**Оглавление**

Введение

Раздел I

Общие теоретические основы исследования социально-психологической готовности

1.1 Обобщение исследования социально-психологической готовности к труду в современной, отечественной и зарубежной психологии

1.2 Традиции и подходы к изучению социально-психологической готовности к труду

1.3 Методы исследования социально-психологической готовности к труду

1.4 Обобщение и анализ методов исследования социально – психологической готовности к труду выпускников ПТУ

Раздел II

Эмпирическое исследование социально-психологической готовности к труду выпускников ПТУ

2.1 Планирование представление и анализ результатов эмпирического исследования.

Заключение

Литература

Приложения

**Введение**

**Актуальность**. Современное общество, производство, рынок товаров, услуг и труда отличаются высокой степенью динамизма, неопределенности, быстрыми темпами перемен. Динамизм и неопределенность становятся характеристиками всех сторон нашей жизни, проявляются на всех уровнях – глобальном, региональном, социальном, индивидуальном. Эти принципиально новые условия выдвигают иные требования к подготовке специалистов на всех уровнях профессионального образования.

Успешное формирование профессионализма личности и деятельности будущих специалистов базируется на их готовности к труду. Ведущей составляющей готовности к профессиональной деятельности является психологическая готовность, которая понимается учеными как комплексное психологическое образование, как сплав функциональных, операциональных и личностных компонентов.

В условиях смены образовательных парадигм, новых социально-экономических условий, профессиональная деятельность существенно усложняется, актуализируя внутренние, психологические ресурсы личности. Устойчивость, стабильность и качество профессиональной деятельности обуславливается особенностями психологической готовности специалиста.

В зависимости от определения психологической готовности, различными авторами выделяются её структура, главные составляющие, строятся пути его формирования.

В отечественной и зарубежной психологии недостаточно разработана проблема социально-психологической готовности человека к труду, хотя имеется определенный потенциал теоретических и практических исследований конкретных форм готовности: установки (Д. Н. Узнадзе и др.), готовности личности к трудовой деятельности (К. К. Платонов, Л. А. Кандыбович и др.), предстартовому состоянию в спорте (А. И. Пуни, Ф. Генов и др.), готовности к выполнению боевой задачи (М. И. Дьяченко и др.), состоянию бдительности оператора (Л. С. Нерсесян и др.). Большинство авторов объясняли готовность к труду через совокупность мотивационных, познавательных, эмоциональных и волевых качеств личности, общее психофизиологическое состояние, обеспечивающее актуализацию возможностей. Наиболее инвариантным по отношению к спектру профессий из выделенных компонентов нам представляется мотивационный компонент т. к.: «Проблемы мотивации невозможно решать без анализа социальных норм, ценностей, без анализа общественных условий, противоречий общества, места личности в нем». [19, с.7]. Личность свое место в жизни, в обществе реализует по-своему, т.к. смысл жизни, потребности и ценности различных людей не совпадают. Для большинства основным механизмом реализации смысложизненных ориентации является профессиональная деятельность.

**Цель**: теоретическое и практическое изучение социально-психологической готовности к труду, оценка конкретных методов исследования.

**Объект**: социально-психологическая готовность.

**Предмет**: исследование методов социально-психологической готовности к труду выпускников ПТУ.

**Гипотеза**: у выпускников ПТУ готовность к труду проявляется в понимании важности профессиональной жизненной сферы деятельности.

**Задачи**:

1. На основе теоретического анализа психологической литературы выявить сущность понятия «социально-психологическая готовность к труду».

2. Определить подходы к исследованию социально-психологической готовности к труду.

3. Выявить методы исследования социально-психологической готовности к труду выпускников.

4. Провести анализ методов исследования социально-психологической готовности к труду выпускников ПТУ.

5. Исходя из теоретического анализа определить более подходящий метод исследования провести эмпирическое исследование, представить результаты.

**Раздел I Общие теоретические основы исследования социально-психологической готовности**

**1.1 Обобщение исследования социально-психологической готовности к труду в современной, отечественной и зарубежной психологии**

Между понятиями «готовность» и «социально-психологическая готовность», существует родовидовое отношение, поэтому, чтобы выявить сущность категории «социально-психологическая готовность», необходимо исходить из категории «готовность». Проанализируем несколько дефиниций понятия «готовность». Изучение общей проблемы готовности к труду началось в 50-е годы в связи с необходимостью профессионального обучения людей различным видам труда. Готовность - это условие успешного выполнения профессиональной деятельности, которая должна формироваться и совершенствоваться человеком.

Понятие «готовности» к высокопродуктивной деятельности в определенной области труда, общественной жизни Б. Г. Ананьев определяет, как «проявление способностей» [1].

В литературе рассматриваются различные аспекты понятия «готовность».

К. К.Платонов в соответствии с выдвинутой им концепцией личности, в структуре готовности выделяет кроме моральной готовности, психологическую и профессиональную. [24] Данное понятие он рассматривает как особое психическое состояние, обеспечивающее высокую дееспособность, или как «психическое состояние, занимающее промежуточное положение между психическими процессами и свойствами личности, образуя функциональный уровень, на фоне которого развиваются процессы, необходимые для обеспечения результативности профессиональной деятельности». По мнению М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович [11], готовность - это настрой личности на определенное поведение, установка на активные действия, приспособление личности для успешных действий в данный момент, обусловленные мотивами и психическими особенностями личности.

М. И. Дьяченко и Л. А. Кандыбович [11] выделяют заблаговременную, общую, или длительную, готовность и временную, ситуативную (состояние готовности). Первая представляет собой ранее приобретенные установки, знания, навыки, умения, мотивы деятельности.

На основе ее возникает состояние готовности к выполнению тех или иных текущих задач деятельности. Временное состояние готовности — это актуализация, приспособление всех сил, создание психологических возможностей для успешных действий в данный момент.

Ситуативная готовность — это динамичное целостное состояние личности, внутренняя настроенность на определенное поведение, мобилизованность всех сил на активные и целесообразные действия.

Будучи целостными образованиями, общая и ситуативная психологическая готовность включает следующие компоненты: а) мотивационные (потребность успешно выполнить поставленную задачу, интерес к деятельности, стремление добиться успеха и показать себя с лучшей стороны); б) познавательные (понимание обязанностей, задачи, оценку ее значимости, знание средств достижения цели, представление вероятных изменений обстановки); в) эмоциональные (чувство ответственности, уверенность в успехе, воодушевление); г) волевые (управление собой и мобилизация сил, сосредоточение на задаче, отвлечение от мешающих воздействий, преодоление сомнений, боязни).

Авторы подробно рассматривают пути создания общей и ситуативной готовности.

Готовность человека к успешным действиям в аварийной ситуации складывается из его личностных особенностей, уровня подготовленности, полноты информации о случившемся, наличия времени и средств для ликвидации аварийной ситуации, наличия информации об эффективности предпринимаемых мер. Анализ поведения человека в аварийной ситуации показывает, что наиболее сильным раздражителем, приводящим к ошибочным действиям, является именно неполнота информации. Нужна предварительная и достаточно высокая психологическая готовность, которая позволила бы компенсировать недостаток информации. Для этого необходимы тренировки, развивающие быстроту мышления, подсказывающие, как использовать прежний опыт для успешных действий в условиях неполной информации, формирующие способность переключения с одной установки на другую и способность к прогнозированию и предвосхищению. В ходе таких тренировок необходимо увеличить объем и распределяемость внимания и подготовить человека к тому, чтобы в аварийной ситуации он воспринимал не все элементы производственной ситуации, а только необходимые.

Предупредить скованность, связанную с переоценкой возникшего усложнения, помогает планирование своих действий: воображаемое их «проигрывание», предварительная обработка возможных вариантов действий при возникновении тех или иных положений в работе вплоть до аварийных.

Приемы формирования психологической готовности имеют много общего с приемами волевой подготовки. И не случайно: создание состояния готовности к труду прямо зависит от уровня развития волевых свойств и способности к управлению ими. Обобщение методов и приемов создания и поддержания психологической готовности и их уточнение применительно к конкретной деятельности представляют собой пока еще слабо используемый резерв повышения надежности трудовой деятельности в экстремальных условиях.

В.А. Крутецкий [16] определяет «готовность» как пригодность к деятельности, выражающуюся в активном положительном отношении к ней, склонности заниматься ею, переходящей на высоком уровне развития в страстную увлеченность. В понятие «готовность» В.А. Крутецкий вкладывает также наличие определенного запаса знаний, умений, навыков в соответствующей области.

Подчеркивая важность личностного подхода к изучению состояния готовности, П.А. Рудик [27] рассматривает готовность как сложное психологическое образование и выделяет в ней роль познавательных психических процессов, отражающих важнейшие стороны выполняемой деятельности, эмоциональных компонентов, которые могут как усиливать, так и ослаблять активность человека, волевых компонентов, способствующих совершению эффективных действий по достижению цели, а также мотивов поведения.

Л.В. Кондрашова [14] считает, что готовность к деятельности предполагает образование таких необходимых отношений, установок, свойств и качеств личности, которые обеспечивают будущему специалисту возможность сознательно и добросовестно, со знанием дела приступить и творчески выполнить свои профессиональные функции и обязанности.

Как видно из вышеприведенных и других нам известных определений понятия «готовность» различные исследователи раскрывают отдельные признаки рассматриваемого понятия. По нашему мнению, все они многословны. В данных определениях присутствуют такие понятия как «настрой», «установка», «приспособление», «психическое состояние», «свойство, качество», «склонность» и т.д., которые усложняют понимание сущности этого понятия.

В рамках данного исследования нами принято следующее определение «готовности к профессиональной деятельности». Готовность к профессиональной деятельности - это способность субъекта результативно выполнять свои профессиональные функции. Понятие «способность» в данном контексте имеет разностороннюю функциональную значимость, зависящую от вида деятельности. Выявляя основные видовые признаки понятия «социально-психологическая готовность», мы опирались на это рабочее определение.

Многие исследователи отождествляют понятие «готовность» с такими понятиями как «установка», «социально-психологическая установка».

Относительно «готовности» достаточно подробно было сказано выше. Возникает необходимость рассмотрения категорий «установка» и «социально-психологическая установка» и развести их сферу действия.

Имеются различные представления понятия установки и социальной установки - аттитюда. Набор определений, раскрывающих содержание этих понятий, схож: «готовность», «предрасположенность», «направленность».

Как известно, проблема установки была специальным предметом в школе Узнадзе. По Д.Н. Узнадзе, «установка является целостным динамическим состоянием субъекта, состоянием готовности к определенной активности, состоянием, которое обусловливается двумя факторами: потребностью субъекта и соответствующей объективной ситуацией» [32]. Предложенное им понимание установки не связано с анализом социально-психологических факторов, детерминирующих поведение личности с усвоением индивидом социального опыта. Установка в контексте концепции Д.Н. Узнадзе более всего касается вопроса о реализации простейших физиологических потребностей человека. По нашему мнению, понимание Д.Н. Узнадзе установки как бессознательного исключает применение этого понятия к изучению наиболее сложных, высших форм человеческой деятельности. Д.Н.Узнадзе понимал установку как более широкое явление, чем готовность. Готовность определялась им как существенный признак установки. С другой стороны, М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович разводят эти два понятия с точки зрения конкретно-психологической природы феноменов, которые данные дефиниции обозначают. Установка, с их точки зрения, является лишь формой готовности.

Традиции изучения социально-психологических установок сложились в западной социальной психологии, в которой для обозначения социальных установок используется термин «аттитюд», который в литературе на русском языке переводится либо как «социальная установка», либо употребляется как калька с английского (без перевода) «аттитюд». Для термина «установка» в том смысле, который ему придавался в школе Д. Н. Узнадзе, существует другое обозначение в английском языке - «set». В психологическом словаре под общей редакцией А.В.Петровского и М.Г. Ярошевского дается определение установки как "готовности, предрасположенности субъекта, возникающей при предвосхищении им появления определенного объекта и обеспечивающей устойчивый, целенаправленный характер протекания деятельности по отношению к данному объекту" [25]. В словаре социально-психологических понятий под редакцией Е.С.Кузьмина и В.Е.Семенова это понятие раскрывается следующим образом: "Установка социальная - готовность к определенному виду социальной активности, ориентация на какую-либо ценность, отношение к чему-либо или кому-либо" [13]. Данной проблеме в отечественных и зарубежных исследованиях уделяют большое внимание Л. А. Надирашвили, А. Г. Асмолов, Г. М. Андреева, В. А. Ядов, П. Н. Шихирев, В. С. Магун, Г. Олпорт, К. Обуховский, Д. Майерс и другие. Исторически первичными были определения аттитюда через его функции, а именно как регулятора поведения, деятельности человека. Рассмотрев семнадцать различных дефиниций, Г. Олпорт пришел к выводу, что существует "единая нить, проходящая через все эти отличающиеся друг от друга определения. Так или иначе, каждое из них рассматривает в качестве существенной характеристики аттитюда готовность к реакции. Аттитюд - это нечто зарождающееся, подготовительное, начальное, нежели явное, завершенное. Это не поведение, а его предпосылка" [23].

Д. Майерс установку рассматривает как "благоприятную или неблагоприятную оценочную реакцию на что-либо или на кого-либо, которая выражается в мнениях, чувствах и целенаправленном поведении" [20]. Развивая подход к установке с точки зрения теории деятельности, А. Г. Асмолов описывает установку в качестве "стабилизатора деятельности " или "фактора энергии поведения", что является указанием на ее функцию [3].

П. Н. Шихирев предлагает выделение трех структурных компонентов социальной установки: аффективный (общее чувство симпатии или антипатии относительно какого-либо реального или символического объекта), когнитивный (осознание аффективного компонента, выражающееся в мнении или убеждении относительно данного объекта) и, наконец, поведенческий (вербальная реакция, как выражение осознанного аффективного компонента или невербальная реакция, то есть реальные действия, направленные на данный объект) [33, с. 293].

А. Г. Асмолов рассматривает установочную регуляцию деятельности, выделяя операциональный, целевой, смысловой уровни. Под операциональной установкой им понимается «готовность к осуществлению определенного способа действия, который возникает в ситуации разрешения задачи на основе учета условий наличной ситуации и предвосхищения этих условий, опирающейся на прошлый опыт поведения в подобных ситуациях» [3, с. 84]. Под целевой установкой автор понимает «готовность субъекта совершить прежде всего то, что сообразно стоящей перед ним цели, которая возникает после принятия определенной задачи» [3, с. 76]. По его мнению, ведущим уровнем установочной регуляции деятельности является уровень смысловых установок, который «актуализируется мотивом деятельности и представляет собой форму личностного смысла в виде готовности к совершению определенным образом направленной деятельности» [3, с. 62-63].

Маркова А. К. определяет, что профессионализация, включающая в себя в том числе и психологическую готовность, как многоканальный процесс идет сразу по нескольким направлениям. У нее через обучение и воспитание формируется мотивационная и операциональная сферы. Психологическую готовность к профессиональной деятельности в таком случае характеризует динамика изменений в мотивационной сфере личности, формирования в ней профессионально значимых установок, изменение ценностно – смысловой структуры мировосприятия личности[21].

Согалаев В.В. отмечает что в структуру психологической готовности входят мотивационный, ориентационный, эмоционально-волевой, личностно-операциональный и оценочно-рефлексивный компоненты [31].

Вместе с тем можно сказать, что традиционно сложившаяся трехкомпонентная структура социальной установки также не является удовлетворительной.

Проблема социально-психологической готовности к чему-либо актуальна для личности во все периоды ее развития. Так, например, по мнению Е.А.Климова, "в ходе развития ребенка, а именно к концу дошкольного возраста, возникает своеобразная потребность в ответственной деятельности, деятельности по заданию. Это важный симптом психологической готовности ребенка к учению в школе". "Готовить учащихся к жизни - это в любом случае готовить их к трудовой деятельности в одной из ее "областей", "сфер" [12, с. 222].

В числе структурных составляющих деятельности человека одним из основных является фактор психологической готовности. Психологическая готовность человека к труду как бы аккумулирует в себе, все необходимые и достаточные для успешного решения поставленной задачи элементы предстоящего действия.

Психологическая готовность к труду является обязательным условием не только её начала, но и эффективного решения.

**1.2 Традиции и подходы к изучению социально – психологической готовности к труду**

Состояние психологической готовности к труду следует понимать как сложное, целенаправленное проявление личности. Оно имеет динамическую структуру, между компонентами которой существуют функциональные зависимости. Стремясь удовлетворить свои потребности, человек в практической деятельности на основе внутренней активности (биологической, физиологической и психической) реализует определённую цель и достигает результата.

Готовность человека к труду рассматривалась по-разному, в зависимости от специфики структуры профессиональной деятельности. Большинство авторов объясняли готовность через совокупность мотивационных, познавательных, эмоциональных и волевых качеств личности общее психофизиологическое состояние, обеспечивающее актуализацию возможностей; направленность личности на выполнение определенных действий (Р. А. Гаспарян, Е. Г. Козлов, Л. С. Нерсесян, А.Ц. Пуни и др.). Готовность изучалась и как определенный уровень развития личности (Я. Л. Коломинский).

Проблему готовности принято рассматривать в связи с тремя основными этапами становления, формирования личности человека: начало обучения в общеобразовательной школе, начало получения профессионального образования (профессиональное самоопределение) и самостоятельная профессиональная деятельность (Л.И. Божович, А.В. Запорожец, Л.А. Венгер, И. Шванцар, Г. Вицлак).

в своём исследовании мы рассматриваем проблему психологической готовности к труду. Согласно общепринятой периодизации, по Б.Г. Ананьеву, студенческий возраст выделяется в качестве отдельного периода, включающего позднюю юность (17–18 лет) и раннюю зрелость. Однако отмечается, что чаще всего студенческий возраст рассматривается как одна из самостоятельных и первых стадий возрастной периодизации ранней взрослости (20–40 лет).

А.А. вербицкий и Т.А. Платонова считают, что «усвоенные в обучении знания, умения и навыки выступают уже не в качестве предмета учебной деятельности, а в качестве средства деятельности профессиональной». это позволяет говорить о том, что во время обучения в вузе у студентов формируется основа трудовой, профессиональной деятельности, а именно – готовности к ней [5].

В труде проявляются и развиваются разнообразные потребности, способности, мышление, характер и другие стороны личности. Процесс труда складывается из нескольких составных: 1) осознания поставленной задачи; 2) выработки плана предстоящих действий; 3) применения средств и приёмов деятельности; 4) регулирования действий в соответствии с поставленной целью; 5) сличения полученных результатов с исходными условиями.

В анализе состояния проблемы готовности личности к деятельности показали, что это особое психическое состояние и относительно устойчивая характеристика личности. Несмотря на многообразие направлений, изучающих формы готовности, все сходятся на том, что это предрасположенность субъекта ориентировать свою деятельность определенным образом [11].

В.И. Байденко и Б. Оскарссон говоря о психологической готовности к профессиональной деятельности, используют понятие "базовые навыки" как "личностные и межличностные качества, способности, навыки и знания, которые выражены в различных формах в многообразных ситуациях работы и социальной жизни. Для индивида в условиях развитой рыночной экономики существует прямое соответствие между уровнями имеющихся базовых навыков и возможностью получения занятости" В перечень базовых навыков в соответствии с определением авторы включают: коммуникативные навыки и способности; творчество; способность к аналитическому мышлению; способность к креатическому мышлению; приспособляемость; способность работать в команде; способность работать самостоятельно; самосознание и самооценка [4].

Изучению состояния готовности к труду большое внимание уделялось в работах А.А.Ухтомского, М.И.Виноградова, Б.Ф.Ломова, В.Н.Пушкина и др.

Различные авторы по-разному именовали психологическую готовность. Обобщенные ее характеристики они обозначали близкими, но не идентичными понятиями: «бдительность», «боеготовность», «мобилизационная готовность», «настроенность» и т.д. Например, А.А.Ухтомский (1951) назвал готовность к деятельности «оперативным покоем», механизм которого опирается на подвижность «нервных приборов», обеспечивающих переход от «оперативного покоя» к срочному действию [33].

Климов Е. А. в своей работе "Образ мира в разнотипных профессиях" отмечает: "Без ясности в вопросе о том, образ чего (какого результата деятельности) должен удерживать в сознании профессионал или обучающийся профессии, повышающий профессиональную квалификацию, мы не сможем рассчитывать ни на хорошую постановку профессионального образования, ни на хорошую организацию труда, ни на разумное проектирование каждым человеком своих очередных шагов на профессиональном жизненном пути, ни даже на хорошее взаимопонимание людей в обществе.

Под психологической готовностью традиционно понимают психический феномен, посредством которого объясняют устойчивость деятельности человека в полимотивированном пространстве (К.К. Платонов, М.А. Котик, В.А. Сосновский, Р.Д. Санжаева, Л.И. Захарова и другие).

Формирование готовности к труду включает не только профессиональную, технологическую подготовленность, вооружение участников труда определенными знаниями, умениями и навыками, но и формирование готовности к коллективной трудовой деятельности. Ведь нередко встречаются люди, знающие свое дело и даже желающие работать, но не умеющие наладить положительные эмоциональные отношения с товарищами по работе. В таких случаях профессиональная квалификация зачастую утрачивает свою ценность, так как эти люди либо не могут раскрыться в работе полностью, либо результаты их деятельности неадекватно оцениваются другими членами коллектива. Здесь можно говорить об отсутствии социально-психологической готовности к труду, которая рассматривается нами как определенный уровень развития личности, предполагающий сформированность целостной системы ценностно-ориентационных и коммуникативных качеств, обеспечивающих оптимальное функционирование личности в трудовом коллективе. Другими словами, для того чтобы трудиться эффективно, нужно не только знать свою работу и иметь соответствующие практические умения и навыки, но и обладать знаниями о том, как можно организовать деятельность совместно с другими людьми, а также иметь определенные умения и навыки коммуникативного характера (например, умения оказать помощь партнеру, принять помощь с его стороны, адекватно оценить результаты своей работы и работы своих товарищей, оптимально решить спорные вопросы).

Одним из признаков является коммуникативно-организационная основа деятельности, представляющая собой ряд организационных задач, решение которых необходимо для осуществления совместной деятельности и по поводу решения которых участники вступают в общение между собой. Для осуществления совместного трудового процесса нужно решить, что именно делать, каким способом, договориться о распределении инструментов и материалов, контролировать правильность выполнения отдельных действий и операций, оптимально разрешать спорные вопросы.

Таким образом, наличие в трудовой, учебной и игровой деятельностях сходной коммуникативно-организационной основы показывает один из путей формирования социально-психологической готовности к труду на ранних этапах онтогенеза [7].

Кузьмина Н. В. считает, что психологическая готовность к профессиональной деятельности характеризуется наличием у специалиста знаний, умений и навыков, позволяющих ему осуществлять свою деятельность на уровне современных требований науки и техники. Поскольку любая деятельность есть решение бесчисленного ряда задач, профессионализм (психологическая готовность) в ней обнаруживается, прежде всего, в умении видеть задачи, их формулировать, применить методологию и методы специальных наук для установки диагноза и прогноза при решении задач, оценивать и выбирать методы наиболее подходящие для их решения[17].

Квалификация рабочего во многом определяется объемом знаний, умений и навыков, необходимых в производительном труде и решении технических задач. Как показывает опыт, умение технически мыслить приходит к учащимся через 2—3 года после окончания учебы. Поэтому проблема оптимизации процесса формирования технического мышления очень важна. Поскольку техническое мышление способствует успешности и ускорению обучения, приобретению и развитию производственных навыков, сформированность технического мышления является одним из показателей психологической готовности к труду [8].

Поскольку общей конечной целью обучения является профессиональная подготовка специалистов, то отношение студентов к своей будущей профессии можно рассматривать как форму и меру принятия конечных целей обучения. Наиболее обобщенной формой отношения человека к профессии является профессиональная направленность, которая определяется как интерес к профессии и склонность заниматься ею. Понятие «направленность» включает в себя представление о цели; мотивы, побуждающие к деятельности; эмоциональное отношение к этой деятельности, удовлетворенность ею. Сама профессиональная направленность представляет собой сложное многомерное образование, которое описывается множеством свойств и параметров. Н.В.Кузьмина выделяет такие свойства профессиональной направленности, как объектность, специфичность, обобщенность, валентность, удовлетворенность, сопротивляемость, устойчивость, центральность и др. В тех же свойствах характеризуется например, профессиональная направленность Ю.П.Платоновым, у которого они наполняются несколько иным психологическим содержанием.

Профессиональная направленность (предполагающая и психологическую готовность) как обобщенная форма отношения к профессии складывается из частных, локальных оценок субъектом степени личностной значимости (привлекательности - непривлекательности) различных аспектов профессиональной деятельности, ее содержания и условий осуществления. Предметом оценки субъективной значимости могут выступать такие стороны профессиональной деятельности, как, например, возможность творчества, работа с людьми, соответствие профессии способностям и характеру, заработок и др.

Психологическая готовность к профессиональной деятельности по мнению О.М. Краснорядцевой проявляется:

- в форме установок (как проекции прошлого опыта на ситуацию "здесь и сейчас"), предшествующих любым психическим явлениям и проявлениям;

- в виде мотивационной готовности к "приведению в порядок" своего образа мира (такая готовность дает человеку возможность осознать смысл и ценность того, что он делает);

- в виде профессионально-личностной готовности к самореализации через процесс персонализации [15].

Многообразие социальных ценностей общества, среди которых важнейшие — труд и образование, порождает определенную мотивационную структуру личности и направленность ее деятельности. Вместе с тем уровень, содержание и формы ценностных ориентации личности обусловливаются принадлежностью к определенной профессиональной группе, уровнем образования, половозрастными особенностями и другими факторами.

В связи с этим изучение основных различий в ценностных ориентациях рабочих на трудовую деятельность позволяет получить данные, которые могут быть использованы как для установления оптимальных условий развития личности молодого рабочего, так и для построения общей стратегии трудового воспитания и системы профессионального обучения будущих рабочих из числа учащейся молодежи [6].

В работе Одинцовой Л.А. и Завицкой С.В. «Реализация профессиональной подготовки учителя математики…» психологическая готовность описывается как: «Психологическая готовность к профессиональной деятельности характеризуется личностно-педагогической направленностью, которая проявляется в понимании и принятии себя и другого как уникальной сущности, а также мотивационно-ценностном отношении к процессу обучения, в котором реализуются субъект-субъектные отношения»[22].

Штейнмец А.Э. в монографии «Психологическая подготовка к педагогической деятельности» определил психологическую готовность к профессиональной деятельности как процесс формирования совокупности (системы) психических образований – представлений и понятий, способов мышления и умений, побуждений, качеств личности и др.,- обеспечивающих мотивационно-смысловую готовность и способность субъекта к осуществлению профессиональной деятельности [34].

В рамках данного исследования социально-психологическая готовность к труду нами понимается как направленность на нее, соответствующая предрасположенность, позволяющая субъекту результативно выполнять свои профессиональные функции. Исходя из такого понимания социально-психологической готовности мы выделяем следующие ее критерии:

- сформированность внутренних мотивов учебной деятельности;

- выраженность профессионально важных качеств;

- удовлетворенность теми сторонами учебной деятельности, которые наиболее значимы для становления профессионала. Остановимся на рассмотрении содержания выделенных социально-психологических критериев - готовности к профессиональной деятельности.

Психологическую готовность к профессиональной деятельности мы будем понимать как степень сформированности в личности студента мотивационно - целевой структуры позволяющей субъекту эффективно осуществлять практическую деятельность. Конечно же, психологическая готовность к профессиональной деятельности включает в себя помимо мотивационно-целевого блока также операциональный блок - степень освоения профессионально значимых ЗУН, индивидуально-типологические особенности человека (степень соответствия их профессии). Но мы выделяем мотивационно целевой аспект психологической готовности предполагая что именно в мотивационной сфере отражается и проявляется наиболее значимые характеристики психологической готовности к труду.

Под мотивами профессионального становления понимается направленность активности личности на ценности осваиваемой профессии, побуждающие личность ставить перед собой определенные цели в сфере профессиональной деятельности и совершать действия по их достижению[9].

Принципиальным этапом освоения деятельности является ее принятие учеником. Решение об этом определяется тем, насколько представление человека о профессии соответствует его потребностям. Человек, выбирая профессию, как бы "проецирует" свою мотивационную структуру на структуру факторов, связанных с профессиональной деятельностью, через которые возможно удовлетворение потребностей. Чем "богаче" потребности человека, тем более высокие требования он предъявляет к деятельности, но одновременно он может получить и большее удовлетворение от труда. Только человек с широкими жизненными интересами, с "богатыми" потребностями способен на вдохновенный, творческий труд и высокую общественную активность.

Проблеме мотивации в психологии уделяется серьезное внимание, поскольку мотив является одним из основных компонентов в любой деятельности и обусловливает ее успешность.

Среди советских психологов, внесших определенный вклад в разработку теории мотивации, следует отметить Н. А. Бершнтейна, П. К.Анохина, А. Н.Леонтьева, Р. С. Немова, Р. Х. Шакурова и других. Не вдаваясь в качественный анализ структуры мотивации, надо отметить, что исследователи: С. А. Рубинштейн [28], В. Г. Асеев [2], А. Н. Леонтьев [18] и др. включают в понятие данного феномена совокупность осознанных побуждений, где систематизирующими компонентами являются потребности, цели, мотивы, которые в свою очередь, связаны с ценностными ориентациями, идеалами, чувствами, эмоциями, установками. Иногда, принимая за мотив один феномен, отрицают причастность к мотиву других. В одних случаях от мотива отделяется цель, в других - потребность, в третьих - и то, и другое.

О. С. Гребенюк, обобщая концепции, предложенные различными исследователями, понимает под мотивацией личности - "систему ее целей, потребностей и мотивов, которые детерминируют деятельность и поведение человека. Качественное содержание мотивации определяет содержание видов деятельности, характерных для данного человека".[10, с.18]. Ввиду широкой представленности в литературе различных классификаций мотивов, мы остановимся лишь на классификации, предложенной М. Г. Роговым [26]. Все мотивы объединены в две большие группы - "непосредственных" и "опосредованных" мотивов [26]. Под первыми понимаются мотивы, непосредственно включенные в сам процесс деятельности и соответствующие ее социально заданным целям и ценностям. Опосредованные же мотивы связаны с целями и ценностями, которые лежат вне самой деятельности, но могут в ней хотя бы частично удовлетворяться.

Каждая из названных групп, в свою очередь, имеет собственную структуру. Непосредственные мотивы могут быть представлены познавательными мотивами, а также мотивами, связанными с развитием личности. Среди опосредованных выделяются три явно различимые группы: социальные, мотивы достижения и стимульные. К социальным мотивам относятся те, содержание которых составляют потребности в общении, социальных контактах, престиже, авторитете и признании, лидерстве и власти. К мотивам достижения относятся мотивы, обусловленные потребностью в успехе, например, иметь высокий жизненный уровень, профессиональный и должностной статус. И, наконец, к стимульным относятся мотивы, заметно отличающиеся друг от друга по содержанию: мотив стремления к достижению независимости, мотив подражания. В нашем случае классификация мотивов наполнена своим конкретным содержанием. К непосредственным мотивам нами были отнесены: мотив развития личности - желание раскрыть и использовать свой творческий потенциал; и познавательные мотивы - стремление получить глубокие профессиональные знания, интерес к будущей профессии и соответственно к изучаемым дисциплинам, понимание того, что глубокие знания необходимы для достижения материального благосостояния, понимание того, что глубокие знания необходимы для достижения успеха в жизни, в том числе и в деятельности. К опосредованным мотивам относятся: мотив достижения - желание самоутвердиться; стимульный мотив - желание получать заработную плату; социальный - желание избежать всевозможных неприятностей. Второй критерий социально-психологической готовности к будущей профессиональной деятельности - степень сформированности профессионально важных качеств.

Мотивация представляет собой систему мотивов различных видов деятельности. Мотивы - это осознаваемые или неосознаваемые переживания, которые обусловлены потребностями и побуждают к деятельности, направленной на их удовлетворение. В свою очередь, потребности представляют собой состояния зависимости от условий, необходимых для существования и развития индивида и личности.

Существует большое количество классификаций человеческих потребностей. Ряд потребностей характеризует особенности человека как биологического существа. К ним относятся потребности в тепле, в кислороде, в воде, в пище, в выделении. Другие потребности являются промежуточными между биологическими и социальными. Это сексуальные потребности, потребности в заботе о потомстве, в сенсорных впечатлениях, в двигательной активности, в безопасности. Наконец, часть потребностей характеризует специфику личности человека. Это коммуникативные и познавательные потребности, потребности в любви, власти и самоутверждении, потребности в реализации творческих возможностей, в достижении успеха, нравственные и эстетические потребности.

Адекватной мерой интенсивности потребностей является частота актуализации этих потребностей в различных ситуациях. Человек может характеризоваться высокой силой какой-либо потребности вообще, но в конкретной ситуации она может не проявляться. И наоборот, слабо развитая потребность может обостриться в какой-то конкретной ситуации. При этом, чем в более широком классе ситуаций возникает данная потребность, тем с большей вероятностью она характеризует устойчивую черту личности человека.

Мотивы личности представляют собой функцию двух переменных. С одной стороны, они обусловлены устойчивыми особенностями личности, связанными с потребностями, с другой – они зависят от содержания ситуаций, в которых проявляются эти потребности.

Любая деятельность человека характеризуется наличием нескольких побуждающих мотивов, обусловленных соответствующими потребностями и организованных в определенную иерархическую структуру. Например, направленность на учебную или профессиональную деятельность может быть вызвана самыми разными потребностями: познавательными, социальными, утилитарными. Базовые потребности могут быть наиболее сильными и значимыми мотивами различных видов деятельности. Актуальные потребности могут быть вторыми по силе и степени значимости мотивами деятельности после базовых. Потребности, не являющиеся базовыми или актуальными, наименее значимы и мотивируют к деятельности в гораздо меньшей степени.

Соотношение между мотивами меняется при переходе от одного вида деятельности к другому, поэтому при изучении мотивации человека необходимо учитывать не столько каждый мотив сам по себе, сколько место данного мотива среди других. В свою очередь, каждая потребность может побуждать к различным видам деятельности, которые могут быть направлены на ее удовлетворение. Кроме того, необходимо учитывать, что мотивы не только предшествуют деятельности, но могут развиваться и изменяться в ходе ее освоения и реализации.

Возникновение состояния психологической готовности к деятельности начинается с постановки цели на основе потребностей и мотивов (или осознания человеком поставленной или возникшей перед ним задачи). Далее идёт выработка плана, моделей, схем предстоящих действий. Затем человек приступает к воплощению появившейся готовности в предметных действиях, применяет определённые средства и способы деятельности, сравнивает ход и промежуточные результаты со стоящей целью, вносит коррективы.

Таким образом, понятие профессиональной готовности рассматривается как категория теории деятельности (состояние) и понимается, с одной стороны, как результат процесса подготовки, с другой – установки на что-то.

Итак, мы рассматриваем готовность к труду как целостное проявление личности и под готовностью к труду понимаем особое личностное состояние, которое предполагает наличие у субъекта образа структуры действия и постоянной направленности сознания на его выполнение.

Настоящим исследованием установлено, что структура личностного уровня готовности к труду представляет собой сложный синтез тесно взаимосвязанных структурных компонентов. К ним относятся: мотивационно-ценностный, эмоциональный и когнитивный компоненты. В структуре готовности к профессиональной деятельности центральное место занимает мотивационно-ценностный компонент.

**1.3 Методы исследования социально-психологической готовности к труду**

Для практического исследования социально-психологической готовности к труду, как рассматривалось выше, различными авторами использовались методики направленные на изучение: социально-психологических установок (Узнадзе Д. Н., М. Краснорядцева, Л. В. Кондрашова, Г. Олпорт, Д. Майерс и др.), коммуникативных навыков (Г.В. Шавырина, Я. Л. Коломинский), мотивационно - ценностной структуры личности (М. Г. Рогов, С. А. Рубинштейн, Одинцова Л. А., Завицкая С. В., В. Г. Асеев, А. Н. Леонтьев, К.К. Платонов и др.).

Для диагностики социально-психологических установок возможно использование:

# Методики диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф.Потемкиной

Выявление степени выраженности социально-психологических установок, направленных на «альтруизм - эгоизм», «процесс - результат»

Ориентация на процесс. Ориентация на результат. Ориентация на альтруизм. Ориентация на эгоизм. Ориентация на труд. Ориентация на деньги. Ориентация на свободу. Ориентация на власть.

Для диагностики коммуникативных навыков используются методики:

**Тест оценки коммуникативных умений**

Включает в себя оценку собеседника, определение его сильных и слабых сторон, умение установить дружескую атмосферу, умение понять проблемы собеседника и т.д. Методика предназначена для проверки этих качеств.

**Диагностика коммуникативной толерантности (В. В. Бойко)**

Оценка человеческих отношений, ситуаций взаимодействия с другими людьми.

Все эти методики можно использовать для диагностики отдельных аспектов личности, однако в формировании психологической готовности особое место принадлежит мотивационно - ценностному компоненту, который является «стержневым, своего рода направляющим образованием», т. к. «вне мотива и смысла невозможны ни одна деятельность, не реализуемы никакие, даже самые усвоенные знания и предельно сформированные умения»[88]. Правда, наличие мотивационной готовности «еще не говорит о наличии психологической готовности к деятельности, но существование последней невозможно без первой» (Мельничук А.С., 1996). Наиболее уместным при анализе мотивационной готовности является системный подход, развиваемый в работах. Б. Ф. Ломова (1988), А. Раппопорта (1994), Л. Ф. Алексеевой (1997), А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского (1998) и др. Мотивационная готовность личностным показателем перевода возможности в действительность как способа (механизма) самореализации и саморазвития.

Для диагностики мотивационно - ценностных ориентаций возможно использование следующих методик:

**Ценностный опросник (ЦО) С. Шварца**

Обработка теста проходит по шкалам:

Наслаждение; Достижения; Социальная власть; Самоопределение; Стимуляция; Конформизм; Социальность; Безопасность; Зрелость; Поддержка традиций; Социальная культура; Духовность.

Гипотеза авторов состоит в том, что эти шкалы в определенном смысле связаны биполярными отношениями и противоречия в конструктах возникают при выборе субъектом противоречивых (лежащих на разных полюсах в определенном конструкте) мотивационных, целевых и т.п. единиц.

**Методика "Ценностные ориентации" (М. Рокич)**

Система ценностных ориентации определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и "философии жизни".

М. Рокич различает два класса ценностей:

1) терминальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;

2) инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

**Изучение мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)**

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

##### Диагностика мотивационной структуры личности (В. Э. Мильман)

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

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

Типы мотивационного профиля:

**Прогрессивный**, **Регрессивный**, **Импульсивный**, **Экспрессивный**, **Уплощенный**

Типы эмоционального профиля:

**Стенический**, **Астенический**, **Смешанный стенический**, **Смешанный астенический**.

**Морфологический тест жизненных ценностей (В. Ф. Сопов, Л. В. Карпушина)**

Предлагаемый вариант опросника жизненных ценностей предназначен для исследования различных групп (трудовых и учебных коллективов) по проблемам мотивации, для лучшего понимания важности различных жизненных сфер деятельности. Методика возникла как результат использования и дальнейшего усовершенствования методики И. Г. Сенина.

Основным диагностическим конструктом МТЖЦ являются терминальные ценности. Под термином «ценность» мы понимаем отношение субъекта к явлению, жизненному факту, объекту и субъекту, и признание его как важного, имеющего жизненную важность.

Перечень жизненных ценностей включает:

Развитие себя. Духовное удовлетворение. Креативность. Активные социальные контакты. Собственный престиж. Высокое материальное положение. Достижение. Сохранение собственной индивидуальности.

Терминальные ценности реализуются по-разному, в различных жизненных сферах. Под жизненной сферой понимается социальная сфера, где осуществляется деятельность человека. Значимость той или иной жизненной сферы для разных людей неодинакова.

##### Также для диагностики мотивационной сферы используются проективные и психосемантические методики.

**1.4 Обобщение и анализ методов исследования социально-психологической готовности к труду выпускников ПТУ**

О.С. Гребенюк, изучая формирование готовности к учебной и трудовой деятельности у учащихся средних профтехучилищ, выделил уровни развития мотивации учебно-трудовой деятельности:

I уровень (низкий) характеризуется малочисленными положительными мотивами учебной и трудовой деятельности. В основном это мотивы избегания неудобств, дискомфорта или узколичные. Познавательные интересы аморфны, ситуативны.

II уровень – проявляется интерес к учебному материалу, все положительные мотивы связаны лишь с результативной стороной, ориентированы на успех, достижение результата, учение выступает в качестве средства достижения цели.

III уровень – сформированность всех компонентов, мотивация четкая, направленность познавательных мотивов устойчивая.

IV уровень – отличает глубокое осознание мотивов, общая целеустремленность [10].

Мотивационная сфера личности охватывает феномены потребностей, побуждений, склонностей, интересов, ценностей, установок, позиций. Она тесно связана с системой отношений человека к различным аспектам действительности: к другим людям, к самому себе, к своей деятельности и т. д. В структуре отношений одними из наиболее значимых являются отношение к своему будущему, к себе и к различным видам деятельности. Отношение к будущему характеризуется ожиданиями, надеждами, намерениями, планами, представлениями человека о том, что с ним может произойти, что он будет делать. Отношение к себе определяет, кем человек себя считает, с кем себя идентифицирует, к какой категории людей себя относит. Отношение к различным видам деятельности характеризует наличие, силу и содержание побуждений к соответствующим видам деятельности и содержание возникающих в связи с ними переживаний.

Для определения социально-психологической готовности к труду выпускников ПТУ в данной работе мы будем исследовать мотивационно - ценностную сферу личности, т. к. определив жизненные ценности и движущие мотивы мы сможем определить готовность к труду и делать прогнозы на будущую трудовую деятельность.

Проведя теоретический анализ методик диагностики мотивационно – ценностной сферы мы определили, что использование проективных методик является трудоемкой процедурой. Кроме того, разрешающая способность большинства проективных методик не позволяет использовать их для точных количественных измерений, допуская лишь качественное определение тех или иных черт.

Психосемантическая диагностика мотивации включает в себя выбор и формулирование оцениваемых понятий и оценочных признаков, сбор, обработку и интерпретацию данных. Однако неудобство и сложность обработки полученных результатов предполагает использование компьютерной техники, что не всегда представляется возможным.

Поэтому для диагностики мотивационной сферы и ценностных ориентаций личности нами используется тестирование, методики направленные на выявление движущих мотивов в жизнедеятельности личности.

**Резюме**

Таким образом, мы рассмотрели в первом разделе основные теоретические положения проблемы социально-психологической готовности к труду выпускников ПТУ. Мы проанализировали проблему социально-психологической готовности к труду в контекстах коммуникативных навыков, а также социально-психологических установок и мотивационно-ценностных ориентаций личности учащихся ПТУ.

Рассмотрели ряд отечественных и зарубежных взглядов, посвященных проблеме социально-психологической готовности к труду.

Далее мы переходим ко второму разделу нашей курсовой работы, где опишем этапы и методы проведенного нами экспериментально-психологического исследования и представим полученные результаты. Для этого нами будет выбрана мотивационно – ценностная структура личности.

**Раздел II. Эмпирическое исследование социально-психологической готовности к труду выпускников ПТУ**

**2.1 Планирование исследования**

Исходя из теоретического анализа психологической литературы по данной проблеме мы предполагаем, что: в ходе профессионального становления, во время обучения в ПТУ, происходит изменение мотивационной сферы студентов и переосмысления основных терминальных ценностей и это является показателем психологической готовности к профессиональной деятельности. В связи с этим в практической части своей работы мы ставим перед собой следующие задачи:

1. Исследовать ценностные ориентации студентов.

2. Изучить особенности профессиональной сферы студентов.

3. Произвести анализ полученных данных.

В данном исследовании принимали участие студенты 4 курса, выпускники, обучающиеся в строительном училище. Всего в эксперименте приняло участие 32 человека. Для решения поставленных задач была выбрана методика:

Морфологический тест жизненных ценностей (В. Ф. Сопов, Л. В. Карпушина), [30] при этом из перечня жизненных сфер исследуемых в этой методики мы особое внимание уделим сфере профессиональной жизни, сфере образования а также сфере общественной активности.

В конструкцию опросника входит шкала достоверности степени желания у человека социального одобрения его поступков. Чем выше результат, тем больше поведение испытуемого (на вербальном уровне) соответствует одобряемому образцу. Критический порог - 42 балла, после которого результаты можно признать недостоверными.

Испытуемым предлагается 112 утверждений, которые необходимо оценить по 5бальной шкале, где 5 – очень важно, а 1 – совсем не важно.

По данным проведения МТЖЦ оказалось, что среди выбора жизненных ценностей у выпускников ПТУ преобладают эгоистично – престижные, это такие ценности как: достижения, материальное положение, сохранение собственной индивидуальности, а также собственный престиж. Средние показатели эгоистично-престижных ценностей у парней больше показателей нравственно-деловых ценностей на 38%, а у девушек на 10%.

Из полученных результатов видно, что наиболее важными жизненными сферами для выпускников ПТУ являются (см. Приложение 2, 3):

Сфера общественной жизни – 60%,

профессиональная сфера – 58%, а также

сфера обучения и образования – 58%.

По этим сферам в % показателях девушек значительно чаще, чем у парней встречаются высокие показатели (см. Приложение 2,3).

Высокие показатели выраженности профессиональной направленности, а также направленности на обучение и образование у выпускников ПТУ свидетельствуют о высокой степени социально-психологической готовности к будущей трудовой деятельности.

**Заключение**

Теоретический анализ литературы показал, что лучшим методом для оценки социально - психологической готовности к труду выпускников ПТУ, является «Морфологический тест жизненных ценностей» (В. Ф. Сопов, Л. В. Карпушина). Тест позволяет выявить направленность личности, лидирующие жизненные ценности, а также определить важные жизненные сферы выпускников 17-18 лет.

Данный метод показал, что для изучения социально – психологической готовности к труду необходимо определить направленность личности, ориентацию на жизненные ценности в профессиональной и общественной жизненной сфере. В ходе данного исследования были изучены основные терминальные ценности выпускников ПТУ.

Данные исследования выявили нацеленность студентов больше на эгоистично - престижные ценности, и развитие себя в профессиональном становлении. Также результаты теста показали, что у большей части студентов высокие стремления к обучению и образованию.

Таким образом, наша гипотеза подтвердилась. Выпускники ПТУ понимают важность профессиональной сферы деятельности, у выборки осмысленная мотивация в профессиональной сфере жизненных ценностей, это дает возможность определить, что из выборки 32 человека 87 % выпускников социально - психологически готовы к труду. При этом женская и мужская часть находятся в равном соотношении, возможно такие показатели из-за неоднородности выборки для подтверждения необходимо провести исследование на выборке с равным количеством парней и девушек.

Данная методика является актуальной для диагностики направленности личности, она может быть рекомендована для исследования социально-психологической готовности к труду выпускников ПТУ.

**Литература**

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977. 380 с.

2. Асеев В.Г. Мотивация учебной деятельности и формирование личности. М., 1976г.

3. Асмолов А. Г. Психология личности: Учебник. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 367 с.

4. Байденко В.И., Оскарсон Б. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса // Профессиональное образование и формирование личности специалиста. Нау.-метод. Сборник. – М., 2002.

5. Вербицкий А.А., Платонова Т.А. Формирование познавательной и профессиональной мотивации. М., 1986. С.14.

6. Вопросы психологии, 85/5 Р.А*.*. Пономарева (НИИ психологии УССР). Психологические особенности ценностных ориентации молодых рабочих на трудовую деятельность, с.71.

7. Вопросы психологии, 85/5 Я.Л. Коломинский (Минский пединститут им. А. М. Горького). Социально-психогическая готовность к труду с. 14.

8. Вопросы психологии, 85/5 Вопросы психологии Г.В. Шавырина (НИИ общей и педагогической психологии АПН СССР). Уровень развития технического мышления как условие формирования психологической готовности к труду с. 82.

9. Вопросы психологии, 85/5 В.С. Ульянов (Запорожское областное управление профтехобразования). Профессиональная мотивация у учащихся ПТУ.с 41.

10. Гребенюк О.С. Формирование интереса к учебной и трудовой деятельности у учащихся средник и проф-тех училищ. М., 1986г

11. Дьяченко М. И, Кандыбович Л. А. Психологические проблемы готовности к деятельности. — Мн.: БГУ, 1978, 182 с.

12. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов на Дону, 1996г.

13. Коллектив, личность, общение /Словарь социально-психологических понятий /Под ред. Кузьмина Е.С.и Семенова В.Е. Лениздат, 1987.

14. Кондрашова Л. Формуючий потенціал навчання в сучасній вищій педагогічній школі// Рідна школа.- 2005.- №8.- с. 25.

15. Краснорядцева О.М. Особенности профессионального мышления в условиях психодиагностической деятельности. Барнаул, 1998

16. Крутецкий В.А. Психология. – М.: Просвещение, 1986. – С.39.

17. Кузьмина Н.В. «Професиионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения» М 1990

18. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции. М., 1971.

19. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1992,

20. Майерс Д. Дж. Социальная психология, 7-е изд., 2002.

# 21. Маркова А.К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте: Пособие для учителя. – М.: Просвещение, 1983. – 96 с.

22. Одинцова Л.А. и Завицкая С.В. «Реализация профессиональной подготовки учителя математики в условиях многоуровневой системы высшего педагогического образования» изд. БГПУ Белгород, 2000.

23. Олпорт Г. Личность в психологии.СПб.:Изд-во Ювента, 1998, 306 с.

24. Платонов Ю.П. «Профессионально-педагогическая направленность мастера производственного обучения», Л, 1987.

25.Психология. Словарь / под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М.: Изд-во политической литературы, 1990. – С.238.

26. Рогов М. Г. Системно-деятельностный подход исследованию ценностно-мотивационной сферы личности в процессе ее профессионализации.//Системные исследования в общей и прикладной психологии. Сборник научных трудов/институт управления, 2000 с.32.

27. Рудик П.А. Психология: Учебник для институтов физической культуры. – М.: ФиС, 1976.

28. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. М., 1989 г.

29. Санжаева Р. Д. Психологические механизмы формирования готовности человека к деятельности. Дис. к-ра психол. наук. - Новосибирск, 1997.- 347 с.

30. Сопов В. Ф. Морфологический тест жизненных ценностей/.Сопов В. Ф., Карпушина Л. В.//Прикладная психология – 2001-№4, стр.22.

31. Согалаев В.В «Педагогические условия формирования готовности курсантов ВУЗа к воспитательной деятельности»: Дис. канд. пед. наук. - Челябинск, 1997

32. Узнадзе Д. Н. Психология установки. — СПб.: Питер, 2001. «Психология-классика». 416 с.

33. Шихирев П.Н. Современная социальная психология. М., 1999. 448 с.

33. Ухтомский А.А. Избранные труды. М.: Наука, 1978.

34. Штейнмец А.Э. «Психологическая подготовка к педагогической деятельности» Калуга, КГПУ, 1998 Шкуркин В.И. «Мотивы как фактор эффективности учебной деятельности студентов медвуза» М 1981