предварительном этапе исследования был проведен ряд интервью. Интервью было полуструктурированным. В нем испытуемые отвечали на различные вопросы, разделенные по нескольким темам.

В качестве тем выступали, например, «влияние внешней мотивации на откладывание дел», «влияние личностных особенностей на прокрастинацию» и т.д. Поскольку интервью проводилось лишь на предварительном этапе, то его результаты не стали включаться в исследование. Лишь в подтверждение некоторых результатов мы приводим ниже ряд высказываний респондентов в процессе интервью.

Переходя к подбору методик для изучения прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности преподавателей, мы исходим из определенных в целях исследования и его гипотезе категорий.

В данном параграфе мы представим характеристику четырех методик, выбранных нами для практического применения:

- методика «Шкала общей прокрастинации» С. Лэя (General Procrastination Scale, Lay С.Н.);

- методика «Опросник для измерения прокрастинации» С.Ю. Лебедева;
- методика «Диагностика мотивационной структуры личности», В.Э. Мильмана;
- методика «Мотивация профессиональной деятельности», К. Замфир в модификации А. Реана.

Методика С. Лэя «Шкала общей прокрастинации» предназначена для определения уровня прокрастинации в повседневной жизни и позволяет определять степень выраженности склонности откладывать дела «на потом». Состоит из 20 утверждений, оцениваемых по 5-балльной шкале: 1 – «совершенно не характерно», 5 – «полностью характерно».

Примеры утверждений: «Я часто ловлю себя на том, что выполняю задания, которые намеревался сделать несколько дней назад, «Я постоянно говорю: «Я сделаю это завтра». Обработка результатов представляет собой подсчет суммы количества баллов. Бланк опросника и ключ обработки представлены в приложении А.

Методика «Опросник для измерения прокрастинации» С.Ю. Лебедева содержит ряд утверждений, касающихся откладывания дел в различных сферах жизнедеятельности: профессиональная (работа), бытовые дела, принятие жизненно важных решений, принятие повседневных решений. Данная методика предназначена не только для измерения общего уровня прокрастинации, но и отдельных ее видов. Она состоит из 12 утверждений (по 3 на каждый вид прокрастинации). Примеры утверждений: «На работе у меня репутация человека, который всегда всю работу делает с опозданием, не вовремя», «При принятии важных решений в своей жизни (например, выбор вуза) я тянул(а) до последнего». Для оценки степени выраженности согласия / несогласия с утверждениями применяется 7-балльная шкала, где 1 – «совершенно не характерно», 7 – «полностью характерно». Кроме того, испытуемым предлагается самим выбрать в какой сфере для них наиболее характерно откладывание, а также оценить степень этого откладывания по 10-балльной шкале.

По итогам обработки результатов утверждений, можно выявить уровень прокрастинации в четырех сферах жизнедеятельности: профессиональная (работа), бытовые дела, принятие жизненно важных решений и принятие повседневных решений.

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана разработана на основе мотивационной иерархии А. Маслоу, содержит 7 мотивационных шкал, которые отражают основные направленности мотивов личности (от потребительного, поддерживающего к производительному, развивающему) в материальной, духовной и социальной сферах. Другими словами – от потребностей «дефицита» к потребностям «роста» (по Маслоу А.), от «обладания» к «бытию» (по Фромму Э.).

Семь мотивационных шкал описываются автором следующим образом:

П – мотивация поддержания жизнеобеспечения отражает заботу субъекта о насущных условиях существования, стремление обеспечить себя и своих близких материальными ресурсами жизни. Включает телесные нужды, пищу, секс, приобретение.

К – мотивы комфорта и безопасности; продолжение мотивации поддержания жизнеобеспечения. Забота о средствах существования в более совершенных, удобных, надежных проявлениях, приносящих больше удовольствий. Включает комфорт, порядок, удовольствие, развлечение, приобретение, защита, безопасность.

С – статусно-престижная мотивация, мотивы поддержания жизнедеятельности и комфорта в социальной сфере, стремление получать внимание, престиж, положение в обществе, влияние и власть. Включает такие мотивы-интересы, как внимание, уважение, честолюбие, доминирование.

О – мотивация общения, присоединения к группе. Может выражаться как в положительных устремлениях – аффилиация, опека, внимание, так и в социально отрицательных – унижение, угождение, подчинение, агрессия.

Д – мотивация общей активности отражает энергичность, стремление субъекта приложить свою энергию и умения в той или иной сфере

деятельности. Включает в себя такие мотивы-интересы, как активность, выносливость, упорство, возможно, противодействие.

ДР – мотивация творческой активности отражает стремление субъекта использовать свою энергию и возможности в той сфере, где можно получить творческие результаты. Включает созидание, достижение, понимание, познание.

ОД – мотивация принести общественную пользу, является высшим стремлением в человеке, особенно если при этом достигаются творческие результаты.

Методика «Метод измерения мотивационной структуры личности» представляет собой опросник, состоящий 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 – оценить каждый по балльной системе от 0 до 3, дать в общей сложности 112 ответов.

Для полноты диагностики мотивационной сферы личности каждая мотивационная шкала подразделяется на 4 подшкалы:

«Ож» – общежитейская, то есть относящаяся ко всей сфере жизнедеятельности;

«Рб» – рабочая – относится к сугубо рабочей сфере;

«Идеальное» состояние мотива, то есть уровень собственно побуждения, устремления;

«Реальное» состояние – то, насколько испытуемый расценивает данный мотив удовлетворенным в настоящее время, а также то, сколько им для этого затрачивается усилий.

Шкалы можно укрупнять, складывая, например, показатели одноименных «Ож» и «Рб», «идеальные» и «реальные» значения. Если опрашиваемый набирает наиболее высокие баллы по шкалам «Д», «ДР» и «ОД», то у него выражен «рабочий» мотивационный профиль личности, если наиболее высокие баллы по шкалам «Ж», «К», «С», «О» (или в равной степени с другими шкалами), то у него выражен «общежитейский» мотивационный профиль

личности.

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

Опросник представляет собой 7 утверждений. Респонденту необходимо их дифференцировать по степени значимости по пятибалльной шкале Лайкерта. На основании полученных результатов выявляется мотивационный комплекс личности, который представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: внешней положительной, внешней отрицательной, а также внутренней мотивации.

Автор методики упоминает, что о внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются в данной методике на внешние положительные и внешние отрицательные. На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности соотношением между собой трех видов мотивации: VM, ВПМ и BOM.

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

$VM > ВПМ > BOM$ и $VM = ВПМ > BOM$

Наихудшим мотивационным комплексом является тип $BOM > ВПМ > VM$. Высокий уровень внутренней мотивации.

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

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

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

Для подтверждения обозначенной гипотезы нами был выбран коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена.

2.2 Анализ и интерпретация результатов

Рассмотрим результаты, полученные в ходе проведения методики «Шкала общей прокрастинации» С. Лэя, которые представлены на рисунке 1.

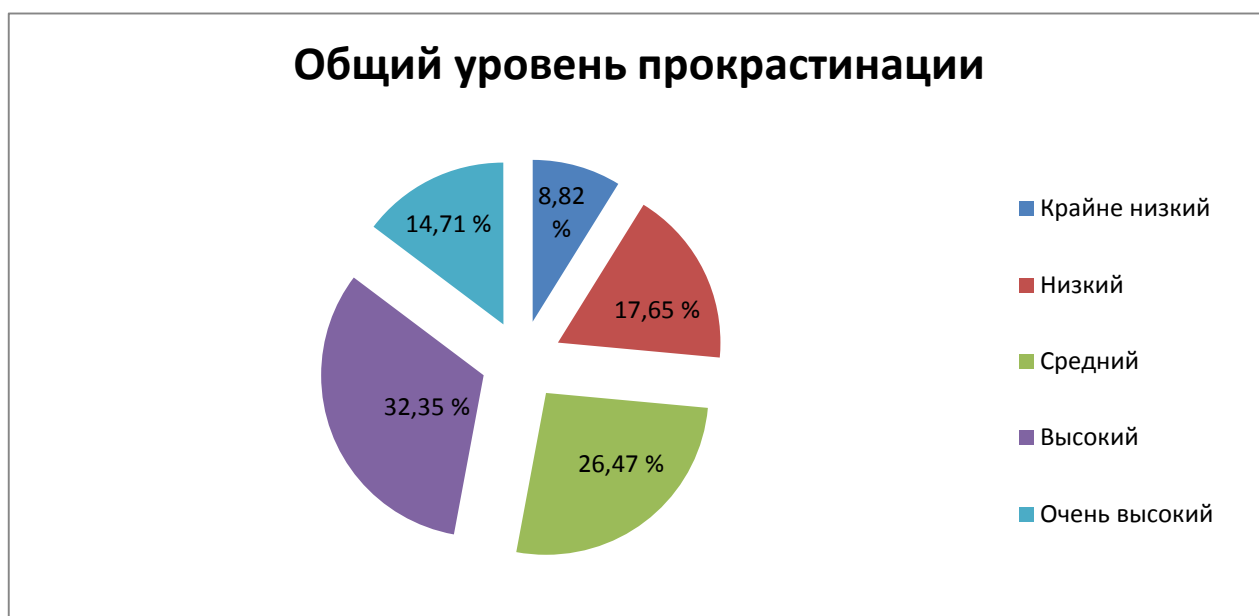


Рисунок 1 – Общий уровень прокрастинации преподавателей

Минимальное значение прокрастинации по данной методике составило 20, максимальное – 83. Как видно из рисунка, в соответствии с интерпретацией результатов по данной шкале, к группе «непрокрастинаторов» можно отнести 26,47 % испытуемых – результаты меньше 42 баллов. Из них у 8,82 % человек отмечается «крайне низкое» значение, это свидетельствует о том, что таким преподавателям свойственна высокая организованность, ответственность и результативность. Им можно смело поручать организацию особо важной работы, не боясь за сорванные планы, а у 17,65 % – «низкое значение» – это

значит они не испытывают затруднений при выполнении рабочих заданий и во время их сдачи, ведь, как правило, такими преподавателями все делается вовремя, качественно, в полном объеме. У них хорошо сформированы профессиональные навыки, развита способность к произвольности и сознательной регуляции своего поведения.

Средний уровень прокрастинации присущ 26,47 % испытуемым. Это говорит о том, что у преподавателей проявляется тенденция откладывания выполнения дел «на потом» и прокрастинация периодически является привычным рабочим состоянием, в котором они проводят большую часть времени. У таких работников снижено качество деятельности, ее успешность и эффективность.

К «прокрастинаторам» относятся 47,06 % испытуемых – результаты выше 67 баллов по шкале С. Лэя. Из них у 32,35 % человек отмечается «высокое значение», у преподавателей с такими результатами менее развиты механизмы саморегуляции, такие как планирование, целеполагание, они не имеют необходимых навыков для своевременного выполнения задачи, а у 14,71 % «очень высокое» значение.

Активность таких педагогов направлена на малозначимые занятия, в то время как есть важные поручения, требующие немедленного выполнения. Им характерна подготовка к чему-либо в кратчайшие сроки, откладывание дел и решений задач на более поздний срок.

Помимо измерения прокрастинации с помощью методики С. Лэя, была исследована прокрастинация по сферам ее проявления с помощью методики «Опросник для измерения прокрастинации» С.Ю. Лебедева.

Это было сделано для того, чтобы посмотреть не только общий уровень прокрастинации, но и более детально разобрать то, что именно преподаватели больше откладывают «на потом», принятие решений и каких решений, какие дела.

Результаты исследования выраженности прокрастинации преподавателей в различных сферах жизнедеятельности представлены на рисунке 2.

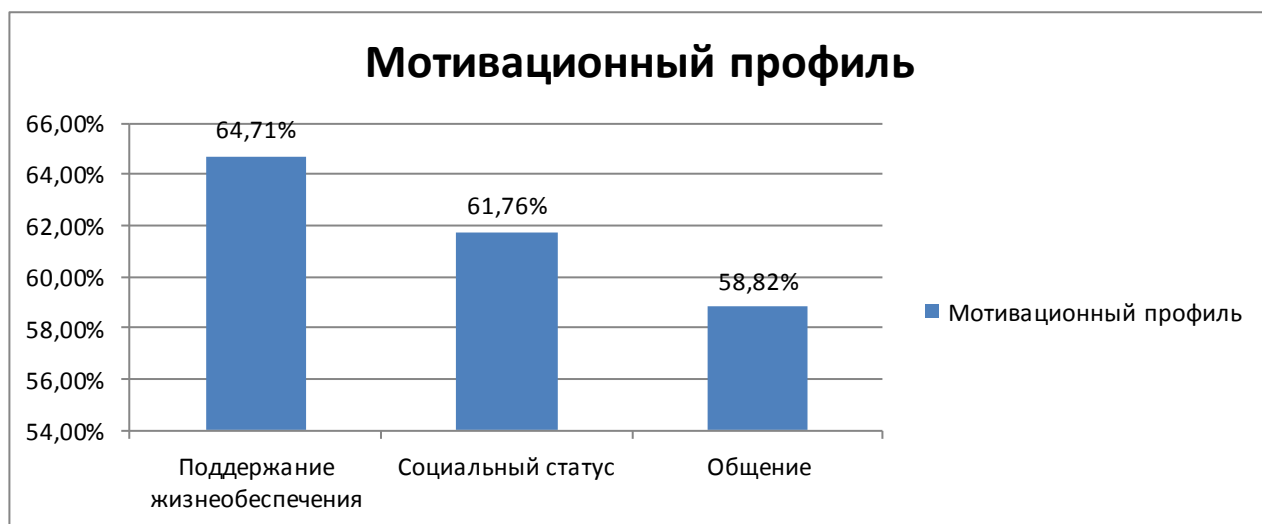


Рисунок 2 – Уровень прокрастинации преподавателей в различных сферах жизнедеятельности

Из рисунка видно, что у преподавателей вуза наиболее выраженным откладыванием дел «на потом» оказалось «в работе» – 67,65 % респондентов с высоким уровнем прокрастинации в данной сфере.

В подтверждение этих данных приведем высказывания испытуемых из интервью, которое проводилось на предварительном этапе исследования:

- «Дела, которые я откладываю постоянно – написание научных статей, рабочих программ, диссертации. Вместо этого занимаюсь уборкой, готовкой, прибираюсь»;

- «Для меня не свойственно откладывать. Бывает раз в месяц, но это скорее исключение. Откладываю в основном дела по работе. Это дела, которые требуют больших затрат сил и энергии или каких-то знаний. Даже бытовые дела делаю сразу»;

- «Это дела (которые я откладываю), связанные с учебой или работой»;

- «Обычно откладываю дела по работе, особенно все, что связано с рабочими программами».

На втором месте откладыванием дел «на потом» «в бытовой сфере», что составило 47,06 % с высоким уровнем прокрастинации. «Прокрастинация в принятии повседневных решений» – на третьем месте – 41,18 %. И на четвертом месте – «прокрастинация в принятии жизненно важных решений» – 35,29 %.

Это свидетельствует о том, что испытуемым свойственно ниже оценивать свой уровень прокрастинации в принятии жизненно важных решений, в принятии повседневных решений и в выполнении повседневных дел. И, напротив, наиболее высоко оценивать степень своего откладывания подготовки заданий по работе.

Далее, для решения поставленных задач, мы исследовали мотивацию преподавателей вуза при помощи методики «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана. По результатам исследования мотивационной структуры личности мы получили данные, которые характеризуют рабочую и общежитейскую направленность личности, которые представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Мотивационный профиль

Как мы видим из рисунка 3 – наиболее выражены результаты по шкале мотивационного профиля «Поддержание жизнеобеспечения», для 64,71 % опрошенных значения по этой шкале оказались на первом месте.

Мотивация поддержания жизнеобеспечения отражает заботу субъекта о насущных условиях существования, стремление обеспечить себя и своих близких материальными ресурсами жизни. Из мотивов-интересов непосредственно включает в себя: телесные нужды, пищу, приобретение.

На втором месте для 61,76 % человек оказались показатели по шкале «Социальный статус». Данная мотивация представляет собой мотивы

поддержания жизнедеятельности и комфорта в социальной сфере. В ней отражается стремление субъекта получать внимание окружающих, престиж, положение в обществе, влияние и власть. Включает такие мотивы-интересы, как: внимание, уважение, честолюбие, доминирование.

На третьем месте для большинства опрашиваемых – 58,82 % оказалось «общение». Мотивация общения, присоединения к группе естественна и понятна всем. Она может выражаться как в положительных устремлениях – аффилиация, опека, внимание, так и в социально отрицательных – унижение, угождение, подчинение, агрессия.

Сумма баллов, полученных за ответы на первые четыре шкалы: «общение», «комфорт», «социальный статус» и «поддержание жизнеобеспечения» образуют «общежитейскую» мотивацию. В нашем исследовании к таковой относится большинство – 88,23 % человек.

«Рабочую» мотивацию определяют показатели, полученные по следующим трем шкалам: «общая активность», «творческая активность» и «общественная полезность». Как видно из рисунка 4, лишь у 11,76 % преподавателей отмечается преобладание «рабочей» мотивации.

Из вышеизложенного мы можем сделать вывод, что у опрошенных преподавателей преобладает «общежитейский» мотивационный профиль личности, то есть относящийся ко всей сфере жизнедеятельности.



Рисунок 4 – Преобладающая мотивация преподавателей

С помощью методики «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана исследовалось внутренняя и внешняя мотивация преподавателей, результаты представлены на рисунке 5.

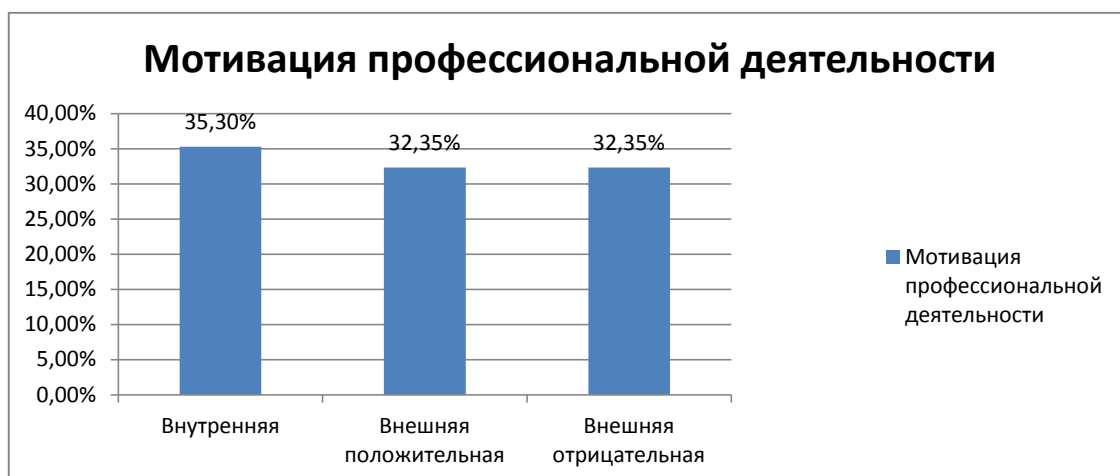


Рисунок 5 – Мотивация профессиональной деятельности преподавателей

Анализируя полученные данные, отраженные в рисунке 5, можно сделать вывод, что 35,3 % опрошенных из профессорско-преподавательского состава имеют внутреннюю мотивацию трудовой деятельности. Для данных сотрудников имеет значение удовлетворение от самого процесса и результата работы и возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности. Согласно интерпретации данной методики, внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, без внешнего давления.

32,35 % преподавателей имеют ведущей внешней положительную мотивацию. Согласно интерпретации данной методики, они в трудовой деятельности ориентированы на достижение социального престижа и уважения со стороны других, стремятся к продвижению по службе и денежному заработку.

Внешняя отрицательная мотивация характерна для 32,35 % профессорско-преподавательского состава, т.е. мотивами их деятельности является стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег, а также возможных наказаний или неприятностей.

Выяснилось, что в группе преподавателей отмечается относительно неблагоприятный профиль мотивации, когда внешняя отрицательная мотивация выше, чем внешняя положительная мотивация и преобладает над внутренней. Согласно интерпретации данной методики это свидетельствует о том, что деятельность преподавателей обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак», которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой педагогической деятельности, а также над внешней положительной мотивацией, тем самым повышая уровень эмоциональной нестабильности.

После интерпретации результаты исследования были обработаны при помощи коэффициента ранговой корреляции Ч. Спирмена для проверки выдвинутой гипотезы о наличии взаимосвязи между прокрастинацией и мотивацией профессиональной деятельности. Значимые результаты отражены в таблице 1.

Таблица 1 – Значимые результаты применения коэффициента ранговой корреляции Ч. Спирмена

Мотивационная структура личности В.Э. Мильман								
	П поддерж жизнеоб	С соц. стат	О Общен ие	Д общая актив	ДР творч актив	ОД Общ. полез	Обж	Рабоч
Общая прокр (Лэй)	-0,949	-0,964	- 0,941	- 0,915	0,847	0,869	- 0,944	0,656
Уров. Прокраст по сфер деят-ти								
В проф. д-ти	-0.941	-0.957	-0.929	-0.788	0.844	0.861	-0.937	0.793
Бытовая	0.956	0.978	0.949	0.815	-0.838	-0.839	0.951	-0.779
Принят жиз-важ решений	-0.945	-0.960	-0.932	-0.807	0.843	0.856	-0.940	0.781
Принят повс. реш	0.956	0.976	0.948	0.812	-0.840	-0.843	0.949	-0.782
			Мотивация проф. деятельности К. Замфир					
			ВМ			ВОМ		
Общая прокрастинация (С. Лэй)			-0,547			0,961		
Уровень прокрастинации по сферам деятельности:								
В профессиональной деятельности			-0.544			0.957		
Бытовая			0.576			-0.930		
Принят. жизненно-важных решений			-0.554			0.962		
Принят. повседневных решений			0.572			-0.930		

Корреляционный анализ показал, что между показателями прокрастинации и уровнями мотивации существует положительная и отрицательная значимая корреляционная связь.

Положительная корреляционная связь обнаружена (при этом на высоком уровне значимости $r_{сэмпл} \geq r_s 0.01$) между уровнем общей прокрастинации и мотивацией творческой активности; мотивацией принести общественную пользу; рабочей мотивацией; внешней отрицательной мотивации.

- между уровнем прокрастинации в профессиональной деятельности и мотивацией творческой активности; мотивацией принести общественную пользу; рабочей мотивацией; внешней отрицательной мотивацией.

- между уровнем прокрастинации в бытовой сфере и мотивацией поддержания жизнеобеспечения; статусно-престижной мотивацией, мотивацией общения; мотивацией общей активности; общежитической и внутренней мотивацией.

- между уровнем прокрастинации в принятии жизненно-важных решений и мотивацией творческой активности; мотивацией принести общественную пользу; рабочей мотивацией, внешней отрицательной мотивацией.

- между уровнем прокрастинации в принятии повседневных решений и мотивацией поддержания жизнеобеспечения; статусно-престижной мотивацией, мотивацией общения; мотивацией общей активности; общежитической мотивации; внутренней мотивацией.

Это свидетельствует о том, что чем выше показатель прокрастинации у преподавателей, тем больше у них определяется мотивация.

Отрицательная корреляционная связь обнаружена (при этом на высоком уровне значимости $r_{сэмпл} \geq r_s 0.01$):

- между уровнем общей прокрастинации и мотивацией, мотивацией поддержания жизнеобеспечения; социальным статусом; мотивацией общения; мотивацией общей активности; общежитической мотивации; внутренней мотивацией.

- уровнем прокрастинации в сфере профессиональной деятельности и мотивацией поддержания жизнеобеспечения; социальным статусом; мотивацией общения; мотивацией общей активности; общежитейской мотивацией; внутренней мотивацией.

- уровнем прокрастинации в бытовой сфере и мотивацией творческой активности; мотивацией общественной полезности; рабочей мотивацией; внешней отрицательной мотивацией.

- уровнем прокрастинации в принятии жизненно-важных решений и мотивацией поддержания жизнеобеспечения; социальным статусом; общением; общей активностью; общежитейской мотивации; внутренней мотивацией.

- уровнем прокрастинации в принятии повседневных решений и мотивацией творческой активности; мотивации общественной полезности; рабочей мотивации; внешней отрицательной мотивацией.

Это свидетельствует о том, что чем выше показатель прокрастинации преподавателей, тем ниже у них определяется мотивация.

Таким образом, гипотеза о том, что существует взаимосвязь между прокрастинацией и мотивацией профессиональной деятельности подтверждается.

2.3 Мотивационный тренинг как средство снижения уровня прокрастинации преподавателей

После анализа полученных результатов был разработан мотивационный тренинг, включающий в себя упражнения и рекомендации, направленные на преодоление прокрастинации преподавателей.

Размер формируемой группы для участия в тренинге 12-16 человек. Группа работает один раз в неделю. Одно занятие длится 4 часа.

Таким образом, всего программа тренинга содержит 6 основных занятий. Общая длительность программы – шесть недель. Вся программа тренинга состоит из трех частей:

Первая (вводная) направлена на знакомство, создание атмосферы доверия, доброжелательности и принятия участниками тренинга друг друга.

Данная часть одержит серию упражнений, целью которых является снятие социального напряжения и обозначение задач тренинга.

Вначале ведущий знакомится с участниками и проводит процедуру знакомства членов группы друг с другом. Затем он рассказывает о целях и задачах тренинга, а также о правилах участия.

После, оставшееся время посвящается проведению серии упражнений, которые позволят участникам лучше узнать друг друга, снять эмоциональное напряжение и установить необходимый для совместной работы уровень доверия.

Вторая (основная) направлена на поиск возможностей, индивидуальных мотиваторов и мероприятий в работе коллектива для снижения уровня эмоционального напряжения, прокрастинации, создания комфортной рабочей среды. Содержит комплекс мероприятий, основной целью которых является развитие составляющих различных видов мотивации.

Третья (заключительная) – на знакомство с методами повышения мотивации, быстрого снятия стресса, эмоционального и физического напряжения.

Содержит комплекс мероприятий, основной целью которых является развитие трансцендентной составляющей мотивации. Упражнения и техники, используемые в этой блоке программы, составлены в соответствии с основным требованием способствования усилению вектора в мотивационно-профессиональной сфере участников.

Некоторые упражнения представлены в этой программе впервые, некоторые – представляют собой переработку и развитие в соответствии с задачами данной программы материала разных программ личностного роста и развития.

Исходными принципами реализации тренинга являются:

- принцип всеобщности и доступности – то есть возможность приобщения, вовлеченности всех желающих преподавателей программу данного тренинга;

- принцип инициативности;
- принцип индивидуального подхода – предполагает учет индивидуальных запросов, интересов, склонностей;
- принцип систематичности и целенаправленности – предполагает осуществление данного тренинга на основе планомерного и последовательного сочетания всех блоков тренинга;
- принцип полноценного межличностного общения, основанного на доброжелательности, с учетом интересов всех участников, доверия, искренности, терпимости;
- принцип вариативности предполагает сочетание различных направлений и мероприятий по развитию ценностных ориентаций профессиональной деятельности преподавателей.

Во время обсуждений при выполнении упражнений в рамках тренинга, участникам-преподавателям даются рекомендации по снижению показателя уровня прокрастинации.

Так как прокрастинация в работе чаще всего связана с откладыванием именно неинтересных, скучных дел и задач, срок выполнения которых слишком отдален. Ожидания, ценность, задержки и импульсивность – это четыре основных компонента склонности откладывать дела на потом:

- понизьте определенность или размер награды за выполнение задачи – т.е. ожидания или ценность – и вряд ли вам хватит энтузиазма ее завершить;
- увеличьте задержку до получения награды и нашу восприимчивость к такой задержке – импульсивность – и мотивация снова упадет. Из этого можно вывести «уравнение прокрастинации»: мотивация равняется ожиданию, умноженному на ценность, деленному на импульсивность и задержки.

В первую очередь, Вам необходимо осознать, что она присутствует, и настроиться на борьбу. Ведь в конце концов, Вам придется выполнить те самые дела, которые так Вас пугают. Таким образом, чтобы преодолеть прокрастинацию, нужно: повысить ожидание успеха.

Результаты исследования прокрастинации показывают, что низкий уровень ожиданий – это основная причина прокрастинации. Чаще всего человек настроен на то, что ему откажут и поэтому он откладывает начинание дела. Нужно работать с самооценкой, начинать работу с легких заданий, дел и потом плавно переходить к более сложным задачам.

- повысить ценность задачи (сделать ее более приятной и поощряющей).

Можно придумать для себя какой-нибудь приятный подарок, награду, которую вы сможете получить, если выполните то, что отложили.

- понизить импульсивность.

Импульсивность сочетается с более общим компонентом склонности откладывать дела на потом: временем. Влияние события на наши решения снижается по мере увеличения расстояния до него во времени. Человека меньше мотивируют отложенные награды, чем немедленные, и чем человек импульсивней, тем больше на его мотивацию влияют такие задержки.

Чтобы существенно снизить уровень прокрастинации в работе, необходимо обеспечить реальный успех в какой-либо деятельности. Меньше критиковать и больше подбадривать, причем не сравнивать с другими, а только с самим собой, оценивая улучшение результатов.

Необходим щадящий оценочный режим в той области, в которой успехи человека не велики. Не фиксировать постоянно внимание на неудачах, а отмечать свой малейший успех.

Доверительный контакт и теплые эмоциональные отношения в коллективе тоже могут снизить уровень прокрастинации.

Необходимо изучать систему личных отношений сотрудников кафедры, для того чтобы целенаправленно формировать эти отношения, для создания благоприятного эмоционального климата.

Не оставлять без внимания если что-то в профессиональной деятельности не получается. Следует выявить и развить у себя положительные качества, поднять заниженную самооценку, уровень притязаний, что бы улучшить свое положение в том числе и в системе межличностных взаимоотношений.

Мотивировать себя и своих коллег на успех, включая не только в образовательную деятельность, но и в общественную жизнь.

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

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

В поддерживающей и контролирующей обстановке участники тренинга могут обучать новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений, среди равных партнеров.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время происходит постоянное повышение требований к качеству профессиональной деятельности преподавателям вузов. За последние годы произошли некоторые изменения в подготовке современного студента, требующие от преподавателей перестройки своей деятельности под новые образовательные стандарты и учебные программы. В настоящее время преподаватель высшей школы деятельности должен уметь управлять образовательными процессами, проектировать и реализовывать на практике развивающиеся образовательные ситуации нового типа, ориентируясь, прежде всего на развитие человеческих способностей, а не только трансляцию традиционных знаний, умений, навыков. Иными словами, преподаватель должен выступать активным организатором образовательного процесса, способным и готовым к прогрессивному личностно-профессиональному развитию. В связи с поисками внутренних условий повышения профессионализма преподавателя, становится особенно актуальна проблема мотивации профессиональной деятельности преподавателей, которая определяет уровень его профессионализма, а, следовательно, и качество предоставляемых им образовательных услуг. В этом случае часто проявляется феномен прокрастинации, и преподаватель откладывает начало или завершение деятельности, на которую он не мотивирован.

В ходе исследовательской работы был проведен теоретический анализ литературы по проблеме прокрастинации и собрано множество ее определений, а также дано описание различных подходов к изучению данной проблемы.

Понятие «прокрастинация» заимствовано из английского языка: «procrastination» – откладывание, запаздывание, неначинание. Образовано оно от латинского «pro», обозначающего «вперед, вместо» и «crastinus» – «завтра» и в буквальном переводе означает «на завтра». В психологии прокрастинацию определяют как сознательное откладывание выполнения намеченных действий, несмотря на то, что это может повлечь за собой определенные проблемы.

Эмоциональное состояние при прокрастинации чаще всего субъективно оценивается как негативное и характеризуется повышенной тревожностью, чувством вины, неуверенностью в положительном разрешении ситуации, что способствует откладыванию дел вновь и вновь.

На основном этапе эмпирического исследования была проведена диагностика прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности преподавателей.

К «прокрастинаторам» относятся 47,06 % опрошенных. Активность таких преподавателей направлена на малозначимые занятия, в то время как есть важные поручения, требующие немедленного выполнения. Им характерна подготовка к чему-либо в кратчайшие сроки, откладывание дел и решений задач на более поздний срок.

Исследование прокрастинации по сферам ее проявления показало, что у преподавателей вуза наиболее выраженным откладыванием дел «на потом» оказалось «в работе» – 67,65 % респондентов с высоким уровнем прокрастинации в данной сфере. Наиболее выражены результаты по шкале мотивационного профиля «Поддержание жизнеобеспечения», для 64,71 % опрошенных значения по этой шкале оказались на первом месте. Мотивация поддержания жизнеобеспечения отражает заботу субъекта о насущных условиях существования, стремление обеспечить себя и своих близких материальными ресурсами жизни. Из мотивов-интересов непосредственно включает в себя: телесные нужды, пищу, секс, приобретение.

На втором месте для 61,76 % человек оказались показатели по шкале «Социальный статус». Данная мотивация представляет собой мотивы поддержания жизнедеятельности и комфорта в социальной сфере. В ней отражается стремление субъекта получать внимание окружающих, престиж, положение в обществе, влияние и власть. Включает такие мотивы-интересы, как: внимание, уважение, честолюбие, доминирование.

В результате эмпирического исследования было выявлено, что в группе преподавателей отмечается относительно неблагоприятный профиль

мотивации, когда внешняя отрицательная мотивация выше, чем внешняя положительная мотивация и преобладает над внутренней. Это свидетельствует о том, что деятельность преподавателей обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак», которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой педагогической деятельности, а также над внешней положительной мотивацией, тем самым повышая уровень эмоциональной нестабильности.

Корреляционный анализ показал, что между показателями прокрастинации и уровнями мотивации существует положительная и отрицательная значимая корреляционная связь. Полученные результаты могут быть полезны в дальнейших исследованиях для представления о прокрастинации, как о сложном и неоднородном феномене с разными особенностями в своих проявлениях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Абабков, В.А. Адаптация к стрессу / В.А. Абабков, М. Перре // Основы теории, диагностики, терапии. – СПб.: Лань, 2014. – С. 4-8.
- 2 Абельская, Е.Ф. Типоведческое исследование психического склада личности: дис. ... канд. психол. наук / Е.Ф. Абельская. – Екатеринбург, 2006. – 150 с.
- 3 Абульханова, К.А. Время личности и время жизни / К.А. Абульханова, Т.Н. Березина. – СПб.: Алетейя, 2001. – 304 с.
- 4 Акулина, Е.Е. Изучение мотивационного потенциала профессиональной деятельности преподавателя в вузе / Е.Е. Акулина // Инноватика-2007: труды междунар. конф. – Ульяновск: УлГУ, 2009. – С. 183-184.
- 5 Акулина, Е.Е. Мотивационный потенциал профессиональной деятельности преподавателя в вузе / Е.Е. Акулина, Н.Б. Шмелева // Вестник Казанского технологического университета. – Казань: КТУ, 2008. – № 4. – С. 148-151.
- 6 Андреева, Л.В. Специфика подготовки профессиональных кадров / Л.В. Андреева, М.И. Егоров // Научный журнал «Век качества». – 2016. – № 4. – С. 152-164.
- 7 Анциферова, Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита / Л.И. Анциферова // Психологический журнал. – 2014. – № 1. – С. 3-18.
- 8 Асеев, В.Г. Структурные особенности ценностно-мотивационной системы личности / В.Г. Асеев // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – Кострома: КГУ, 2008. – № 4. – С. 53-58.
- 9 Бажанова, С.В. Акмеологические факторы развития мотивации профессионально-педагогической деятельности преподавателей высшей школы: дис. ... психол. наук / С.В. Бажанова. – Ульяновск: Ульян. гос. ун-т., 2004. – 211 с.
- 10 Бакшаева, Н.А. Психология мотивации студентов: учебное пособие /

Н.А. Бакшаева, А.А. Вербицкий. – М.: Логос, 2006. – 184 с.

11 Барабанщикова, В.В. Феномен прокрастинации в деятельности членов виртуальных проектных групп / В.В. Барабанщикова, Е.О. Каминская // Национальный психологический журнал. – 2013. – № 2 (10). – С. 43-51.

12 Баранова, Р.А. Взаимосвязь прокрастинации и параметров ответственности у студентов с разной академической успеваемостью / Р.А. Баранова, Н.Н. Карловская // Активность и ответственность личности в контексте жизнедеятельности: материалы Всеросс. науч.-практ. конф. с междунар. участием. – Омск, 2008. – С. 88-94.

13 Берендеева, М.С. Лень это полезно. Курс выживания для «ленивцев» / М.С. Берендеева. – М.: Эксмо, 2004. – 160 с.

14 Бибик, И.А. Формирование качеств конкурентоспособной личности профессионала в условиях профессиональной подготовки / И.А. Бибик // Журнал теоретических и прикладных исследований. – 2009. – № 11. – С. 41-48.

15 Блинов, А.А. Мотивация корпоративных структур / А.А. Блинов. – Маркетинг. – 2001. – № 1. – С. 88-100.

16 Богдан, Н.Н. Мотивация и демотивация профессиональной деятельности персонала вуза (на примере вузов Дальневосточного федерального округа) / Н.Н. Богдан, Е.А. Могилевкин // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 3. – С. 89-97.

17 Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В.А. Бодров. – М.: PerSe, 2009. – 523 с.

18 Божович, Л.И. Проблемы формирования личности / Л.И. Божович. – Воронеж: МОДЭК, 2005. – 352 с.

19 Бойцова, Н.В. К вопросу о внутренней и внешней мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы / Н.В. Бойцова // Вестник ТвГУ. – Серия: психология и педагогика, 2008. – С. 42-51.

20 Большой толковый психологический словарь: В 2 т. / под ред. А. Ребера. – М.: АСТ, 2013. – Т. 1. – 560 с.

21 Боровская, Н.В. Психологические и психофизиологические предпосы-

лки лености студентов: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Н.В. Боровская. – СПб., 2008. – 28 с.

22 Боронова, Г.Х. Психология труда: учебное пособие / Г.Х. Боронова, Н.В. Прусова. – М.: ЭКСМО, 2008. – 160 с.

23 Бочарова, М.С. Лень как стиль жизни. Лень путь к богатству, долголетию и спасению от стресса / М.С. Бочарова. – М.: АСТ, 2009. – 159 с.

24 Варваричева, Я. И. Исследования связи прокрастинации, тревожности и IQ у студентов / Я. И. Варваричева // Современная психология: от теории к практике: Материалы XV Межд. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2008». – М.: МГУ, 2008. – № 2. – С. 114-117.

25 Варваричева, Я.И. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования / Я.И. Варвичева // Вопросы психологии. – 2010. – № 3. – С. 121-131.

26 Варавичева, Я.И. Психологические механизмы феномена лени / Я.И. Варвичева // Материалы XIV Междунар. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых. – М.: Эксмо, 2010. – С. 47-52.

27 Василенко, О.Ю. Преподаватель вуза: мотивация и стимулирование трудовой деятельности (обзор социологического исследования) / О.Ю. Василенко, Е.В. Вельц // Вестник Омского университета. – 2009. – № 4. – С. 134-136.

28 Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. – М.: Изд-во МГУ, 2000. – 283 с.

29 Виндекер, О.С. Формальный и содержательный анализ шкалы общей прокрастинации С.Н. Lau (на примере студенческой выборки) / О.С. Виндекер, М.В. Останина // Актуальные проблемы психологического знания: теоретические и практические проблемы психологии. – Уральск. фед. ун-т, 2014. – № 1 (30). – С. 116-126.

30 Воробьева, В.В. Психология лени: постановка проблемы / В.В. Воробьева, И.С. Якиманская. – Оренбург: Сфера, 2003. – 57 с.

31 Гаранян, Н.Г. Перфекционизм и враждебность как личностные

факторы депрессивных и тревожных расстройств: автореф. дис. ... д-ра. психол. наук / Н.Г. Гаранян. – М.: Московский науч. исслед. инст-т психиатрии, 2010. – 42 с.

32 Горбунова, А.А. Взаимосвязь интеллекта и прокрастинации в группах с различной выраженностью прокрастинации / А.А. Горбунова // Ломоносов-2010: материалы Междунар. молодеж. науч. форума. – М.: МАКС Пресс, 2010. – С. 116-126.

33 Грудзинский, А.О. Мотивационная готовность научно-педагогических работников университета к предпринимательству в научно-образовательной сфере / А.О. Грудзинский, О.В. Петрова // Вестник нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2012. – № 2 (1). – С. 11-16.

34 Дементий, Л.И. Особенности ответственности и временной перспективы у студентов с разным уровнем прокрастинации / Л.И. Дементий, Н.Н. Карловская // Психология обучения. – Омск: Омский гос. ун-т, 2013. – № 7. – С. 4-19.

35 Дородейко, А.В. Связь уровня прокрастинации с успешностью профессионального самоопределения / А.В. Дородейко // Студенческое научное общество. – СПб.: СПбГУ, 2013. – С. 74-79.

36 Дубицкий, В.В. О мотивации деятельности преподавателей вуза / В.В. Дубицкий // Социологические исследования. – М.: МАКС Пресс, 2004. – № 1. – С. 119-124.

37 Евстратова, Т.А. Взаимосвязь адаптации и прокрастинации личности / Т.А. Евстратова // Сборники конференций НИИ Социосфера. Теоретическое обоснование опросника «Степень выраженности прокрастинации (СВП)». – Прага: Sociosfera-CZ, 2015. – № 10. – С. 163-167.

38 Елисеев, О.П. Конструктивность мотивации / О.П. Елисеев // Практикум по психологии личности. – СПб., 2003. – С. 403-412.

39 Есарева, З.Ф. Особенности деятельности преподавателей высшей школы / З.Ф. Есарева. – Л.: ЛГУ, 1974. – 112 с.

- 40 Журавлева, Н.А. Психология социальных изменений: ценностный подход / Н.А. Журавлева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – 522 с.
- 41 Зверева, М.В. Прокрастинация и психическое здоровье / М.В. Зверева // Психиатрия. – 2014. – № 04 (64). – С. 43-50.
- 42 Зверева, М.В. Прокрастинация как личностный фактор при психической патологии в юношеском возрасте: автореф. дис. ... доктора психол. наук / М.В. Зверева. – СПб.: Научн. центр психич. здоровья, 2016. – 25 с.
- 43 Зубец, О.П. Праздность и лень / О.П. Зубец // под ред. А.А. Гусейнова. – М.: Этическая мысль, 2002. – Вып. 3. – 237 с.
- 44 Иванников, В.А. Психологические механизмы волевой регуляции: уч. пособие / В.А. Иванников. – М.: Изд-во УРАО, 2008. – 144 с.
- 45 Иванов, В.Г. Моделирование педагогической деятельности / В.Г. Иванов // Высшее образование в России. – 1998. – № 2. – С. 62-64.
- 46 Иванова, С.А. Возможности коррекции мотивационного потенциала / С.А. Иванова // Персонал-Микс: научно-практический журнал по вопросам управления персоналом. – М.: Альпина Паблишерз, 2004. – № 5. – С. 89-92.
- 47 Ивутина, Е.П. Академическая прокрастинация как проявление защитно-совладающего поведения у студентов / Е.П. Ивутина, Е.С. Шуракова // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. – 2013. – № 4. – С. 146-151.
- 48 Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 224 с.
- 49 Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы: уч. пособие / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2012. – 512 с.
- 50 Имашев, У.Б. Анализ деятельности преподавателя / У.Б. Имашев, А.И. Наймушин, Р.А. Щеглова // Вестник высшей школы. – 1987. – № 3. – С. 31-37.
- 51 Ипполитова, Е.А. Особенности временной перспективы студентов с

высоким уровнем учебной прокрастинации / Е.А. Ипполитова // Молодой ученый. – 2013. – № 11. – С. 762-765.

52 Исаев, И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя / И.Ф. Исаев. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 208 с.

53 Калинина, Т.В. Феномен прокрастинации: современные исследования / Т.В. Калинина, Д.А. Кудачкин // Приволжский научный вестник. – Нижний Новгород: НГУ, 2016. – № 11 (63). – С. 58-61.

54 Карловская, Н.Н. Взаимосвязь общей и академической прокрастинации и тревожности у студентов с разной академической успеваемостью / Н.Н. Карловская, Р.А. Баранова // Психология в вузе. – Омск: ОНВ, 2008. – № 3. – С. 38-49.

55 Карловская, Н.Н. Феноменологический опыт прокрастинации / Н.Н. Карловская // Социальные проблемы современной России: возможности психологической помощи. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2010. – С. 133-137.

56 Киселева, М.А. Проблема влияния прокрастинации на процесс самоопределения личности / М.А. Киселева, Н.Е. Шустова, О.В. Карина // Сборник конференций НИЦ Социосфера. – Саратов: Sociosfera-CZ, 2014. – С. 22-27.

57 Климов, Е.А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 199 с.

58 Ковалев, В.И. Мотивы поведения в деятельности / В.И. Ковалев. – М.: Наука, 1988. – 193 с.

59 Ковылин, В.С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации / В.С. Ковылин // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. – М.: Эксмо, 2013. – № 2. – С. 22-41.

60 Кольтинова, В.В. Мотивация профессиональной деятельности педагога физкультурного вуза как фактор оптимизации учебного процесса / В.В. Кольтинова // Материалы совместной научно-практической конференции

МГАФК и ВНИИФК. – М.: РГАФК, 2011. – С. 151-153.

61 Коржуев, А.В. Рефлексия и критическое мышление в контексте задач высшего образования / А.В. Коржуев, В.А. Попков // Педагогика. – М.: МГУ, 2012. – № 1. – С. 18-22.

62 Короновский, А.А. Анализ и прогноз тенденций изменения научно-педагогического потенциала профессорско-преподавательского состава высшей школы России / А.А. Короновский, М.Н. Стриханов, Д.И. Трубецков // Науковедение. – Саратов: СГУ, 2002. – № 2. – С. 82.

63 Косинова, Е.П. Оценка эффективности профессиональной деятельности и мотивации преподавательского состава гуманитарного вуза: дис. ... канд. пед. наук / Е.П. Косинова. – СПб., 2014. – 184 с.

64 Крайг, Г. Психология развития: уч. пособие / Г. Крайг, Д. Бокум. – СПб.: Питер, 2012. – 247 с.

65 Красинская, Л.Ф. Профессиональная мотивация преподавателя как фактор, влияющий на инновационные преобразования в высшей школе / Л.Ф. Красинская // Педагогика и психология. – Самара: СГУ, 2008. – № 1. – С. 153-159.

66 Лаптев, В.В. Подготовка и аттестация кадров высшей квалификации в области гуманитарных и общественных наук / В.В. Лаптев, С.А. Писарева, А.П. Тряпицина // Анализ опыта университетов Европы и России. – СПб.: СПбГУ, 2011. – 168 с.

67 Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Полит-издат, 1975. – 304 с.

68 Леонтьев, Д. А. Очерк психологии личности: уч. пособие / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2007. – 143 с.

69 Мандель, Б.Р. Современная педагогическая психология / Б.Р. Мандель. – М.: Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 828 с.

70 Макарова, А.П. Гендерные особенности проявления прокрастинации / А.П. Макарова, М.Э. Тангаров // Международный студенческий вестник. – Пенза: ООО «Академия естествознания», 2015. – С. 203-204.

- 71 Маркова, А.К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте: пособие для учителя / А.К. Маркова. – М.: Просвещение, 2000. – 96 с.
- 72 Маркова, А.К. Формирование мотивации учения / А.К. Маркова, Т.А. Матис, А.Б. Орлов. – М.: Просвещение, 2010. – 191 с.
- 73 Матюхина, М.В. Изучение и формирование мотивации учения у школьников / М.В. Матюхина. – Волгоград: Альфа, 1983. – 72 с.
- 74 Машаров, И. М. Система формирования профессиональной мотивации у преподавателей негосударственных вузов: дисс. ... д-ра пед. наук / И.М. Машаров. – М.: РГБ, 2013. – 370 с.
- 75 Мехрабиан, А. Диагностика мотивации достижения / А. Мехрабиан, Н.П. Фетискин, Г.М. Мануйлов // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Просвещение, 2002. – С. 98-102.
- 76 Михалева, О.М. Совершенствование системы мотивации труда профессорско-преподавательского состава вузов (на примере Брянской области): автореф. ... дис. канд. экон. наук / О.М. Михалева. – М.: Московский гуманитар. ун-т, 2009. – 22 с.
- 77 Мохова, С.Б. Психологические корреляты общей и академической прокрастинации у студентов / С.Б. Мохова, А.Н. Неврюев // «Вопросы психологии». – 2003. – № 1. – С. 24-35.
- 78 Неврюев, А.Н. Особенности тревожности и статуса в группе у студентов, подверженных прокрастинации / А.Н. Неврюев // Материалы докладов XV Междунар. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов». – М.: МАКС Пресс, 2014. – С. 78-84.
- 79 Нехвядович, Э.А. Анализ и оптимизация профессиональной мотивации профессорско-преподавательского состава / Э.А. Нехвядович, А.Б. Кирсанова, Е.П. Косинова // Ученые записки ун-та им. П.Ф. Лесгафта. – 2015. – № 5. – С. 232-236.
- 80 Панькова, Е.Ю. Академическая прокрастинация у студентов / Е.Ю. Панькова // Будущее психологии: материалы межвуз. студ. конф. – Пермь: ПГУ, 2011. – С. 123-131.

- 81 Платонов, К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. – М.: Наука, 2010. – 256 с.
- 82 Посохова, С.Т. Лень: психологическое содержание и проявления / С.Т. Посохова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия: Психология. Социология. Педагогика. – СПб.: Питер, 2015. – № 2. – С. 102-111.
- 83 Прохоров, А.О. Методики диагностики и измерения психических состояний личности / А.О. Прохоров. – М.: ПЕРСЭ, 2004. – 176 с.
- 84 Психологический словарь / под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. – М.: Педагогика-Пресс, 2001. – 440 с.
- 85 Реан, А.А. Психология и педагогика / А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И. Розум. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
- 86 Реан, А.А. Практическая психодиагностика личности: уч. пособие / А.А. Реан. – СПб.: Изд-во СПб университета, 2001. – 224 с.
- 87 Рожина, И.Р. Прокрастинация в студенческой среде и методы ее преодоления / И.Р. Рожина // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сборн. статей по матер. междунар. науч.-практ. конф. – № 4-7 (72). – Новосибирск: СибАК, 2017. – С. 23-28.
- 88 Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 1999. – 593 с.
- 89 Сафина, З.Н. Ценности и мотивации взрослых, обучающихся как ресурс личностно-профессионального развития / З.Н. Сафина // Дополнительное профессиональное образование. – 2004. – № 4. – С. 28-32.
- 90 Семенова, Ф.О. Влияние прокрастинации на развитие исполнительской деятельности в подростковом возрасте / Ф.О. Семенова, А.М. Узденова // Научный журнал КубГАУ. – 2012. – № 83 (09). – С. 847-856.
- 91 Семина, А.С. Исследование феномена прокрастинации во взаимосвязи с другими психологическими феноменами в студенческой среде / А.С. Семина // Материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Екатеринбург: РГППУ, 2013. – С. 16-18.
- 92 Серкин, В.П. Невроз отложенной жизни (НОЖ) / В.П. Серкин //

Вестник Северного Международного университета. – 2013. – Т. 1. – С. 102-109.

93 Сибирцева, Е.И. Изучение феномена прокрастинации в отечественной психологии / Е.И. Сибирцева // Научные исследования: от теории к практике : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – № 2 (8). – С. 186-191.

94 Скляр, Н.А. Взаимосвязь прокрастинации и учебной мотивации в юношеском возрасте / Н.А. Скляр, В.В. Коломенская, И.И. Таран // Гуманизация образования. – 2016. – № 4. – С. 71-76.

95 Старченкова, Е.С. К вопросу проактивного совладающего поведения / Е.С. Старченкова, С.А. Посадный // Психология стресса и совладающего поведения в современном российском обществе. – Кострома: Лань, 2010. – 394 с.

96 Столин, В.В. Опросник самоотношения. Практикум по психодиагностике: Психодиагностические материалы / В.В. Столин, С.Р. Пантिलеев. – М.: Эксмо, 2000. – С. 123-130.

97 Тангаров, М.Э. Гендерные особенности проявления прокрастинации / М.Э. Тангаров, А.П. Макарова // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 5-2. – С. 203-204.

98 Тарасевич, Г.Д. Прокрастинация: симптом века. Как устроена психология современного человека и почему он склонен откладывать жизнь на потом / Г.Д. Тарасевич. – М.: Русский репортер, 2014. – № 14. – С. 20-29.

99 Тащилина, Е.А. Исследование прокрастинации и перфекционизма у студентов университета различных направлений подготовки: дис. магистра психологии / Е.А. Тащилина. – Екатеринбург: Урал. федерал. ун.-т им. Б.Н. Ельцина, 2014. – 144 с.

100 Ткачева, С.В. Анализ теоретических подходов к изучению проявлений синдрома прокрастинации в зависимости от мотивации учения у студентов педагогического вуза / С.В. Ткачева. – Пермь: ПГНИУ, 2016. – С. 124-136.

101 Тряпицына, С.Ю. Мотивация персонала в современной организации /

С.Ю. Тряпицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.

102 Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – М.: Знание, 1986. – Т. 1. – 392 с.

103 Хухлаева, О.В. Психология развития: Молодость, зрелость, старость: уч. пособие / О.В. Хухлаева. – М.: Академия, 2009. – 242 с.

104 Хьелл, Л. Теории личности: уч. пособие / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб.: Питер, 2006. – 228 с.

105 Фишер Я. И. Особенности академической прокрастинации у студентов (на примере педагогического вуза) / Я.И. Фишер // Психология XXI века: психология и современные проблемы образования: сб. материалов IX междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых. – СПб.: Питер, 2014. – С. 185-188.

106 Фьоре, Н. Легкий способ перестать откладывать дела на потом / Н. Фьоре. – М.: ЭКСМО, 2012. – 244 с.

107 Шамшикова, О.А. К вопросу о психологическом феномене «прокрастинация» / О.А. Шамшикова, И.Н. Кормачева // Развитие человека в современном мире: Материалы V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2014. – Часть 1. – С. 253-267.

108 Шемякина, О.О. Влияние прокрастинации на уровень стресса у студентов / О.О. Шемякина // Психология и право. – 2013. – № 4. – С. 133-139.

109 Шиманская, М.А. Личностные корреляты прокрастинации [Электронный ресурс] / М.А. Шиманская; ЮРГИ: Дайджест научных работ, 2016. – Режим доступа: www.urgj.org/partneram/dajjdzhest-diplomnykh-rabot/38/. - 15.05.2018.

110 Шистакова, И.Л. Взаимосвязь прокрастинации с мотивацией достижения, перфекционизмом, самоорганизацией и жизненными ценностями (на примере специалистов педагогических профессий) / И.Л. Шистакова // Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Омск: Дантэя, 2009. – С. 122-128.

111 Шухова, Н.К. Организация времени старшеклассника / Н.К. Шухова
Спецкурс по психологии. – Новосибирск: Научно-учебный центр психологии
НГУ, 2006. – 326 с.

112 Якиманская, И.С. «Психология лени: постановка проблемы»: уч.
пособие / И.С. Якиманская, В.В. Воробьева. – М.: Аспект пресс, 2016. – 297 с.

113 Lay, C.H. At last, my research article on procrastination / C.H. Lay //
Journal of Research in Personality. – 1986. – V. 20. – P. 65-94.

114 Steel, P. The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical
Review of Quintessential Self-Regulatory Failure / P. Steel // Psychological Bulletin.
– 2007. – V. 133. – № 1. – P. 117-124.

115 Wolters, C.A. «Understanding Procrastination From a Self-
Regulated Learning Perspective» / C.A. Wolters // Journal of Educational
Psychology. – 2003. – № 1. – P. 32-39.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика «Шкала общей прокрастинации» С. Лэя

Инструкция: Приведенные ниже высказывания касаются вашего мнения относительно разных ситуаций. Нет двух полностью одинаковых утверждений, поэтому, пожалуйста, внимательно прочитайте каждое утверждение. Отвечайте по возможности откровенно. Полученная информация является полностью конфиденциальной. В шкале представлены варианты ответов от 1 (неправильно, не обо мне) до 5 (да, это обо мне). Пожалуйста, при ответе на каждый вопрос поставьте знак «+» в колонку с номером оценки, которая лучше описывает Вас.

Таблица А.1 – Бланк опроса

	Неправильно (1 б.)	Обычно у меня не так (2 б.)	Иногда неправильно/ иногда правильно (3 б.)	Правильно (4 б.)	Да, это обо мне (5 б.)
1	2	3	4	5	6
1) Я часто выполняю задания, которые намеревался сделать несколько дней назад					
2) Я часто пропускаю концерты, спортивные мероприятия и т.д., так как у меня не получается покупать билеты вовремя					
3) Когда планируется вечеринка, я делаю все необходимое заранее					
4) Когда нужно вставать утром, я часто встаю вовремя					
5) Между тем временем, когда я напишу письмо, и его отсылкой может пройти несколько дней					
6) Обычно я отвечаю на телефонные звонки немедленно					
7) Даже простые дела (сесть и сделать), я редко делаю вовремя					

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика «Шкала общей прокрастинации» С. Лэя

Продолжение таблицы А.1

1	2	3	4	5	6
8) Я обычно принимаю решения по возможности быстро					
9) Я всегда медлю с началом работы, которую нужно делать					
10) Когда нужно куда-то ехать, я прибываю в аэропорт или на вокзал в последний момент					
11) Когда я собираюсь уходить, я редко берусь делать что-то в последний момент					
12) Готовясь к тому, что нужно срочно сдавать к определенному сроку (deadline), я часто трачу время на совершенно другие дела					
13) Если нужно оплатить небольшую сумму по счету (квитанции), я плачу сразу же					
14) Обычно я выполняю вежливые просьбы сразу после их получения					
15) Я часто заканчиваю задание быстрее, чем это необходимо					
16) Я всегда покупаю подарки на день рождения в последние минуты					
17) Обычно я покупаю даже самые главные вещи в последние минуты					
18) Я обычно выполняю все дела, которые планировал сделать в этот день					

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А
Методика «Шкала общей прокрастинации» С. Лэя

Продолжение таблицы А.1

1	2	3	4	5	6
19) Я постоянно говорю: «Сделаю это завтра»					
20) Я обычно доделываю все дела, прежде чем отдыхать и расслабиться вечером					

Утверждения 3,4,6,8,11,13,14,15,18,20 подсчитываются обратным счетом.

Стандартные нормы для Шкалы общей прокрастинации.

Крайне низкие значения — до 30 баллов

Низкие — от 30 до 42 включительно

Средние значения соответствуют интервалу от 43 до 67 баллов
включительно

Высокие значения — от 68 до 80 включительно

Очень высокие значения — от 81 балла.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика «Опросник для измерения прокрастинации» С.Ю. Лебедева

1. Отметьте в какой сфере Вы, как правило, откладываете дела, «тянете до последнего» (можно отметить несколько пунктов)

а) В профессиональной деятельности (подготовка к лекциям, разработка рабочих программ, написание научных статей и др.).

б) В бытовых делах (дела по дому, встреча с другом и т.д.).

в) В принятии жизненно важных решений (переезд, получение дополнительного образования и т.д.).

г) В принятии решений в повседневной жизни (пойти сегодня с друзьями в кино или нет, решить куда поехать отдыхать и т.д.).

2. Оцените по шкале от 1 (совсем не характерно) до 10 (присуще мне максимально) насколько для Вас характерно откладывание выполнения дел в следующих сферах:

а) В профессиональной деятельности _____

б) В бытовых делах _____

в) В принятии жизненно важных решений _____

г) В принятии решений в повседневной жизни _____

3. Оцените по шкале от 1 (совсем не характерно) до 7 (присуще мне максимально) следующие утверждения:

Таблица Б.1 – Бланк опроса

№	Утверждение	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	На работе у меня репутация человека, который всегда всю работу делает с опозданием, не вовремя							
2	Вы всегда содержите свой стол «в порядке», потому что регулярно делаете уборку							
3	При принятии важных решений в своей жизни (например, выбор вуза) вы тянули до последнего							
4	Вы всегда заранее планируете то, как вы проведете выходные							

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Методика «Опросник для измерения прокрастинации» С.Ю. Лебедева

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Вы редко откладываете выполнение запланированных на день задач							
6	Обычно вы выполняете отчетную документацию в последний день перед ее сдачей							
7	Вы всегда заранее покупаете одежду к смене сезона							
8	Вы часто медлили и откладывали принятие важного решения в своей жизни							
9	Обычно вы покупаете подарки друзьям и близким заранее							
10	Вы знаете, что могли бы быть более успешны в работе, если бы выполняли все задания заранее, а не в последнюю минуту							
11	Вы всегда вовремя оплачиваете счета (коммунальные услуги, оплата мобильной связи, интернета и пр.)							
12	Часто в своей жизни вы откладывали принятие важного решения на потом							

Профессиональная: 1, 6, 10

Низкий – от 3 до 8

Средний – от 9 до 14

Высокий – от 15 до 21

Бытовая: 2, 7, 11

Низкий – от 15 до 21

Средний – от 9 до 14

Высокий – от 3 до 8

Принятие жизненно-важных решений: 3, 8, 12

Низкий – от 3 до 8

Средний – от 9 до 14

Высокий – от 15 до 21

Принятие повседневных решений: 4, 5, 9

Низкий – от 15 до 21

Средний – от 9 до 14

Высокий – от 3 до 8

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»,
В.Э. Мильмана

Назначение теста. Методика позволяет диагностировать мотивационный (МП) и эмоциональный (ЭП) профили личности.

Инструкция к тесту

Перед вами 14 утверждений, касающихся ваших жизненных стремлений и некоторых сторон вашего образа жизни. Просим вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (a, b, c, d, e, f, g, h), проставив в соответствующих клетках бланка ответов одну из следующих оценок каждого утверждения:

- «++» - да, согласен,
- «+» - пожалуй согласен,
- «=» - когда как, согласен в некоторой степени,
- «-» - нет, не согласен,
- «?» - не знаю.

Старайтесь отвечать быстро, не задумывайтесь долго над ответами, отвечайте на вопросы последовательно, от 1a до 14h. Следите за тем, чтобы не путать клетки. На всю работу у вас должно уйти не более 20 минут.

Вариант для взрослых

1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:

- А. «Время - деньги». Нужно стремиться их больше зарабатывать.
- В. «Главное - здоровье». Нужно беречь себя и свои нервы.
- С. Свободное время нужно проводить с друзьями.
- Д. Свободное время надо отдавать семье.
- Е. Нужно делать добро, даже если это дорого обходится.
- Ф. Нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем.
- Г. Нужно приобретать больше знаний, чтобы понять причины и сущность

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В
Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»,
В.Э. Мильмана

того, что происходит вокруг.

Н. Нужно стремиться открыть что-то новое, создать, изобрести.

2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:

А. Работа - это вынужденная жизненная необходимость.

В. Главное - не допускать конфликтов.

С. Нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями.

Д. Нужно активно стремиться к служебному продвижению.

Е. Главное - завоевать авторитет и признание.

Ф. Нужно постоянно совершенствоваться в своем деле.

Г. В своей работе всегда надо найти интересное, что может увлечь.

Н. Нужно не только увлечься самому, но и увлечь работой других.

3. Среди моих дел в свободное время большое место занимают следующие дела:

А. Текущие, домашние.

В. Отдых, развлечения.

С. Встречи с друзьями.

Д. Общественные дела.

Е. Занятия с детьми.

Ф. Учеба, чтение необходимой для работы литературы.

Г. Хобби.

Н. Подрабатывание денег.

4. Среди моих рабочих дел много места занимают:

А. Деловое общение (переговоры, выступления, обсуждения и т. д.).

В. Личное общение (на темы, не связанные с работой).

С. Общественная работа.

Д. Учеба, получение новой информации, повышение квалификации.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»,

В.Э. Мильмана

Е. Работа творческого характера.

Ф. Работа, непосредственно влияющая на заработок.

Г. Работа, связанная с ответственностью перед другими.

Н. Свободное время, перекуры, отдых.

5. Если бы мне добавили выходной день, я бы скорее всего потратил его на то, чтобы:

А. Заниматься текущими домашними делами.

В. Отдыхать.

С. Развлекаться.

Д. Заниматься общественной работой.

Е. Заниматься учебой, получением новых знаний.

Ф. Заниматься творческой работой.

Г. Делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими.

Н. Делать дело, дающее возможность заработать.

6. Если бы у меня была возможность по-своему планировать рабочий день, я бы стал скорее всего заниматься:

А. Тем, что составляет мои основные обязанности.

В. Общением с людьми по делам (переговоры, обсуждения).

С. Личным общением (разговорами, не связанными с работой).

Д. Общественной работой.

Е. Учебой, получением новых знаний, повышением квалификации.

Ф. Творческой работой.

Г. Работой, в которой чувствуешь пользу и ответственность.

Н. Работой, за которую можно больше получить.

7. Я часто разговариваю с друзьями и знакомыми на такие темы:

А. Где что можно купить, как хорошо провести время.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»,

В.Э. Мильмана

- В. Про общих знакомых.
- С. О том, что вижу и слышу вокруг.
- Д. Как добиться успеха в жизни.
- Е. О работе.
- Г. О своих увлечениях
- Г. О своих успехах и планах.
- Н. О жизни, книгах, кинофильмах, политике.
- 8. Моя работа дает мне прежде всего:
 - А. Достаточные материальные средства для жизни.
 - В. Общение с людьми, дружеские отношения.
 - С. Авторитет и уважение окружающих.
 - Д. Интересные встречи и беседы.
 - Е. Удовлетворение от работы.
 - Г. Чувство своей полезности.
 - Г. Возможность повышать свой профессиональный уровень.
 - Н. Возможность служебного продвижения.
- 9. Больше всего мне хочется бывать в таком обществе, где:
 - А. Уютно, хорошие развлечения.
 - В. Можно обсудить волнующие тебя рабочие темы.
 - С. Тебя уважают, считают авторитетом.
 - Д. Можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные связи.
 - Е. Можно приобрести новых друзей.
 - Г. Бывают известные заслуженные люди.
 - Г. Все связаны общим делом.
 - Н. Можно проявить и развить свои способности.
- 10. Я хотел бы на работе быть рядом с такими людьми:

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В
Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»,
В.Э. Мильмана

- A. С которыми можно поговорить на разные темы.
 - B. Которым мог бы передавать свой опыт и знания.
 - C. С которыми можно больше заработать.
 - D. Которые имеют авторитет и вес на работе.
 - E. Которые могут научить чему-нибудь полезному.
 - F. Которые заставляют тебя становиться активнее на работе.
 - G. Которые имеют много знаний и интересных идей.
 - H. Которые готовы поддержать тебя в разных ситуациях.
11. К настоящему времени я имею в достаточной степени:
- A. Материальное благополучие.
 - B. Возможность интересно развлекаться.
 - C. Хорошие условия жизни.
 - D. Хорошую семью.
 - E. Достаточно возможностей интересно проводить время в обществе.
 - F. Уважение, признание и благодарность других.
 - G. Чувство полезности для других.
 - H. Создание чего-то ценного, полезного.
12. Я думаю, что имею в своей работе в достаточной степени:
- A. Хорошую зарплату, другие материальные блага.
 - B. Хорошие условия для работы.
 - C. Хороший коллектив, дружеские взаимоотношения.
 - D. Определенные творческие достижения.
 - E. Хорошую должность.
 - F. Самостоятельность и независимость.
 - G. Авторитет и уважение коллег.
 - H. Достаточно высокий профессиональный уровень.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»,

В.Э. Мильмана

13. Больше всего мне нравится, когда:

- A. Не нужно думать о насущных заботах.
- B. Есть комфортное, приятное окружение.
- C. Кругом оживление, веселая суета.
- D. Предстоит провести время в веселом обществе.
- E. Испытываю чувство соревнования, поиска.
- F. Испытываю чувство активного напряжения и ответственности.
- G. Погружен в свою работу.
- H. Включен в совместную работу с другими.

14. Когда меня постигает неудача, не получается то, что я хочу:

- A. Я расстраиваюсь и долго переживаю.
- B. Стараюсь переключиться на что-нибудь другое, приятное.
- C. Теряюсь, не знаю что делать, злюсь на себя.
- D. Злюсь на то, что мне помешало.
- E. Стараюсь оставаться спокойным, и обычно мне это удается.
- F. Переживаю, когда пройдет первая реакция, и спокойно анализирую, что произошло.
- G. Стараюсь понять, в чем я сам был виноват.
- H. Стараюсь понять причины неудачи и поправить положение.

Обработка результатов теста

Ответы испытуемого переводятся в баллы:

- «++» - 3 балла,
- «+» - 2 балла,
- «=» - 1 балл,
- «-» или «?» - 0 баллов.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В
Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»,
В.Э. Мильмана

Таблица В.1 – Ключ к тесту (вариант для взрослых)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
a	П	П	П	Д	П	Д	К	П	К	К, О	П	П
b	П	К	К	К, О	К	О, Д	О	О	Д	ОД	К	К
c	О	К	О	Д, ОД*	К	К, КО	С	С	С	П, Д	К	К, О
d	Д	С	Д, ОД*	Д	ОД*	С, Д*	С	О	С	С	О	ДР*
e	ОД	С, О	ОД	ДР*	ДР*		П, Д	ДР	О	П	С, О	С*
f	С	ДР		П	ДР	ДР*	Д, Р	ОД	С	ОД	С, ОД	С
g	ДР	ДР	Д, ДР*	ОД	ОД	ОД	ДР	ДР	Д, ОД	ДР	ОД	ОД
h	ДР	ОД	П, Д	К	П, Д	П	О	С	К, О*	С	ДР*	П, Д

* - звездочкой отмечены пункты методики, входящие в шкалу коррекции.

Описание шкал теста

Шкалы мотивационного профиля:

- П- поддержание жизнеобеспечения,
- К - комфорт,
- С - социальный статус,
- О - общение,
- Д - общая активность,
- ДР - творческая активность,
- ОД - общественная полезность.

Каждая из семи мотивационных шкал представлена в четырех подшкалах:

- Ож – общежитейская, относящаяся ко всей сфере жизнедеятельности;
- Рб – рабочая (учебная), относится только к рабочей или учебной сфере;
- ид – «идеальное» состояние мотива, уровень побуждения, устремления;
- ре – «реальное» состояние то, насколько испытуемый расценивает данный мотив удовлетворенным в настоящее время, а так же то, сколько им для этого затрачивается усилий.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В
Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»,
В.Э. Мильмана

Шкалы эмоционального профиля:

- Эст – направленность на эмоциональные переживания стенического типа;
- Эаст – направленность на эмоциональные переживания астенического типа;
- Фст – стенический тип переживания и поведения в состоянии фрустрации;
- Фаст – астенический тип переживания фрустрации.

Шкала коррекции

Для построения проверочной шкалы, «шкалы коррекции» в ряде пунктов, по которым существует вероятность для заполняющего приукрасить свой портрет, предусмотрена просьба уточнить свой ответ конкретными данными.

Если испытуемый положительно ответил на вопрос 3g – о хобби, то в соответственном месте бланка заполнения он должен уточнить, в чем именно оно состоит. Если он этого не делает, или делает неубедительно, то оценка данного ответа корректируется экспериментатором: вместо 3 или 2 баллов ставится 1 или 0. Ответы по этой шкале, кроме возможностей проверки и коррекции, несут в себе также дополнительную информацию об испытуемом.

Интерпретация результатов теста

На основе соотношения показателей всех шкал, выводимых в результате тестирования можно выделить определенные типы мотивационного и эмоционального профиля.

Типы мотивационного профиля:

Прогрессивный – характеризуется заметным превышением уровня развивающих мотивов над уровнем мотивов поддержания: $(Д+ДР+ОД) - (П+К+С) \geq 5$ баллов.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»,

В.Э. Мильмана

Данный тип преобладает у лиц, добившихся успеха в работе или учебе. Так же характерен для личности с социально направленной позицией.

Регрессивный – противоположен прогрессивному и характерен превышением общего уровня мотивов поддержания над развивающими мотивами. В наиболее отчетливом виде отражается в последовательном снижении профильной линии слева направо.

Часто встречается среди плохо успевающих школьников.

Импульсивный – характеризуется резкими перепадами профильной линии с тремя выраженными пиками, чаще всего по шкалам «К», «О», «ДР», но могут быть и другие соотношения.

Критерий пика – количественное значение данной шкалы на 2 или более баллов превышает соседние с ним; если это крайняя шкала («П» или «ОД»), то для того чтобы считаться пиком она должна превышать соседнюю («К» или «ДР») не меньше, чем на 4 балла.

Наиболее характерен для школьников и студентов. Отражает значительную дифференциацию и, возможно, конфронтацию различных мотивационных факторов внутри общей структуры личности.

Экспрессивный – характеризуется заметными перепадами профильной линии с наличием двух пиков: чаще других встречаются сочетания пиков по шкалам «К» и «ДР».

В этом типе отражается определенная выборочная дифференциация мотивационных факторов отдельно по группам поддерживающих (П, К, С) и развивающих (Д, ДР, ОД) мотивов. Назван так в связи с тем, что обнаруживает определенную корреляцию с экспрессивным типом акцентуации личности (по Гройсману Л.А.), т.е. со стремлением субъекта через повышение уровня самоутверждения.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»,

В.Э. Мильмана

Уплощенный – характеризуется достаточно плоским, маловыразительным профильным рисунком без отчетливых подъемов и спусков; наличие одного пика в этом случае не меняет уплощенного характера профиля в целом.

Отражает недостаточную дифференцированность мотивационной иерархии личности, ее бедность. Чаще встречается у школьников, особенно – плохо успевающих. Заметна тенденция его уменьшения с возрастом.

Типы эмоционального профиля:

Стенический – характеризуется доминированием стеничности как в эмоциональных предпочтениях (Эст выше Эаст), так и в фрустрационном поведении (Фст выше Фаст). Отражает склонность субъекта к активным, деятельным эмоциональным переживаниям и устойчивую, конструктивную, управляемую позицию в трудных ситуациях. Отчетливо коррелирует с «прогрессивным» мотивационным профилем и успешностью в деятельности.

Больше выражен у мужчин в сравнении с женщинами.

Астенический – характеризуется превышением астеничности в показателях и эмоционального предпочтения (Эаст выше Эст), и фрустрационного поведения (Фаст выше Фст).

Отражает склонность субъекта к гомеостатическому комфорту, эмоциональным переживаниям гедонистического типа, а так же – неумение управлять собой в трудных ситуациях, раздражительность, склонность к проявлению разного рода защитных механизмов. Отчетливо коррелирует с «регрессивным» мотивационным профилем. Часто встречается у женщин и плохо успевающих школьников.

Смешанный стенический – характеризуется стеничностью фрустрационного поведения и астеничностью эмоциональных предпочтений (Эаст выше Эст). Выражает определенную разнонаправленность внутри

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»,
В.Э. Мильмана

эмоциональной сферы. Наиболее характерен для молодежи. Коррелирует с характеристиками «импульсивного» мотивационного профиля.

Смешанный астенический – характеризуется стенической эмоциональностью (Эст выше Эаст) и одновременно астеническим фрустрационным поведением (Фаст выше Фст). Встречается редко.

Характерен для пятиклассников: они эмоционально стеничны, но еще не научились управлять собой в трудных ситуациях.

При интерпретации результатов обычно строится два профиля: для общежитической мотивации и для рабочей.

Пример. «Идеальный» профиль «Ж» имеет отчетливую тенденцию снижения от П к ОД, то есть имеет место превышение в общежитической сфере поддерживающих мотивов над развивающими. И хотя сам учащийся поставил себя по ОД – общественной полезности – очень высоко, при обработке этот показатель пришлось скорректировать с 9 баллов до 4, так как по шкале коррекции он дал только один неубедительный ответ. Обращает внимание сильное недонасыщение по шкале «П» - поддержание жизнеобеспечения. При высоком «идеальном» показателе, отражающем выраженную прагматическую жизненную установку, очень низок «реальный» показатель, означающий, что сам учащийся не прилагает в этом отношении никаких усилий. Высок показатель «К» - стремление к комфорту, при этом «идеальное» значение совпадает с «реальным», что означает гармоничное насыщение.

Профиль, характеризующий учебную сферу («Р») имеет отчетливо сглаженный, упрощенный характер, при этом, по результатам шкалы коррекции показатель ДР здесь скорректирован с 7 до 4, а показатель ОД с 6 до 3. обращает на себя внимание пик на показателе «СР», что означает высокую самооценку школьника по своему реальному школьному статусу.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В
Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»,
В.Э. Мильмана

Существенное различие между характером общежитейского («Ж») и учебного («Р») профилей говорит об определенной дисгармоничности, неравноценности мотивационной сферы личности в целом. Характерно, что при суммировании соответствующих профилей, обобщенный профиль сходен с общежитейским в части П, К, С и с рабочим - в части Д, ДР, ОД.

Это можно интерпретировать так, что общежитейская сфера играет ведущую роль в формировании поддерживающих, потребительских мотивов, а рабочая в формировании развивающей части профиля, хотя эта часть имеет вполне бесцветный характер.

В эмоциональном профиле показатели астеничности превышают показатели стеничности по обеим шкалам – Э и Ф, что характеризует учащегося как эмоционально пассивного, с тенденцией к фрустрационной неустойчивости.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Методика «Мотивация профессиональной деятельности», К. Замфир в
модификации А. Реана

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

ИНСТРУКЦИЯ

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

Таблица Г.1 – Бланк опроса

	1 в очень незначите льной мере	2 в достаточн о незначит мере	3 в небольшо й, но и в немаленьк ой мере	4 в достаточ но большой мере	5 в очень больш ой мере
1	2	3	4	5	6
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление					

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Методика «Мотивация профессиональной деятельности», К. Замфир
в модификации А. Реана

Продолжение таблицы Г.1

1	2	3	4	5	6
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					

ОБРАБОТКА

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$$\text{ВМ} = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7})/2$$

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

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

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

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Методика «Мотивация профессиональной деятельности», К. Замфир в
модификации А. Реана

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности.

Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: **ВМ, ВПМ и ВОМ**.

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

ВМ>ВПМ>ВОМ и ВМ=ВПМ>ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип:

ВОМ > ВПМ > ВМ

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

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

Например, нельзя два нижеприведенных мотивационных комплекса считать абсолютно одинаковыми.

	ВМ	ВПМ	ВОМ
1	1	2	5
2	2	3	4

И первый, и второй мотивационный комплекс относятся к одному и тому же неоптимальному типу **ВОМ > ВПМ > ВМ**

Однако видно, что в первом случае мотивационный комплекс личности значительно негативнее, чем во втором.

Во втором случае по сравнению с первым имеет место снижение показателя отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Методика «Мотивация профессиональной деятельности», К. Замфир в
модификации А. Реана

По нашим данным, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса педагога (положительная значимая связь, $r = 0,409$). Иначе говоря, удовлетворенность педагога избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий - внешней отрицательной.

Кроме того, нами установлена и отрицательная корреляционная зависимость между оптимальностью мотивационного комплекса и уровнем эмоциональной нестабильности личности педагога.

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Результаты применения коэффициента ранговой корреляции Ч. Спирмена

Таблица Д.1 – Итоги корреляционного анализа

	Мотивационная структура личности В.Э. Мильман								
	П поддерж жизнеоб	К комфо рт	С соц. стат	О Общен ие	Д общая актив	ДР творч актив	ОД Общ. полез	Обж	Рабоч
Общая прокрастинац.	-0,949	-0,319	-0,964	-0,941	-0,915	0,847	0,869	-0,944	0,656
Уров. прокраст. по сферам деят-ти									
В проф. д-ти	-0.941	-0.295	-0.957	-0.929	-0.788	0.844	0.861	-0.937	0.793
Бытовая	0.956	0.332	0.978	0.949	0.815	-0.838	-0.839	0.951	-0.779
Принят жиз-важ решений	-0.945	-0.313	-0.960	-0.932	-0.807	0.843	0.856	-0.940	0.781
Принят повс. Реш.	0.956	0.331	0.976	0.948	0.812	-0.840	-0.843	0.949	-0.782

Таблица Д.2 – Результаты корреляции

	Мотивация проф. деятельности К. Замфир		
	ВМ	ВПМ	ВОМ
Общая прокрастинация (С. Лэй)	-0,547	0,172	0,961
Уровень прокрастинации по сферам деятельности:			
В профессиональной деятельности	-0.544	0.179	0.957
Бытовая	0.576	-0.140	-0.930
Принят. жизненно-важных решений	-0.554	0.168	0.962
Принят. повседневных решений	0.572	-0.140	-0.930

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Программа мотивационного тренинга

Организация работы группы.

Размер формируемой группы 12-16 человек. Группа работает один раз в неделю. Одно занятие длится 4 часа. Таким образом, всего программа тренинга содержит 6 основных занятий. Общая длительность программы – шесть недель. Ниже приведено краткое содержание каждого из блоков.

Вводный блок.

Содержит серию упражнений, целью которых является знакомство участников группы, снятие социального напряжения и обозначение задач тренинга.

Вначале ведущий знакомится с участниками и проводит процедуру знакомства членов группы друг с другом. Затем он рассказывает о целях и задачах тренинга, а также о правилах участия. После, оставшееся время посвящается проведению серии упражнений, которые позволят участникам лучше узнать друг друга, снять эмоциональное напряжение и установить необходимый для совместной работы уровень доверия.

Занятие 1

Упражнение 1

Участники группы садятся в круг.

Инструкция: «Нам предстоит совместно решить одну задачу: как можно быстрее всем одновременно, не договариваясь и не произнося нислова, «выбросить» одинаковое количество пальцев на обеих руках. Решать эту задачу мы будем следующим образом: я буду считать – раз, два, три – и на счет три все одновременно «выбрасывают» пальцы. Какое-то время, достаточное для того чтобы понять, справились ли мы с задачей, не отпускаем руки. Если задача не решена, мы делаем очередную попытку. Понятно? Давайте начнем».

Упражнение 2

Участники садятся в круг.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Программа мотивационного тренинга

Инструкция: «Я буду показывать вам то или иное количество пальцев.

Иногда – на одной руке, иногда – на двух. Сразу же после того, как я подниму руку (или руки), должны встать именно столько участников, сколько я покажу (не больше и не меньше).

Например, если я поднимаю руки показываю четыре пальца (поднимает и показывает), то как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесть они смогут только послетого, как я опущу руку(и)».

Ведущий показывает группе одно или другое количество пальцевнесколько раз. Как правило, вначале показывают 5-7 пальцев, в конце – 1-2. При этом в процессе выполнения упражнения ведущий обрывает попытки обсуждения и совместного выбора принципов работы.

После выполнения упражнения проводится обсуждение, в ходе которого ведущий задает группе вопросы, которые помогают осознать приобретенный опыт. Среди этих вопросов обычно есть такие: «Что помогало справляться с задачей и что затрудняло ее выполнение?», «На что вы ориентировались, когда принимали решение встать?», «Как бы вы организовали совместную работу, если бы была возможность заранее обсудить способ выполнения задачи?»

Обсуждение с применением этих вопросов помогает участникам закрепить некоторые полезные навыки и умения, которыми они будут использовать в ходе выполнения совместных заданий: навык быстрой ориентации в намерениях и состояниях других людей, умение согласовывать действия. Участники получают возможность лучше понять важность проявления инициативы и принятия ответственности нетолько за свои действия, но и за групповые результаты.

Упражнение 3

Это упражнение предполагает работу в парах.

Ведущий предлагает участникам выбрать себе в пару того члена группы,

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е
Программа мотивационного тренинга

которого он знает меньше всех остальных. Инструкция: «Данное упражнение включает несколько заданий. Каждое задание рассчитано на определенное время. Я буду говорить, что надо делать, буду следить за временем и сообщать вам, когда оно закончится.

Задание 1. В течение четырех минут молча смотрим друг на друга.

Задание 2. Каждому из вас дается четыре минуты, в течение которых вы должны рассказать своему собеседнику, кого вы видите перед собой. Рассказ надо начать словами: «Я вижу перед собой...» и дальше говорить только о внешнем облике, не включая в рассказ оценочных понятий, а также слов, которые содержат информацию о личностных особенностях человека, например: добрые глаза, умный взгляд и т. п. Сначала один говорит четыре минуты, другой слушает, потом наоборот. Я скажу, когда надо будет поменяться ролями.

Задание 3. Каждому из вас дается пять минут для того, чтобы рассказать своему собеседнику, каким он (ваш собеседник) был, с вашей точки зрения, когда ему было пять лет. При этом можно говорить не только о внешнем облике, но и об особенностях поведения, характера. После окончания первой пятиминутки участнику, прослушавшему рассказ о себе, предлагается в течение одной минуты говорить рассказывавшему, что в его рассказе было наиболее точным и наименее точным, непохожим на то, как было на самом деле. После этого предоставляется пять минут для рассказа другому участнику из пары; по окончании рассказа слушатель на протяжении одной минуты дает обратную связь рассказчику.

Задание 4. Каждому из вас дается пять минут для того, чтобы рассказать своему партнеру, какой он, с вашей точки зрения, человек. Вы можете говорить обо всем, что соответствует ответу на вопрос: «Какой человек мой собеседник?».

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Программа мотивационного тренинга

По окончании выполнения всех заданий участники садятся в круг, и на протяжении одной минуты каждый представляет своего партнера группе как человека, с которым всем вместе предстоит общаться три недели. После выполнения упражнения проводится обсуждение. Для этой цели подходят самые разные вопросы. Наиболее важные для подобного обсуждения вопросы и предложения: «Опишите свои чувства во время прослушивания рассказа о себе», «Какое задание оказалось для Вас наиболее трудным? Почему?» и т. п.

Проведение этого упражнения способствует улучшению психологической атмосферы в группе, сближению между участниками.

Рефлексия опыта, приобретенного в процессе выполнения заданий, позволяет обсудить значение контакта глаз в ходе общения; трудности, которые испытывают участники, когда они должны описывать другого человека, не давая оценки не характеризуя его личностные особенности; стремление перенести свой опыт на другого человека, приписывая ему то, что свойственно прежде всего нам самим и т.д.

Упражнение 4

Участники садятся в круг.

Инструкция: «Давайте начнем сегодняшний день с того, что выскажем друг другу пожелания на день, и сделаем это так. Первый участник встанет, подойдет к любому другому, поздоровается с ним и выскажет ему пожелание на сегодняшний день. Тот, к кому подошел первый участник, в свою очередь подойдет к следующему, и так далее до тех пор, пока каждый из нас не получит пожелание на день». После завершения упражнения проводится короткое обсуждение. В его процессе ведущий задает вопрос: «Что вы сейчас чувствуете?» или предлагает: «Расскажите о своих чувствах в тот момент, когда вы высказывали пожелание кому-то из группы, и о своих чувствах, когда обращались с пожеланием к вам?»

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е
Программа мотивационного тренинга

В ходе обсуждения может появиться идея относительно того, что неприятные чувства возникают с высокой вероятностью в случае такого обращения к человеку, которое не согласуется с его потребностями, установками, ценностями. В ходе выполнения этого упражнения ведущий может отметить, что участники испытывают какие-то затруднения. В таком случае после окончания выполнения желательно спросить участников об этих трудностях. Для актуализации воспоминаний об этом опыте затруднений можно попросить: «Расскажите о трудностях, которые вы испытывали в процессе выполнения задания». Рассказывая, участники выражают свои эмоции, редуцируют напряжение, которое они испытывали в процессе выполнения упражнения. Кроме того, слушая рассказы других, участник имеет возможность лучше осознать собственный опыт, сопоставить его с опытом других, понять те препятствия, которые мешают людям открыто общаться друг с другом и лучше понимать друг друга.

Адаптационный блок.

Содержит комплекс мероприятий, основной целью которых является развитие адаптационной составляющей мотивации достижения. Темы занятий и содержание упражнений соответствуют описанию основных стратегий адаптивного поведения, представленных Н. Н. Мельниковой.

Занятие 1. Активно - контактное преобразование.

1. Упражнение «Трансформируй окружение».

Участники получают задание:

1) подумать над важными отношениями, которые хотелось бы построить с какими-то людьми, а затем описать словами желаемые отношения, а затем нарисовать на бумаге либо вылепить из пластилина;

2) использовать других участников группы в качестве «материала» для построения «скульптуры» желаемых отношений.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е
Программа мотивационного тренинга

3) разыграть «строительство» отношений (в качестве партнеров по «строительству» выбирается кто-то из членов группы).

После каждого этапа обсуждаются возникшие трудности и пути улучшения используемых стратегий.

2. Упражнение «Преобрази себя».

Участникам предъявляются трудные ситуации из межличностного общения (когда необходимо отказать другу в его просьбе, когда нужно попросить кого-то об услуге, выразить негативную либо позитивную оценку чьей-то деятельности и т.п.). Далее предлагается использовать то поведение, которое обычно не использовал в этих ситуациях, но которое, по мнению участника, было бы эффективным.

3. Упражнение «Уйди от худшего, приди к лучшему».

1) Вначале с участниками проводится обсуждение этой стратегии. Ведущий говорит о том, что часто случаются ситуации, в которых человеку необходимо изменить место пребывания, круг общения, переключиться на другой вид деятельности. В народном опыте возникли и закрепились соответствующие «слепки» здравого смысла по этой теме, например, такие как «Рыба ищет, где глубже, а человек – где лучше». В природе существуют цикличные смены места обитания, например, у многих видов птиц.

Человеку тоже необходимо иногда перемещаться с «насиженного» места на новое, переключаться с непродуктивных отношений на другие и т.д.

2) После этого участникам предлагают высказаться, по каким причинам мы иногда продолжаем непродуктивные отношения, продолжаем заниматься деятельностью, которая не приносит никакого удовольствия.

3) Затем ведущий создает игровые ситуации, в которых участники учатся преодолевать существующие барьеры (такие, как страх, тревога, инерция привычки).

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е
Программа мотивационного тренинга

4. Упражнение «Найди убежище в себе» (стратегия улитки).

Ведущий задает формат сложных социальных ситуаций, разрешение которых является слишком ресурсозатратным, требует значительного эмоционального напряжения и при этом не сулит позитивных результатов, или результаты слишком неопределенные. В тренинге предлагается отработать стратегию улитки – устранившись от активного разрешения ситуации, научиться «не-реагированию», но при этом не-реагирование должно быть не только внешним, но и внутренним.

Внутренний критерий – эмоции умиротворенности, расслабленности. Помогающие образы – внутренняя активная капсула с глазом, улитка, прозрачный шар с внутренней жизнью и т.п.

Занятие 2. Пассивный контакт.

1. Упражнение «Устоять и не измениться» (стратегия камня в ручье).

Участники садятся в круг. Им предлагают закрыть глаза и вообразить себя большим камнем, почувствовать себя так, как «чувствует себя» камень.

После этого предлагается представить, что этот камень лежит на пути ручейка, который постоянно бежит и обтекает камень.

Состояние, в которое входят участники, им предлагают перенести на ситуации, в которых нужно устоять в противостоянии, когда кто-то извне пытается изменить поведение, позицию участника. Каждый из участников оказывается в роли «камня», который должен остаться неизменным. После выполнения упражнения участники делятся эмоциями и выводами, которые они сделали в ходе его выполнения и после него.

2. Упражнение «Хамелеон» (стратегия хамелеона).

Ведущий говорит о том, иногда возникает необходимость не влиять на ситуацию, а приспособиться к ней, принять необходимые граничения и вести себя соответственно внешним условиям.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Программа мотивационного тренинга

Объясняющей метафорой может быть склоняющийся над ручьем человек, который хочет напиться воды: обстоятельства таковы, что ждать их изменений бессмысленно, все, что можно сделать, если человеку нужно удовлетворить имеющуюся потребность, это измениться самому.

Другая модель – хамелеон, который изменяет цвет своей кожи в зависимости от цвета окружающей его природной среды, что позволяет ему быть незамеченным. Далее участникам предлагается потренировать навык «становиться хамелеоном». Предлагаются различные социальные ситуации, в которых важно не выпятить свою уникальность, а слиться с окружением и даже испытать от этого собственное усиление.

После выполнения упражнения участники делятся эмоциями и выводами, которые они сделали в ходе его выполнения и после него.

3. Упражнение «Ждем попутного ветра».

Ведущий говорит о том, что в жизни бывают периоды и ситуации, когда активные действия, кроме суеты и напряжения, не приносят никаких результатов.

Поскольку недостает важных элементов, людей, влияний, которые нельзя получить быстро и при помощи понятных конкретных действий.

Надо ждать, когда сложится благоприятная ситуация, а до тех пор пассивно наблюдать за ситуацией, чтобы суметь среагировать на «изменение ветра», на изменившуюся атмосферу, появление нужных людей, обстоятельств и т.п.

Пока ситуация неблагоприятная – лучше уподобиться парусу, который пассивен, пока нет попутного ветра, но при попутном ветре обеспечивает движение на полную мощность.

Ведущий предлагает участникам визуализировать парус и проникнуться его состоянием.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Программа мотивационного тренинга

Далее участникам предлагается перечислить ситуации, когда важно побыть «парусом, ждущим попутного ветра», после чего происходит разыгрывание подобных ситуаций в группе. После выполнения участники делятся эмоциями и выводами, которые они сделали в ходе его выполнения и после него.

4. Упражнение «Дождись момента» (стратегия созревающего яблока).

Ведущий говорит о жизненных периодах и ситуациях, когда бывает важно дождаться необходимых изменений в себе: когда у человека нет внутренней готовности что-то сделать, не принято окончательное решение, поскольку не хватает информации, недостаточно психологических ресурсов для определенных действий, которые могут казаться нужными или необходимыми.

В такие периоды и в таких ситуациях иногда может быть вредной стратегия подталкивания себя любой ценой к активным действиям, которые могут привести не к тому результату, который ожидается. Более полезной может быть «стратегия созревающего яблока». Яблоко максимально вкусное, когда полностью налилось соками, в нем произошли необходимые биологические изменения. Когда наступает нужный момент, оно легко срывается, может даже упасть с дерева само, поскольку полностью созрело. Участникам предлагается вспомнить ситуации, когда они спешили с действиями, и когда такая спешка и суeta им помешали. Далее разыгрываются аналогичные ситуации, и участники делятся эмоциями и выводами.

Трансцендентный блок.

Содержит комплекс мероприятий, основной целью которых является развитие трансцендентной составляющей мотивации достижения. Упражнения и техники, используемые в этой блоке программы, составлены в соответствии с основным требованием способствования усилению трансцендентного вектора в мотивационно-личностной сфере участников.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Программа мотивационного тренинга

Некоторые упражнения представлены в этой программе впервые, некоторые – представляют собой переработку и развитие в соответствии с задачами данной программы материала разных программ личностного роста и развития.

Занятие 1. Выйти за пределы.

1. Микролекция.

Участникам предлагается поразмышлять над идеей развития как выхода за пределы наличного. Ведущий проводит микро-лекцию, в которой сосредотачивает внимание на идее самоизменения и саморазвития всего в мире. При этом особый акцент делается на качествах, необходимых для преодоления наличных ограничений.

2. Упражнение «Изменить и развить».

После микролекции проводится упражнение, содержанием которого является визуализация развивающих изменений. Участникам предлагается представить, как они могут изменить бесформенный камень для того, чтобы он стал символом чего-то важного или значительного. В инструкции к упражнению отмечается, что необходимо представить весь процесс изменения пошагово и в мельчайших деталях, представляя необходимые средства для изменений, преодолевая внутреннее сопротивление и внешние преграды. После выполнения упражнения участники делятся впечатлениями.

3. Упражнение «Стать больше, чем был».

После предыдущего упражнения ведущий предлагает участникам представить себя объектами изменений, но при этом замечает, что одновременно надо быть и субъектами этих изменений. Предлагается представить желаемое состояние через 1 месяц, через 1 год, через 5 лет. При этом нужно обращать внимание на внутренние изменения – какие эмоции, мысли, самоощущение, какое духовное состояние на каждом из этих этапов.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е
Программа мотивационного тренинга

Проводится обсуждение упражнения и обговариваются идеи, которые возникли у участников в контексте темы саморазвития.

4. Упражнение «Мое будущее».

Всем участникам выдаются листы бумаги, цветные карандаши и краски для рисования. Они садятся отдельно друг от друга и на протяжении 15 минут рисуют свое будущее и себя в нем. Инструктируя членов группы перед выполнением задания, ведущий акцентирует внимание на необходимости особо запечатлеть в рисунке изменения, которые произойдут в будущем. После того, как все участники справились с заданием, каждый по очереди рассказывает группе о своем рисунке, объясняя самые существенные детали.

Занятие 2. Барьеры саморазвития.

1. Упражнение «Решить нерешенное».

Ведущий предлагает каждому участнику вспомнить что-то неразрешившееся, несвершившееся в своей жизни. Это может быть желание, стремление, намерение, мечта. Это нерешенное, нереализованное предлагается записать на листе бумаги.

После того, как участники справились с этим, ведущий собирает все записи, перемешивает их и просит зачитать. Слушателям дается инструкция постараться доказать при помощи разнообразных аргументов, что это стремление, намерение и т.д. могло быть выполнено без особых трудностей и негативных последствий.

По окончании выполнения упражнения, когда каждый участник прочитал свои нереализованные жизненные моменты, ведущий инициирует обсуждение процесса и результатов игры. Особо акцентируется внимание на тех стратегиях, предложенных слушателями, которые действительно оказались полезными и помогли участникам по-новому взглянуть на решение.

2. Упражнение «Наедине с собой».

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Программа мотивационного тренинга

Ведущий рассказывает о технике, которую предлагает попрактиковать в ближайшие субботу или воскресенье и поделиться опытом ее использования на следующем занятии. Применение этой техники хорошо согласуется с задачами личностного развития и трансценденции. Полезно ее использование также в контексте эмоциональной нестабильности, тревоги, высокого уровня стресса для преодоления негативных эмоциональных аспектов.

Участник получает задание организовать свой день и свое окружение таким образом, чтобы время, например, с 18.00 до 21.00, одного из выходных дней – субботы или воскресенья – было только его личным временем, которое он может посвятить только себе и своим интересам. Это время он может проводить по-разному, но главное – быть предоставленным самому себе. Можно просто побыть в своей комнате наедине с собой, можно выйти погулять во двор, в парк, сходить в какое-то приятное или интересное место.

Единственное условие, которому должно соответствовать такое проведение времени – это отсутствие каких-либо обязательств перед другими людьми. Подобная практика помогает в какой-то мере «расчистить пространство» от повседневных обязательств, программирующих человека на выполнение рутинных действий и не оставляющих возможности для изменения, развития своих скрытых способностей и талантов, поддержки и расширения интересов. Выделение для такой практики хотя бы небольшого количества времени позволяет преодолеть эти ограничения. Участники обсуждают возможности и возражения, связанные с выполнением этой техники.

Занятие 3. Завершение (4 часа).

1. Упражнение «Вперед в будущее».

Цель – создание жизненной стратегии следующие 5 лет, а также мотивирующего на следующие 3 месяца.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е
Программа мотивационного тренинга

Мотивирующие цитаты: «Лучшее средство укрепить в себе какое бы то ни было чувство – это подолгу и как можно чаще поддерживать в нашем сознании идеи, с которыми оно находится в связи; стараться, чтобы эти идеи выступили перед нами выпукло, ярко, отчетливо. А чтобы этого достигнуть, необходимо представлять себе каждую вещь конкретно, со всеми ее живыми, характерными подробностями» (Пэйо Ж.).

«Для того чтобы эмоция, желание могло приобрести полную живость, нужно только, чтобы предмет желания сделался вполне ясен уму, так чтобы все его приятные, соблазнительные или просто полезные стороны выступили в сознании выпукло и ярко» (Пейо Ж.).

Инструкция: «Сейчас мы будем учиться управлять своей мотивацией посредством построения картины будущего».

Ведущий раздает участникам алгоритм картины будущего:

1. Определите свою цель на 5 лет вперед.
2. Ярко и выпукло нарисуйте себе картину будущего:
 - Кем Вы будете через 5 лет?
 - Какое к этому времени Вы получите дополнительное образование?
 - Каков будет Ваш ежемесячный доход?
 - Как Вы будете себя чувствовать?
 - Какими будут Ваши перспективы на будущее?
3. Определите, что Вы должны сделать в течение каждого из этих пяти лет, чтобы добиться этой цели.
4. Сформулируйте свой девиз на ближайшие 3 месяца и сделайте карточку, на которой был бы напечатан этот девиз.
5. Носите карточку с собой и доставайте ее всякий раз, когда будете чувствовать себя растерянным, обескураженным, потерявшим цель.
6. Через 3 месяца сформулируйте новый девиз.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е
Программа мотивационного тренинга

7. Повторяйте действия по пунктам 5 и 6 еще 2 раза в течение года.
8. В конце года сопоставьте полученный результат с Вашей целью на год.
9. Поощрите себя наиболее подходящим для себя образом, если цель достигнута. Поощрите себя и в том случае, если цель достигнута лишь частично.
10. Уточните цель на следующий год. Уточните свою цель на следующий год и примите на себя обязательства, сообщив как можно большему количеству людей о своей цели.

Заключив договор со значимым для вас лицом о том, что в случае невыполнения вашей цели вы лишаетесь материального залога, который передаете этому лицу. Ведущий дает задание: «Теперь каждому нужно определить и написать на листе бумаги свою цель на следующие пять лет. Ориентируйтесь на вопросы алгоритма. Они будут способствовать в более четком видении и построении картины будущего. Подумайте, кем вы будете через 5 лет. Какое у вас будет образование к этому времени, учитывая дополнительное обучение? Какая будет зарплата? Какое будет самочувствие и отношение к себе? Какими видятся ваши перспективы?

Возможно, вам понадобится задать какие-то другие вопросы себе, более специфичные для вашей жизни и вашей ситуации и которые лучше помогут определить ваше будущее. Эти вопросы могут касаться вашей личной, семейной жизни, научной карьеры и т.д. Главная задача – простроить по-настоящему желательную и мотивирующую картину вашего будущего через 5 лет. Свои представления и мысли напишите в тетради».

Время выполнения этой работы не ограничивается, поскольку она требует сосредоточения, самопогружения, глубокого анализа.

Поэтому лучше, если она займет у каждого участника столько времени, сколько ему понадобится.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Программа мотивационного тренинга

После выполнения этого этапа задания ведущий продолжает: «А сейчас подумайте и определите, что вам необходимо сделать на протяжении каждого из этих пяти лет, чтобы реализовать вашу цель. Подумайте и запишите, что надо сделать в 2019 году. Что в 2020, в 2021, в 2022? А сейчас подумайте, что вам надо сделать на протяжении следующих трех месяцев такого, что продвинет вас к достижению цели». Ведущий раздает пустые карточки, на которых просит каждого участника написать свой девиз. Далее ведущий говорит: «Теперь те, кто может показать свой девиз всем остальным, вставят его в свой бейдж. Если девиз очень личный, его, конечно, можно никому не показывать».

Надеюсь, эти девизы помогут нам мотивировать себя в течение ближайших 3 месяцев. Карточку лучше всего носить с собой. Доставайте ее всякий раз, когда будете чувствовать себя растерянным, потерявшим цель. Через 3 месяца сформулируйте новый девиз, и так каждые 3 месяца. Если цель не достигнута, все равно поощрите себя. Дайте самому себе небольшой отпуск, купите себе нужную для осуществления вашей цели вещь, пройдите какой-нибудь интересный и важный тренинг. По окончании упражнения проводится обсуждение.

2. Завершающее упражнение «Вызов».

Цель – заострение жизнеутверждающей идеи о великой мотивирующей силе дискомфорта. Инструкция: Постарайтесь преодолеть зону комфорта, в которой вы стремитесь находиться. Сделайте что-либо, что вам будет неудобно, неприятно или страшно сделать. Как барон Мюнхгаузен, вы должны сами себя поднять за волосы и выбраться из болота. Сделайте это сейчас. Делайте это все время... Дискомфорт мотивирует. Поэтому будем радоваться дискомфорту.

Проводится обсуждение всей программы тренинга. Участники делятся планами на будущее и прощаются.