Министерство образования и науки РФ

Комитет по образованию Администрации Волгоградской области

ГОУ СПО «Михайловский профессионально-педагогический колледж»

Специальность «Иностранный язык»

ПЦК психолого-педагогических дисциплин

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО

САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ У СТУДЕНТОВ ПЕДВУЗА

Выпускная квалификационная работа

Выполнил

студент группы 51И

Чулков Егор Анатольевич

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель:

к.п.н., доцент А.В.Чулкова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата допуска к защите:

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2009 г.

г. Михайловка, 2009 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1 Мотивация профессиональной деятельности

1.1 Мотивация: сущность и виды

1.2 Мотивы профессиональной деятельности

1.3 Мотивы педагогической деятельности в исследованиях отечественных психологов

1.4 Профессиональное становление личности

Выводы к главе 1

ГЛАВА 2. Особенности мотивации профессионального самосовершенствования у студентов педвуза

2.1 Диагностика мотивации профессионального самосовершенствования у студентов

2.2 Профессиональное самопознание как мотиватор профессионального роста студентов

Выводы к главе 2

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ЛИТЕРАТУРА

ПРИЛОЖЕНИЯ

# Введение

Способность к постоянному наращиванию квалификации и профессиональной компетентности в рамках некогда приобретенной профессии — необходимое качество современного специалиста. В современном быстро меняющемся мире знания сами по себе устаревают довольно быстро и нуждаются в обновлении в среднем каждые 6 — 7 лет.

Серьезной угрозой наших дней является отставание способности человека адаптироваться к изменениям в окружающем его мире от темпов этих изменений. Традиционное профессиональное образование не успевает за социальными, производственными, информационными изменениями, принципиально не может обеспечить человека знаниями, умениями и личностными качествами на всю жизнь. Кризис компетентности работника сегодня рассматривается как одно из важнейших звеньев в цепи кризисных явлений.

Установлено, что после окончания вуза ежегодно в среднем теряется 20 % знаний. Быстрое устаревание знаний отмечается в различных сферах. Например, в металлургии — 3,9 года, в машиностроении — 5,2 года, в химической промышленности — 4,8 года, в рекламе — 5 лет, в бизнесе — 2 года и т.д. Как показывает практика, для поддержания знаний на уровне требований современности специалист должен не менее 4 — 6 часов в неделю уделять изучению последних достижений в области, которой он занимается.

Как Алисе из известной сказки Л.Кэрролл, современному специалисту, чтобы удержаться на одном и том же месте, приходится бежать изо всех сил. А если хочешь попасть куда-нибудь в другое место, надо бежать еще вдвое быстрее.

Качество профессиональной подготовки педагога во многом зависит от желания человека обучаться, от его потребностей в новых знаниях, новой информации, от мотивации учения. Источником непрерывности образования личности выступают внешние и внутренние стимулы.

Внешние стимулы непрерывного образования возникают из-за несоответствия результатов профессиональной деятельности требованиям к данной деятельности. Они чаще всего побуждают личность к пополнению своего образования.

Внутренние стимулы связаны с потребностью в педагогическом творчестве, в самореализации личности. Этот путь призван развивать личность и через ее совершенствование выходить на новые уровни мастерства.

Следовательно, если источник профессионального самосовершенствования находится в социальном окружении, то движущие силы этого процесса надо искать внутри личности - в виде мотивов профессионального самосовершенствования человека.

Различным аспектам профессиональной мотивации посвящены исследования Б.Г. Ананьева, А.Н. Леонтьева, Л.М. Митиной, Л.И. Божович, В.А. Петровского и др. Нас интересовала динамика мотивации в период профессионального обучения.

Тема нашего исследования: «Мотивация профессионального самосовершенствования у студентов педвуза».

Объект исследования: мотивационная сфера профессионального обучения студентов педвуза.

Предмет исследования: динамика развития мотивации профессионального самосовершенствования у различных категорий студентов.

Цель исследования: определить динамику развития и пути эффективного влияния на мотивацию профессионального самосовершенствования студента.

Задачи исследования:

1. Уточнить сущность мотивации профессиональной деятельности, ее виды.
2. Определить мотиваторы профессионального самосовершенствования у разных категорий студентов.
3. Выявить динамику развития мотивации профессионального самосовершенствования у студентов, имеющих различный педагогический опыт.
4. Разработать практический материал для эффективного влияния на профессиональную мотивацию.

Гипотеза исследования: если определить движущие силы (мотиваторы) профессионального самосовершенствования у каждого конкретного студента, то станет возможной и выработка рекомендаций по развитию его профессиональной мотивации.

Методы исследования: теоретические (анализ психолого-педагогической и методической литературы); диагностические (наблюдение, анкетирование, тестирование, ранжирование); коррекционные (тренинг, практикум, коллоквиум); статистические (обработка результатов исследования).

База исследования: студенты очного и заочного отделений специальности «Иностранный язык» Михайловского филиала ГОУ ВПО «Волгоградский государственный педагогический университет».

Теоретическая значимость исследования: уточнены сущность профессиональной мотивации и периоды профессионального становления; определены мотиваторы профессионального самосовершенствования.

Практическая значимость исследования: разработаны практикум по самопознанию личности и коллоквиум «Технология успеха в профессиональной деятельности».

Структура работы: работа включает введение, 2 главы, заключение, список литературы (51 источник), 2 приложения. В работе 15 таблиц. В приложения помещены практические задания к практикуму и теоретический материал к коллоквиуму. Объем работы – 72 страницы.

# ГЛАВА I. МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

## 1.1 Мотивация: сущность и виды

Мотивация — одно из ключевых психологических понятий, объясняющих истоки активности личности. Мотивация находит свое выражение в побуждении человека к действию, в мобилизации его внутренней энергии, в направленности его действий и поступков. Когда говорят о мотивации, то подразумевают потребности и влечения, установки и интересы, стремления и притязания личности. Иными словами, акцент делается не на том, как человек действует, а на том, ради чего он осуществляет свои действия и поступки. Мотивация, по замечанию С. Л. Рубинштейна, есть детерминация деятельности «изнутри» личности. Внешнее воздействие на личность осуществляется с учетом внутренних субъективных условий, в том числе потребностей, влечений, интересов человека, которые определяют смысл его действий.

В основе первых концепций мотивации лежит идея биологического гомеостазиса, идея динамического уравновешивания организма со средой. Согласно этим концепциям, возникновение потребности (нехватка чего-то для организма) выводит организм из состояния внутреннего равновесия, мобилизует нервную энергию, порождает действия, направленные на поиск объекта потребности (например, пищи). Удовлетворение потребности возвращает организм в желаемое состояние уравновешенности.

Живой организм действительно обладает разнообразными механизмами саморегуляции, имеющими гомеостатический характер, и в биологии эти механизмы были хорошо известны. Однако с течением времени универсальность гомеостазиса как принципа мотивации стала подвергаться сомнению. Многочисленные факты показывали, что глубинной потребностью всякого индивида является не просто стремление к уравновешенности (и, следовательно, к покою), а, наоборот, потребность в активности. При этом активность не нужно было объяснять, поскольку уже сама жизнь есть активность. Проблема состояла лишь в изучении тех условий, которые определяют интенсивность и специфическую направленность внутренней активности индивида.

Но дело, конечно, не только и даже не столько в выяснении чисто биологических предпосылок мотивации поведения. Дело в том, что истоки целенаправленной активности человека принципиально нельзя объяснить, не обращаясь к социальным потребностям личности.

В социальной психологии все чаще высказывается положение о том, что основная тенденция личности как социального существа есть тенденция к самореализации "Я" в системе общественных связей и отношений, тенденция к росту и развитию личности, к активности, к достижению результатов все более высокого качества. Поэтому ориентация человека на достижение социально значимых результатов, в которых проявляются его силы и способности, через которые он утверждает себя как личность в глазах других людей, социальных групп, общества в целом,— такая ориентация определяет всю систему мотивов и целей его деятельности.

Мотив учения — это направленность студента на различные стороны учебной деятельности. Например, если его активность направлена на работу с самим изучаемым объектом (лингвистическим, математическим, биологическим и т. д.), то чаще всего в этих случаях можно говорить о разных видах познавательных мотивов. Если активность студента направлена в ходе учения на отношения с другими людьми, то речь идет, как правило, о различных социальных мотивах. Иными словами, одних студентов в большей мере мотивирует сам процесс познания в ходе учения, других — отношения с другими людьми в ходе учения.

По мнению О.И.Павлюка, мотив, в отличие от мотивации, – это то, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым личностный свойством, изнутри побуждающим к совершенствованию определенных действий (34; 150).

Е.П.Ильин различает две большие группы мотивов (12; 130):

1) познавательные мотивы, связанные с содержанием учебной деятельности и процессом ее выполнения;

2) социальные мотивы, связанные с различными социальными взаимодействиями студента с другими людьми.

Эти группы мотивов описаны в психологической литературе (15; 24). Первая большая группа мотивов может быть разбита на несколько подгрупп:

1) широкие познавательные мотивы, состоящие в ориентации студентов на овладение новыми знаниями. С.Г.Вершловский различает их по уровням (5; 124). Эти уровни определяются глубиной интереса к знаниям. Это может быть интерес к новым занимательным фактам, явлениям, либо интерес к существенным свойствам явлений, к первым дедуктивным выводам, либо интерес к закономерностям в учебном материале, к теоретическим принципам, к ключевым идеям и т. д.;

2) учебно-познавательные мотивы, состоящие в ориентации студентов на усвоение способов добывания знаний: интересы к приемам самостоятельного приобретения знаний, к методам научного познания, к способам саморегуляции учебной работы, рациональной организации своего учебного труда;

3) мотивы самообразования, состоящие в направленности студентов на самостоятельное совершенствование способов добывания знаний.

Эти уровни познавательных мотивов могут обеспечивать наличие у студента так называемого «мотива достижения», который состоит в стремлении студента к успеху в ходе как бы постоянного соревнования с самим собой, в желании добиться новых, все более высоких результатов по сравнению со своими предыдущими результатами.

Все эти познавательные мотивы обеспечивают преодоление трудностей студентов в учебной работе, вызывают познавательную активность и инициативу, ложатся в основу стремления человека быть компетентным, желания быть «на уровне века», запросов времени и т. д.

Вторая большая группа мотивов — социальные мотивы — также распадается на несколько подгрупп:

1) широкие социальные мотивы, состоящие в стремлении получать знания, чтобы быть полезным Родине, обществу, желании выполнить свой долг, в понимании необходимости учиться и в чувстве ответственности. Здесь велико значение мотивов осознания социальной необходимости, долженствования.

К широким социальным мотивам может быть отнесено также желание хорошо подготовиться к избранной профессии;

2) узкие социальные, так называемые позиционные мотивы, состоящие в стремлении занять определенную позицию, место в отношениях с окружающими, получить их одобрение, заслужить у них авторитет.

Эти мотивы связаны с широкой потребностью человека в общении, в стремлении получить удовлетворение от процесса общения, от налаживания отношений с другими людьми, от эмоционально окрашенных взаимодействий с ними.

Одной из разновидностей таких мотивов В.И.Ковалев считает так называемую «мотивацию благополучия», проявляющуюся в стремлении получать только одобрение со стороны учителей, родных и товарищей по учебе (о таких студентах говорят, что они работают только на «положительном подкреплении») (15, 45).

Иногда позиционный мотив проявляется в стремлении студента занять первое место, быть одним из лучших, в таком случае иногда говорят о «престижной мотивации».

Позиционный мотив может состоять также в попытках разного рода самоутверждения — в желании занять место лидера, оказывать влияние на других студентов, доминировать в группе или коллективе и т. д.;

3) социальные мотивы, называемые мотивами социального сотрудничества, состоящие в том, что студент не только хочет общаться и взаимодействовать с другими людьми, но и стремится осознавать, анализировать способы, формы своего сотрудничества и взаимоотношений с товарищами, администрацией постоянно совершенствовать эти формы. Этот мотив является важной основой самовоспитания, самосовершенствования личности.

Так, познавательный мотив обеспечивает коллективистическую направленность студента в том случае, если он стремится к достижению положительных результатов всем коллективом, «болеет душой» за успеваемость группы, а не только за свои успехи. И напротив. Представим себе крайний случай, что у студента хорошо развиты познавательные мотивы, даже зрелые его формы (мотивы самообразования), и он постоянно работает над собой. Но эти мотивы могут иметь, в конечном счете, индивидуалистическую направленность, если они замкнуты на решение узких задач личного благополучия и преуспевания, достижения индивидуального успеха в будущей профессиональной деятельности без должной отдачи обществу (5; 114). Социальные мотивы, особенно широкие социальные мотивы долга, обеспечивают прочную основу коллективизма, ответственности за общее дело.

Мотив также можно определить как понятие, которое в обобщенном виде представляет множество диспозиций. Из всех возможных диспозиций наиболее важной является понятие потребности. Ею называют состояние нужды человека в определенных условиях, которых им не достает для нормального существования и развития. Потребность как состояние личности всегда связана с наличием у человека неудовлетворенности, связана с дефицитом того, что требуется (отсюда название «потребность») организму или личности (15; 28).

## 1.2 Мотивы профессиональной деятельности

Мотивы, связанные с профессиональной деятельностью человека, можно разделить на три группы: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы. Конкретная деятельность определяется в конечном итоге всеми этими мотивами (мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы).

Мотивы трудовой деятельности. Рассмотрим те побудительные причины, которые заставляют человека заниматься трудом.

Первая группа причин — побуждения общественного характера. Это и осознание необходимости приносить пользу обществу, это и желание оказывать помощь другим людям (что может проявляться в обучении детей, в лечении больных, в защите своего отечества и т. д.), это и общественная установка на необходимость трудовой деятельности («кто не работает — тот не ест»), и нежелание прослыть тунеядцем.

Вторая группа — получение определенных материальных благ для себя и семьи: зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей.

Третья группа — удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации: человек не может быть бездеятельным по своей природе, а природа его такова, что он — не только потребитель, но и созидатель. В процессе созидания он получает удовлетворение от творчества, оправдывает смысл своего существования. К этой же группе относится и мотив, связанный с удовлетворением потребности в общественном признании, в уважении со стороны других.

Мотивы выбора профессии. Общие мотивы трудовой деятельности, о которых речь шла выше, реализуются в конкретных профессиях. Выбор профессии — довольно сложный и порой долгий мотивационный процесс: ведь от правильного выбора профессии во многом зависит удовлетворенность человека своей жизнью.

Сознательный выбор профессии происходит с ориентацией человека на имеющиеся у него социальные ценности. Если главным для человека является общественный престиж, то профессия выбирается исходя из существующей моды, престижности профессии в обществе. Многие выбирают профессию в зависимости от того, в какой степени она может обеспечить их материальное благополучие.

Ряд людей выбирают профессию из-за интереса к ней, и нередко этот интерес имеет романтический характер, навеянный литературой, увиденным фильмом, телепередачей. Бывает, что такой выбор, основанный на поверхностном, чисто внешнем впечатлении или подкрепленный советами родителей, друзей, оказывается удачным. Но часто романтика профессии быстро улетучивается и остаются «суровые будни», к которым человек не готов ни морально, ни физически, ни по своему психическому складу; работа превращается для человека в пытку, и он вынужден менять профессию.

Таким образом, профессию можно выбирать в зависимости от многих обстоятельств, но важно прежде всего принимать во внимание, насколько выбираемая деятельность соответствует склонностям и способностям человека.

Имеющиеся у человека определенные сочетания типологических особенностей проявления свойств нервной системы (сила—слабость, подвижность—инертность, уравновешенность—неуравновешенность) могут обусловливать склонность человека к определенному типу деятельности — к быстрой, но кратковременной работе, к работе переменного характера и т. п. Осознание этой склонности и ее причины (правда, не всегда отчетливое) приводит к формированию мотива, побуждающего человека заниматься определенным видом деятельности, так как в его глазах эта деятельность по своему характеру отвечает характеру имеющейся склонности (отсюда важность реального, адекватного представления человека о психологической структуре данной деятельности). Соответствующее же сочетание типологических особенностей способствует проявлению способностей к этому же виду деятельности, что ведет к высокой ее эффективности, создает удовлетворенность трудом и подкрепляет мотив выбора профессии, превращая его в стойкий интерес. Последний влияет на активность человека и «закрепляет» его в данной профессии. Происходит самоподкрепление мотива.

Если же у человека имеется поверхностное и неадекватное представление о профессии, о тех требованиях, которые она предъявляет, то происходит рассогласование между склонностями и способностями — с одной стороны, и психологическим содержанием работы — с другой. В результате не будет ни высокой эффективности такой деятельности, ни удовлетворения ею.

Склонность к определенному типу деятельности может проявляться в разных видах труда (профессиях), а это значит, что она еще не предопределяет узконаправленного профессионального выбора. Одни и те же склонность и способности можно реализовать в разных профессиях; так, имея склонность к общению с детьми, можно стать воспитателем в яслях и детском саду, учителем в школе, педиатром.

Мотивы выбора места работы. Здесь речь скорее должна идти о «внешних» и «внутренних» факторах (мотиваторах), которые рассматриваются человеком в процессе принятия решения — куда лучше пойти работать. В основном это касается оценки внешней ситуации, своих возможностей и состояния, соответствия выбираемой работы профессии, своим интересам и склонностям.

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

Оценка своих возможностей включает: состояние здоровья, наличие способностей к данной работе и профессионально важных качеств, уровень образования, склонность к работе без стрессов, в свободном ритме или к монотонной работе с заданным темпом.

Оценка выбираемого места работы с учетом интересов касается возможности продвижения на данном предприятии или в учреждении по «служебной лестнице», руководящей работы, профессионального роста, проявления личной инициативы и выдумки (творчества) и т. п. Иногда выбор места работы по интересу может принимать оригинальный характер. Человек, влюбленный в театр, но не имеющий артистического таланта, может пойти работать осветителем, рабочим сцены и т. п.; может быть значимым и такой фактор, как возможность познакомиться с любимыми артистами, чувствовать себя приближенным к театральной элите. Очевидно, что в этих случаях происходит компенсация, замещение одной потребности другой.

## 1.3 Мотивы педагогической деятельности в исследованиях отечественных психологов

Мотивы поступления в педагогический вуз и выбора профессии педагога разнообразны, причем некоторые из них не соответствуют педагогической деятельности. Это обстоятельство давно беспокоит педагогическую общественность и вузы. По данным многих опросов только от 30 до 45% поступивших в педагогические вузы положительно относятся к профессии учителя. Около 40% поступают в вуз из-за интереса к тому или иному предмету («предметные мотивы»), не имея интереса к учительской деятельности. От 13 до 22% студентов не относятся позитивно ни к деятельности учителя, ни к профилирующему предмету, мотивами поступления в вуз в данном случае являются либо стремление избежать службы в армии (у юношей), либо престижность высшего образования (у девушек). Часто мотивом поступления в педагогический вуз является его близость к месту проживания: педагогические вузы имеются во всех крупных городах России. К сожалению, эта тенденция сохраняется уже в течение многих десятилетий и резко контрастирует с мотивами поступления молодежи в другие вузы — технические, медицинские. Там около 65% молодых людей выбирают вуз из интереса к профессии.

К концу обучения учительской профессии только четверть студенток отмечают, что учительствование — это их призвание (В. Б. Ольшанский).

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

1. мотивы долженствования;
2. мотивы заинтересованности и увлеченности преподаваемым предметом;
3. мотивы увлеченности общением с детьми («любовь к детям»).

По характеру доминирования этих мотивов автором выделены четыре группы учителей: с доминированием долженствования (43%), с доминированием интереса к преподаваемой дисциплине (39%), с доминированием потребности общения с детьми (11%) и без ведущего мотива (7%). По отзывам, последние имеют и самые высокие квалификацию и авторитет. Было выявлено, что тип мотивации влияет на характер и направленность педагогических требований учителя к учащимся. Разносторонняя мотивация учителя характеризуется малым числом и гармоничностью требований к поведению учащихся и усвоению ими учебного материала. Доминирование у учителя мотива долженствования приводит к предъявлению учащимся большого количества требований не только по усвоению учебного материала, но и дисциплинарного характера. Учитель с доминированием мотива увлеченности учебным предметом в основном предъявляет требования к усвоению учебного материала. Наконец, учитель с выраженной потребностью общения с детьми на фоне малого количества требований все же предъявляет больше требований к личности учащихся.

Можно предполагать, что доминирование той или иной мотивации или отсутствие такового обусловлено склонностью учителей к тому или иному стилю руководства. Так, А. К. Байметов отмечает, что доминирование мотива долженствования было у учителей, склонных к авторитаризму, доминирование мотива общения — у учителей-либералов, а отсутствие доминирования того или иного мотива было у учителей, склонных к демократическому стилю руководства.

По мере освоения педагогической профессии повышается потребность в профессиональных знаниях. Например, по данным В. Н. Никитенко и Б. Фидлера, у учителей в возрасте 25-30 лет возрастает потребность в психологическом образовании и педагогических знаниях, так как во время обучения в вузе этим знаниям они не придавали большого значения.

Н. В. Журиным изучалось отношение учителей к различным факторам их педагогической деятельности (обследование проведено в 80-х годах). Было показано, что удовлетворенность учителей своей профессией и местом работы у одних связывается в первую очередь с имеющейся в школе материальной базой, у других — с достигаемыми в педагогической деятельности результатами, у третьих — с взаимоотношениями с администрацией, у четвертых — с заработной платой. С увеличением стажа работы в школе значимость различных факторов, влияющих на удовлетворенность местом работы, менялась. Для большинства начинающих учителей главную роль играет материальная база, позволяющая реализовать их знания и умения. Вопрос о заработной плате на первом месте еще не стоит, очевидно, в связи с тем, что по сравнению со стипендией в вузе их доходы резко возросли. Определенную роль играет, вероятно, и то, что большинство из них еще не имеют семьи, как специалисты не сформировались и претендовать на многое пока не имеют морального права. Однако при стаже 6-10 лет место работы ценится уже в связи с получаемой заработной платой; возрастает и роль взаимоотношений с администрацией. У учителей со стажем 11-15 лет место работы ценится в связи с достигаемыми результатами и в меньшей степени — в связи с уровнем материальной базы школы. Очевидно, приобретенный опыт позволяет работать не только в хороших, но и в плохих условиях.

У учителей-мужчин эта удовлетворенность больше всего обусловлена заработной платой, а у женщин — взаимоотношениями с администрацией и с достигаемыми результатами (естественно, это относится к тем учителям, которые получают заработную плату соответствующего уровня и в положенный срок).

Среди негативных факторов отмечается низкая престижность профессии учителя, нервно-психическая напряженность труда, наличие в большинстве школ женского учительского коллектива. Последний фактор отмечается мужчинами, так как, очевидно, в женском коллективе им трудно удовлетворять потребность в общении, находить с женщинами общий язык. Эти факторы, наряду с низкой оценкой своих педагогических способностей, влияют на увольнение учителей и на нежелании выпускников педагогических вузов работать в школе. Чаще уходят из школы или не приходят в нее мужчины. И это создает определенные проблемы в воспитании мальчиков, на что обращал внимание еще в начале XX века Г. Мюнстерберг.

Ю. М. Фисин изучал мотивы (мотиваторы) ухода педагогов из ПТУ. На первом месте оказались причины, отражающие отношение к администрации: неудовлетворенность стилем руководства, организацией труда, недовольство частыми конфликтами. На втором месте были взаимоотношения с коллегами: отсутствие помощи и поддержки, невнимательность с их стороны; особенно чувствительными к этому фактору оказались молодые педагоги.

Кроме того, среди мотивов, побуждающих к уходу из системы профтехобразования, — неудовлетворенность отношением учащихся к учебе и их дисциплина. Эти же мотивы формируют намерение вообще порвать с педагогической работой; такое намерение возникает также в связи с неудовлетворенностью заработной платой и большими перегрузками.

1.4 Профессиональное становление личности

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (17 — 40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды или стадии. В связи с этим встает вопрос о критериях выделения стадий в непрерывном процессе профессионального становления.

Поскольку на выбор профессионального труда, становление специалиста влияют социально-экономические факторы, то правомерно в качестве основания членения профессионального развития человека избрать социальную ситуацию, которая детерминирует отношение личности к профессии и профессиональным общностям.

Следующим основанием дифференциации профессионального становления выступает ведущая деятельность. Ее освоение, совершенствование способов выполнения приводят к кардинальной перестройке личности. Очевидно, что деятельность, осуществляемая на репродуктивном уровне, предъявляет иные требования к личности, чем частично поисковая и творческая. Психологическая организация личности молодого специалиста, осваивающего профессиональную деятельность, вне всякого сомнения, отличается от психологической организации личности профессионала. Психологические механизмы реализации конкретной деятельности на репродуктивном и творческом уровнях настолько различны, что их можно отнести к разным типам деятельности, т. е. переход с одного уровня выполнения деятельности на другой, более высокий, сопровождается перестройкой личности.

Таким образом, в качестве оснований для выделения стадий профессионального становления личности оправданно взять социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности. Рассмотрим влияние этих двух факторов на профессиональное становление личности.

Началом данного процесса является зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов (0—12 лет). Это стадия аморфной оптации.

Затем следует формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии. Этот период в становлении личности получил название оптации. Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юноши и девушки находятся на завершающем этапе детства — перед началом самостоятельной жизни. Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

Следующая стадия становления начинается с поступления в профессиональное учебное заведение. Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием. Ведущая деятельность — профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии. Длительность стадии профессиональной подготовки зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного-двух месяцев).

После окончания учебного заведения наступает стадия профессиональной адаптации. Социальная ситуация коренным образом меняется: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер.

Профессиональная активность личности на этой стадии резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию — освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

По мере освоения профессии личность все больше погружается в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностно-сообразными технологиями выполнения. Наступает стадия первичной профессионализации и становления специалиста.

Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на второй уровень профессионализации, на котором происходит становление профессионала.

На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности. Но в целом каждому работнику присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности.

И лишь часть работников, обладающих творческими потенциями, развитой потребностью в самоосуществлении и самореализации, переходит на следующую стадию — профессионального мастерства и становления профессионалов. Для нее характерны высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности. Переход на стадию мастерства изменяет социальную ситуацию, кардинально меняет характер выполнения профессиональной деятельности, резко повышает уровень профессиональной активности личности. Профессиональная активность проявляется в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, изменении устоявшихся взаимоотношений с коллективом, попытках преодолеть, сломать традиционно сложившиеся методы управления, в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя. Постижение вершин профессионализма (акме) — свидетельство того, что личность состоялась.

Таким образом, в целостном процессе профессионального становления личности выделяется семь стадий (таблица 1).

Таблица 1

Стадии профессионального становления личности

| № п/п | Название стадии | Основные психологические  новообразования стадии |
| --- | --- | --- |
| 1 | Аморфная оптация (0—12 лет) | Профессионально ориентированные интересы и склонности |
| 2 | Оптация (12-16 лет) | Профессиональные намерения, выбор профиля обучения и пути профессионального образования и профессиональной подготовки, учебно-профессиональное самоопределение |
| 3 | Профессиональная подготовка  (16 —23 года) | Профессиональная подготовленность, профессиональное самоопределение, готовность к самостоятельному труду |
| 4 | Профессиональная адаптация  (18-25 лет) | Освоение новой социальной роли, приобретение опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества |
| 5 | Первичная профессионализация  (25-30 лет) | Профессиональная позиция, интегративные профессионально значимые констелляции (метапрофессиональные качества), индивидуальный стиль деятельности, квалифицированный труд |
| 6 | Вторичная профессионализация  (30-38 лет) | Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, ключевые компетенции, профессиональная мобильность, корпоративность, гибкий стиль деятельности, высококвалифицированная профессиональная деятельность |
| 7 | Профессиональное мастерство  (38-55лет) | Творческая профессиональная деятельность, подвижные интегративные психологические новообразования, самопроектирование своей деятельности и карьеры, вершина (акме) профессионального развития |

Переход от одной стадии профессионального становления к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение либо присвоение новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно, перестройку личности. Все эти изменения не могут не вызывать психической напряженности личности. Переход от одной стадии к другой порождает субъективные и объективные трудности, межличностные и внутриличностные конфликты. Можно утверждать, что смена стадий инициирует нормативные кризисы профессионального становления личности.

Развитие личности необязательно сопровождается последовательной сменой ведущей деятельности, психологические особенности отдельных стадий становления определяются лишь социальной ситуацией развития. Сама ведущая деятельность в рамках одного возраста, одной стадии становления претерпевает качественные изменения: перестраиваются ее мотивация, планирование, способы выполнения, самоконтроля и т. п.

Это порождает огромное количество альтернативных траекторий профессионального развития, которые одних приводят к самореализации в профессиональной деятельности, других — к постепенному угасанию профессиональных функций, а третьих — к саморазрушению личности.

В процессе становления профессионала, увеличения масштаба личности субъект все более выступает фактором своего развития, изменения, преобразования объективных обстоятельств в соответствии со своими личными свойствами. Другими словами, профессионал может сам сознательно изменять свою профессиональную биографию, заниматься саморазвитием, самосовершенствованием, но и в данном случае этот процесс мотивируется социальным окружением, экономическими условиями жизнедеятельности.

## Выводы к главе I

Мотивационная сфера человека имеет сложное строение. Отношение с учению, к профессиональному самосовершенствованию нельзя оценивать по отдельным побуждениям. Необходимо анализировать всю систему мотивации, специфическую для данного человека, характер доминирующих у него побуждений.К внутренним мотивам относятся такие, как собственное развитие в процессе учения, познание нового, неизвестного. Такие мотивы, как необходимость учения для дальнейшей жизни, процесс учения как возможность общения, похвала от значимых лиц, являются естественными и полезными в учебной процессе. Повышение профессионального роста ради лидерства и престижа и стремления оказаться в центре внимания могут оказать негативное влияние на характер и результаты учебного процесса. Социальные мотивы – долга, ответственности важны для успешного обучения, повышения профессионализма, но реализовываются они не всегда, что и снижает их побудительную силу. Мотивы, связанные с профессиональной деятельностью человека имеют сложную структуру и включают мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы. Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека, в течение которого меняются его жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Студенческий период жизни совпадает с наибольшими потенциальными возможностями человека. Студент стремится к профессиональной самореализации и успеху, он наиболее мобилен и профессионален, способен к вершинам достижений в выполняемой деятельности. Движение к вершинам профессионализма требует от человека определенных специфических качеств. В первую очередь это мотивация, включающая мотивацию достижения в профессиональной деятельности, мотивацию саморазвития и самореализации.

# ГЛАВА II. ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ У СТУДЕНТОВ ПЕДВУЗА

## 2.1 Диагностика мотивации профессионального самосовершенствования у студентов

Как показывает практика, современные формы подготовки специалистов не охватывают всех задач, которые приходится им решать, согласно требованиям профессии. Не случайно профессиональное самосовершенствование рассматривается сегодня как специфический вид профессиональной деятельности специалистов, как обязательный компонент их подготовки. Профессиональное самосовершенствование - это результат осознанного взаимодействия специалиста с конкретной социальной средой, в ходе которого он вырабатывает у себя такие личностные качества, которые дают успех в профессиональной деятельности и в жизни вообще.

Профессиональное самосовершенствование специалистов - это сознательный, целенаправленный процесс повышения уровня своей профессиональной компетентности и развития профессионально значимых качеств в соотнесении с внешними социальными требованиями, условиями профессиональной деятельности и личной программой развития.

Мы предполагали, что важными предпосылками для начала процесса самосовершенствования выступают, во-первых, требования профессии к личности специалиста, которые должны быть несколько выше его возможностей, во-вторых, отношение самого специалиста к этим требованиям. Следовательно, если источник профессионального самосовершенствования находится в социальном окружении, то движущие силы этого процесса надо искать внутри личности - в виде мотивов профессионального самосовершенствования человека.

Анализ литературных источников позволил определить мотивацию профессионального самосовершенствования специалистов (МПСС) как совокупность всех побуждений и условий, которые детерминируют, направляют и регулируют процесс профессионального самосовершенствования специалиста.

Диагностика мотивации профессионального самосовершенствования специалистов проводилась в Михайловском филиале ГОУ ВПО «ВГПУ» и охватывала будущих учителей иностранного языка различного уровня подготовленности:

а) студентов-первокурсников очного отделения, не имеющих опыта педагогической деятельности;

б) студентов-выпускников очного отделения, прошедших стажерскую педагогическую практику в школе;

в) студентов-заочников, имеющих педагогический стаж работы в школе.

Целью экспериментальной работы было определение движущих сил (мотиваторов) профессионального самосовершенствования у каждого конкретного студента; определение его “мотивационного профиля”, выявляющего его морально-психическое состояние; и выработка рекомендаций по развитию его профессиональной мотивации.

Систему отношений, определяющих мотивацию профессионального самосовершенствования личности, мы определяли по трем критериям:

1) отношение личности к своей профессиональной деятельности,

2) отношение к себе как профессионалу,

3) отношение к самосовершенствованию в профессиональной сфере.

Диагностика отношения студентов к своей профессиональной деятельности

Отношение студентов к своей профессиональной деятельности определялось по трем показателям:

1) удовлетворенности выбранной профессией,

2) представлению о своей служебной перспективе и

3) отношению к своей деятельности в настоящий момент.

Первый вид отношений определялся с помощью методики Н.В. Кузьминой «Удовлетворенность своей профессией» (20; 130).

Для оценки отношения к своей профессии использовались 3 вопроса:

1. Нравится ли Вам Ваша профессия?

2. Хотели бы Вы сейчас работать по другой специальности?

3. Выбрали бы Вы вновь свою профессию?

Результаты диагностики удовлетворенности профессией свидетельствуют о том, что студенты, имеющие практический опыт работы имеют о профессии более полное представление и могут, взвесив положительные и отрицательные стороны в ней, давать адекватную оценку, причем оценку позитивную, подтверждающую удовлетворенность профессией.

Второй вид отношений – представления о своей профессиональной перспективе – определялся по методике «незаконченных предложений»: «Когда я думаю о будущем, я представляю…» и ответу на вопрос: «Как вы представляете себе свою трудовую перспективу через несколько лет?»

Результаты опроса показали, что процент положительного отношения к служебной перспективе у первокурсников и выпускников выше, чем у заочников.

Третий вид отношений - отношение к профессии в настоящий момент - определялся по ответам на вопросы:

1. В какой степени профессия дает вам возможность удовлетворить ниже перечисленные потребности?

1) проявлять творчество;

2) возможность профессионального, интеллектуального, культурного, физического, организаторского роста;

3) быть самостоятельным, независимым в труде;

4) удовлетворять потребность в новой, интересной работе;

5) возможность продвижения по службе;

6) удовлетворять потребность в заработке;

7) удовлетворять потребность общения с коллегами по работе;

8) моя профессия пользуется уважением в известном мне окружении;

9) моя профессия очень нужная и важная;

10) моя работа достаточно объективно оценивается руководством;

11) меня устраивают результаты моей работы (учебы).

2. Выберите наиболее применимое для Вас суждение из ниже перечисленных от отношениях к досугу и работе:

а) досуг - полож.; учеба - отриц.;

б) досуг - отриц.; учеба - отриц.;

в) досуг - полож.; учеба - полож.;

г) досуг - отриц.; учеба - полож.

Результаты опроса показали, что, в целом, выбранная профессия дает возможность удовлетворить потребности в творчестве, профессиональном, интеллектуальном и организационном росте, в отношениях с другими людьми. Это отмечает больше половины опрошенных. Эта же часть отмечает важность и престижность профессии. Удовлетворенность физическим ростом и заработной платой отмечается самым низким процентом, а интерес к профессии и ее престиж отмечают меньше половины студентов. По нашему мнению, такое единогласие в оценках студентами, имеющими разный педагогический опыт работы, говорит о серьезных недостатках в данной профессии в настоящий момент.

В целом, отношение к профессиональной деятельности (ПД) мы находили по формуле:

ПД = (Уп + Сп + Нв) : 3

где :

Уп – удовлетворенность профессией;

Сп – отношение к служебной перспективе;

Нв – отношение к работе в настоящий момент.

Общий балл ПД может находиться в диапазоне от 2 до 5, при этом, чем выше общий балл, тем выше отношение к профессиональной деятельности. Результаты ПД представлены в таблице 2.

Таблица 2

Уровень отношения к профессиональной деятельности (%)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент студентов | Общий балл отношения к профессиональной деятельности | | |
| 2 – 2,99 | 3 – 3,99 | 4 – 5 |
| первокурсники | 7 | 18 | 7 |
| выпускники | 8 | 15 | 10 |
| заочники | 9 | 11 | 15 |

Из таблицы видно, что от тех, кто стоит только в начале профессиональной карьеры, к тем, кто имеет опыт в данной профессии, наблюдается снижение процента тех студентов, чей средний балл отношения к профессии находится в диапазоне 3 – 3,99, с одновременным увеличением тех студентов, чей средний балл находится в диапазоне 4 – 5.

Результаты исследования отношения к профессиональной деятельности показали, что у студентов-первокурсников не совсем четко сформированы представления о своей будущей профессии: в оценке различных сторон профессиональной деятельности студентами отмечается невозможность проявления творчества, общения с коллегами, продвижения по службе, отсутствие престижности и привлекательности в данной работе, ее низкооплачиваемость. Это сочетается с весьма оптимистичным отношением к своей служебной перспективе. Учеба в настоящее время удовлетворяет их на 50%. Основной мотив учения - желание получить диплом и работать по специальности. В целом отношение к педагогической деятельности оценивается как неопределенное.

Студенты-выпускники имеют более адекватные представления о своей будущей профессии: положительно оценивается возможность профессионального, интеллектуального, культурного, организаторского роста, общественная значимость и творческий характер педагогической профессии; отрицательно - невозможность продвижения по службе, низкий заработок, отсутствие независимости в труде и объективной оценки работы начальством. Вместе с тем, отношение к своей служебной перспективе остается оптимистичным. Основной мотив учения у данной группы студентов - получить высшее образование. При этом, результатами учебы не удовлетворены 20% студентов, рассматривающих учебную деятельность для себя как приоритетную. Большинство студентов удовлетворены результатами учения на 60-80%, при этом они оценивают учебную деятельность как второстепенную или равную по значимости область, по сравнению с досугом. В целом отношение к педагогической деятельности оценивается как противоречивое.

Студенты-заочники имеют адекватные представления о педагогической профессии и удовлетворенность ею. Низко оценивается возможность хорошего заработка и продвижения по службе. Отношение к служебной перспективе тревожное, будущее вызывает опасения, страх. Основной мотив обучения у студентов-заочников - повышение своего социального статуса или заработка. В целом отношение к педагогической деятельности оценивается как положительное.

Диагностика отношения к себе как профессионалу

Самосовершенствование только тогда может стать деятельностью, устойчивым мотивом, если личность не только переживает активно-положительное отношение к избранной профессии, но и при этом осознает профессионально важные качества (ПВК), необходимость развития их у себя. Все это выдвигает очень важную проблему отношения к себе, самооценку. Самооценка может быть разной в зависимости от степени ее устойчивости, уровня адекватности: ситуативной и общей, завышенной или заниженной. В зависимости от своей формы и степени устойчивости самооценка уровня развития ПВК может стимулировать или подавлять стремление к профессиональному самосовершенствованию.

Изучение отношения к себе как профессионалу у студентов осуществлялось с помощью диагностических методик: самооценка профессионально важных качеств и уровня внутреннего локуса-контроля.

Данные диагностического исследования самооценки профессиональных качеств представлены в таблице 3.

Таблица 3

Исходные уровни самооценки ПВК (%)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент студентов | Заниженная самооценка | Адекватная самооценка | Завышенная самооценка |
| первокурсники | 7 | 19 | 7 |
| выпускники | 4 | 20 | 10 |
| заочники | 11 | 11 | 11 |

Исходя из данных таблицы, мы видим, что у первокурсников и выпускников преобладает адекватная самооценка ПВК. У заочников все виды самооценки представлены в одинаковой степени.

Одной из важных интегральных характеристик самосознания, связывающих чувство ответственности, готовность к активности и самооценку, является локус контроля. Методика «Внутренний локус-контроль» выявляет два крайних типа локального контроля личности в профессиональной деятельности: интернальный (внутренний) и экстернальный (внешний). В первом случае человек считает, что происходящие с ним события прежде всего зависят от его личных качеств, таких как профессиональная компетентность, целеустремленность, уровень способностей и являются закономерным результатом его личной профессиональной деятельности. В другом случае человек убежден, что его успехи и неудачи являются результатом таких внешних сил, как везение, случайность, другие люди. Амбинальный тип контроля – сочетание первого и второго типа. Результаты уровня локуса-контроля – таблица 4.

Таблица 4

Исходные уровни локуса-контроля (ЛК)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент  студентов | Экстернальный | Амбинальный | Интернальный |
| первокурсники | 20 | 10 | 4 |
| выпускники | 20 | 5 | 8 |
| заочники | 10 | 12 | 11 |

Из таблицы видно, что для первокурсников и выпускников характерен экстернальный тип локуса-контроля. Такое количество (20 %) «экстерналов», по нашему мнению, связано с тем, что эти группы студентов в силу отсутствия педагогического опыта не научились надеяться на себя, на свои личные качества и возможности, а целиком полагается на везение, случай, других людей. У заочников результаты распределились равномерно по всем типам локуса-контроля.

Общий балл отношения к себе как профессионалу (ЯП) вычислялся по формуле:

ЯП = (С + Лк):2,

где:

ЯП – Я-профессиональное;

С – результат самооценки ПВК;

Лк – результат локуса-контроля.

Таблица 5

Отношение к себе как профессионалу (%)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент студентов | Общий балл отношения к себе как профессионалу | | |
| низкий 2 – 2,99 | средний 3 – 3,99 | высокий 4 – 5 |
| первокурсники | 10 | 15 | 8 |
| выпускники | 5 | 13 | 16 |
| заочники | 4 | 18 | 22 |

Анализируя, в целом, отношение к себе как профессионалу мы получили результаты, которые можно классифицировать тремя уровнями: низкий, средний и высокий. Самые лучшие показатели наблюдаются у выпускников и заочников, что вполне объяснимо: они имеют профессиональный опыт, компетентность. Первокурсники оценивают себя как профессионала самыми низкими баллами (2 – 2,99), поскольку будущие педагоги еще не имеют адекватной самооценки и профессионализма.

Для студентов первокурсников и выпускников характерно сочетание адекватной самооценки с экстернальностью (склонностью видеть причины своих неудач во внешних обстоятельствах и невезении). Для студентов-заочников характерно наличие трех вариантов: 1) сочетание завышенной самооценки с экстернальностью, 2) сочетание заниженной самооценки с интернальностью (склонностью винить во всех неудачах только себя), 3) сочетание адекватной самооценки со средним уровнем локуса контроля.

Диагностика отношения к самосовершенствованию

Для диагностики самосовершенствования мы использовали адаптивный вариант методики «мотивационного профиля личности». В ее основе лежит иерархия потребностей А. Маслоу. Он описывает иерархию мотивов, которую человек последовательно делает основной сферой своей жизненной активности. Среди них: жизнеобеспечение, комфорт и безопасность, приобщение к социуму, самоутверждение в социуме, самоактуализация.

Преобладание мотивов поддержания жизнеобеспечения, комфорта, социального статуса можно определить как тенденцию поддержания жизнедеятельности и нормального социального существования личности, т.е. как потребительскую тенденцию. Вторая группа мотивов (общая активность, творческая активность, общественная полезность) определяется как личностно развивающаяся тенденция.

В результате анализа можно выделить 5 основных типов мотивационного профиля личности, выражающихся в баллах МПСС:

- креативный (5 баллов МПСС) – творческий уровень;

- экспрессивный (4 балла) – стремление к самоутверждению путем выборочной дифференциации мотивационных факторов;

- импульсивный (3 балла) – противоречия между мотивационными факторами;

- монотонный (2 балла) – недостаточная иерархия мотивов;

- блокирующий (1 балл) – блокирует мотивацию развития.

Таблица 6

Мотивационный профиль (%)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Контингент студентов | Мотивационные профили | | | | |
| креативный | экспрессивный | импульсивный | монотонный | блокирующий |
| первокурсники | 5 | 4 | 7 | 6 | 11 |
| выпускники | 9 | 6 | 8 | 4 | 7 |
| заочники | 19 | 6 | 3 | 3 | 2 |

Результаты определения «мотивационного профиля» показали, что для большинства первокурсников характерен блокирующий тип, при котором поддерживающие мотивы (жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус) преобладают над развивающими мотивами (активность, творчество, общественная полезность). У студентов-заочников, напротив, преобладает креативный тип мотивационного профиля, при котором показатель развивающих мотивов значительно превышает показатель поддерживающих мотивов. У выпускников креативный тип несколько превышает блокирующий.

Отношение студентов к самосовершенствованию в профессиональной сфере выявлялось также путем анализа их ответов на вопрос: «Что побуждает вас заниматься профессиональным совершенствованием? (Оцените значение для вас следующих побуждений как самостоятельных):

1. Требовательность руководителей

2. Желание стать высококлассным специалистом

3. Стремление быть не хуже других

4. Требования коллектива

5. Интерес к своей профессии

6. Интересы продвижения по службе

7. Чувство ответственности перед близкими

8. Установка овладеть новыми профессионально-значимыми качествами

9. Стремление завоевать авторитет в коллективе

10. Желание работать так, чтобы не критиковали

11. Удовлетворенность собственным развитием

12. Жажда первенствовать среди сослуживцев

13. Осознание неизбежных проверок, зачетов, аттестации

14. Желание лучше освоить свою специальность

15. Стремление получить вознаграждение (материальное, моральное).

В результате данные стимулы распределялись на группы:

- отношение окружающих людей;

- самоутверждение;

- профессиональные стимулы (таблица 7).

Таблица 7

Уровень стимуляции к самосовершенствованию (%)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент студентов | Виды стимулов к самосовершенствованию | | |
| отношение окружающих | самоутверждение | профессиональные |
| первокурсники | 12 | 11 | 10 |
| выпускники | 8 | 16 | 10 |
| заочники | 5 | 9 | 20 |

Таким образом, диагностика отношения студентов к профессиональному самосовершенствованию показала, что высокий уровень стремления к самосовершенствованию имеют все студенты. При этом профессиональные мотивы (желание лучше освоить специальность, интерес к профессии и др.) преобладают у заочников; мотивы продвижения по службе, стремление к авторитету в коллективе, вознаграждению характерны в большей степени для выпускников.

Кроме того, студенты очного отделения, в отличие от заочников, свой досуг не рассматривают как возможность для профессионального роста. Их самосовершенствование, в основном, направлено на развитие общительности, расширение культурного кругозора, воспитание черт характера и др.

Все испытуемые отметили следующие трудности при самосовершенствовании:

а) отсутствие необходимых знаний,

б) неумение планировать время,

в) отсутствие системы контроля,

г) неорганизованность,

д) отсутствие необходимых условий.

На основании всего изложенного общий балл МПСС можно найти по среднему арифметическому баллу:

МПСС = (ПД+ЯП+ОС) : 3

где:

МПСС – мотивация профессионального самосовершенствования;

ПД – отношение к профессиональной деятельности;

ЯП – отношение к себе как профессионалу;

ОС – отношение с профессиональному самосовершенствованию.

Общий балл находится в пределах от 1 до 5. Чем больше балл МПСС у студента, тем выше у него уровень мотивации профессионального самосовершенствования. Результаты МПСС представлены в таблице 8.

Таблица 8

Уровень мотивации профессионального самосовершенствования (%)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент студентов | Уровень МПСС | | |
| 2 – 2,99 | 3 – 3,99 | 4 – 5 |
| первокурсники | 17 | 12 | 4 |
| выпускники | 8 | 10 | 16 |
| заочники | 3 | 10 | 20 |

Низкий уровень МПСС оказался у первокурсников, высокий (16-20%) - у выпускников и заочников.

Анализ баллов критериальных значений МПСС позволяет определять, что именно и в какой степени тормозит мотивацию профессионального роста. Для примера приведем анализ показателей МПСС двух студентов. Итоговый балл каждого критерия МПСС может находиться в диапазоне от 1 до 5. Чем выше балл, тем выше показатель критерия МПСС. Низкий уровень критериев – от 2 до 2,99 балла, средний – от 3 до 3, 99, высокий – от 4 до 5 баллов.

Таблица 9

Анализ критериев МПСС (баллы)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Студенты | Отношение к профессиональной деятельности (ПД) | Отношение к себе как профессионалу (ЯП) | Отношение к самосовершенствованию (ОС) | Общий балл МПСС |
| Татьяна З. (студентка заочница) | 2,6 | 4,25 | 3,26 | 3,37 |
| Александр Д. (студент-первокурсник) | 3,36 | 2,75 | 4,37 | 3,49 |

Как видим, оба студента имеют средний балл МПСС. Однако у Татьяны З. этот уровень вызван отрицательным отношением к своей профессии (2,6 балла): она считает, что в избранной профессии невозможно реализовать имеющиеся способности; себя же она оценивает достаточно высоко (4,25 балла). У Александра Д. средний уровень вызван низкой самооценкой себя как профессионала; однако высокий балл самосовершенствования дает надежду ему это исправить. Следовательно, для Татьяны необходимо искать возможности полнее реализовать себя в профессии, а для Александра - повышать свою самооценку.

Таким образом, на МПСС влияют различные факторы: возрастные и личностные особенности, социальный статус, уровень профессиональной компетентности. Следует подчеркнуть, что немаловажное влияние на МПСС оказывает переход к рыночным отношениям и сопутствующие этому изменения в психике людей, падение их социальной защищенности, материального положения. “Педагог, формируя будущее, живет в настоящем. Как элемент среды он всегда несет в себе ее признаки. И в этом таится определенная опасность оказаться в тесной зависимости от конкретных условий и обстоятельств, далеко не всегда благоприятных для становления личности педагога” (И.Б.Котова, Е.Н.Шиянов).

Диагностика МПСС позволяет определить, что именно является движущей силой профессионального самосовершенствования у каждого конкретного студента, определять его “мотивационный профиль” и вырабатывать предложения по развитию мотивации, прогнозировать в будущем его морально-психическое состояние.

## 2.2 Профессиональное самопознание как мотиватор профессионального роста студентов

Профессиональное самосовершенствование - это результат осознанного взаимодействия специалиста с конкретной социальной средой, в ходе которого он вырабатывает у себя такие личностные качества, которые дают успех в профессиональной деятельности и в жизни вообще.

Факторы, способствующие удовлетворению потребностей называются мотиваторами.

Важными предпосылками для начала процесса самосовершенствования выступают:

- во-первых, требования профессии к личности специалиста, которые должны быть несколько выше его возможностей,

- во-вторых, отношение самого специалиста к этим требованиям.

Следовательно, если источник профессионального самосовершенствования находится в социальном окружении, то движущие силы этого процесса надо искать внутри личности - в виде мотивов профессионального самосовершенствования человека.

Источником непрерывности образования личности могут выступать как внешние, так и внутренние стимулы. И те, и другие возникают в результате “рассогласования” успеха личности с идеалом или эталоном, который сформировался в ее сознании, и достижений личности с требованиями жизни.

Внешние стимулы непрерывного образования возникают из-за несоответствия результатов профессиональной деятельности требованиям к данной деятельности. Они чаще всего побуждают личность к пополнению своего образования.

Внутренние стимулы связаны с потребностью в педагогическом творчестве, в самореализации личности. Этот путь призван развить личность и через ее совершенствование выходить на новые уровни мастерства.

Внешняя и внутренняя стимуляции сосуществуют, дополняют друг друга, вызывают желание и интерес к продолжению образования. Мотивация и желание самосовершенствоваться появляется в результате положительной рефлексии и адекватной ей информационной наполненности личности.

Осознание специалистом своих потенциальных возможностей, перспективы личностного и профессионального роста побуждают его к постоянному экспериментированию, понимаемому как поиск, творчество, возможность выбора. Один из путей стимулирования профессионального самосовершенствования - организация всевозможных практикумов и психотренингов, совершенствующих профессиональную компетентность учителя (26;27;33).

По результатам диагностики мотивации профессиональной деятельности студентов очного и заочного отделений были выявлены основные движущие силы их мотивации МПСС. Одна из них – стремление познать себя, разобраться в своих сильных и слабых сторонах, приобрести уверенность в своих профессиональных и личностных качествах.

Учитывая ограниченный срок эксперимента, мы выделили из всех мотиваторов МПСС именно этот – самопознание - и отобрали студентов, имеющих низкий балл по второму критерию МПСС – отношению к себе как специалисту. Большинство из них оказались первокурсниками.

Цель коррекционной работы была – удовлетворить стремление студентов познать себя, разобраться в своих сильных и слабых сторонах, приобрести уверенность в своих профессиональных и личностных качествах и таким образом повысить отношение к себе как профессионалу.

Далее была сформирована группа студентов, в число которых входили и студенты с низким баллом самоотношения, и все желающие познать собственные качества личности. Общее количество – 25 человек.

Формирующий эксперимент включал два этапа:

1 этап - практикум по самопознанию.

2 этап - коллоквиум на тему «Технология успеха в профессиональной деятельности».

В процессе реализации первого этапа студентам было предложено 7 заданий:

1) Изучение способности к самопознанию с помощью опросника «Что значит познать себя?» (по А. И. Красило);

2) Иллюстрация к теме «Я-концепция личности» (по Р. Бернсу);

3) Выявление различных составляющих Я-концепции при помощи проективной методики «Символические задания на выявление «Социального Я» (по Б. Лонгу, Р. Зиллеру, Р. Хендерсону);

4) Изучение самооценки при помощи методики ранжирования;

5) Осознание сильных и слабых сторон своей личности. Обучение самопринятию (по В.Г.Маралову);

6) Проведение тестирования с помощью методики исследования самоотношения (по С. Р. Пантелееву);

7) Диагностика уровня уверенности и удовлетворенности собой.

Конспекты заданий см. в приложении 1.

Во время второго этапа студентам было предложено ознакомиться с лекцией «Технология успеха в профессиональной деятельности» и обсудить ее на коллоквиуме. У студентов тема коллоквиума вызвала искреннюю заинтересованность. Особо активными в обсуждении были студенты, проходившие практику в школах и работающие в образовательных учреждениях. На коллоквиуме обсуждались следующие вопросы:

1) Понятие успеха в профессиональной деятельности

2) Динамика профессионального успеха

3) Психотехника профессионального успеха

4) Начало профессиональной деятельности

5) Уровень мотивации и профессиональный успех

6) Эффективный темп профессионального успеха

7) Прогнозирование и профессиональный успех

8) Фактор целеполагания и профессиональный успех

В заключение коллоквиума студентам был предложен 31 закон карьерного роста. Материал к коллоквиуму см. в приложении 2.

После формирующего эксперимента была проведена повторная диагностика отношения студентов к себе как профессионалу.

Таблица 10

Отношение к себе как профессионалу (%)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент студентов | Общий балл отношения к себе как профессионалу | | |
| низкий 2 – 2,99 | средний 3 – 3,99 | высокий 4 – 5 |
| первокурсники | 7 (10) | 17 (15) | 9 (8) |
| выпускники | 3 (5) | 14 (13) | 17 (16) |
| заочники | 3 (4) | 17 (18) | 24 (22) |

Из таблицы видно, что уровень самооценки себя как профессионала вырос в положительную сторону (прежние значения приведены в скобках) у всех студентов.

Таким образом, мы подтвердили гипотезу, что диагностика МПСС позволяет определить, что именно является движущей силой профессионального самосовершенствования у каждого конкретного специалиста, определять его “мотивационный профиль” и вырабатывать предложения по развитию мотивации, прогнозировать морально-психическое состояние человека.

## Выводы по II главе

Мотивация профессионального самосовершенствования специалистов (МПСС) - совокупность всех побуждений и условий, которые детерминируют, направляют и регулируют процесс профессионального самосовершенствования специалиста. Система отношений, определяющих мотивацию профессионального самосовершенствования личности, включает три критерия: 1) отношение личности к своей профессиональной деятельности, 2) отношение к себе как профессионалу, 3) отношение к самосовершенствованию в профессиональной сфере.

Исследования показали, что на МПСС влияют различные факторы: возрастные и личностные особенности, социальный статус, уровень профессиональной компетентности. Немаловажное влияние на МПСС оказывает переход к рыночным отношениям и сопутствующие этому изменения в психике людей, падение их социальной защищенности, материального положения.

В психолого-педагогической литературе выделяют несколько основных направлений эффективного влияния на процесс развития МПСС.

Первое направление - формирование положительных мотивационных установок на профессиональное совершенствование. Цель данного направления - сформировать предварительную потенциальную готовность специалиста к положительному восприятию профессиональной деятельности, стремление, интерес и желание при первом же удобном случае проявить себя в ней.

Практика подтверждает, что выход на высший уровень МПСС блокируется в основном из-за:

а) незнания психологических механизмов самосознания,

б) незнания содержания, структуры и логики процесса профессионального самосовершенствования,

в) незнания основных методов и приемов самосовершенствования,

г) психологической неподготовленности, боязни новизны, критики, трудностей в развитии своей личности,

д) отсутствия опыта в решении конкретных задач личного самосовершенствования.

В связи с этими трудностями выделяется второе направление развития МПСС - формирование прочных знаний, умений и навыков в работе по профессиональному самосовершенствованию.

Третье направление - актуализация потребностей профессионального самосовершенствования у специалистов в процессе ведущей деятельности. Важным путем актуализации побуждений самосовершенствования является его стимулирование. Доказано, что человек, испытывающий нехватку реакции на свою работу, со временем теряет интерес к ней. Существует два метода подкрепления: положительное (поощрение) и отрицательное (наказание). Многое зависит от правильного определения того, что же важно для конкретного человека, каковы его доминирующие мотивы и уже в соответствии с этим применять тот или иной вид подкрепления.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для современного специалиста необходимо постоянное наращивание профессиональной компетентности в рамках некогда приобретенной профессии. В быстро меняющемся мире знания сами по себе устаревают довольно быстро и нуждаются в обновлении каждые 6 — 7 лет.

Качество профессиональной подготовки педагога во многом зависит от желания человека обучаться, от его потребностей в новых знаниях, новой информации, от мотивации учения. Нас интересовала динамика мотивации в период профессионального обучения.

Цель исследования - определить динамику развития и пути эффективного влияния на мотивацию профессионального самосовершенствования студента – достигалась решением конкретных задач.

Решая первую задачу - уточнить сущность мотивации профессиональной деятельности, мы выяснили, что она имеет сложную структуру и включает мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы. Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека, в течение которого меняются его жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности.

В ходе решения второй задачи - определить мотиваторы профессионального самосовершенствования у разных категорий студентов - мы выявили, что мотивация профессионального самосовершенствования личности определяется системой отношений личности к профессиональной деятельности, к себе как профессионалу и к профессиональному самосовершенствованию. Важными предпосылками для начала процесса самосовершенствования выступают, во-первых, требования профессии к личности специалиста, которые должны быть несколько выше его возможностей, во-вторых, отношение самого специалиста к этим требованиям. Следовательно, если источник профессионального самосовершенствования находится в социальном окружении, то движущие силы этого процесса надо искать внутри личности - в виде мотивов профессионального самосовершенствования человека.

Для решения третей задачи - выявить динамику развития мотивации профессионального самосовершенствования у студентов, имеющих различный педагогический опыт – был организован эксперимент.

Результаты исследования отношения к профессиональной деятельности показали, что у студентов-первокурсников не совсем четко сформированы представления о своей будущей профессии: в оценке различных сторон профессиональной деятельности студентами отмечается невозможность проявления творчества, общения с коллегами, продвижения по службе, отсутствие престижности и привлекательности в данной работе, ее низкооплачиваемость. Это сочетается с весьма оптимистичным отношением к своей служебной перспективе. Учеба в настоящее время удовлетворяет их на 50%. Основной мотив учения - желание получить диплом и работать по специальности.

Студенты-выпускники имеют более адекватные представления о своей будущей профессии: положительно оценивается возможность профессионального, интеллектуального, культурного, организаторского роста, общественная значимость и творческий характер педагогической профессии; отрицательно - невозможность продвижения по службе, низкий заработок, отсутствие независимости в труде и объективной оценки работы начальством. Вместе с тем, отношение к своей служебной перспективе остается оптимистичным. Основной мотив учения у данной группы студентов - получить высшее образование. При этом, результатами учебы не удовлетворены 20% студентов.

Студенты-заочники имеют адекватные представления о педагогической профессии и удовлетворенность ею. Низко оценивается возможность хорошего заработка и продвижения по службе. Отношение к служебной перспективе тревожное, будущее вызывает опасения, страх. Основной мотив обучения у студентов-заочников - повышение своего социального статуса или заработка.

Анализируя, в целом, отношение к себе как профессионалу мы получили результаты, которые можно классифицировать тремя уровнями: низкий, средний и высокий. Самые лучшие показатели наблюдаются у выпускников и заочников, что вполне объяснимо: они имеют профессиональный опыт, компетентность. Первокурсники оценивают себя как профессионала самыми низкими баллами, поскольку будущие педагоги еще не имеют адекватной самооценки и профессионализма.

Диагностика отношения студентов к профессиональному самосовершенствованию показала, что высокий уровень стремления к самосовершенствованию имеют все студенты. При этом профессиональные мотивы (желание лучше освоить специальность, интерес к профессии и др.) преобладают у заочников; мотивы продвижения по службе, стремление к авторитету в коллективе, вознаграждению характерны в большей степени для выпускников. Кроме того, студенты очного отделения, в отличие от заочников, свой досуг не рассматривают как возможность для профессионального роста. Их самосовершенствование, в основном, направлено на развитие общительности, расширение культурного кругозора, воспитание черт характера и др.

Все испытуемые отметили следующие трудности при самосовершенствовании: а) отсутствие необходимых знаний, б) неумение планировать время, в) отсутствие системы контроля, г) неорганизованность, д) отсутствие необходимых условий.

Таким образом, по результатам диагностики мотивации профессиональной деятельности студентов очного и заочного отделений были выявлены мотиваторы самосовершенствования студентов.

Наша гипотеза заключалась в том, что если определить движущие силы (мотиваторы) профессионального самосовершенствования у каждого конкретного студента, то станет возможной и выработка рекомендаций по развитию его профессиональной мотивации.

С целью проверки гипотезы мы выделили из всех мотиваторов МПСС один – отношению к себе как специалисту - и отобрали студентов, имеющих низкий балл по этому критерию.

Далее, решая четвертую задачу - разработать практический материал для эффективного влияния на профессиональную мотивацию, мы разработали и провели с отобранными студентами практикум по самопознанию и коллоквиум «Технология успеха в профессиональной деятельности». Цель коррекционной работы была – удовлетворить стремление студентов познать себя, разобраться в своих сильных и слабых сторонах, приобрести уверенность в своих профессиональных и личностных качествах и таким образом повысить отношение к себе как профессионалу. Повторная диагностика, проведенная после коррекционной работы показала, что уровень профессиональной самооценки вырос в положительную сторону у всех студентов.

Таким образом, мы подтвердили гипотезу, что диагностика МПСС позволяет определить, что именно является движущей силой профессионального самосовершенствования у каждого конкретного специалиста, определять его “мотивационный профиль” и вырабатывать предложения по развитию мотивации, прогнозировать морально-психическое состояние человека.

# ЛИТЕРАТУРА

1. Александрова Ю. В. Методики диагностики отношений взрослого человека: роли, позиции, нравственная сущность. М.: МОДЭК, 2001. – 90 с.
2. Алякринский Б.С. О таланте и способностях. – М., 1972.
3. Ананьев Б. Г.Некоторые проблемы психологии взрослых. М.,1973. – 284с.
4. Арнаутов В. В. Развитие интереса к профессии учителя у студентов педколледжа в условиях учебно-научно-педагогического комплекса. Автореферат. В., 1995
5. Вершловский С. Г. Общее образование взрослых. Стимулы и мотивы. – М.: Педагогика, 1987. – 184с.
6. Вершловский С.Г. Учитель о себе и о профессии. – Л., 1988. – 94с.
7. Возрастные особенности психических функций взрослых в период зрелости(41 –46лет) Сб. науч. тр./ Составители Я. И. Петров, Л. Н. Фоменко – М.:АПН,1984. – 88с.
8. Гордин Л. Ю. Теория и практика педагогического стимулирования. Автореф. док. дис. – М., 1989. – 172с.
9. Греков Б. А. Некоторые закономерности памяти в старческом возрасте.- Процессы естественного и патологического старения. Л., 1964. – 196с.
10. Елканов С.Б. Профессиональное самовоспитание учителя. – М., 1986. -142с.
11. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М.: Педагогика, 1994. – 84с.
12. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – М.: Просвещение, 2000 .– 160с.
13. Каверин С. В. Мотивация труда. – М.: Просвещение, 1998. – 96с.
14. Кагальянц А.И., Мельник Л.П. Темперамент учителя и успешность педагогической деятельности // Вопросы психологии. – 1986. - № 2. – С.46 50.
15. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности. – М.: Перемена,1992. 88с.
16. Козиев В.Н. Психологический анализ профессионального самосознания учителя: Автореф. канд. дисс. – Л., 1980. – 156с.
17. Комплекс методик изучения и обобщения педагогического опыта на диагностической основе / Под ред. Я.С. Турбовского. – М., 1995. – 184с.
18. Комплексное исследование труда учителя / Под ред. В.Н. Турченко. – Новосибирск, 1983. -182с.
19. Кузьмина Н.В. Мастерство учителя как фактор развития способностей учащихся // Вопросы психологии. – 1994. - № 1. – С.38-41.
20. Кузьмина Н.В. Методы исследования педагогической деятельности. – Л., 1989. – 158с.
21. Кулюткин Ю. Н. Психология обучения взрослых. М.: Просвещение, 1985. – 128с.
22. Кухарев Н.В. На пути к профессиональному совершенству. – М., 1990. – 164с.
23. Левитан К. М. Личность педагога: Становление и развитие. – М.: Просвещение, 1991. – 86с.
24. Лузина Л.М. Формирование творческой индивидуальности учителя в педвузе. – Ташкент, 1986. – 194с.
25. Маркова А. К. Психология труда учителя. – М.: Просвещение, 1993. – 192с.
26. Маслоу А. Г. Мотивация и личность. – М.: Владос,1999 . – 210с.
27. Меньковский Н. Б., Литовченко С. В. К характеристике активности психической деятельности лиц старших возрастных групп. – Возрастная психология взрослых. Л., 1971,вып.2. – 256с.
28. Мерлин В. С. Лекции по психологии мотивов человека. – Пермь, 1971. – 106с.
29. Методы изучения профессиональной направленности личности учителя / Под ред. Ю.Н. Кулюткина, Г.С. Сухобской. – Л., 1980. – 178с.
30. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя. – М.: Дело,1998. – 124с.
31. Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы). – М.: Дело,1994 . – 216с.
32. Митина Л.М. Психологические аспекты труда учителя. – Тула, 1991. – 178с.
33. Ольшанский В. Б. Практическая психология преподавателей. М.: Омега, 1994. – 268с.
34. Павлюк О. И. Эмоциональные компоненты мотивации, - М.,1987. – 184с.
35. Профессиональная деятельность молодого учителя / Под ред. С.Г. Вершловского, Л.Н. Лесохиной. – М., 1982. – 174с.
36. Психологические рекомендации о путях повышения эффективности труда учителя / Под ред. А. К. Марковой. – М.: Просвещение ,1987. – 104с.
37. Реан А. А., Баранов А. А. Факторы стрессоустойчивости учителей // Вопросы психологии. – 1998. - №1.- С. 45-54.
38. Рогинский В.М. Азбука педагогического труда. – М., 1990. – 158с.
39. Рогов Е. И. Личность в педагогической деятельности. – Ростов н/Д. 1994. – 240с.
40. Рувинский Л.И. Самовоспитание личности. – М., 1984.
41. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. – М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем»,1999. – 352с.
42. Сластенин В. А. Шутенко А. И. Профессиональное сознание учителя. // Мagister. 1995, № 3, С. 52-58.
43. Совершенствование профессиональных знаний и умений учителя в процессе повышения квалификации / Под ред. Т.Г. Браже, А.Я. Марона. – М., 1982. -174с.
44. Сонин В. А. Психолого – педагогические проблемы профессионального менталитета учителя. – Смоленск,1997. –146с.
45. Степанова Е. И. Психология взрослых: экспериментальная акмеология. – СПб.: Алетейя, 2000. – 288с.
46. Торндайк Э. и др. Психология обучения взрослых. М. – Л., 1971. – 288с.
47. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – М.: Педагогика, 1986. –134с.
48. Щерба Ф. М. Моральные стимулы в труде. – М., 1973. – 49с.
49. Щукина Г. И. Педагогические проблемы формирования познавательных интересов учащихся – М.,1988. – 194с.
50. Юсупов И.М. Профессиональное самосознание педагога // Советская педагогика. – 1990. - № 12. – С.42-49.
51. Якобсон П. М. Психология чувств и мотивация. М.: Просвещение, 1998. 138с.

Приложение 1

ПРАКТИКУМ ПО САМОПОЗНАНИЮ

Задание 1

Изучение способности к самопознанию с помощью опросника «Что значит познать себя?» (по А. И. Красило)

Инструкция: перед вами опросник. Внимательно прочитайте каждое утверждение и выберите только один из четырех вариантов ответов, с которым вы согласны в большей степени. Если вас ни один из вариантов не удовлетворяет, все равно нужно отдать предпочтение одному из ответов.

1. Познание себя — это:

а) развлечение;

б) радостное открытие нового;

в) страдание;

г) трудная, но интересная работа.

2. Когда меня что-то неприятно поражает в действиях других, я:

а) внутренне осуждаю, но не вмешиваюсь;

б) высказываю возмущение или пытаюсь убедить человека так не делать;

в) меня захватывает поиск смысла и причины таких действий;

г) принимаю человека таким, каков он есть.

3. Человека надо оценивать:

а) по результатам его действий;

б) по результатам действий, но с учетом мотивов поведения;

в) в первую очередь по мотивам действий и чувствам;

г) человека вообще никак не надо оценивать.

4. Когда человек не хочет иметь четкие жизненные цели и из-за этого часто не может добиться успеха ни в материальных вопросах, ни в продвижении по службе, я считаю, что:

а) он просто глуп и непрактичен;

б) ему не повезло с воспитанием;

в) это издержки в развитии творческой личности;

г) человек интенсивно развивается.

5. Интереснее всего изучать:

а) необычные явления природы и парапсихологию;

б) личность выдающихся людей и гениев;

в) внутренний мир своей личности;

г) общие закономерности человеческой психики.

6. Мотивы своих поступков я вполне осознаю:

а) всегда в момент, предшествующий действию;

б) преимущественно в момент совершения действия;

в) чаще уже после совершения поступка;

г) убежден, что мотивы действий человека всегда неосознанны.

7. Ошибки в познании себя:

а) меня редко занимают;

б) стараюсь устранить, используя представляющиеся возможности;

в) меня постоянно занимают;

г) ранее постоянно занимали, а сейчас я использую каждый удобный случай для самоанализа.

8. Узнать что-то новое о себе — это:

а) интересно;

б) не только интересно, но и всегда полезно;

в) найти объяснение вопросам, которые занимали меня длительное время;

г) перестроить свое поведение и личность.

9. Самопознание — это:

а) способ проведения досуга;

б) средство достижения профессиональных и жизненных целей;

в) «проклятие» и необходимость для каждого человека;

г) цель и смысл жизни.

10. Процесс самопознания:

а) не мешает работать и отдыхать;

б) помогает правильно действовать;

в) иногда помогает, а иногда вредит, мешает жить;

г) всегда помогает, если научиться правильно действовать.

11. Изучение рефлекторной деятельности мозга:

а) помогает мне лучше понять человеческую психику;

б) является необходимым условием и основой познания себя;

в) вредит самопознанию;

г) отвлекает от самопознания.

12. Дать объективную характеристику знакомому человеку для меня:

а) довольно легко;

б) требует дополнительных усилий;

в) практически никогда не удается;

г) предпочитаю описать, как он на меня подействовал.

13. Я стараюсь лучше узнать себя, потому что:

а) это интересно;

б) всякое знание полезно и может пригодиться в жизни;

в) не могу этим не заниматься;

г) так я решаю все существенные проблемы.

14. Результаты психологического тестирования являются:

а) «фотографией» на память;

б) авторитетным диагнозом личности;

в) первичной гипотезой для изучения человека;

г) одним из вариантов упрощенного представления о личности.

15. Если я вижу человека, который уверен в своей доброте и чуткости к людям, значит:

а) него есть для этого достаточные основания;

б) он может ошибаться, но главным образом оказывается прав;

в) он постоянно борется со своим равнодушием, высокомерием и жесткостью;

г) ему свойственны равнодушие и жесткость или же он неизбежно движется в этом направлении.

16. Если человек имеет силу воли, то он:

а) счастливый человек, способный всегда добиться успеха;

б) добьется многого;

в) недостаточно интеллектуально развит;

г) чаще всего догматичен и способен только к однозначным решениям.

17. Когда человек постоянно борется со своими недостатками, то:

а) другие «садятся ему на голову»;

б) в конце концов достигает победы;

в) он развивается как личность;

г) он не знает, как это делать более эффективно.

18 . В познании себя и других я предпочитаю:

а) верить только своим глазам и фактам;

б) опираться на логику или советы специалистов;

в) опираться на собственную интуицию;

г) опираться на психологические идеи, проверенные на личном опыте.

19. Когда неприятные переживания по поводу неудачи или какихто событий в прошлом усиливаются, я чаще всего:

а) обсуждаю их с друзьями и знакомыми, чтобы получить поддержку и успокоиться;

б) стараюсь отвлечься, занимаясь любимым делом, слушая музыку и т.п.;

в) решаю все-таки разобраться до конца в случившемся, чтобы в будущем знать, как надо поступать;

г) отбрасываю все свои предположения и самооправдания и тем самым успокаиваюсь, думая вернуться к проблеме позже.

20. Человек, отчаянно ругающий себя за низкий поступок, скорее всего:

а) чувствует свою вину и стыдится своего поступка;

б) имеет совесть и стремится стать лучше;

в) переживает радость и гордость от осознания своей способности преодолевать в себе зло;

г) хочет простить себя, чтобы впредь поступать точно так же.

Обработка результатов

Подсчитайте, сколько раз вы выбрали ответы а), б), в) или г).

Больше всего ответов а) или б): вы — человек практического склада ума, считаете, что у вас нет глубоких психологических проблем, требующих самопознания, поэтому почти не имеете опыта самоанализа. Большинство внутренних противоречий представляются вам следствием внешних причин и конфликтов, поэтому наряду с успехами в практической деятельности вы можете неожиданно столкнуться с неудачами и разочарованиями личного плана. Подумайте, не смешиваете ли вы близкие по ощущению, но противоположные по содержанию жизненные ценности: острые ощущения и яркие, эмоциональные впечатления с ощущением подлинного счастья; дружеское времяпрепровождение с эмоциональной близостью и теплотой; успокоенность или беспечность с равновесием духа; тревожность и мнительность с чуткостью и чувствительностью; обмен информацией или новостями с дружеским общением и т.д.

Больше ответов а), чем б): вы скорее всего чувствуете себя человеком, у которого все еще впереди. В таком случае используйте свои сильные стороны — оптимизм и непосредственность восприятия — для углубления самопознания, тогда добьетесь успеха. Помешать вам могут: нерегулярность занятий; работа по настроению; ориентация на мнение друзей и знакомых; слишком жесткие и однозначные установки и оценки, прочно усвоенные в учебных заведениях или в семье. Резкое изменение официальных ценностей, норм и оценок, свойственное периодам социальных потрясений и перемен, может провоцировать крайности в вашем поведении: агрессивность или разочарование от потери нравственной опоры.

Больше ответов б): вы способны к систематической работе по самопознанию, которую успешно можете сочетать с практическими делами. Вы — либо профессиональный педагог, либо имеете склонность к педагогической деятельности. Вы достаточно зрело и ответственно стараетесь смотреть на свою жизнь и все, что происходит рядом, но вас может подвести привычка доверять словам и авторитетам больше, чем чувствам. Вы пока не готовы принятьI противоречия и парадоксы человеческой психики. Проверьте, не оторваны ли ваши знания о себе от ваших действий. Не накопились ли случайные и непроверенные мнения, оценки, утверждения и т.п.? Не является ли ваша работа по саморазвитию лишь желанием избежать внешних конфликтов, привычкой требовать от себя того, что ожидают (или ранее строго требовали) значимые для вас другие?

Больше всего ответов в): вы склонны к изучению психологии и вынуждены сочетать самопознание, которое постоянно отнимает большую часть свободного времени, с работой и учебой по другой специальности. Лучше все-таки заняться психологией всерьез и профессионально изучать те проблемы, которые вас волнуют. Вам трудно решиться на какое-то практическое действие, постоянно одолевают сомнения, но зато вы достигли многого в созерцании своего внутреннего мира и в интуитивном понимании сути человеческой психики, ее сложности, противоречивости. Чувствительность и умение замечать тончайшие движения души могут сочетаться у вас с грубыми ошибками, конфликтами и практическим неумением строить комфортные взаимоотношения с окружающими. Самопознание — скорее ваша судьба, чем сознательный выбор, но в перспективе вы сможете успешно решать волнующие вас проблемы.

Больше всего ответов г): вы — профессиональный психолог или психотерапевт, возможно — писатель. Во всяком случае, независимо от профессии у вас есть основания считать себя «знатоком человеческих душ», и вы полагаете, что знаете даже слишком много о человеке вообще и о себе в частности. Но эта уверенность может иногда подвести вас в самых простых ситуациях.

Задание 2. Иллюстрация к теме «Я-концепция личности» (по Р. Бернсу)

Инструкция: внимательно ознакомьтесь со схемой «Шкала самовосприятия» (см. таблицу 1). Определите, какие из приведенных характеристик вы могли бы отнести к себе. Отметьте те из них, которые являются, на ваш взгляд, наиболее устойчивыми.

Теперь распределите выделенные характеристики по трем столбцам, выражающим ваше отношение к собственным качествам.

Много ли нашлось характеристик, которые вас удовлетворяют?

Будем надеяться, что большинство. В результате вы получили набросок собственного портрета (весьма условный и фрагментарный), в котором отразились какие-то грани вашей Я-концепции.

Не являясь в полной мере строго научным, данный тест заставляет задуматься о понятии «Я-концепция» и придает ему довольно конкретные очертания.

Теперь давайте проанализируем то, что вы делали, работая с этой схемой. Во-первых, вы описали себя, пользуясь определенным набором характеристик; во-вторых, пытались выразить, довольно элементарно, свое эмоциональное отношение к собственным качествам. Описательную составляющую Я-концепции называют Образом Я. Составляющую, связанную с отношением к себе или к своим отдельным качествам, называют самооценкой, Я-концепция определяет не только то, что собой представляет человек, но и то, что он о себе думает, как смотрит на свое деятельное начало и возможности развития в будущем.

Таблица 1

Шкала самовосприятия

| Качества | Меня это радует | Мне это безразлично | Мне это неприятно |
| --- | --- | --- | --- |
| Я счастливый |  |  |  |
| У меня ничего не ладится |  |  |  |
| У меня все получается |  |  |  |
| Я тугодум |  |  |  |
| Я зануда |  |  |  |
| Я неуклюжий |  |  |  |
| Я неудачник |  |  |  |
| Я добросовестный |  |  |  |
| Я обманщик |  |  |  |
| Я интроверт |  |  |  |
| Я фантазер |  |  |  |
| Я оптимист |  |  |  |
| Я человек надежный |  |  |  |
| Я раздражительный |  |  |  |
| Я хороший друг |  |  |  |
| Я подвержен настроению |  |  |  |
| Я общительный |  |  |  |
| Я религиозный |  |  |  |
| Я умный |  |  |  |
| Я слабовольный |  |  |  |
| Я опрометчивый |  |  |  |

Задание 3.

Выявление различных составляющих Я-концепции при помощи проективной методики «Символические задания на выявление «Социального Я» (по Б. Лонгу, Р. Зиллеру, Р. Хендерсону)

Инструкция: предлагается ряд заданий, где люди изображены в виде кружков. Последовательно читая дальнейшие инструкции, выберите кружки, которые обозначают вас и людей из вашего близкого окружения.

Самооценка. Посмотрите на строку, где изображено 8 кружков (рис. 1). Каждый кружок обозначает какого-либо человека. Выберите кружок, символизирующий вас лично, другие кружки будут обозначать близких людей: родителей, друзей, педагогов и т. п.

Рис. 1

Интерпретация: чем левее отмечен кружок, означающий вас, тем выше самооценка испытуемого.

Сила Я. Перед вами кружки, расположенные в виде кольца, в центре находится кружок, обозначающий ваше Я, остальные кружки должны обозначать ваших родных и близких: отца, мать, братьев, сестер, друзей, педагогов (рис. 2).

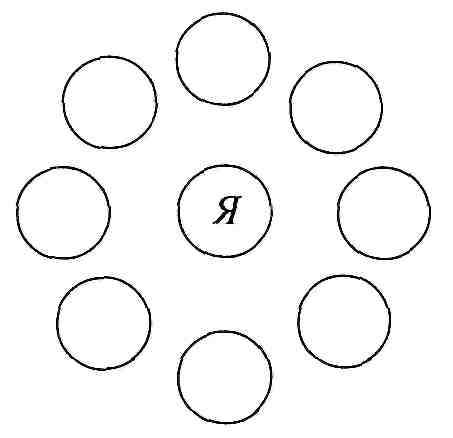


Рис. 2

Интерпретация: сила Я определяется как превосходство, равенство или подчинение в отношении к определенным авторитетным фигурам. Люди, попавшие в верхние кружки, воспринимаются как превосходящие вас; в нижние кружки — подчинены вашему Я, в боковых кружках помещаются, как правило, люди, равные по силе Я.

Индивидуация — переживаемое мыслимое сходство с другими людьми или отличие от других людей. Ниже группы кружков расположены два кружка, символически обозначающих вас. Определите, какой из этих двух кружков ваш (рис. 3).

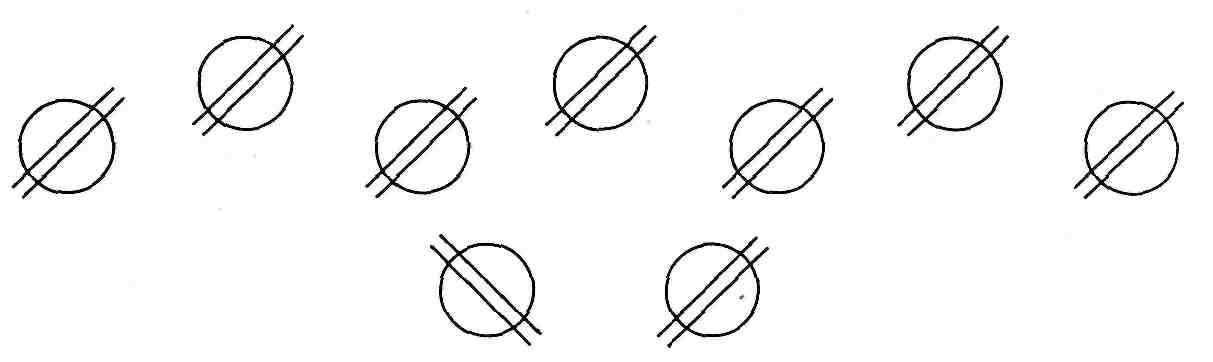


Рис. 3

Интерпретация: если вы выбрали кружок, штриховка которого совпадает со штриховкой группы кружков, означающих людей, то вы переживаете сходство с ними. Если вы выбрали кружок, штриховка которого не совпадает со штриховкой группы кружков, то вы переживаете отличие от других людей.

Социальная заинтересованность — восприятие себя «частью группы» или «отдельным» от других. Посмотрите на кружки, составляющие треугольник, — это другие люди. Нарисуйте кружок, означающий вас, где угодно (вне или внутри треугольника) (рис. 4).

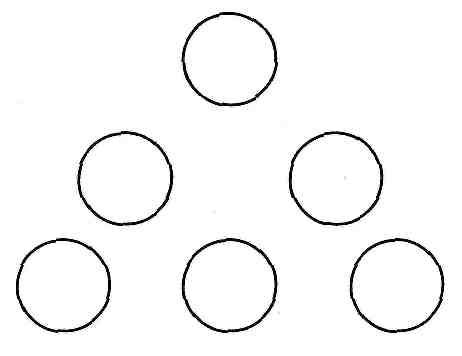


Рис. 4

Интерпретация: если кружок, означающий Я, будет нарисован внутри треугольника, испытуемый воспринимает себя как часть целого.

Идентификация. Посмотрите на ряды кружков по горизонтали. В каждом ряду левый кружок означает кого-либо из родных и близких людей: мать, отца, друга, педагога и т. п. Теперь в каждом ряду выберите кружок, означающий вас (рис. 5).

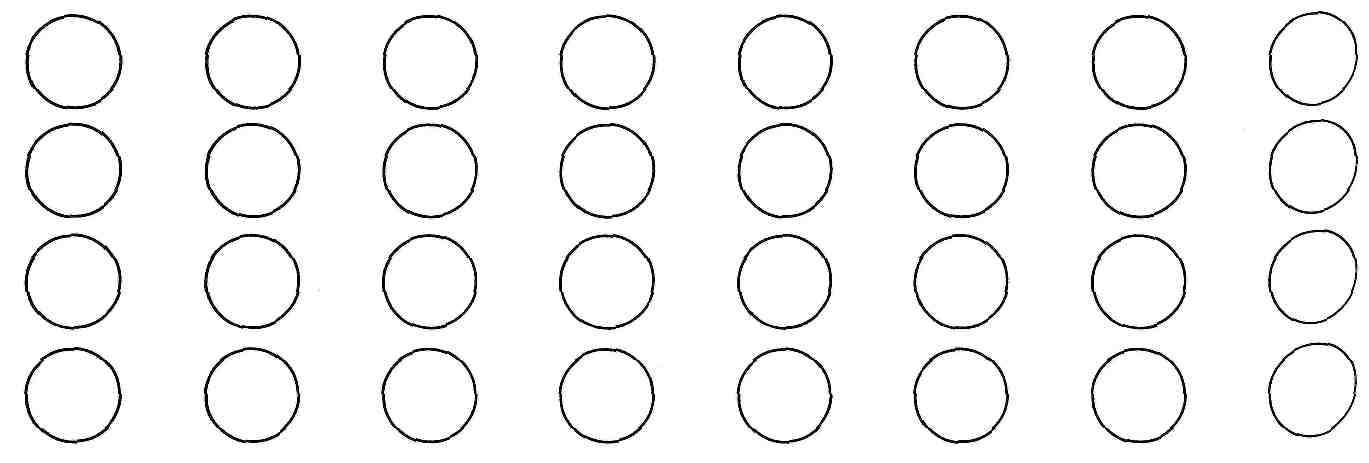


Рис. 5

Интерпретация: чем больше кружков между Я и Другим, тем слабее чувство Мы; и, наоборот, чем ближе кружки Я и Другой, тем сильнее Мы.

Эгоцентричность — восприятие себя фигурой или фоном. Перед вами большой круг. Расположите маленький кружок, означающий Я, и кружок, означающий Другого (мать, отца, друга, педагога и т.п.), внутри большого круга (рис. 6)

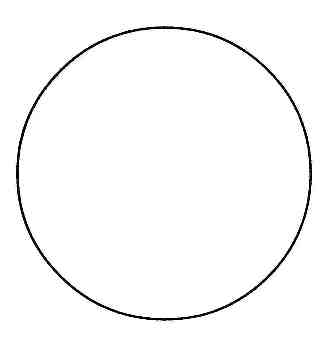


Рис. 6

Интерпретация: если свой кружок располагается ближе к центру, чем кружок Другого, это свидетельствует о вашей эгоцентричности.

По результатам выполнения всех заданий можно собрать свой целостный портрет и попытаться в письменном виде объяснить полученную картину.

Задание 4.

Изучение самооценки при помощи методики ранжирования

Инструкция:

1. Внимательно прочтите набор из 20 качеств личности: аккуратность, доброта, жизнерадостность, настойчивость, ум, правдивость, принципиальность, самостоятельность, скромность, общительность, гордость, добросовестность, равнодушие, лень, зазнайство, трусость, жадность, подозрительность, эгоизм, нахальство.

2. В первый столбик «идеал» под рангом (номером) 1 запишите качество из указанных, которое вы больше всего цените в людях, под рангом 2 — то качество, которое цените чуть меньше, и т.д. в порядке убывания значимости. Под рангом 13 укажите то качество — недостаток, который вы легче всего могли бы простить людям (ведь, как известно, идеальных людей не бывает, у Каждого есть недостатки, но какие-то вы можете простить, а какие-то — нет); под рангом 14 — тот недостаток, который простить труднее, и т.д., под рангом 20 — самое отвратительное, с вашей точки зрения, качество людей.

3. Во второй столбик Я под рангом 1 запишите то качество (из указанных), которое лично у вас сильнее всего развито (независимо от того, достоинство это или недостаток), под рангом 2 — то качество, которое развито у вас чуть меньше, и т.д. в убывающем порядке; последние ранги отводятся тем качествам, которые у вас менее всего развиты или отсутствуют.

Обработка результатов

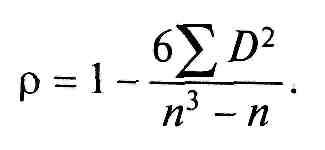
1. Подсчитываем по формуле

D = (– R2)

где R1 – ранг (номер) 1-го качества в 1-м столбце; R2 – ранг 1-го качества во 2-м столбце; D – разность рангов 1-го качества в столбиках.

Возводим D в квадрат. Подсчитаем все D, возведенные в квадрат, их должно быть 20. Предположим, что первое слово в столбике 1 – «ум» (R1 = 1), а в столбике 2 это слово находится на пятом месте, т.е. R2 = 5, тогда по формуле вычисляем (1 – 5) = -4, возводим в квадрат, получается 16, и т.д. для всех n слов по порядку (n – количество анализируемых качеств, n = 20).

2. Затем полученные D2 складываем, умножаем на 6, делим произведение на (n х n х n – - n) = (20 х 20 х 20 – 20) = 7980 и наконец от 1 отнимаем частное, т.е. находим коэффициент ранговой корреляции:



3. Полученный коэффициент ранговой корреляции сравниваем с психодиагностической шкалой (табл. 2).

Таблица 2

Психодиагностическая шкала

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровни самооценки | | | | | | |
| очень низкий | низкий | ниже среднего | средний | выше среднего | высокий | очень высокий |
| (-0,2)-0 | 0-0,2 | 0,21-0,3 | 0,31-0,5 | 0,51-0,65 | 0,66-0,8 | свыше 0,8 |

Задание 5

Осознание сильных и слабых сторон своей личности.

Обучение самопринятию (по В.Г.Маралову)

Инструкция: разделите лист бумаги пополам, в левую графу впишите 5 своих сильных качеств, в правую – 5 слабых качеств (табл. 3). Сильные и слабые качества – это не обязательно положительные или отрицательные. Сильные свойства личности – те, которые помогают в жизни, слабые – те, что мешают.

Например, один человек свою эмоциональность может считать достоинством, сильным качеством, другой – слабым качеством.

Таблица 3

Качества личности

| Сильные качества личности | Слабые качества личности |
| --- | --- |
| 1  2  3  4  5 | 1  2  3  4  5 |

На отдельном листе бумаги нарисуйте четыре концентрические (т. е. с общим центром) окружности. Обозначим внутреннюю окружность за первую, внешнюю — за четвертую. Разместите в Них свои качества, там, где пожелаете (где «захочет» рука). Вернитесь к прежде составленному списку качеств, подчеркните самое сильное свойство, адекватное положительным эмоциональным переживаниям, и самое слабое свойство, вызывающее отрицательные эмоции. Проанализируйте, как расположились качества на листе бумаги с окружностями. Анализ свободен от строгой интерпретации, можно предложить лишь его условную схему. Чаще как сильные, так и слабые стороны собственной личности, которые внутренне принимаются, попадают в два центральных круга. Те качества, которые недооцениваются или не принимаются, располагается в нижней части 3-го или 4-го круга. Свойства, которые переоцениваются, обычно помещаются в верхней части 3-го или 4-го круга; в правую часть этих кругов попадают качества, связанные с «настоящим образом действия либо с будущим, либо с тем и другим. В 3-й или 4-й круг левой части листа попадают качества, связанные с эмоциональными переживаниями, либо с прошлыми 1 событиями в жизни человека, либо с тем и другим вместе.

Особое внимание следует обратить на слабое качество, вызывающее отрицательные переживания. В какую часть листа оно попало? Практика показывает, что именно данное свойство чаще попадает в нижнюю часть, хотя и не всегда. Решите самостоятельно, какое слабое качество вас тревожит и как вы преодолеваете его.

Попробуйте найти позитив в слабом отрицательном качестве, переживаемом вами.

Пример. «Нерешительность». Какой здесь позитив? Нерешительный человек — это человек осторожный, взвешивающий последствия своих действий, способный к анализу ситуации и всесторонней оценке. Поэтому нерешительность означает вовсе не растерянность, а, наоборот, серьезное отношение к предстоящему выбору.

Можно ли заменить найденный позитив слабого качества другим, невызывающим отрицательных переживаний? Легче ли эта замена внутренне не переживается и принимается? Например, легче ли считать себя человеком осторожным и взвешивающим возможные последствия своих действий чем нерешительным? Если «да, легче», то считайте себя не нерешительным, а осторожным, взвешивающим ситуацию. Если «нет, не легче», томожно продолжать поиски позитива.

Приведенное упражнение может быть дополнено упражнениями на самопринятие и гармонизацию отношения к себе с использованием метода психодрамы.

Пример. Один из участников тренинговой группы играет самого себя свое Я, другие ее члены — роли его положительных или отрицательных качеств личности.

Задача протагониста (основного действующего лица) состоит в том, чтобы «рассадить» свои качества по местам, как бы это было в тронном зале, где Я протагониста выступает в роли короля (королевы). Затем участники, играющие свойства личности протагониста, начинают вести спор за места, которые находятся ближе к «трону». «Я-король» внимательно слушает приводимые доводы и принимает решение или оставить все, как есть, или произвести перестановку.

В результате в «пространстве» рождается «новая» структура личности, которая принимается протагонистом.

В заключение протагонист признается в любви всем своим «подданным» — качествам. Финал сопровождается, как правило, глубоким эмоциональным переживанием целостности и гармоничности собственной личности, что выступает одним из показателей задействования механизмов самопринятия и перестройки отношения к себе.

Задание 6. Проведение тестирования с помощью методики исследования самоотношения (по С. Р. Пантелееву)

Инструкция: внимательно прочитайте предложенные вам утверждения. Если вы согласны с утверждением, поставьте (+), если не согласны, то поставьте (—).

1. Мои слова довольно редко расходятся с делом.
2. Случайному человеку я покажусь человеком приятным.
3. К чужим проблемам я всегда отношусь с тем же пониманием, что и к своим.
4. У меня нередко возникает чувство, что мне неприятно то, о чем я мысленно с собой разговариваю.
5. Думаю, что все мои знакомые относятся ко мне с симпатией.
6. Самое разумное, что может сделать человек в своей жизни, это не противиться собственной судьбе.
7. У меня достаточно способностей и энергии воплотить в жизнь задуманное.
8. Если бы я раздвоился, то мне было бы довольно интересно общаться со своим двойником.
9. Я не способен причинить душевную боль самым любимым и родным мне людям.
10. Я считаю, что иногда не грех пожалеть самого себя.
11. Совершив какой-то промах, я не могу понять: как мне пришло в голову, что из задуманного получится что-то хорошее.
12. Чаще всего я одобряю свои планы и поступки.
13. В моей личности, наверное, есть что-то такое, что способно вызвать у других острую неприязнь.
14. Когда я пытаюсь оценить себя, я прежде всего вижу свои недостатки.
15. У меня не получается быть интересным длительное время для любимого человека.
16. Можно сказать, что я ценю себя достаточно высоко.

17. Мой внутренний голос мне редко подсказывает то, с чем бы я в конце концов согласился.

18. Многие мои знакомые не всегда принимают меня всерьез.

19. Бывало, и не раз, что я сам себя остро ненавидел.

20. Мне недостает энергии, воли и целеустремленности.

21. В моей жизни возникали такие обстоятельства, когда я шел на сделку с собственной совестью.

1. Иногда я сам себя плохо понимаю.
2. Порой мне бывает мучительно больно общаться с самим собой.
3. Думаю, что без труда мог бы найти общий язык с любым разумным и знающим человеком.

25. Если я и отношусь к кому-нибудь с укоризной, то прежде всего к самому себе.

26. Иногда я сомневаюсь, можно ли меня любить по-настоящему.

1. Нередко споры с самим собой заканчиваются мыслью, что все равно выйдет не так, как я решил.
2. Мое отношение к самому себе можно назвать дружеским.

29. Вряд ли найдутся люди, которым я по душе.

30. Я часто, не без издевки, подшучиваю над собой.

31. Если бы существовало мое второе Я, то для общения со мной это был бы довольно скучный партнер.

1. Мне представляется, что я достаточно сложился как личность и поэтому не трачу много сил на то, чтобы в чем-то стать другим.
2. В целом меня устраивает то, какой я есть.
3. К сожалению, слишком многие не разделяют моих взглядов на жизнь.
4. Я вполне могу сказать, что уважаю сам себя.
5. Я думаю, что имею умного и надежного советчика в себе самом.
6. Я довольно часто вызываю чувство раздражения сам у себя.
7. Я часто, но безуспешно, пытаюсь в себе что-то изменить.
8. Я думаю, что моя личность гораздо интереснее и богаче чем это может показаться на первый взгляд.
9. Мои достоинства вполне перевешивают мои недостатки.
10. Я редко остаюсь непонятым в самом важном для меня деле
11. Думаю, что другие в целом оценивают меня достаточно высоко.
12. То, что со мной случается, — дело моих собственных рук.
13. Если я спорю с собой, то всегда уверен, что найду единственно правильное решение.
14. Когда со мной случаются неприятности, я говорю, как правило, «и поделом тебе».
15. Я не считаю себя достаточно духовно интересным и притягательным для многих людей.
16. У меня нередко возникают сомнения: а такой ли я на самом деле, каким себе представляюсь?
17. Я не способен на измену даже в мыслях.
18. Чаще всего я думаю о себе с дружеской иронией.
19. Мне кажется, что мало кто может подумать обо мне плохо.
20. Уверен, что на меня можно положиться в самых ответственных делах.
21. Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбу.
22. Я никогда не выдаю понравившиеся мне чужие мысли за свои.
23. Каким бы я ни казался окружающим, я-то знаю, что в глубине души я лучше, чем большинство других.
24. Я хотел бы оставаться таким, какой я есть.
25. Я всегда рад критике в свой адрес, если она обоснованна и справедлива.
26. Мне кажется, если бы таких людей, как я, было больше, то жизнь изменилась бы в лучшую сторону.
27. Мое мнение имеет достаточный вес у окружающих.
28. Что-то мешает мне понять себя по-настоящему.
29. Во мне есть немало такого, что вряд ли вызывает симпатию.
30. В сложных обстоятельствах я обычно не жду, пока проблемы разрешаться сами собой.
31. Иногда я пытаюсь выдать себя за того, кто я есть.
32. Быть снисходительным к собственным слабостям вполне естественно.
33. Я убедился, что глубокое проникновение в себя — малоприятное и довольно рискованное занятие.
34. Я никогда не раздражаюсь и не злюсь без особых на то причин.
35. У меня бывали такие моменты, когда я понимал — меня есть за что презирать.
36. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что со мной происходит.
37. Именно богатство и глубина моего внутреннего мира определяют мою ценность как личности.

69. Долгие споры с собой чаще всего оставляют горький осадок в моей душе, чем приносят облегчение.

70. Думаю, что общение со мной доставляет людям искреннее удовольствие.

1. Если говорить откровенно, иногда я бываю очень неприятен.
2. Можно сказать, что я себе нравлюсь.
3. Я — человек надежный.

74. Осуществление моих желаний мало зависит от везения.

75. Мое внутреннее Я всегда мне интересно.

76. Мне очень просто убедить себя не расстраиваться по пустякам.

77. Близким людям свойственно недооценивать меня.

78. У меня в жизни нередко бывают минуты, когда я сам себе противен.

79. Мне кажется, что я все-таки не умею злиться на себя по-настоящему.

80. Я убедился, что в серьезных делах на меня лучше не рассчитывать.

81. Порой мне кажется, что я какой-то странный.

82. Я не склонен пасовать перед трудностями.

83. Мое собственное Я не представляется мне чем-то достойным глубокого понимания.

84. Мне кажется, что, глубоко обдумывая свои внутренние проблемы, я научился гораздо лучше себя понимать.

1. Сомневаюсь, что вызываю симпатию у большинства окружающих.
2. Мне случалось совершать такие поступки, которым вряд ли можно найти оправдание.
3. Где-то в глубине души я считаю себя слабаком.
4. Если я искренне и обвиняю себя в чем-то, то, как правило, Обличительного запала хватает ненадолго.
5. Мой характер, каким бы он ни был, вполне меня устраивает.
6. Я вполне ясно представляю себе, что ждет меня впереди.

91. Иногда мне бывает довольно трудно найти общий язык со своим внутренним Я.

92. Мои мысли о себе по большей части сводятся к обвинениям собственный адрес.

93. Я не хотел бы сильно меняться даже в лучшую сторону, потому что каждое изменение — это потеря какой-то дорогой частицы самого себя.

94. В результате моих действий слишком часто получается совсем не то, на что я рассчитывал.

95. Вряд ли во мне есть что-то, чего бы я не знал.

96. Мне еще многого не хватает, чтобы с уверенностью сказать себе: «Да, я вполне созрел как личность».

1. Во мне вполне мирно уживаются и мои достоинства, и мои недостатки.
2. Иногда я оказываю «бескорыстную» помощь людям только для того, чтобы лучше выглядеть в собственных глазах.
3. Мне слишком часто и безуспешно приходится оправдываться перед самим собой.
4. Те, кто меня не любит, просто не знают, какой я человек
5. Убедить себя в чем-то для меня не составляет большого труда.
6. Я не испытываю недостатка в близких и понимающих меня людях.
7. Мне кажется, что мало кто уважает меня по-настоящему.
8. Если не мелочиться, то в целом мне себя не в чем упрекнуть.
9. Я сам создал себя таким, каков я есть.
10. Мнение других обо мне вполне совпадает с моим собственным.
11. Мне бы очень хотелось во многом себя переделать.
12. Ко мне относятся так, как я того заслуживаю.
13. Думаю, что моя судьба все равно сложится не так, как бы мне хотелось теперь.
14. Уверен, что в жизни я на своем месте.

Таблица 4

Ключ ответов

| Шкала | Согласен | Не согласен |
| --- | --- | --- |
| 1. Открытость | 1, 3, 9, 48, 53, 56,65 | 21, 62, 86, 98 |
| 2. Самоуверенность | 7, 24, 30, 35, 36, 51, 52, 58, 61, 73, 82 | 20, 80, 103 |
| 3. Саморуководство | 43, 44, 45, 74, 76, 84, 90, 105, 106, 108, 110 | 109 |
| 4. Отраженное самоотношение | 2, 5, 29, 41, 42, 50, 102 | 13, 18, 34, 85 |
| 5. Самоценность6. Самоприятие | 8, 16, 39, 54, 57, 68, 70, 75, 100 | 15, 26, 31, 46, 83 |
| 7. Самопривязанность | 10, 12, 17, 28, 88, 97 | 96, 107 |
| 8. Внутренняя конфликтность | 4, 11, 22, 23, 27, 38, 47, 59, 64, 67, 69, 81, 91, 94, 99 |  |
| 9. Самообвинение | 14, 19, 25, 37, 60, 66, 71, 78, 87, 92 |  |

Обработка результатов

Подсчет баллов в соответствии с ключом ответов (табл. 4) проводится следующим образом. Если ответы на вопросы по каждой шкале совпадают с ключом ответов, они обводятся кружком и каждому из них приписывается 1 балл. Например, если испытуемый по шкале «Открытость» выражает согласие с утверждениями 9, 48, 56, они обводятся кружком, если он не согласен с утверждениями 21, 86, 98, они также обводятся кружком. Затем подсчитывается сумма баллов по шкале «Открытость», в нашем случае 3 + 3 = 6. Это «сырой» балл. Аналогичным образом находятся «сырые» баллы по всем шкалам.

Затем сырые баллы переводятся в стены по таблице 5.

Таблица 5

Перевод «сырых» значений в стены

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкала | С т е н ы | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 0 | 0 | 1 | 2-3 | 4-5 | 6-7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 2 | 0-1 | 2 | 3-4 | 5-6 | 7-9 | 10 | 11-12 | 13 | 13 | 14 |
| 3 | 0-1 | 2 | 3-4 | 5-6 | 7-9 | 10 | 11-12 | 13 | 13 | 14 |
| 4 | 0 | 1 | 2 | 3-4 | 5 | 6-7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 5 | 0-1 | 2 | 3 | 4-5 | 6-7 | 8 | 9-10 | 11 | 12 | 13-14 |
| 6 | 0-1 | 2 | 3-4 | 5 | 6-7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 7 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4-5 | 6 | 7-8 | 9 | 10 | 11 |
| 8 | 0 | 0 | 1-2 | 3-4 | 5-7 | 8-10 | 11-12 | 13 | 14 | 15 |
| 9 | 0 | 1 | 2 | 3-4 | 5 | 6-7 | 8 | 9 | 10 | 10 |

B левом вертикальном столбце цифрами обозначены номера шкал: 1 — открытость, 2 — самоуверенность, 3 — саморуководство и т.д.

Для перевода «сырого» балла в стандартное значение необходимо в первом столбце найти нужную шкалу, затем, двигаясь по строке, найти значение «сырого» балла, вверху в соответствующей клетке находим значение стена. В нашем примере «сырые» баллы по шкале «Открытость» находятся в первой строке. Двигаемся до значения 6 и вверх, ему соответствует стен 5. Это и есть конечный результат.

Чем выше балл (стен), тем выраженнее исследуемый параметр. Значения, равные 8—10 стенам, можно принять за высокие, 5 — 7 — за средние, 1—4 — за низкие. В нашем примере по шкале «Открытость» получено среднее значение.

Характеристика шкал

Шкала 1: открытость.

Примеры пунктов, входящих в эту шкалу:

* Иногда я пытаюсь выдать себя не за того, кто я есть.
* Мне случалось совершать поступки, которым вряд ли можно найти оправдание.
* Я никогда не раздражаюсь и не злюсь без особых на то причин.
* Я никогда не выдаю понравившиеся мне чужие мысли за свои.
* Я не способен причинить душевную боль самым любимым и родным мне людям.

Утверждения, вошедшие в данный фактор, формулировались так, чтобы в них содержались некоторые качества (в первую очередь негативные с точки зрения обыденной морали), в определенной степени присущие каждому человеку, но требующие достаточных навыков рефлексии и обладания определенной внутренней честностью для их признания. Ответы на данные пункты определяются преобладанием одной из двух тенденций: либо критичности, глубокого осознания себя, внутренней честности и открытости, либо комфортности или выраженной мотивации социального одобрения.

Шкала 2: самоуверенность.

Примеры пунктов:

* Уверен, что на меня можно положиться в самых ответственных делах.
* Я — человек надежный.
* Я думаю, что имею умного и надежного советчика в себе самом.
* Я вполне могу сказать, что уважаю сам себя.
* Мне кажется, что мало кто уважает меня по-настоящему.

— Мое мнение имеет достаточный вес у окружающих.

Данный фактор задает отношение к себе как к уверенному,

самостоятельному, волевому и надежному человеку, которому есть за что себя уважать.

Высокий балл суждения соответствует самоуверенности, высокому самоотношению, ощущению силы своего Я. Низкий балл суждения связан с неудовлетворенностью своими возможностями, ощущением слабости, сомнением в способности вызывать уважение.

Шкала 3: саморуководство.

Примеры пунктов:

* Если я спорю с собой, то всегда уверен, что найду единственно правильное решение.
* Мнение других обо мне вполне совпадает с моим собственным.

— Я сам создал себя таким, каков я есть.

— Ко мне относятся так, как я того сам заслужил.

— Мне очень просто убедить себя не расстраиваться по пустякам.

— То, что со мной случается, — дело моих собственных рук.

Данный фактор можно интерпретировать как отражающий представление о том, что основным источником активности и результатов, касающихся деятельности и собственной личности субъекта, является он сам. Человек с высоким баллом по шкале отчетливо переживает собственное Я как внутренний стержень, интегрирующий и организующий его личность, деятельность и общение; считает, что его судьба находится в его собственных руках, испытывает чувство обоснованности и последовательности своих внутренних побуждений и целей. Кроме этого, ряд пунктов отражает мнение индивида о способности эффективно управлять и справляться с эмоциями и переживаниями по поводу самого себя. Низкий балл суждения связан с верой субъекта в подвластность его внешним обстоятельствам, плохой саморегуляцией, размытым локусом Я, отсутствием тенденции искать причины поступков, результатов и собственных личностных особенностей в себе самом.

Шкала 4: отраженное самоотношение.

Примеры пунктов:

— Думаю, что все мои знакомые относятся ко мне с симпатией.

— Вряд ли найдутся люди, которым я не по душе.

* Сомневаюсь, что вызываю симпатию у большинства окружающих.
* В моей личности, наверное, есть что-то такое, что способно вызывать у других острую неприязнь.
* Случайному человеку я, скорее всего, покажусь человеком приятным.

Как видно из примеров, содержание данного фактора отражает представление субъекта о том, что его личность, характер и деятельность способны вызвать у других уважение, симпатию, одобрение, понимание и т. п. или противоположные им чувства.

Шкала 5: самоценность.

Примеры пунктов:

* Именно богатство и глубина моего внутреннего мира и определяют мою ценность как личности.
* Мое собственное Я не представляется мне чем-то достойным глубокого понимания.
* Иногда я сомневаюсь, можно ли любить меня по-настоящему.
* Мне кажется, что если бы таких людей, как я, было больше, то жизнь изменилась бы в лучшую сторону.
* Мое внутреннее Я всегда мне интересно.

Высокий балл фактора отражает ощущение ценности собственной личности и одновременно предполагаемую ценность своего Я для других. Шкала отражает эмоциональную оценку себя, своего Я по внутренним интимным критериям духовности, богатства внутреннего мира, способности вызывать в других глубокие чувства.

Низкий балл шкалы говорит о сомнении в ценности собственной личности, недооценке своего духовного Я, отстраненности и безразличия к своему Я, потере интереса к своему внутреннему миру.

Шкала 6: самопринятие.

Примеры пунктов:

* Можно сказать, что я себе нравлюсь.
* Мне кажется, что я все-таки не умею злиться на себя по-настоящему.
* Мое отношение к самому себе можно назвать дружеским.
* Во мне вполне мирно уживаются и мои достоинства, и мои недостатки.
* Мой внутренний голос мне редко подсказывает то, с чем бы я в конце концов согласился.

В основе фактора лежит чувство симпатии к себе, согласия со своими внутренними побуждениями, принятия себя таким, какой ты есть, пусть даже с некоторыми недостатками. Фактор связан с одобрением своих планов и желаний, снисходительным, дружеским отношением к себе.

Шкала 7: самопривязанность.

Примеры пунктов:

* Я бы хотел оставаться таким, какой я есть.
* Мой характер, каким бы он ни был, вполне меня устраивает.
* Мне бы очень хотелось во многом себя переделать.
* Если не мелочиться, то в целом мне себя не в чем упрекнуть.
* Мне еще многого не хватает, чтобы с уверенностью сказать себе: «Да, я вполне созрел как личность».

В содержании данных пунктов в первую очередь обращает внимание желание или нежелание изменяться по отношению к наличному состоянию. Данные утверждения, по-видимому, отражают некоторую ригидность Я-концепции, консервативную самодостаточность, отрицание возможности и желательности развития собственного Я (даже в лучшую сторону). Общий фон отношения к себе положительный, полностью принимающий, даже с оттенком некоторого самодовольства. Даже переживания часто сопровождаются привязанностью к неадекватному образу Я. В последнем случае тенденция к сохранению такого образа — один из защитных механизмов самосознания. Низкий балл суждений связан с сильным желанием изменений себя и окружения, неудовлетворенностью собой, тягой к соответствию идеальному представлению о себе.

Шкала 8: внутренняя конфликтность.

Примеры пунктов:

* Порой мне кажется, что я какой-то странный.
* Я часто чувствую, что мало влияю на то, что со мной происходит.

—Порой мне бывает мучительно больно общаться с самим собой.

—У меня нередко возникает сомнение: таков ли я на самом деле, каким себе представляюсь?

—Нередко споры с самим собой заканчиваются мыслью, чтоI все равно выйдет не так, как я решил.

— Что-то мешает мне понять себя по-настоящему.

Хорошо видно, что содержание данных пунктов связано с наличием внутренних конфликтов, сомнений, несогласия с собой. В них просматривается тенденция к чрезмерному самокопанию и рефлексии, протекающим на общем негативном эмоциональном фоне отношения к себе. Отрицание данных качеств может говорить о закрытости, поверхностном самодовольстве, отрицании проблем. По общему психологическому содержанию данный аспект самоотношения можно обозначить как чувство конфликтности собственного Я.

Шкала 9: самообвинение.

Примеры пунктов:

— Когда я пытаюсь оценить себя, я прежде всего вижу свои недостатки.

— Если я и отношусь к кому-нибудь с укоризной, то прежде всего к самому себе.

* Во мне есть немало такого, что вряд ли вызывает симпатию.
* Где-то в глубине души я считаю себя слабаком.

— Мои мысли о себе по большей части сводятся к обвинениям к в собственный адрес.

Содержание данного фактора довольно просто интерпретировать. В него вошли пункты, связанные с интрапунитивностью, самообвинением, отрицательными эмоциями в адрес Я. Индивид, соглашающийся с этими утверждениями, готов поставить себе в вину свои промахи и неудачи, собственные недостатки. В фактор не вошли утверждения, связанные с положительным отношением к себе. Это фактор с низким баллом, имеющий самостоятельное значение в системе самоотношения.

Задание 7.

Диагностика уровня уверенности и удовлетворенности собой

Инструкция: внимательно прочитайте вопросы, выберите тот вариант ответа, который соответствует вашему мнению.

1. Как часто вас терзают мысли, что вам не следовало что-то говорить или делать?

а) очень часто (1 балл);

б) иногда (3 балла).

2. Если вы общаетесь с остроумным человеком, вы:

а) постараетесь победить его в остроумии (5 баллов);

б) не будете ввязываться в соревнование, отдав ему должное, уйдете от разговора (1 балл).

3. Выберите одно из мнений, наиболее близкое вам:

а) то, что многим кажется везением, на самом деле — результат упорного труда (5 баллов);

б ) успехи часто зависят от счастливого стечения обстоятельств (1 балл);

в) в сложной ситуации главное — не упорство или везение, а человек, который сможет одобрить или утешить (3 балла).

4. Вам показали шарж или пародию на вас, ваша реакция:

а) рассмеетесь и обрадуетесь тому, что в вас есть что-то оригинальное (3 балла);

б) попытаетесь найти что-то смешное в вашем партнере и высмеять его (4 балла);

в) обидитесь, но не подадите вида (1 балл).

5.Вы всегда спешите, вам не хватает времени или вы беретесь за выполнение заданий, превышающих возможности одного человека ?

а) да (1 балл);

б) нет (5 баллов);

в) не знаю (3 балла).

6. Вы выбираете духи подруге в подарок, покупая:

а) которые нравятся вам (5 баллов);

б) которые, как вы думаете, обрадуют подругу, хотя вам лично они не нравятся (3 балла);

в) те духи, которые недавно рекламировали (1 балл).

7. Вы любите представлять себе различные ситуации, в которых вы ведете себя совершенно иначе, чем в жизни?

а) да (1 балл);

б) нет (5 баллов);

в) не знаю (3 балла).

8. Задевает ли вас то, что ваши коллеги (особенно молодые) добиваются большего успеха, чем вы?

а) да (1 балл);

б) нет (5 баллов);

в) иногда (3 балла).

9. Доставляет ли вам удовольствие возражать кому-либо?

а) да (5 баллов);

б) нет (1 балл);

в) не знаю (3 балла).

10. Закройте глаза и попытайтесь представить себе 3 цвета:

а) голубой (1 балл);

б) желтый (3 балла);

в) красный (5 баллов).

Обработка результатов

50 — 38 баллов — вы довольны собой и уверены в себе. У вас [большая потребность доминировать над людьми, любите подчеркивать свое Я, выделять свое мнение. Вам безразлично то, что о |вас говорят, но сами имеете склонность критиковать других. Чем больше у вас баллов, тем больше вам подходит определение: «Вы любите себя, но не любите других». Еще один недостаток — слишком серьезно к себе относитесь, не принимаете никакой критической информации. А жаль...

37 — 24 балла — вы живете в согласии с собой, знаете себя и можете себе доверять. Обладаете ценным умением находить выход |ИЗ трудных ситуаций как личного характера, так и во взаимоотношениях с людьми. Формулу вашего отношения к себе и окружающим можно выразить словами: «Доволен собой, доволен другими». У вас нормальная, здоровая самооценка, вы умеете быть для себя поддержкой и источником силы и, что самое главное, не за счет других.

23 — 10 баллов — очевидно, вы недовольны собой, вас мучают сомнения и неудовлетворенность: своим интеллектом, способностями, достижениями, своей внешностью, возрастом, полом... Остановитесь! Кто сказал, что любить себя плохо? Кто внушил вам, что думающий человек должен быть постоянно собой недоволен? Разумеется, никто не требует от вас самодовольства, но вы должны принимать себя, уважать себя, поддерживать в себе этот огонек.

Приложение 2

ТЕХНОЛОГИЯ УСПЕХА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Мы научаемся быть лучше в том, что мы ценим и желаем делать, и, в то же время, мы начинаем ценить и желать делать то, в чем мы успешны

1) Понятие успеха в профессиональной деятельности

Успех в профессиональной деятельности проявляется прежде всего в достижении работником значимой цели и преодолении или преобразовании условий, препятствующих достижению данной цели.

В достижении профессионального успеха и значимой цели наиболее эффективным является принцип равновесия и баланса, который можно сформулировать гак: «Выбери из объективных возможностей то, что подходит тебе, и действуй. Но вовремя остановись, если идет сопротивление».

Расшифровка этого принципа состоит в следующем.

1. Необходимо точно сформулировать собственную цель, достижимую в условиях профессиональной деятельности.
2. Важно проанализировать профессиональную ситуацию и выделить две группы условий — способствующих и препятствующих достижению цели.
3. Из условий, способствующих достижению цели, нужно выбрать те, которые существенно сокращают время и дают возможность сберечь силы.
4. Из условий, препятствующих достижению цели, выделить те, которые можно изменить и которые изменить нельзя. Подумать, какие из них преобладают.
5. Если преобладают условия, препятствующие достижению цели, но которые можно изменить, приложив к этому определенные усилия, надо действовать.
6. Условия, которые препятствуют достижению цели и которые изменить нельзя, нужно постараться «обойти» с той или иной стороны.
7. Если же препятствия настолько велики, что обойти их никак нельзя, следует на время отказаться от поставленной цели и переключиться на другую цель, которая также может быть достижима в условиях профессиональной деятельности. Вполне возможно, что ситуация изменится так, что упростится достижение поставленной цели или сама цель перестанет быть значимой. В любом случае не следует «ломиться в закрытую дверь».

2) Динамика профессионального успеха

Многие встречались с тем, что обычно называется успехом или везением. Но немногие смогли вовремя почувствовать, что это — важный и, может быть, единственный шанс изменить себя и свой статус в профессии. Может показаться, что все еще впереди и таких моментов удачи или везения будет еще много. Однако это не совсем так: проходят годы, и работник начинает сожалеть, что не использовал определенные шансы, потерял время и не смог вовремя сконцентрироваться на достижении значимой цели.

Как различить, пришедшее везение — это случайная удача или устойчивый успех? Это действительно трудно понять, потому что успех приходит по-разному.

1. Вспомните, когда в профессиональной деятельности что-то долго не получалось, вы прикладывали неимоверные усилия, работали на пределе возможностей, старались — и вдруг получилось! В этом случае успех воспринимается как необходимый результат долгого и упорного труда.
2. Но успех может прийти и тогда, когда вы его совсем не ждали. Вы что-то делали «спустя рукава», не придавая этому большого значения или просто ради удовольствия. Но неожиданно для вас окружающие приходят в восторг и восхищение, говорят вам лестные слова о вашем таланте. Постепенно и вы сами начинаете верить в то, что ваше случайное занятие «для души» может стать смыслом вашей жизни.
3. Может быть и так, что долгие годы вы работаете «в поте лица», но вам упорно не везет. Ваши ровесники давно обогнали вас. Но когда многие из них уже «выдохлись», вы, наоборот, только начинаете «набирать обороты» и за какие-нибудь два-три года вырываетесь вперед.

Словом, у каждого свой темп и свое время. Главное — быть внимательным к началу профессионального успеха и не упускать момент, когда возникает профессиональное везение.

Правило эффективного действия и достижения профессионального успеха состоит в том, что в момент удачи и везения следует выложиться до конца. В любом случае то что наработано, не пропадает зря. У человека формируются профессиональные навыки, выносливость, трудолюбие, упорство. Как правило, в будущем эти качества, несомненно, окажутся полезными в профессиональной деятельности.

3) Психотехника профессионального успеха

Для достижения профессионального успеха большое значение имеет внутреннее состояние, сопутствующее эффективной деятельности. Вспомните себя в тот момент, когда у вас получилось что-то важное и значимое.

Каким в вы были:

* спокойным и уверенным, как будто наперед знали и чувствовали, что у вас все получится;
* отстраненным и охлажденным, проявляя внешнее равнодушие к тому, что произойдет;
* горячим и напряженным, страстно желая достичь успеха;
* искренне удивленным, не ожидавшим, что получится такой хороший результат;
* чувствовали состояние внутренней свободы;
* вообще ничего не чувствовали, полностью растворяясь в деятельности.

Правило: внутреннее состояние успешности индивидуально для каждого человека. Данное состояние следует запоминать, уметь быстро психотехнически настраивать себя на данное состояние.

4) Начало профессиональной деятельности

С целью достижения успеха следует помнить, что в самом начале необходимо удержаться от того, чтобы сразу действовать слишком интенсивно. Можно «перегореть» на старте и совершить слишком много ошибок именно тогда, когда еще до конца не понятны условия и обстоятельства работы.

«Мягкая» стратегия «включения» в профессиональную деятельность такова: «маленькими шажками», терпеливо и постепенно входить в новое дело или занятие. Медленно и осторожно раскручивать пружину своей внутренней энергии, набирая опыт и уверенность в себе.

Например, книгу в 200 страниц человек пишет в течение долгих месяцев, И только умение терпеливо писать страницу за страницей каждый день («Ни дня без строчки!») постепенно делает ее издание все более и более реальным.

5) Уровень мотивации и профессиональный успех

Давайте вспомним русскую сказку об Иванушке, который лежал на печи, а затем выловил волшебную щуку из речки, выполнившую его желания. Мы часто иронизируем над этой сказкой: «Везет Иванушкам-дурачкам!» Но забываем о том, что в сказках заложена народная мудрость: « Везет тому, кто не слишком усердствует в желании добиться успеха. Более того, фактор везения возникает у тех, кто выступает свободным от желаний и целей».

Действительно, многие из нас замечали, что если мы излишне сильно чего-то хотим, неожиданно возникают какие-то препятствия, будто сама жизнь начинает нам сопротивляться. Чем больше мы прилагаем энергии и усилий для достижения значимой цели, тем больше возникает объективных и субъективных факторов, препятствующих нашим желаниям и ломающих наши планы.

Здесь важно найти свой оптимальный уровень активности, при котором «все получается». Чуть меньше активности — ничего не происходит, жизнь и дела «стоят на месте». Чуть больше усилий — начинается сопротивление.

Важно также помнить, что слишком сильное желание достичь поставленной цели и успеха всегда сопряжено со страхом неудачи. Страх блокирует внутренние возможности работника и снижает его творческий потенциал. В результате он может пройти мимо условий, которые могли бы привести к профессиональному успеху. Чтобы их увидеть, следует лишь немного посмотреть на ситуацию извне, со стороны, а это невозможно сделать, если он боится ошибиться.

Успех в профессии возникает именно тогда, когда работник внутренне свободен, раскрепощен и, как это ни странно, не испытывает слишком сильного желания чего-то достичь. Ему начинает сопутствовать везение, если он руководствуется следующим правилом: «Хорошо, если у меня получится, но не будет большой трагедии, если не получится\*, «Для меня это не столь значимо, есть дела поважнее\*.

6) Эффективный темп профессионального успеха

«Это произойдет тогда, когда должно произойти» — этот закон успеха срабатывает почти всегда. Следствия: «Ничего не произойдет раньше положенного срока этого события» и «Ничего не произойдет позже».

Несмотря на то что в такой формулировке чувствуется некий оттенок фатальности, все же существует психологическое объяснение этому, и вполне конкретное.

Ускоряя событие, человек начинает торопиться и допускает ошибки. Практически всегда, когда он действует поспешно, он ошибается.

Критерий правильной оценки своего внутреннего состояния состоит в следующем: если человек чувствует себя спокойно, сбалансированно и способен принимать взвешенные решения — он сохранил активность и высокую эффективность своих действий. Если же работник чувствует «внутренний тремор», повышенную тревожность, «проскальзывание», излишне много внимания уделяет мелочам и деталям, начинает суетиться, слишком быстро говорить и двигаться — он спешит и может совершить непоправимую ошибку.

7) Прогнозирование и профессиональный успех

Ускоряя события, человек отчетливо, во всех деталях начинает мечтать о том, что будет, когда важное для него событие произойдет или он добьется значимой цели и профессионального успеха. В своем внутреннем воображении он представляет конкретные события, видит конкретных людей и слышит конкретные слова.

В результате желаемое событие как будто уже свершается - но только в мечтах и представлениях человека и может не произойти в реальной жизни. Как будто сила энергии, отпущенная на свершение события, полностью расходуется в мечтах и фантазиях, и ее не хватает на реальное воплощение данного события в профессиональной деятельности.

А может быть, и сам человек, того не замечая, снижает свое желание до «нулевого уровня» и перестает что-либо делать? Возможно, получив удовлетворение в своих мечтах и фантазиях, он неосознанно начинает жить «другой жизнью» и двигаться в другом направлении?

Так или иначе, правило, на которое следует ориентироваться, направляя свою энергию на достижение значимой цели, можно сформулировать так: «Не мечтать ни о чем заранее. Постепенно, шаг за шагом, двигаться в нужном направлении».

Бывает и так, что многолетние усилия человека напрасны, его фатально преследует неуспех в профессии. Можно сказать, что «пошла черная полоса». Что делать?

Ответ простой: на время отступиться, переждать и ничего не делать. Но эта передышка не должна быть продолжительной.

8) Фактор целеполагания и профессиональный успех

Наблюдателям часто кажется, что человек, добившийся успеха, стал известным «в один день» или «проснулся знаменитым». Однако это невозможно. Как правило, успеху предшествуют месяцы и годы напряженного труда, только внешним наблюдателям обычно этот черный труд не виден.

Итак, еще одно правило, составляющее искусство добиваться профессионального успеха, гласит: «Останавливаться на какое-то время, если идет сопротивление. Но не отступать от своей цели, если она остается значимой».

В процессе целеполагания важен параметр индивидуальной активности человека. Психологи часто говорят о том, что в стрессовой ситуации сначала необходимо снизить свою активность, расслабиться и успокоиться. И только потом уже думать и принимать решение. Это правильно, но не всегда. Для активного и энергичного человека во многих случаях снизить свою активность в процессе достижения успеха — это значит попасть в условия профессионального стресса. Действительно, как можно расслабиться, когда перед тобой — сложная и нерешенная проблема?! Только об этом и думаешь, вечером не можешь заснуть, а утром, как только проснешься, эта проблема у тебя в голове! Упражнения с целью расслабления и «размышления о приятном» для активного и энергичного человека в этот период просто невозможны! Что делать?

Одинаковых правил жизни и поведения для всех людей не существует. Для кого-то расслабленность и остановка для успокоения — важные условия для принятия правильного решения. А для активных людей путь только один: усилить свою активность.

Активный человек должен сказать себе: «Я обязан сделать все, что могу, чтобы решить эту проблему». И начать действовать.

Если проблема, которая возникла перед активным человеком, в настоящий момент объективно неразрешима (например, деньги «зависли» в банке), необходимо выбрать другую цель и переключить свою энергию на ее достижение. Так, в «нервный период» полезно заняться ремонтом квартиры, машины, дачи. Это необязательно должны быть дорогие ремонты, могут быть и мелкие, «косметические», но главное — переключиться.

С целью переключения могут быть предприняты и другие действия: посещение бассейна, регулярный бег по утрам и проч. В любом случае это должны быть активные действия по улучшению своего здоровья.

Усиление собственной активности в проблемный период имеет два положительных момента. Во-первых, если активный человек предпринимает усилия по разрешению возникшей перед ним проблемной ситуации, он становится более уверенным в себе хотя бы потому, что он верит, что добьется своего во что бы то ни стало. Да и в процессе активных действий ситуация меняется либо сама по себе, либо в результате усилий человека.

Во-вторых, даже если проблема в принципе сейчас неразрешима, достижение любой другой цели для активного человека — это не только возможность переключиться, но и получить удовлетворение и радость от того, что он чего-то добился. Пусть эти положительные эмоции сейчас связаны только с тем, что вы повесили новые шторы в своей комнате! Собственно, это не так важно! Главное здесь то, что вы получили радостное подтверждение тому, что не все в этой жизни плохо, есть еще и светлые моменты и посредством собственных активных усилий еще можно изменить что-то к лучшему.

31 закон карьерного роста

1. Не скрывай своего честолюбия, проявляй инициативу
2. Стань популярной личностью среди коллег
3. Будь безукоризненно корректен с шефом
4. Ставь интересы компании на первое место
5. Точность – вежливость королей
6. Интересуйся состоянием дел в фирме, будь в курсе событий
7. Никогда не обсуждай в кулуарах решения начальства
8. Создай себе репутацию энтузиаста
9. Не расслабляйтесь до конца на корпоративных вечеринках
10. Не стесняйтесь предлагать свои идеи
11. Будте осторожны – конкуренты не дремлют!
12. Не смешивай понятия «лояльность» и «подхапимство» перед лицом коллег
13. Не упускай случая продемонстрировать верность начальству – слуги нередко становятся советниками
14. Скрывай свои грандиозные планы – быстрее достигнешь цели
15. Демонстрируй готовность к жертвам во имя блага компании
16. Ищи подводные рифы – попадешь в правильное русло
17. Не пренебрегай сплетнями, но никогда не распространяй их
18. Сдерживай свои эмоции – порадуешься в свое время
19. Рационально организовывай свою работу, делай одновременно несколько дел
20. Овладевай новыми знаниями и навыками
21. Никогда не показывай, что ты умнее шефа
22. Следи за своим имиджем
23. Будь доброжелательным ко всем
24. Не лезь в чужой монастырь со своим уставом
25. Будь гибким и адаптивным – станешь «своим» для начальства
26. Будь готов к сверхурочной работе
27. На пути к желаемому не забывай о радостях жизни
28. Не останавливайся на достигнутом – потеряешь завоеванное
29. Устанавливай сроки достижения своих целей
30. Вырабатывай устойчивость к стрессу – станешь неуязвим
31. Заключай сделку до того, как рассказываешь об идее