Федеральное агентство по образованию РФ

ГОУ ВПО "Калужский государственный педагогический университет

им. К.Э. Циолковского"

**Факультет психологии**

Кафедра социальной и организационной психологии

Выпускная квалификационная работа

на тему:

"**Влияние личностных особенностей молодого специалиста на образ профессионального будущего"**

**Выполнила:** студентка 5 курса

факультета психологии

группа - 511 (специализация

"Психология управления")

Козлова М.С.

**Научный руководитель:**

канд. психол. наук, доцент Романенко В.А.

**Рецензент:**

доктор психологических наук,

профессор Горбачева Е.И.

**Калуга, 2008**

Содержание

Введение

Глава 1. Теоретико-методологический анализ проблемы образа будущей профессиональной деятельности личности в психологии

1.1 Категория образа в психологической науке

1.2 Особенности образа профессиональной деятельности личности

1.3 Влияние личностных особенностей на формирование образа профессионального будущего у молодого специалиста

Выводы по первой главе

Глава 2. Эмпирическое исследование влияния личностных особенностей на образ профессионального будущего у молодого специалиста

2.1 Цели и задачи исследования

2.2 Методы исследования

2.3 Результаты исследования

2.3.1 Результаты опроса "Профессиональный образ у молодого специалиста"

2.3.2 Результаты исследования по методике диагностики мотивации достижения А. Мехрабиан

2.3.3 Результаты исследования по экспериментально-проективной методике "Анализ притчи"

2.3.4 Результаты исследования по авторской проективной методике "Подарок"

Заключение

Глоссарий

Список используемой литературы

Приложения

## Введение

**Актуальность проблемы:** определяется современными объективными требованиями, предъявляемыми к молодежи. Активность, самостоятельность, инициативность, мобильность в поисках работы, конкурентоспособность, а также адаптивность к нововведениям и высокая стрессоустойчивость - вот те качества, которыми должен обладать современный молодой человек на рынке труда.

При этом переход к новым социально-экономическим условиям в нашей стране привел к изменению традиционных форм профессиональной самореализации, ранее основанных на достаточно жесткой предопределенности жизненного пути. Негарантированный характер занятости, наличие динамичности и неопределенности структурной занятости, расширение пространства и многогранность свободного профессионального выбора - все это еще более усложняет процесс профессионального самоопределения молодежи. Вследствие этого многие молодые люди делают стихийный, часто неадекватный выбор профессии, приводящий в ряде случаев к кризисным явлениям, связанным с развитием их профессиональной карьеры, и зачастую оказывающий негативное влияние на всю дальнейшую жизнь.

Такое положение дел, в свою очередь, наносит немалый экономический урон и государству, которое затрачивает огромные средства на обучение специалистов, впоследствии не работающих по избранной профессии.

В условиях социально-экономических изменений, происходящих в современном обществе, особую значимость приобретают проблемы профессионализации личности. Немаловажную роль в становлении специалиста играет профессиональное образование.

Как установлено в исследованиях К.А. Абульхановой-Славской, Е. А Климова, Т. В, Кудрявцева, А.К. Марковой, Л.М. Митиной и др. на этапе профессионального становления в период обучения в вузе происходят наиболее существенные изменения в структуре образа Я субъекта деятельности. Становление профессионала возможно лишь в результате единства развития как профессионализма, так и личностного развития.

Поэтому особую важность приобретают исследования, посвященные рассмотрению проблем формирования целостного образа Я субъекта профессиональной деятельности, включающего помимо представлений о себе как личности, представления о себе как будущем профессионале, что определяет образ будущей профессиональной деятельности личности.

**Состояние разработанности проблемы исследования.**

Изучение образа профессии находится на стыке нескольких научных проблем, в силу чего она в той или иной мере затрагивалась в рамках различных исследований, прежде всего в работах, посвященных процессу профессионального становления (выбора профессии, профессионального самоопределения) (П.Р. Атутов, А.А. Вайсбург, С.А. Войтович, В.С. Гончаров, М.И. Дьяченко, Е.А. Климов, Н.И. Крылов, М.И. Петруша, В.А. Пономаренко, Е.Ю. Пряжникова, Н. С Пряжников, Н.В. Самоукина, А.П. Сейтешев, В.В. Чебышева, Е.А. Шумилин) и профессионального развития (роль представлений о профессии в формировании профессионального мастерства) (К.А. Абульханова-Славская, Л.В. Блинов, Н.Д. Боровикова, Н.В. Галкина, С.Л. Рубинштейн, В.Ф. Сафин). С проблематикой образа профессии тесно соприкасаются исследования, направленные на изучение профессионального самосознания (Я-профессиональное) (А.А. Деркач, А.Н. Иноземцева, О.В. Москаленко, С.Ф. Мурашко, А.А. Сорокин, С.Г. Спевакова).

В определенной степени проблема образа профессии затрагивалась в исследованиях, посвященных проблеме имиджа (проблема престижа профессий, знание о типичных представителях профессий) (Л.И. Анцыферова, Н.Ф. Гейжан, И.В. Зотова, Е.Б. Перелыгина, А.И. Рабицкий, В.Ф. Черноволенко, В.С. Штуков).

Следует отметить, что специальных исследований, посвященных собственно образу профессии, относительно немного, к ним можно отнести диссертационные исследования С.В. Зибровой и Д.Л. Любенко. Кроме этого, практически неизученными остаются особенности образа профессии на этапе получения высшего профессионального образования, а также возможности влияния на этот процесс с целью придания ему акмеологической направленности.

Исходя из актуальности проблемы исследования, ее недостаточной разработанности, теоретической и практической значимости была определена тема исследования, сформулированы ее цель, задачи, обоснованы объект и предмет исследования.

**Цель исследования:** Исследовать влияние личностных особенностей молодого специалиста на формирование образа профессионального будущего.

**Объект:** образ профессионального будущего, формируемый в сознании молодого специалиста;

**Предмет:** взаимосвязь между личностными особенностями и характеристиками образа профессионального будущего;

**Гипотеза исследования** основана на предположении о том, что на формирование образа профессионального будущего молодого специалиста оказывают непосредственное влияние с одной стороны, такие факторы как мотивационная направленность, локус контроля, готовность принимать на себя ответственность, а с другой стороны - особенности приобретенного опыта учебно-профессиональной деятельности.

**Задачи исследования:**

1. Проанализировать основные подходы в отечественной и зарубежной литературе к изучению основных понятий: образ профессионального будущего, структура профессионального образа, мотивация достижения и избегания неудач, локус-контроля.

2. Разработать психодиагностический комплекс, позволяющий выявить влияние личностных особенностей молодого специалиста на образ профессионального будущего.

3. Разработать психологические рекомендации по оптимизации процесса формирования образа профессионального будущего студентов, обучающихся в КГПУ им. К.Э. Циолковского и МГТУ им. Н.Э. Бауманского.

**Методологическую основу исследования** составили: принципы отечественной психологии: принцип единства сознания и деятельности (С.Л. Рубинштейн); принцип детерминизма, понимаемый как закономерная и необходимая зависимость психических явлений от порождающих их условий и факторов (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев); принцип системности изучения личности и деятельности (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов); деятельностный подход к изучению личности (А.Н. Леонтьев); концепция поуровневого развития личности в онтогенезе (Д.И. Фельдштейн); теоретические положения, раскрывающие закономерности профессионального самоопределения и развития личности (Е.А. Климов, Л.М. Митина, Н.С. Пряжников, А.К. Осницкий, Т.В. Черникова); положения гуманистической психологии (А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс).

Отдельно можно выделить исследования категории психического образа, образа мира, образа Я (В.А. Барабанщиков, Т.Н. Березина, Б.С. Братусь, Л.М. Веккер, А.А. Гостев, Л.Г. Дикая, Ю.М. Забродин, А.В. Запорожец, В.П. Зинченко, Е.А. Климов, В.Д. Комаров, И.С. Кон, А.А. Кроник, В.А. Лекторский, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Д.А. Медведев, В.Ф. Петренко, А.В. Петровский, А.Н. Поддьяков, А.А. Понукалин, З.А. Решетова, В.В. Семикин, С.Д. Смирнов, В.В. Столин, А.М. Эткинд).

**Эмпирическая база исследования:** В исследовании (2007-2008г. г) приняли участие студенты 5 курсов КГПУ им. Циолковского и КФ МГТУ им. Баумана. Всего в исследовании принимало участие 49 студентов в возрасте от 20 до 23 лет, из них 26 девушек и 24 юношей.

**Методы исследования.** Для опытной проверки гипотезы и решения задач, поставленных в дипломном исследовании, использовались

***теоретические методы:*** анализ психологической, педагогической, философской, социологической литературы по изучаемым проблемам;

***эмпирические методы:***

анкетирование,

методика диагностики мотивации достижения А. Мехрабиан,

экспериментальная проективная методика "Анализ притчи",

авторская проективная методика "Подарок" (определение готовности принимать на себя ответственность)

***Для обработки полученных результатов*** был использован контент-анализ. Математическая обработка полученных данных осуществлялась с использованием пакета компьютерных программ статистического анализа SPSS.

**Структура работы.**

**Работа включает в себя введение, две главы, рекомендации, заключение, глоссарий, список используемой литературы и приложения.**

Во **введении** обосновывается актуальность темы, сформулированы цель и гипотеза исследования, определены задачи, методы, этапы исследования, показана, практическая значимость работы

В **первой главе** дается теоретический обзор по исследуемой проблематике, проводится анализ понятий "образ профессионального будущего", "локус контроля", "мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудачи"

**Вторая глава** представляет собой описание эмпирического исследования взаимосвязи таких личностных особенностей как локус контроля и мотивация достижения и образа профессионального будущего.

Результаты проведенного исследования апробированы на научной студенческой конференции КГПУ - в 2008г., и на областной студенческой научной конференции в 2008г. Подготовлена научная публикация.

## Глава 1. Теоретико-методологический анализ проблемы образа будущей профессиональной деятельности личности в психологии

## 1.1 Категория образа в психологической науке

Образ как и многие другие категории психологической науки первоначально были осмыслены и разработаны в философии.

Начиная с античных времен, велось изучение данного вопроса в соответствии с проблемой идеального. Соотношение идеи образа и его формы волновало крупнейших мыслителей Древней Греции. Аристотель, создатель первого систематизированного учения о психике, в своем главном психологическом труде -трактате "О душе" писал: "душа есть известное осуществление и осмысление того, что обладает возможностью быть осуществленным" [19, с.27]. Субъект строит свои действия в зависимости от того, что может произойти лишь в будущем - в будущем которого еще нет. Цель как образ будущего в данном случае, образ должного детерминирует настоящее, определяет собой реальное действие и состояние субъекта.

Идею о том, что образ будущего имеет существенное значение в построении человеческого действия, можно встретить в учении римского философа и богослова Августина: "Ожидание относится к вещам будущим, память - к прошедшим. С другой стороны, напряжение действия относится к настоящему времени: через него будущее переходит в прошедшее. Следовательно, в действии должно быть нечто такое, что относится к тому, чего еще нет" [19, с.27].

Анализ построения образа, его функционирование и развитие - прерогатива психологии, которая рассматривает его как процесс, играющий важную роль в системе психической регуляции деятельности человека. Образ воплощает в себе сущность психического. В натуралистических вариантах гносеологии образ совпадает с чувственно данными и представлен в ощущениях, восприятиях, представлениях. В чувственно данных образа воспроизводятся внешние свойства, связи, пространственно-временные отношения объектов, которые определяются непосредственным взаимодействием с объектом. Мысленный образ - результат абстрагирующей деятельности субъекта, способ репрезентации объекта субъекту (П.Я. Гальперин, 1976).

В гносеологическом дискурсе образ характеризуется через систему взаимодействия субъекта и объекта, через активное, преобразующее отношение субъекта к действительности. Главная его черта - репрезентация идеального, соединенного с нравственно-этическими и социально-культурными ценностями и оценочными суждениями. Образ, понятый как синтез наглядности и абстрагирования, является результатом продуктивной деятельности воображения, создающей различные модели и конструкции и проводящей мысленные эксперименты.

В современной науке широко используются разного рода символически-образные представления, фикции, математические модели ненаблюдаемых процессов. Их значение определяется конвенционально.

Объективность научного познания зависит от адекватности образа исследуемым объектам и процессам. В гносеологии, строящей идеализированные схемы и модели познания, широко используются такие понятия как "гносеологический образ", "образ науки", "чувственный образ". Тем самым характеризуются не только отдельные стороны познавательного процесса, но и процедуры рефлексии науки о самой себе [52].

Проблема образа в психологии является одной из центральных и принадлежит к числу фундаментальных. Важность изучения такой психологической категории как образ продиктована рядом практических задач. В отечественной психологии долгое время разрабатывалась общая теория образа (Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, В.П. Зинченко и др.) В теории отражения понятие образ занимает ведущее место. Велико значение образа в регуляции деятельности, поведения, общения.

В отечественной психологической науке широко изучалась роль образов и понятий о людях в регуляции поведения человека (А.Г. Ковалев, A. M. Матюшкин, В.В. Столин, А.А. Бодалев и др.). Рассматривалась как в целом, так и в частностях динамика всей познавательной деятельности человека, когда объектом ее оказывается другой человек, и все глубже прослеживаются отличия в познании человеком человека от познания им просто предмета (Г.М. Андреева, А.А. Бодалев, Я.Л. Коломинский и др.).

Категория образа достаточно проработана в такой отрасли психологической науки как инженерная психология и психология труда. В 50-х - 70-х годах 20-го века в нашей стране разными авторами активно изучался ряд понятий, используемых для характеристики образа, регулирующего предметные действия оператора (летчика-оператора).

Были выделены центральные характеристики: "концептуальная модель", "оперативный образ", "образ-цель". Понятие концептуальной модели введено английским психологом А.Т. Велфордом (1961), а в отечественной психологии детально разрабатывалось В.П. Зинченко (1997) с коллегами.

Понятие "оперативный образ" предложено Д.А. Ошаниным (1973). Б.Ф. Ломовым (1991) рассматривалось еще одно понятие инженерной психологии - "образ-цель".

Развернутую трактовку понятия "образ" предложил А.Н. Леонтьев в работе "Образ мира" (1983), определив главную роль, которую играет образ в процессе психического отражения объективной реальности личностью. Согласно автору, восприятие носит не пассивный, исключительно реактивный характер, но включает в себя формирование образа окружающей действительности. А.Н. Леонтьев (1983) ввел понятие о пятом квазиизмерении, в котором открывается человеку объективный мир - смысловое поле, система значений [42]. В отличие от взглядов представителей гештальтпсихологии он рассматривает образ как активное, действующее начало, влияющее не только на сам характер восприятия, но и на мотивационную сферу личности, а через нее - на деятельность субъекта.

А.Н. Леонтьев отмечал, что сама проблема восприятия психологической науки должна ставиться как проблема построения в сознании индивида многомерного образа мира, образа реальности.

Психологию образа (восприятия) ученый рассматривал в качестве знания о том, как в процессе своей деятельности индивиды строят образ мира - мира, в котором они живут и действуют [42].

Намеченный А.Н. Леонтьевым подход к образу мира получил свою конкретизацию и развитие в работах С.Д. Смирнова (2003), посвященных проблеме активности психического отражения. Ученый отмечал, что категория образа является центральной категорией психологии познавательных процессов. В широком смысле образ рассматривается в качестве любой (в том числе и абстрактно-логической) субъективной формы отражения реальности; в узком - используется для обозначения чувственных форм отражения, имеющих сенсорную (образы ощущения, восприятия и т.д.) или квазисенсорную (образы памяти, воображения и т.д.) природу. Целостный образ мира выступает в качестве интегрального конструкта познавательной сферы личности. Образ мира не складывается из образов отдельных предметов и явлений, а с самого начала развивается и функционирует как целое. Любой образ является элементом образа мира и сущность его состоит в той функции, которую он выполняет в целостном отражении реальности [51; 67].

Важнейшей характеристикой образа мира, обеспечивающей ему возможность функционирования в качестве активного начала процесса отражения, является его деятельностная и социальная природа. О деятельностной и социальной природе образа мира свидетельствуют два аспекта. Первый - генетический аспект состоит в том, что зарождение и развитие образа мира происходит в ходе освоения и развития деятельности и общения. Второй аспект состоит в том, что в образ мира входит отражение той действительности, которая позволяет выделять свойства объектов, не обнаруживаемых при взаимодействии с органами чувств.

Отражение глубоких, существенных характеристик мира образует ядерные структуры образа мира. Эти уровни символической, знаковой репрезентации мира формируются в индивидуальной психике субъекта на основе усвоения системы общественно выработанных значений, закрепленных в языке, предметах культуры, нормах и эталонах деятельности. Образ мира как многоуровневая система характеризует представление человека о мире, других людях, себе и своей деятельности. [67].

Рассмотрение понятия образа мира продиктовано профессиональной относительностью образа мира, на что обратил внимание и сделал предметом анализа Е.А. Климов (1995).

Человек в процессе труда предвидит и предусматривает его продукт. Это предвидение имеет форму построения идеального представления, которое вместе с тем как сознательная цель предшествует производству продукта (как материального, так духовного). Эта цель как закон определяет способ и характер действий человека, который подчиняет ей свою волю.

Во всех видах деятельности процессу получения ее предметного результата предшествует возникновение потребности, влечения, внутреннего образа, представления и цели. Эти понятия имеют разное содержание, но их объединяет понятие идеального. И в идеальном плане они позволяют предвидеть, предусмотреть и опробовать возможные действия, направленные к реальному достижению результата, удовлетворяющего потребность.

Наличие у личности идеального образа его собственной деятельности позволяет ему рассматривать наедине с самим собой ее основания, изменять замыслы своих действий, проконтролировать свои намерения, желания и чувства, сформулировать высказывания, соответствующие конкретной ситуации. Поэтому идеальный образ деятельности можно назвать ее внутренним планом в отличие от внешнего плана, в котором деятельность реально осуществляется (Давыдов В. В, 1986).

Исходя из работ многих исследователей (И.М. Сеченов, Б.Г. Ананьев и др.), можно выделить три основных уровня психического отражения действительности: сенсорно-перцептивный, представленческий и речемыслительный.

На сенсорно-перцептивном уровне речь идет о тех образах, которые возникают при непосредственном воздействии предметов и явлений на органы чувств.

Следующий уровень психического отражения - это уровень представлений, к которому относится широкий круг явлений: образная память, воображение, последовательные, эйдетические образы и т.д. Все эти образы вторичны по сравнению с теми, которые возникают при непосредственном воздействии предметов и событий на органы чувств.

На речемыслительном уровне человек строит образ сознательно и целенаправленно.

В реальной жизни человека уровни образного отражения не изолированы друг от друга. В процессе деятельности и общения человек всегда переходит от одного уровня к другому, в зависимости от конкретных обстоятельств. Отношения между уровнями весьма динамичны, и это обеспечивает регуляцию действий человека, адекватно целям и условиям деятельности [46, с.65-72].

Понятие о психическом образе является центральным для концепции Д.А. Ошанина (1999). В его понятии образ - это любое отражение объекта как системы [54].

Соответственно изучение образа сводится: к описанию структуры образа как отраженной структуры объекта; к анализу структуры образа относительно структуры объекта; к исследованию соотношения двух структур: отражаемой в образе структуры объекта и структуры образа, отражающего объект.

Информация об объекте структурирована в образе иерархически и расположена на разных уровнях наглядности и конкретности, и осознанности, а между различными уровнями существуют стойкие функциональные и структурные взаимозависимости. Д.А. Ошаниным (1999) проводятся различения актуализированного содержания образа, данного в непосредственном переживании и являющегося некоторой выборкой из его потенциального содержания, информационного задела.

Им использовалось понятие ведущей структуры, то есть той, которая актуализируется легче и чаще остальных. В качестве ведущей чаще всего выступает сенсорная структура объекта. Благодаря ведущей структуре отражение в образе остается крайне экономичным, ничего не теряя от своей потенциальной полноты [53].

Концепция, развиваемая Д.А. Ошаниным, по существу подготовила почву для дальнейших разработок в постижении закономерностей построения образа. В поле зрения исследователей прочно вошло представление о том, что само построение образа ситуации, образа решаемой задачи, образа программы, образа возможных результатов осуществляется всегда под углом зрения решения определенной задачи.

Процесс построения образов как моделей осуществляется как процесс порождения образов, а не как процесс адекватного отражения объективной реальности - существующего вне субъекта мира вещей и явлений (Осницкий А.К., 1997).

В психологических исследованиях образ рассматривается как результат процесса присвоения субъектом предметного мира в его идеальной форме, в форме сознательного его отражения. В результате этого отражения происходит превращение объекта в его субъективную форму (Творогова Н.Д., 1997). Разделение поля восприятия и поля сознания приводит к разделению образов, составляющих эти поля на два вида. Одни из них можно назвать "чувственными" образами, а другие "абстрактными", носителями тех или иных значений, понятий. Такое разделение предполагает и различие в структуре этих образов [53].

В самом общем виде понятием "образ" обозначают результат отражения объекта (или объективной действительности) в сознании человека. Под "отражением" при этом чаще всего полагают познавательные (перцептивные и интеллектуальные) процессы психического отражения.

Образ может быть не только продуктом перцептивного и познавательного отражения, но и эмоционального отражения действительности, выражающим эмоциональное отношение к чему-либо.

Образ может быть личностным, отражающим межличностные отношения в группе или вообще в социуме и т.д. (Панов В.И., 1997).

Более того, в естественных условиях психическое отражение и образ, как его результат, представляет собой систему разномодальных и психологически разноуровневых компонентов, в которую входят в единстве и взаимодействии телесные и эмоциональные ощущения, мыслительно-понятийное, социально-личностное и духовное отражение [53].

Б.Ф. Ломов (1991) считал, что субъективность образа включает элементы пристрастности, зависимости образа от потребностей, мотивов, целей, установок, эмоций человека и т.д. Образ формируется на базе опыта, который накопил человек. Субъективное отражение неизбежно связано с преобразованием информации, поступающей извне, в соответствии с той позицией, которую занимает носитель образа [14].

Образы, по В.В. Давыдову (1986) - субъективные феномены, возникающие в результате предметно-практической, сенсорно-перцептивной и мыслительной деятельности. Образ - это целостное, интегральное отражение действительности, в котором одновременно представлены основные перцептивные категории (пространство, время, движение, цвет, форма, фактура и т.д.). Важнейшей функцией образа является регуляция деятельности [19].

С.Д. Смирнов (1997), анализируя понятия "деятельность" и " образ", отмечает, что они представляют собой две в определенном смысле противоположные и одновременно взаимосвязанные формы психического.

Более того - основной способ существования психического есть постоянный переход образа в деятельность и деятельности в образ.

Психический образ в каком-то смысле представляет собой орган деятельности [53].

Л.П. Гримак (1994) определяет образ как "субъективный феномен, формирующийся в процессе предметно-практической, чувственной и мыслительной активности и представляющий собой результат целостного, интегрального отражения окружающей действительности. Образы всегда многомерны и отражают различные стороны воспринимаемых объектов, их связь друг с другом, а также отношения их к субъекту восприятия.

Функции образной деятельности тоже многоплановы. С одной стороны, психические образы даны нам для того, чтобы, "не выходя из пространства своего мозга", мы могли на их основе уточнять, систематизировать и обобщать воспринятые объекты и явления внешнего мира" [18, с.124].

Далее автор обращает внимание на еще одну важную сторону образной деятельности - ее общую регулирующую и адаптогенную приспособительную роль. Образ зачастую продолжает играть роль того психического стимула, который в данный момент, в новой реальной ситуации, уже отсутствует, но его последующее действие прогнозируется с высокой степенью вероятности. Громадная роль образа проявляется в регуляции поведения и в осуществлении внешне проявляемых реакций [38].

Анализируя образ как целостное явление в сфере сознания, В.А. Ганзен (1989) и А.А. Гостев (1989) выделяют такие мысленные образы, которые имеют преимущественно внутренний информационный источник (память в самом широком ее понимании), составляют подавляющую часть множества образных явлений. Образ в их понимании рассматривается как своеобразная единица "потока сознания" [14].

В слове "образ" - корень "аз" [12]. "Азъ" в славянском языке - местоимение первого лица единственного числа, т.е. "Я"; отсюда "образ" - обретение "Я", возвращение к себе. Значение образа - в придании организованной формы стихийной неопределенности впечатлений. Он - живой, подвижный, может расти и соединяться с другими образами в структуре Я-концепции. Особенно важна его связь со словом (оплотнившийся образ). В связи с этим С.Л. Рубинштейн (1989) отмечает, что образ "питает мышление" и "не только понятие, но и образ выступает на всяком, даже самом высшем уровне мышления" [64].

В психологической науке проблема образа принадлежит к числу фундаментальных. Изучение формирования образа окружающей действительности в сознании человека, его функций в поведении и деятельности, его мозговых механизмов имеет исключительно большое значение для развития, как общей теории психологии, так и теоретических позиций специальных психологических дисциплин. Разработка этой проблемы не менее важна и для решения прикладных задач, которые ставятся перед психологией общественной практикой, особенно когда речь идет о психологическом обеспечении процессов обучения человека, проектировании его деятельности.

Если обратиться к психологическому словарю, то под образом понимается - субъективная картина мира или его фрагментов, включая самого субъекта, других людей, пространственное окружение и временную последовательность событий. Понятие образа неотделимо от широкого понятия образа мира как целостной, многоуровневой системы представлений человека о мире, о других людях, о себе и своей деятельности [62].

Длительное время психология образа уделяла внимание разработке проблемы перцептивного образа, его структуры, функций и значения для профессиональной деятельности, связанной со сферами "человек-техника", и "человек-художественный образ". Сложность предмета и сферы профессий социономического профиля определили трудности изучения и недостаточную разработанность проблемы профессионального образа психологической деятельности.

В своей работе мы выделяем образ будущей профессиональной деятельности студентов как одну из наиболее значимых составляющих образа мира. Образ собственной профессиональной деятельности формируется с момента выбора этой деятельности. Характер формирования, становления, стабилизации образа профессии зависит от ряда объективных и субъективных факторов.

## 1.2 Особенности образа профессиональной деятельности личности

Образ профессиональной деятельности включает два аспекта. Во-первых, аспект, связанный с понятием собственно образа. А во-вторых, аспект, связанный с профессиональной деятельностью, профессионализацией личности.

Понятие образа профессиональной деятельности неразрывно связано с личностью, которая является его носителем.

Важнейшей характеристикой личности считается самосознание, объектом которого является сам человек, его "Я" [36, 37]. Самосознание в психологической науке принято связывать со "вторым рождением личности". Рассматривая психологическую сущность самосознания, С.Л. Рубинштейн (1946) подчеркивал, что "самосознание не изначальная данность, присущая человеку, а продукт развития" [64, с.153]. Образ Я личности формируется в процессе социализации. Продуктом и результатом развития самосознания является сформированная Я-концепция личности, одной из составных частей которой является образ-Я.

Образ профессиональной деятельности формируется в процессе профессионализации. Используя понятие образ профессиональной деятельности, мы затрагиваем сферу профессионального самосознания личности. При исследовании проблемы профессионального самосознания важное значение имеет принцип единства сознания и деятельности, сущность которого состоит в утверждении деятельностной обусловленности формирования психики человека. Положение о деятельности как условии формирования психики, выдвинутое С.Л. Рубинштейном (1946), гласит: "Осуществляясь реально в различных видах конкретной деятельности, психические процессы в ней же формируются" [64, с.78]. Развившиеся в ходе деятельности психические процессы, свойства личности, в том числе и самосознание субъекта, в свою очередь, оказывают обратное влияние на успешность осуществления субъектом профессиональной деятельности. Но по мере усложнения, развития профессиональной деятельности субъекта происходит совершенствование его взаимосвязи с предметным и социальным миром, обусловленное спецификой профессии, что ведет к развитию его профессионального самосознания, которое становится все более адекватным, достаточно расчлененным. В свою очередь, последнее выступает как фактор, регулирующий осуществление субъектом текущей деятельности, как условие ее развития, а также профессионального развития субъекта в целом.

Понятие профессионального самосознания неразрывно связано с самосознанием личности, поскольку последнее является его "прародителем", точнее профессиональное самосознание строится на базе общего самосознания личности. Профессиональное самосознание рождается намного позже того момента, когда человек начинает осознавать свое Я. Можно предположить, что проведение аналогии между содержанием, закономерностями, механизмами, принципами развития этих двух психологических категорий позволит расширить представление о сущности профессионального самосознания.

Л.М. Митина (1998) отмечает, что структура профессионального самосознания в общих чертах совпадает со структурой самосознания личности и представляет собой взаимоперекрещивающиеся и взаимодополняющее соединение трех подструктур: когнитивной, аффективной и поведенческой [58, с.58].

Специфика профессионального самосознания проявляется в его более узкой направленности и ограниченности сферой профессиональной деятельности. Исследователями отмечается, что профессиональное самосознание, так же как и самосознание личности - образование динамичное. По мнению ряда авторов (А.К. Маркова, P.M. Грановская, И.И. Чеснокова и др.), профессиональное самосознание как психологическое явление характеризуется развитием, изменением, расширением своего содержания. Обусловлено это самим процессом профессионализации, профессиональным ростом.

В отечественной и зарубежной психологии существует множество подходов к исследованию самосознания, но в последние годы возрос интерес к прикладному аспекту этого направления. Одним из таких прикладных аспектов является исследование самосознания в рамках профессионального становления и развития. Анализ научных исследований показывает, что само понятие профессионального самосознания находится в состоянии разработки, недостаточно проанализированы стадии и механизмы формирования профессионального самосознания в период обучения в вузе.

Особо значимы исследования, посвященные анализу профессионального самосознания тех, кто по роду своей деятельности включен в активное взаимодействие с другими людьми и влияет на сознание и самосознание других с целью развития, обучения и т.д. (учитель, психолог и др. профессии социономического профиля).

Профессиональное самосознание включает представление личности о себе и своей ценности, своем вкладе в общее дело. Структуру профессионального самосознания в общем виде можно охарактеризовать, по мнению Е.А. Климова (1996), следующими положениями:

сознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности;

знание, мнение о степени своего соответствия профессиональным эталонам, о своем месте в системе профессиональных ролей;

знание человека о степени его признания в профессиональной группе;

знание о своих сильных и слабых сторонах, путях самосовершенствования, вероятных зонах успехов и неудач;

представление о себе и своей работе в будущем [32].

Образ будущей профессиональной деятельности определяется характером развития общего и профессионального самосознания личности.

Самосознание характеризуется своим продуктом - представлением человека о себе, Я-концепцией (Бернс Р., 1986; Wylie R, 1979), профессиональное самосознание в конечном итоге выражает устойчивое представление личности о себе как субъекте профессиональной деятельности и характеризуется сформированной профессиональной Я-концепцией. Образ профессиональной деятельности входит в понятие профессиональной Я - концепции и характеризуется его содержанием.

Профессиональную Я-концепцию отечественные психологи рассматривают как частный вид Я-концепции, включенную в картину развития личности как профессионала [34]. Изучение профессиональной Я-концепции развивается с позиций психолого-акмеологического подхода (К.А. Абульханова, B. C. Агапов, О.С. Анисимов, А.А. Бодалев, А.А. Деркач и др.), в рамках профессионального самосознания (Т.Е. Егорова), включающего Я-понимание, Я-отношение, Я-поведение.

По мнению А.Л. Ласыгина (1999) структура профессиональной Я - концепции состоит из 3-х уровней на основе системы содержания деятельности, эмоций, рефлексии.

Высокий (творческий) уровень предполагает саморазвитие, самосовершенствование, самореализацию своей личности в профессиональной деятельности.

На среднем (аналитическом) уровне преобладает стихийное саморазвитие, самосовершенствование от случаю к случаю.

Низкий (ригидный) уровень выражается в слабом интересе к своему внутреннему миру, отсутствии собственной активности в плане познания себя [27].

В структуру профессиональной Я-концепции личности А.А. Реан (1999) включает профессиональную самооценку, регулирующую поведение и деятельность личности, определяя социальную адаптацию и признание других. Описывая реальную и идеальную профессиональную Я-концепцию он замечает, что рассогласование между ними является: серьезным внутриличностным конфликтом, ведущим к смене профессии; источником профессионального самосовершенствования личности и стремления к развитию [63, с.125].

Обобщая основные направления освещения проблемы профессиональной Я-концепции в отечественной и зарубежной психологии, можно выделить в ее структуре следующие компоненты: когнитивный, эмоциональный, поведенческий и мотивационный.

Когнитивный компонент профессиональной Я-концепции описывается в следующих терминах: познавательный, рациональный, рефлексивный, ментальный, интеллектуальный, то есть в терминах, относящихся к познавательному психическому процессу, к мышлению. Когнитивная составляющая заключается в содержании (знаний о себе как субъекте профессиональной деятельности) и структуре образа Я (то, что выделяется как Я-объект, как Я-познаваемое) и выражается в профессиональном самосознании и самопознании, что отражает процессуальную сторону познания себя, а значит, изменения, саморазвития, самосовершенствования, самоактуализации. Образ Я отображает непосредственно психологический компонент профессиональной Я-концепции.

Эмоциональный компонент профессиональной Я-концепции - ценностное отношение к себе - проявляется в переживании себя успешным или неуспешным, в различных эмоциональных состояниях, связанных с профессиональной сферой, что находит выражение в самооценке.

Эмоциональный компонент представлен такими составляющими, как: самоуважение; самооценка; волевые акты и процессы, сопровождающие профессиональную деятельность.

Оценка образа Я как профессионала может изменяться в течение всей трудовой деятельности: трансформироваться, уточняться, дополняться, проявлять новые грани Я в различных ситуациях профессионального общения, деятельности.

Поведенческий компонент профессиональной Я-концепции обеспечивает согласованное единство всех других механизмов профессиональной Я-концепции и тем самым дает возможность реализовать представление о себе в профессиональной деятельности и общении, управлять своим поведением, контролировать себя, обеспечивать возможность профессионального саморазвития.

Мотивационный компонент понимается как специфический вид психической регуляции профессиональной деятельности, как особая форма внутренней активности субъекта. Представляя собой сложную функциональную систему, мотивационный компонент интегрирует аффективные и когнитивные процессы. Основная функция - регуляция поведения, профессиональной деятельности личности, направленной на реализацию мотивов выполнения профессиональной деятельности. Мотив, в понимании В.Г. Леонтьева (2002), "есть интегральный, то есть целостный способ организации активности человека. Он объединяет когнитивные, потребностные и регуляционно-исполнительские функции" [44, с.75].

Содержание профессиональной Я-концепции и профессионального самосознания конкретизируется некоторыми учеными понятием профессионального Я.В.Н. Козиев (1980) полагает, что профессиональное самосознание структурируется из 4-х элементов: актуальное Я; ретроспективное Я; идеальное Я; рефлексивное Я.

Актуальное Я - центральный элемент профессионального самосознания.

Ретроспективное Я в отношении к актуальному Я дает профессионалу шкалу собственных достижений.

Идеальное Я является ценностной перспективой личности, обусловливающей профессиональное саморазвитие и самосовершенствование личности.

Рефлексивное Я - это учет отношения других, в частности, коллег и более широкой социальной среды, к личности профессионала. Осознание специалистом различий в профессиональном Я во временной ретроспективе и перспективе является стимулом для дальнейшего саморазвития, самосовершенствования.

По мнению В.Н. Козиева (1980), целенаправленное развитие самосознания (актуального Я) связано с формированием способности смотреть на себя глазами обобщенного другого (рефлексивного Я) и с формированием определенной системы ценностных ориентации (идеального Я) [20, с.336].

Социальное окружение (в частности, коллеги) помогает молодому специалисту познать себя как профессионала. Становясь на позиции других участников труда, специалист осознает, как он должен вести себя в той или иной профессиональной ситуации.

К.М. Левитан (1994) в структуре профессионального Я выделяет три компонента:

1) Я, отраженное через других, т.е. мое мнение о том, как меня видят, оценивают другие;

2) актуальное Я, т.е. мое представление о себе в настоящее время;

3) идеальное Я, т.е. каким бы я хотел быть.

В идеальное Я в трансформированном виде входит ценностно-мотивационная сфера личности. Данный компонент профессионального самосознания является стимулом саморазвития в собственной деятельности [20, с.337].

Профессиональное самосовершенствование специалистов - это сознательный, целенаправленный процесс повышения уровня своей профессиональной компетентности и развития профессионально значимых качеств в соответствии с внешними социальными требованиями, условиями профессиональной деятельности и личной программой специалиста [61, с.232]. В основе этого процесса лежит психологический механизм постоянного преодоления внутренних

противоречий между наличным уровнем профессионализма (Я-реальное профессиональное) и некоторым воображаемым (моделируемым) его состоянием (Я-идеальное профессиональное).

Исходя из вышеизложенного видно, что проблема исследования образа профессиональной деятельности является составной частью более общей проблемы становления профессионального самосознания личности.

Со становлением личности как профессионала связаны такие понятия как профессиональное самоопределение, профессиональная идентификация, профессиональная идентичность и другие категории, определяющие характер профессионального развития личности [13].

Профессиональное развитие представляет собой сложный процесс, сопоставимый в этом отношении с жизнью вообще. Прежде всего, задачи профессионального развития включены в контекст возрастного развития.

Опыт успешного решения человеком различных жизненных задач, накапливаясь и генерализуясь, приводит к образованию в личностной структуре комплекса компетентности, который затем справляется с задачами профессионального развития. Формулируя для себя ту или иную задачу, человек уже имеет определенные критерии или нормативы их разрешения [2, 3, 56].

Понятие профессионального самоопределения в большей степени связано с развитием личности в целом. Реализуя представление о себе в процессе общения во включении себя в ту или иную деятельность, человек имеет возможность оценить свое соответствие выбранным идеалам, осознать уникальность своих возможностей, соотнести эти возможности с реальными условиями их реализации [8].

Э.Ф. Зеер под профессиональным самоопределением понимает активный и долговременный процесс выбора профессии, внутренние психологические основания и результат этого процесса. Содержание профессионального самоопределения - осведомленность о мире профессий, путях их выбора, способах освоения профессий, самоанализ и самооценка [25].

Личность профессионала характеризуется сформированной идентичностью как в личностном, так и в профессиональном планах [18, 47]. Понятие идентичности разрабатывалось первоначально зарубежными авторами (Э. Эриксон, Дж. Марсиа, Дж. Мид и др.). Наряду с понятием идентичности в настоящее время рядом авторов разрабатывается относительно новое для отечественной психологии понятие профессиональной идентификации. Это понятие определяется как "процесс самоотождествления и отождествления себя с другими представителями профессиональной среды (реальными и идеальными) на основании устоявшейся эмоциональной связи и обеспечивающей стабилизацию профессиональной деятельности и профессиональное развитие" (Шнейдер Л.Б., 2000). Профессиональная идентификация рассматривается как механизм врастания в профессию. Результатом процесса идентификации является профессиональная идентичность личности, которую определяют как одну из важнейших составляющих образа Я и отмечают, что ее развитие способствует достижениям в области личной идентичности и Я-конценции.

Важную роль относительно профессиональной идентичности играют образы профессии и профессиональные планы.

Образ профессиональной деятельности, включающий опосредованный профессией образ Я и образ собственно профессии, на наш взгляд, определяет характер профессионального становления и развития личности, а также процесс кристаллизации профессионального самосознания.

Профессиональное самосознание формируется на соотнесении образа профессии с Я-концепцией на определенной ступени развития личности под влиянием образа жизни, который требует от человека самоконтроля и рефлексии собственных поступков и действий, принятия полной ответственности за них [72].

Специфические моменты самосознания, формирование Я-концепции, включающей образ Я-профессионала, зависит от степени согласованности идеального и реального образа Я и идеального и реального образа профессии.

He только познание, но и осуществление себя формирует самосознание человека. Осуществление себя в профессии включает формирование образа профессии, особенно на этапе выбора сферы профессиональной деятельности.

Образ будущей профессии включает эмоциональный и когнитивный компоненты. Соответствие эмоционально-оценочных компонентов существенным содержательным компонентам профессии делает выбор обоснованным и реальным. Для обоснованности профессионального выбора необходимо также, чтобы требования со стороны профессии соответствовали возможностям человека. В противном случае в самосознании человека накапливается отрицательный жизненный опыт, формируются своеобразные способы решения встающих перед ним задач, уход от проблем, их игнорирование и т.д. [56, 41].

Эталоном и меркой профессионального самосознания выступает профессиональный типаж - стереотип ("прототип" по терминологии Л.Б. Шнейдер) как персонифицированный образ самой профессии или обобщенный образ самого профессионала, который развивается в ходе обучения и развития индивида от изолированных эталонов-типажей до уровня системно организованной имплицитной теории личности [72].

К факторам, влияющим на становление профессионального образа Я, относят:

1) детерминацию личностной предрасположенности человека к определенного рода деятельности;

2) влияние коллектива, профессиональной среды;

3) специальную работу по развитию профессионального самосознания.

Образ профессии - это представление человека о выбранной профессии и его отношение к ней. Содержание этого понятия составляют такие признаки, как совокупность знаний субъекта об аспектах, отражающих социально-экономическую (общественная значимость профессии, перспектива профессионального и социального роста), производственно-техническую (продолжительность рабочего дня и отпуска, условия работы, характер нервно-психической напряженности в работе), производственно-педагогическая) (тип учебного заведения, срок обучения, служебные обязанности) и социально-психологическую (система требований к узкоспециальным, нравственным и организационным качествам) стороны профессии. Можно утверждать, что человек "нашел свое место", когда он представляет, где и кем будет работать, что от него требуется [71].

Формулировка планов относительно будущей профессии должна включать часть образа, поскольку то, что человек в состоянии выполнить данные планы, должно являться частью образа о самом себе. Следовательно, образы могут составлять часть плана. По мнению Н.С. Пряжникова (1997), личный профессиональный план как образ желаемого будущего может включать следующие составляющие: главную цель, ближайшие и более отдаленные конкретные цели - "жизненная перспектива", пути и средства достижения ближайших жизненных целей, представления о внешних и внутренних условиях достижения намеченных целей, запасные варианты целей и путей их достижения на случай возникновения непреодолимых трудностей для реализации основных вариантов [15, 16, 55].

Ф. Хоппе (1930) помимо самого термина "уровень притязаний" ввел чрезвычайно важное разделение целей на реальные и идеальные. Реальной целью называлась та, которую, по мнению человека, он может достичь в данных конкретных условиях, которая непосредственно вытекает из сложившейся ситуации. Под идеальной целью понималась широкая всеохватывающая цель, превышающая временные реальные цели; это цель, которую в идеале хотел бы достичь человек [6, 7].

Образ профессиональной деятельности содержит в себе образ профессии, куда входят представления о нормах, целях, ценностях, принятых в данном профессиональном сообществе; представления о личности профессионала, его профессионально важных качествах; знания, умения навыки, необходимые для осуществления профессиональной деятельности-операциональный компонент; мотивационный компонент: мотивы, намерения. Наряду с образом профессии как таковой, образ профессиональной деятельности включает в себя образ субъекта, поскольку деятельность неотделима от самой личности. Как известно, личность проявляется и формируется в деятельности. Не существует деятельности как абстрактного понятия, какого вида бы она не была - игровая, учебная, трудовая, в любом случае ее осуществляет человек, личность. В этом смысле образ субъекта деятельности характеризуется представлением о себе как профессионале, куда входит несколько Я:

***Я-идеальное профессиональное*** - представление об идеале, модели профессионала - то, каким Я хотел бы быть;

***Я-реальное профессиональное*** - то, какой Я в данный момент в профессиональном плане;

***Я-динамическое профессиональное*** - то, каким Я намерен стать в ближайшее время.

Система регуляторов человеческого поведения своеобразна и представляет собой сложнейшую психическую структуру. Е.А. Климов (1988) выделяет следующие группы психических регуляторов:

***I Образ объекта*** (предмета труда, внешних средств, условии и проявлений трудовой деятельности):

чувственный образ (сенсорный, перцептивный);

репрезентативный конкретный образ (представления памяти, воображения);

репрезентативный отвлеченный образ (понятия, схемы, системы понятий, усвоенные алгоритмы действий);

Этого рода психические регуляторы поведения, деятельности усваиваются, прежде всего, в теоретическом обучении и в процессе самостоятельной работы ума человека.

***II Образ субъекта***:

***актуальный "Я - образ"*** (знание о своем функциональном состоянии в данный момент, своем месте в системе межличностных отношений, своих возможностях и ограничениях);

***обобщенный "Я - образ "*** ("Я - концепция" - я в прошлом, я ныне, я в будущем; я среди других, я как представитель профессиональной общности, я как организм, как индивидуальность, как член общества);

***III Образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений:***

потребности, потребностные состояния;

эмоции, чувства, эмоциональные отношения;

направленность личности, мировоззрение;

характер как свойственная человеку система устойчивых отношении к разным сторонам действительности.

В каждой из перечисленных групп регуляторов находятся соответствующие устойчивые индивидуальные качества данного человека, от которых зависит некоторый неповторимый, свойственный этому человеку тип поведения, стиль психической активности. Особое место в качестве регуляторов поведения занимают явления пользования общественно выработанными системами знаков и, прежде всего, - естественным родным языком.

Как отмечает Е.А. Климов (1988), все названные выше регуляторы подводятся под категорию "субъективный образ". "Образы самосознания человека (наряду с образами окружающего мира) - необходимая основа целесообразной регуляции, саморегуляции его трудовой деятельности и взаимодействия с окружающими людьми [30, с.41].

Примечательно, что важнейшей составляющей и важнейшим регулятором трудовой деятельности является "образ мира" профессионалов, который у представителей разных профессий складывается по-разному и по-разному влияет на мироощущение профессионалов, а также на образ своего места в мире [31].

Особенностью профессионального самоопределения в гуманитарных профессиях является неопределенность параметров деятельности, таких как предмет, условия, средства и результат (Кузнецов И.Ю., 2000). Социальная многозначность профессии обусловливает ответственный выбор в процессе профессионального самоопределения. Особой чертой профессионального самоопределения в профессиях гуманитарного типа выделяется личностная значимость профессии, вследствие высоких социальных требований и общественных ожиданий. Высокий уровень требований к личностным свойствам профессионала объясняет расхождения в профессиональной Я-концепции: разницу между реальной профессиональной самооценкой и идеальным образом профессионала у представителей данного типа профессии. Значимость профессии проявляется в осознании и личностном принятии специфического предмета и мотива профессиональной деятельности личности. Представители гуманитарного типа профессий значимо чаще идентифицируются с профессионалом, ориентированным в своей деятельности на реализацию общекультурных общественных ценностей. А в целом гуманитарный тип профессии, к которому относится профессия психолога характеризуется сложностью формирования индивидуального образа профессионала [40].

Одна из особенностей студенческого возраста состоит в осознании своей индивидуальности, в становлении самосознания и формировании образа "Я".

Образ "Я" - закономерный и всегда уникальный результат развития личности на этапе обучения в вузе. Осознание и адекватная оценка своего "Я" обеспечивают устойчивость и стабильность функционирования человека как субъекта деятельности, определение возможностей своего саморазвития (Поддубная, Т.К., 2004).

Основная движущая сила развития профессионала - внутриличностное противоречие между "Я-действующим" и "Я-отраженным". Переживание этого противоречия побуждает профессионала к поиску новых способов самоосуществления [58].

Образ субъекта профессиональной деятельности может быть рассмотрен во временном континууме: Я в будущем, Я в настоящем, Я в прошлом [9].

Содержание образа профессиональной деятельности с позиции самой личности, которая намерена осуществлять ее в будущем составляет смысловое поле профессионального будущего, его эмоциональную оценку и ценностные характеристики.

Образ будущей профессиональной деятельности относится к образу будущего личности как составляющая познавательной картины мира. В этом смысле образ будущего выступает как прогнозирование будущего.

По мнению К.А. Абульхановой-Славской (1991), специфика развития личности заключается в ее "движении", в жизнедеятельности. В данном подходе личность в процессе своего жизненного "движения" создает специфическую детерминацию: она опосредует зависимость предшествующего и последующего этапов в ходе жизни [1, с.151].

Наличие временной координаты в образе мира означает представленность в нем настоящего, будущего и прошлого, относимых с изменением предметного мира и развитием личности. Предполагаемое будущее человека представлено в его сознании в виде сложного образования, имеющего смысловые, эмоциональные и ценностные составляющие.

В сознании и самосознании личности представлен образ будущей профессиональной деятельности системой внутренних средств отражения: представлений, образов, понятий, среди которых важную роль занимает представление личности о себе как субъекте профессиональной деятельности в ретроспективе и перспективе.

Представления о профессии как необходимая составляющая образа будущей профессиональной деятельности личности включают следующие категории профессиональной деятельности, условно называемые: социальной, субъектной, деятельностной.

Социальная категория содержит признаки профессии, определяющие положение человека в обществе (отношение к материальным благам, характеристики статуса, престижа) и отношение человека к обществу: к общественным и групповым ценностям.

Субъектная категория раскрывает индивидуальный образ "Я в профессии" - собственные черты поведения, характера, способности и т.д., рассматриваемые через призму профессиональной деятельности, и образ "профессия для субъекта" -

индивидуально-психологические и личностные требования к профессии.

## 1.3 Влияние личностных особенностей на формирование образа профессионального будущего у молодого специалиста

**Локус контроля - как личностный фактор, влияющий на образ профессионального будущего**

Понятие локуса контроля предложил и впервые научно аргументировал Джулиан Роттер - американский психолог, представитель бихевиоризма.

Роттер вывел данное понятие из своей теории социального научения, где центральное место отводилось ожиданиям индивида, что его поведение приведет к определенному подкреплению (вознаграждению) [59]. Большая часть исследований, которые были проведены в соответствии с теорией Роттера, сосредоточивалась на личностной переменной, называемой локус контроля [75].

Исходя из этой теории, локус контроля - это обобщенное ожидание того, в какой степени люди контролируют подкрепления в своей жизни. Роттер разделял локус контроля на внешний (экстернальный) и внутренний (интернальный) [59]. Роттер полагал, что экстерналы считают, что их успехи и неудачи регулируются внешними факторами, такими как, судьба, удача, счастливый случай, влиятельные люди и непредсказуемые силы окружения. А интерналы верят в то, что удачи и неудачи определяются их собственными действиями и способностями, т.е. внутренними или личностными факторами. Интерналы чувствуют, что в большей степени влияют на подкрепления, чем экстерналы.

Также Дж. Роттер полагал, что интернальность (внутренний локус контроля) - экстернальность (внешний локус контроля) представляют собой устойчивые структуры личности, сформированные в процессе ее социализации. На основе прошлого опыта у человека складывается некоторая система ценностей и ожиданий определенного подкрепления. Аккумулируя социальный опыт личности, локус контроля отражает отношение субъекта к различным событиям как к внешне детерминированным (экстернальная ориентация) или внутренне детерминированным (интернальная ориентация). Дж. Роттер полагал столь высокую степень обобщенности ожиданий внешней и внутренней контролируемости происходящего, что они охватывают весь жизненный спектр и приобретают характер личностной диспозиции.

Экстернальность-интернальность проявляется прежде всего в атрибуции социальной ответственности. Атрибуция ответственности за успех и неудачу различна у экстерналов и интерналов. Экстерналы склонны приписывать ответственность внешним факторам, вплоть до полного фатализма. В неуспехе винят лишь ситуацию: трудность задачи, недостаток времени для ее решения, помехи и т.д. У экстерналов часто занижен или завышен уровень притязаний в зависимости от внешней оценки, на которую они ориентированы. Они активизируются после неуспеха и становятся менее деятельны после успеха. Кроме того, экстерналы недостаточно верят в себя, в достижимость поставленных целей, намечая цели, не адекватные своим возможностям, но вместе с тем довольствуются близкими и незначительными успехами, ближними целями.

Интерналы, наоборот, берут всю ответственность на себя, часто даже "перегибая палку", видя причину неуспеха только в своих недостатках. Обладают средним уровнем притязаний, который у них не зависит от самооценки. Интерналы повышают активность после успеха и снижают после неудачи, которая их фрустрирует. Они стремятся к решению трудных проблем. Успех в этом случае вызывает у них положительные самооценочные эмоции, которые обладают мотивирующей функцией.

Безусловно, не существует чисто интернальной или экстернальной ориентации субъекта, так как в каждом человеке присутствуют элементы каждой из них. Можно говорить лишь о различных их сочетаниях, которые определяют направленность общего "поля" локуса контроля, представляющего многомерное, неоднозначное мотивационно - смысловое образование, характеризующее вектор социальной направленности личности и соответствующее высшему уровню личностной структуры.

В контексте данной работы интересен подход В.В. Столина к феномену экстернальности-интернальности, который трактуется им в рамках представлений о самосознании. Поскольку самосознание, согласно В.В. Столину, существует в форме внутреннего диалога, то, следовательно, и локус контроля, связанный со смыслом "я" как составным элементом самосознания, также диалогичен по способу функционирования. Иными словами, экстернальная-интернальная ориентация проявляется во внутренней речи субъекта. Правомерно предположить, что это личностное образование находит отражение не только во внутренней, но и во внешней форме речевой деятельности и объективируется в ее продукте - речевом высказывании, тексте [77].

А.А. Реан в "Психологии изучения личности" пишет о том, что локус контроля есть важнейшая интегральная характеристика личности, показатель взаимосвязи отношения к себе и отношения к окружающему миру, что локус контроля - это склонность человека видеть источник управления своей жизнью либо преимущественно во внешней среде, либо в самом себе [59].

В свою очередь Х. Хекхаузен в книге "Мотивация и деятельность" говорит, что локус контроля - противопоставление внутренних и внешних причин в смысле подконтрольности результата действия субъекту [74].

"Локус контроля - устойчивое свойство личности, сформировавшееся в процессе ее социализации, " - так описывал К. Муздыбаев данное понятие [60].

А.А. Реан утверждает, что интерналов Роттер определял как людей более уверенных в себе, более спокойных и благожелательных, более популярных. Экстерналы же всегда находятся в ситуациях большей неопределенности, чем интерналы, т.к не они сами контролируют события своей жизни. Это создает экстерналам почву для возникновения тревожности [59].

Экстерналов отличает повышенная обеспокоенность, меньшая терпимость к другим, повышенная агрессивность, конформность, большая склонность к обману и совершению асоциальных поступков, - такую характеристику мы обнаружили в статье Быкова С.В. [10].

Экстернальность, интернальность, говорит А.А. Реан, - это не частная личностная черта, а определенный личностный паттерн, целостная личностная комбинация [59].

В книге "Теории личности" Л. Хьелла и Д. Зиглера интернальность и экстернальность определяются не как взаимоисключающие свойства личности, одно из них может быть более выражено в индивиде. Такой конструкт, как локус контроля, - пишут Л. Хьелл и Д. Зиглер, - следует понимать как континуум, имеющий на одном конце выраженную экстернальность, а на другом - интернальность, убеждения же людей расположены на всех точках между ними, по большей части в середине. Какие-то люди очень экстернальны, какие-то очень интернальны, а большинство находятся между двумя экстремумами [75].

А.А. Реан считает, что теория локуса контроля опирается в своей основе на представления о внутренней и внешней локализации ответственности [59].

Как утверждает Дж. Роттер, локус контроля является важнейшим показателем психологического здоровья индивида.

Очень созвучна подходу Дж. Роттера типология социального характера, предложенная Д. Рисменом, который выделил "направляемых изнутри", и "направляемых другими". Поведение "направляемых изнутри" регулируются внутренними целями и ценностями, а "направляемых другими" - ценностями, внешними по отношению к ним.

Психологические аспекты локуса контроля отражены в концепции компетентности Р. Уайта, которая рассматривает способность человека, а иногда и потребность, эффективно влиять на свое социальное окружение.

В теории мотивации достижения Д. Маккеланда и Дж. Аткинсона фиксируется связь высокой потребности в достижении с верой в свои силы и способности.

Другой аспект проблемы локуса контроля отражен во фрустрационной теории С. Розенцвейга. Согласно его подходу в обычных житейских ситуациях люди по-разному реагируют на трудности в достижении своих целей. Одни обвиняют себя (интрапунитивная реакция), другие связывают неудачи с внешними обстоятельствами (экстрапунитивная реакция).

Понятие "ожидание", отнесенное к проблеме субъективного локуса контроля, является основным понятием теории инструментальности, берущей начало в работах Е. Толмена и К. Левина, формализованной В. Врум и обобщенной в модели Х. Хекхаузена.

Наибольший практический интерес представляют ориентации субъекта деятельности при решении задачи. В концепции контроля над действием Ю. Куля выделяется "ориентация на действие" и "ориентация на состояние" при обработке информации.

Анализируя процесс принятия решения Р. Голдсмит и Н. Сэлин, фиксируют наличие двух моделей: ориентацию на оценку и изменение неопределенности ситуации или на полезность решения задачи.

Аналогичный момент в процессе принятия решения Ю. Забродин связывает с критериями принятия решения и выделяет критерий минимальной субъективной неопределенности и критерий максимальной эффективности. Можно предположить, что в общем случае экстернальный локус контроля формирует ориентацию на состояние, а интернальный - ориентацию на результат.

В этой связи важно и то, что локус контроля проявляется как характеристика общей активности личности, которая, по мнению К.А. Абульхановой-Славской, имеет две составляющие: уровень инициативы и уровень ответственности [1].

А.А. Реан пишет о том, что у Роттера локус контроля считался универсальным по отношению к любым типам ситуаций: он одинаков и в сфере достижений, и в сфере неудач [59].

А.А. Реан обнаружил, что существует феномен защитной экстернальности: формирование экстернального локуса контроля играет роль защитного механизма, который снимает ответственность с личности за неудачи, позволяет ей адаптироваться к постоянным внешним негативным оценкам и сохранить самоуважение [59].

В своей статье С.В. Быков упоминает о том, что ЛК оказывает регулирующее влияние на многие аспекты поведения человека, играя важную роль в формировании межличностных отношений, в способе разрешения личностных кризисных ситуаций.

**Мотивация достижения - как личностный фактор, влияющий на образ профессионального будущего**

Впервые слово "мотивация" употребил А. Шопенгауэр в статье "Четыре принципа достаточной причины" (1900-1910). Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных [29].

В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае - как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т.е. определяющих поведение [21], в другом случае - как совокупность мотивов [65], в третьем - как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности [49], как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности [35], как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [26].

Отсюда все определения мотивации можно отнести к двум направлениям. Первое рассматривает мотивацию со структурных позиций, как совокупность факторов или мотивов. Например, согласно схеме В.Д. Шадрикова, мотивация обусловлена потребностями и целями личности, уровнем притязаний и идеалами, условиями деятельности (как объективными, внешними, так и субъективными, внутренними - знаниями, умениями, способностями, характером) и мировоззрением, убеждениями и направленностью личности и т.д. С учетом этих факторов происходит принятие решения, формирование намерения [76]. Второе направление рассматривает мотивацию не как статичное, а как динамичное образование, как процесс, механизм.

Однако и в том и в другом случае мотивация у авторов выступает как вторичное по отношению к мотиву образование, явление. Более того, во втором случае мотивация выступает как средство или механизм реализации уже имеющихся мотивов. Когда возникла ситуация, позволяющая реализовать имеющийся мотив, появляется и мотивация, т.е. процесс регуляции деятельности с помощью мотива. Например, В.А. Иванников считает, что процесс мотивации начинается с актуализации мотива. Такая трактовка мотивации обусловлена тем, что мотив понимается как предмет удовлетворения потребности, т.е. мотив дан человеку как бы готовым.

Его не надо формировать, а надо просто актуализировать (вызвать в сознании человека его образ) [28].

В.Г. Леонтьев выделяет два типа мотивации: первичную, которая проявляется в форме потребности, влечения, драйва, инстинкта, и вторичную, проявляющуюся в форме мотива. Следовательно, в данном случае тоже имеется отождествление мотива с мотивацией.В.Г. Леонтьев полагает, что мотив как форма мотивации возникает только на уровне личности и обеспечивает личностное обоснование решения действовать в определенном направлении для достижения определенных целей, и с этим нельзя не согласиться [28].

Мотивация - одно из основных понятий, которое используется для объяснения движущих сил поведения, деятельности личности. Теоретическое её осмысление, однако, неоднозначно. Это отражено прежде всего в многозначности трактовок основных объяснительных конструктов в данной области, таких, как потребность, мотив, мотивационная сфера и др. [4].

Итак, в настоящее время за мотив и побуждение к деятельности принимают самые различные психологические феномены: то побуждение как состояние, то цель, то потребность, то намерение. При этом, принимая за мотив один феномен, отрицают причастность к мотиву других. В одних случаях от мотива отделяется цель [50], в других - потребность [43], в третьих - и то, и другое [33]. В результате оказывается неясным, что же в действительности является мотивом.

Границы мотива определяют, с одной стороны, потребность, а с другой - побуждение к достижению реальной цели. Между ними располагаются психологические образования, обеспечивающие сознательный выбор человеком предмета и способа удовлетворения потребности; их необходимость подчеркивается в когнитивных теориях мотивации зарубежных специалистов и в ряде работ отечественных психологов. Эти психологические образования можно принять за мотивационные детерминанты (мотиваторы), а процесс образования мотива - за мотивацию. Мотивация - это сознательное формирование мотива как первой ступени преднамеренного (волевого) акта. Мотив - сложное психологическое интегральное образование, побуждающее человека к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием. Такое представление о мотиве позволяет признать большинство психологических феноменов, рассматриваемых разными авторами в качестве мотивов, лишь его компонентами и тем самым разобрать тот "мотивационный мешок", о котором говорил Леонтьев. Стадиальное формирование мотива дает возможность выделять первичные (абстрактные) и конкретные мотивы, различающиеся по наличию абстрактной или конкретной цели. Все это позволяет обосновать точку зрения С.Л. Рубинштейна на мотив как ядро субъекта, поскольку он тесно связан с направленностью личности, деятельностью и поведением, с принятием решения, нравственным выбором, с произвольной регуляцией действий и поступков [29].

Эффективная деятельность каждого человека в процессе труда зависит не только от его знаний, умений и способностей - она, в принципе, возможна лишь при наличии соответствующей мотивации. Для того, чтобы подключить человека к решению той или иной задачи, надо хорошо понимать, что им движет, что побуждает его к действиями к чему он стремиться, выполняя определенную работу [17].

Процесс мотивации сложен и неоднозначен. Существует достаточно большое количество разных теорий мотивации, пытающихся дать объяснение этому явлению. В современных исследованиях выделяются теориисодержательные мотивации ***(***теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория FRG К. Альдерфера, теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга и др.). Содержательные теории рассматривают природу мотивирующих стимулов, объясняют, какие потребности и каким образом заставляют человека действовать определенным образом. Процессуальные теории мотивации (теории ожидания К. Левина, предпочтения и ожидания В. Врума, теория подкрепления Б.Ф. Скиннера, теория справедливости Портера-Лоулера (авторы теории - Л. Портер и Э. Лоулер), модель выбора риска Д. Аткинсона, теория "Икс" и "Игрек" Д. Макгрегора и др.). Процессуальные теории не исключают существования потребностей, однако рассматривают мотивацию как процесс, развертываемый во времени и зависящий также от восприятия ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного типа поведения [39].

В нашем исследовании при изучении взаимосвязи такой личностной особенности как мотивация достижения и образа профессионального будущего молодого специалиста мы основываемся на теории приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.

Стремление к достижению успехапо Ф. Хоппе или "мотив достижения" по Д. Мак-Клелланду - это устойчиво проявляемая потребность индивида добиваться успеха в различных видах деятельности. Впервые эта диспозиция (мотивационное свойство) была выделена в классификации Г. Мюррея, который понимал ее как устойчивую потребность в достижения результата в работе, как стремление "сделать что-то быстро и хорошо, достичь уровня в каком-либо деле". Эта потребность носит генерализованный характер и проявляется в любой ситуации, независимо от конкретного ее содержания [68].

Д. Мак-Клелланд начал изучать "мотив достижения" в 40-х годах XX века и со своими сотрудниками создал первый стандартизированный вариант методики его измерения - Тест тематической апперцепции (ТАТ). При этом были выявлены два вида "мотива достижения": стремление к успеху и стремление избежать неудачи. В дальнейшем В. Мейер, X. Хекхаузен и Л. Кеммлер создали вариант ТАТ для обоих "мотивов достижения". Мотив стремления к успеху понимается как склонность к переживанию удовольствия и гордости при достижении результата. Мотив избегания неудачи - как склонность отвечать переживанием стыда и унижения на неудачу [74].

Разные авторы по-разному смотрят на соотношение между стремлением к успеху и избеганием неудачи. Одни считают (например, Д. Аткинсон), что это взаимоисключающие полюса на шкале "мотива достижения" и если человек ориентирован на успех, то он не испытывает страха перед неудачей (и наоборот, если он ориентирован на избегание неудачи, то у него слабо выражено стремление к успеху). Другие доказывают, что отчетливо выраженное стремление к успеху вполне может сочетаться с не менее сильным страхом неудачи, особенно если она связана для субъекта с какими-либо тяжелыми последствиями. И действительно, имеются данные, что между выраженностью стремления к успеху и избегания неудачи может быть положительная корреляция. Поэтому, скорее всего речь идет о преобладанииу того или иного субъекта стремления к успеху или избеганию неудачи при наличии того и другого. Причем это преобладание может быть как на высоком, так и на низком уровне выраженности обоих стремлений.

Люди, мотивированные на успех, обычно ставят перед собой в деятельности некоторую положительную цель, достижение которой может быть однозначно расценено как успех. Они отчетливо проявляют стремление во что бы то ни стало добиваться только успехов в своей деятельности, ищут такой деятельности, активно в нее включаются, выбирают средства и предпочитают действия, направленные на достижение поставленной цели. У таких людей в их когнитивной сфере обычно имеется ожидание успеха, т.е., берясь за какую-нибудь работу, они обязательно рассчитывают на то, что добьются успеха, уверены в этом. Они рассчитывают получить одобрение за действия, направленные на достижение поставленной цели, а связанная с этим работа вызывает у них положительные эмоции. Для них, кроме того, характерна полная мобилизация всех своих ресурсов и сосредоточенность внимания на достижении поставленной цели.

Совершенно иначе ведут себя индивиды, мотивированные на избегание неудачи. Их явно выраженная цель в деятельности заключается не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи, все их мысли и действия в первую очередь подчинены именно этой цели. Человек, изначально мотивированный на неудачу, проявляет неуверенность в себе, не верит в возможность добиться успеха, боится критики. С работой, особенно такой, которая чревата возможностью неудачи, у него обычно связаны отрицательные эмоциональные переживания, он не испытывает удовольствия от деятельности, тяготится ею. В результате он часто оказывается не победителем, а побежденным, в целом - жизненным неудачником.

Индивиды, ориентированные на достижение успеха, способны правильнее оценивать свои возможности, успехи и неудачи и обычно выбирают для себя профессии, соответствующие имеющимся у них знаниям, умениям и навыкам. Люди, ориентированные на неудачи, напротив, нередко характеризуются неадекватностью профессионального самоопределения, предпочитая для себя или слишком легкие, или слишком сложные виды профессий. При этом они нередко игнорируют объективную информацию о своих способностях, имеют нереалистичный уровень притязаний [74].

Субъекты, мотивированные на успех, предпочитают задачи средней или чуть выше средней трудности. Они уверены в успешном исходе задуманного, им свойственны поиск информации для суждения о своих успехах, решительность в неопределенных ситуациях, склонность к разумному риску, готовность взять на себя ответственность, большая настойчивость при стремлении к цели, адекватный средний уровень притязаний, который повышают после успеха и снижают после неудачи. Очень легкие задачи не приносят им чувства удовлетворения и настоящего успеха, а при выборе слишком трудных велика вероятность неуспеха; поэтому они не выбирают ни те, ни другие. При выборе же задач средней трудности успех и неудача становятся равновероятными, и исход становится максимально зависимым от собственных усилий человека. В ситуации соревнования и проверки способностей они не теряются.

Субъекты со склонностью к избеганию неудачи ищут информацию о возможности неудачи при достижении результата. Они берутся за решение как очень легких задач (где им гарантирован 100% успех), так и очень трудных (где неудача не воспринимается как личный неуспех). Бирни с коллегами выделяют три типа боязни неудачи и соответствующие им защитные стратегии:

боязнь обесценивания себя в собственном мнении.2) боязнь обесценивания себя в глазах окружающих и 3) боязнь не затрагивающих "Я" последствий.

Интересным представляется еще одно психологическое различие в поведении людей, мотивированных на успех и неудачу. Для человека, стремящегося к успеху в деятельности, привлекательность некоторой задачи, интерес к ней после неудачи в ее решении возрастает, а для человека, ориентированного на неудачу, - падает. Иными словами, индивиды, мотивированные на успех, проявляют тенденцию возвращения к решению задачи, в которой они потерпели неудачу, а изначально мотивированные на неудачу - избегания ее, желание больше к ней никогда не возвращаться. Оказалось также, что люди, изначально настроенные на успех, после неудачи обычно добиваются лучших результатов, а те, кто был с самого начала настроен на нее напротив, лучших результатов добиваются после успеха.

Значимая, отдаленная во времени цель, в большей степени способна стимулировать деятельность человека с развитым мотивом достижения успеха, чем с выраженным мотивом избегания неудачи [74].

Имеются определенные различия в объяснениях своих успехов и неудач людьми с выраженными мотивами достижения успеха и избегания неудачи. В то время как стремящиеся к успеху чаще приписывают свой успех имеющимся у них способностям, избегающие неудач обращаются к анализу способностей как раз в противоположном случае - в случае неудачи. Наоборот, опасающиеся неудачи свой успех скорее склонны объяснять случайным стечением обстоятельств, в то время как стремящиеся к успеху подобным образом объясняют свою неудачу. Таким образом, в зависимости от доминирующего мотива, связанного с деятельностью, направленной на достижение успехов, результаты этой деятельности люди с мотивами достижения успехов и избегания неудачи склонны объяснять по-разному. Стремящиеся к успеху свои достижения приписывают внутриличностным факторам (способностям, старанию и т.п.), а стремящиеся к неудаче - внешним факторам (легкости или трудности выполняемой задачи, везению и т.п.). Вместе с тем люди, имеющие сильно выраженный мотив избегания неудачи, склонны недооценивать свои возможности, быстро расстраиваются при неудачах, снижают самооценку, а те, кто ориентирован на успех, ведут себя противоположным образом: правильно оценивают свои способности, мобилизуются при неудачах, не расстраиваются [74].

У некоторых людей и, особенно, у женщин существует "мотив избегания успеха", потому что они боятся негативных последствий, прежде всего - социального отвержения за свои карьерные успехи. Этот мотив возникает у мужчин и женщин в ситуациях, когда их профессиональный выбор не соответствует традиционным полоролевым представлениям общества (например, профессия няни или воспитателя детского сада - для мужчин, роль предпринимательницы или министра обороны - для женщин) [74].

Существуют определенные социокультурные различия в мотивации достижения. Высокая национальная мотивация достижения проявляется в непропорционально быстром экономическом развитии. Именно социокультурные различия подтолкнули ученых к анализу составляющих сложного мотива достижения. Было показано, что в его основе имеется по меньшей мере три компонента: стремление к мастерству **(**ориентация в трудной работе на свой внутренний стандарт качества), к соперничеству (стремление к состязанию и лидерству), к работе (удовольствие от хорошо выполненной тяжелой работы). В социально-психологическом аспекте мотив достижения может рассматриваться как мотив социального успеха. Ведущими особенностями людей с выраженным мотивом социального успеха являются большая активность и уверенность в себе, высокая самооценка с твердой уверенностью в своем обаянии.

Непосредственная зависимость между мотивацией и достижениями успехов в деятельности не носит линейного характера. Особенно это касается связи мотивации достижения успехов с качеством работы. Наилучшим оно является при среднем уровне мотивированности и обычно ухудшается при слишком слабом и слишком сильном [74].

Важной психологической особенностью, влияющей на достижения успехов и самооценку человека, являются требования, предъявляемые им к самому себе. Тот, кто предъявляет к себе повышенные требования, в большей мере старается добиться успеха, чем тот, чьи требования к себе невысоки.

Немаловажное значение для достижения успеха и оценки результатов деятельности имеет представление человека о присущих ему способностях, необходимых для решаемой задачи. Установлено, например, что те индивиды, которые имеют высокое мнение о наличии у них таких способностей, в случае неудачи в деятельности меньше переживают, чем те, кто считает, что соответствующие способности у них развиты слабо [74].

## Выводы по первой главе

Проанализировав общее понятие образа будущей профессиональной деятельности в психологической науке, мы можем подчеркнуть регулирующую и направляющую роль образа в профессиональной деятельности, особенно на этапе ее освоения.

Образ профессиональной деятельности формируется в процессе профессионализации личности. Используя понятие образ профессиональной деятельности, мы затрагиваем сферу профессионального самосознания личности. Образ будущей профессиональной деятельности определяется характером развития общего и профессионального самосознания личности.

Образ профессиональной деятельности, включающий опосредованной профессией образ Я и образ собственно профессии, на наш взгляд, определяет характер профессионального становления и развития личности, а также процесс кристаллизации профессионального самосознания.

Профессиональное самосознание в конечном итоге выражает устойчивое представление личности о себе как субъекте профессиональной деятельности и сформированной профессиональной Я-концепцин. Образ профессиональной деятельности входит в понятие профессиональной Я-концепции и характеризуется его содержанием.

Профессиональное самосознание формируется на соотнесении образа профессии с Я-концепцией на определенной ступени развития личности под влиянием образа жизни, который требует от человека самоконтроля и рефлексии собственных поступков и действий, принятия полной ответственности за них.

Специфические моменты самосознания, формирование Я-концепции, включающей образ Я-профессионала, зависит от степени согласованности идеального и реального образа Я и идеального и реального образа профессии.

Образ будущей профессии включает эмоциональный и когнитивный компоненты. Соответствие эмоционально-оценочных компонентов существенным содержательным компонентам профессии делает выбор обоснованным и реальным. Для обоснованности профессионального выбора необходимо также, чтобы требования со стороны профессии соответствовали возможностям человека.

Образ профессиональной деятельности, на наш взгляд, можно рассматривать через совокупность следующих категорий профессиональной деятельности: социальной, субъектной, деятельностной.

Социальная категория содержит признаки профессии, определяющие положение человека в обществе (отношение к материальным благам, характеристики статуса, престижа) и отношение человека к обществу: к общественным и групповым ценностям.

Субъектная категория раскрывает индивидуальный образ "Я в профессии" - собственные черты поведения, характера, способности и т.д., рассматриваемые через призму профессиональной деятельности, и образ "профессия для субъекта" - индивидуально-психологические и личностные требования к профессии.

Деятельностная категория включает характеристики деятельности - предмета деятельности, процесса, условий и режима деятельности, а также всего, что касается материальной и технической базы профессиональной деятельности.

В своей работе мы будем опираться на сформулированное нами определение образа будущей профессиональной деятельности личности. Под ним мы понимаем - отражение в сознании профессиональной деятельности, выраженной совокупностью знаний и представлений о будущей профессии и о себе как субъекте профессиональной деятельности, закономерный и индивидуальный результат процесса профессионального и личностного развития на этапе обучения в вузе, продукт профессионального самосознания и основное содержание профессиональной Я-концепции.

В этой главе мы постарались более полно описать такие личностные особенности молодого специалиста как "локус контроля" и "мотивация достижения" и их влияние на образ профессионального будущего. В теоретических изысканиях мы делали акцент на такого рода работах и исследованиях как зарубежных, так и отечественных авторов.

Далее обратимся к описанию результатов исследования влияния личностных особенностей индивидуума на образ профессионального будущего молодого специалиста различного профиля (гуманитарного и технического).

## Глава 2. Эмпирическое исследование влияния личностных особенностей на образ профессионального будущего у молодого специалиста

## 2.1 Цели и задачи исследования

**Цель:**

Изучить влияние личностных особенностей молодого специалиста на формирование образа профессионального будущего.

**Задачи:**

1. Разработка психодиагностического комплекса, позволяющего выявить влияние личностных особенностей молодого специалиста на образ профессионального будущего.

2. Эмпирическое исследование влияния личностных особенностей на образ профессионального будущего у молодого специалиста.

3. Разработка рекомендаций по оптимизации процесса формирования образа профессионального будущего.

**Объект:** образ профессионального будущего, формируемый в сознании молодого специалиста;

**Предмет:** взаимосвязь между личностными особенностями и характеристиками образа профессионального будущего;

**Гипотеза исследования** основана на предположении о том, что на формирование образа профессионального будущего молодого специалиста оказывают непосредственное влияние такие факторы, как мотивационная направленность, локус контроля, готовность принимать на себя ответственность.

**Выборка:** В исследовании принимали участие студенты пятого курса КГПУ им. К.Э. Циолковского, факультета психологии и студенты КФ МГТУ им. Э.Н. Баумана, специальности инженер-конструктор-технолог РЭС. Всего в исследовании участвовало 49 человек (23 - студенты КГПУ им. К.Э. Циолковского и 26 - студенты КФ МГТУ им.Э.Н. Баумана). На факультете психологии в выборку вошли исключительно девушки в возрасте от 20 до 22 лет. В КФ МГТУ им. Э.Н. Баумана, напротив, большую часть выборки составляли молодые люди в возрасте от 20 до 23 лет.

## 2.2 Методы исследования

В проведенном исследовании использовались следующиеэмпирические методы:

***1. Опрос (авторский опросник "Профессиональный образ молодого специалиста")***

Цель: исследование проблем профессионального самоопределения выпускников вузов: КГПУ им. К.Э. Циолковского и КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана.

Опросник состоит 23 вопросов-утверждений.

Структура опросника: в анкету включены открытые, закрытые вопросы, вопросы с множественным выбором ответов, а также вопросы-утверждения, которые необходимо респонденту проранжировать.

Опросник состоит из блоков, направленных на изучение личностного опыта профессионального становления молодого специалиста, на изучение их профессионального образа на настоящий момент, а также из блока, направленного на изучение представлений молодых специалистов об их образе профессионального будущего (***см. Приложение №1, бланк №1)***

***2. Методика диагностики мотивации достижения А. Мехрабиан***

Модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД), предложенная М.Ш. Магомед-Эминовым. ТМД предназначен для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности: мотива стремления к успеху и мотива избегания неудачи. При этом оценивается, какой из этих двух мотивов у испытуемого доминирует. Методика применяется для исследовательских целей при диагностике мотивации достижения у старших школьников и студентов. Тест представляет собой опросник, имеющий две формы - мужскую (форма А) и женскую (форма Б) (***см. Приложение №1, бланк №2)***

***3. Экспериментальная проективная методика "Анализ притчи"***

Притча "Сеятель" взята из Евангелия от Матфея (глава 13, стих1-23).

Цель: проективная методика направлена на выявление локуса-контроля.

За основу интерпретации взята шкала интернальности-экстернальности Д.Ж. Роттера.

Результаты обрабатывались методом контент-анализа. Критерии отнесения к экстернальному локусу контроля: предрасположенность и склонность индивида атрибутировать ответственность за успехи и неудачи внешним обстоятельствам, условиям и силам.

Критерии отнесения к интернальному локусу контроля: предрасположенность и склонность индивида атрибутировать ответственность за успехи и неудачи своей активности, самому себе, своим силам, своим недочетам ***(Приложение №1, бланк№3).***

Ниже приводим текст притчи:

Вышел сеятель сеять; и, когда сеял, случилось, что иное упало при дороге, и налетели птицы и поклевали то. Иное упало на каменистое место, где немного было земли, и скоро взошло, потому что земля была неглубока; когда же взошло солнце, увяло и, как не имело корня, засохло. Иное упало в терние, и терние выросло, и заглушило семя, и оно не дало плода. И иное упало на добрую землю и дало плод, который взошел и вырос, и принесло иное тридцать, иное шестьдесят, и иное сто.

Испытуемому необходимо прочитать данную притчу и ответить на следующие вопросы:

*Как Вы считаете, в чем смысл притчи?*

*Чему лично Вас учит притча?*

***4. Авторская проективная методика "Подарок" (определение готовности принимать на себя ответственность)***

Методика предназначена для изучения готовности принимать на себя ответственность.

Результаты обрабатывались методом контент-анализа. Критерий отнесения к категории готовых брать на себя ответственность и к категории не готовых брать на себя ответственность зависел от количества и детализации предполагаемых вопросов респондента по поводу ниже приведенной ситуации ***(Приложение №1, бланк№4).***

Испытуемым необходимо мысленно смоделировать следующую ситуацию.

Представьте себе следующую ситуацию: Ваш однокурсник (однокурсница) женится (выходит замуж), группа собрала деньги на подарок и Вашему другу поручают приобрести этот подарок. Однако друг заболел и просит Вас выполнить это поручение. Учитывая то, что у Вас есть свободное время, и покупка подарка Вас не затруднит, Вы соглашаетесь. Какие вопросы по поводу подарка Вы хотели бы задать Вашему другу?

## 2.3 Результаты исследования

## 2.3.1 Результаты опроса "Профессиональный образ у молодого специалиста"

Анкетирование студентов было направленно на изучение их образа профессионального будущего.

Результаты, полученные при проведении анкетирования респондентов, выглядят следующим образом.

**1. Личный опыт профессионального становления у молодых специалистов.**

На вопрос: *Представьте, что Вам 17 лет и Вы решаете, куда пойти учиться, то Вы…*

И даны следующие варианты ответов:

1) выбрал (а) бы тот же вуз и ту же специальность;

2) выбрал (а) тот же вуз, но другую специальность;

3) выбрал (а) бы другой вуз и другую специальность;

4) затрудняюсь ответить.

Таблица 2.1. *Распределение ответов на вопрос " Представьте, что Вам 17 лет и Вы решаете, куда пойти учиться, то Вы…"*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № утверждения | 1выбрал (а)  бы тот же вуз  и ту же  специальность | 2выбрал (а)  тот же вуз,  но другую  специальность | 3выбрал (а)  бы другой вуз  и другую  специальность | 4затрудняюсь ответить |
| университет |
| КГПУ | 88 | 3 | 9 | 0 |
| МГТУ | 46 | 23 | 27 | 4 |



***(1)*** *выбрал (а) бы тот же вуз и ту же специальность; (****2)*** *выбрал (а) тот же вуз, но другую специальность; (****3)*** *выбрал (а) бы другой вуз и другую специальность; (****4)*** *затрудняюсь ответить.*

*Диаграмма 2.1.* Распределение ответов на вопрос " Представьте, что Вам 17 лет и Вы решаете, куда пойти учиться, то Вы…"

Результаты, полученные при проведении опроса показали, что выпускники КГПУ им. К.Э. Циолковского более удовлетворены своим профессиональным выбором, чем будущие выпускники МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана. В КГПУ 88% респондентов выбрали бы тот же вуз и ту же специальность. В МГТУ только 46% поступили бы схожим образом.

Лишь 9% студентов КГПУ отметили, что выбрали другой вуз и другую специальность, процент неудовлетворенных своим профессиональным выбором в МГТУ выше и составляет 27%. Среди студентов МГТУ - 23% студентов, которые выбрали бы тот же вуз, но другую специальность (*например, специальность ЭВМ, информационные технологии, инженер программист),* а среди студентов МГТУ - 3%.

Возможно, это связано, с тем, что у студентов МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана уже с первого курса проходит специализированное обучение, а на факультете психологии специализация начинается с 4-го курса. До этого момента у студентов есть возможность более основательно подойти к выбору специализации, тем более, что на первых курсе проводят деловую игру, целью которой является самоопределение в выборе специализации.

**2. Профессиональный образ у молодых специалистов на настоящий момент.**

На вопрос: *Обучаясь в вузе***….**

1) Вы одновременно обучались другой специальности;

2) Вы одновременно работали;

3) Вы не отвлекались на подработки и обучение другим специальностям.

Таблица 2.2. *Распределение ответов на вопрос " Обучаясь в вузе Вы…"*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № утверждения | 1. Вы одновременно  обучались другой  специальности | 2. Вы одновременно  работали | 3. Вы не отвлекались  на подработки  и обучение другим  специальностям |
| университет |
| КГПУ | 19 | 27 | 54 |
| МГТУ | 15 | 54 | 31 |



(***1)*** *Вы одновременно обучались другой специальности; (****2)*** *Вы одновременно работали; (****3)*** *Вы не отвлекались на подработки и обучение другим специальностям.*

*Диаграмма 2.2* Распределение ответов на вопрос " Обучаясь в вузе Вы…"

Более половины студентов МГТУ 54% - работали, одновременно обучаясь в университете, еще 15% одновременно обучались другой специальности. В педагогическом университете, напротив, большая часть респондентов, не отвлекались ни на работу, ни на получение другой специальности, а если и отвлекалась, то на обучение другой специальности.

Такие результаты можно объяснить тем, что значительная часть респондентов МГТУ мужского пола, а мужчинам более свойственно стремление к самостоятельности и желание начать себя обеспечивать как можно раньше.

Респондентам как МГТУ, так и КГПУ предлагалось проранжировать следующие утверждения по степени значимости:

"*Для меня наиболее важно…. ":*

1. устроиться на постоянную работу;

2. завести семью;

3. получить дополнительное образование;

4. переезд в другой город, связанный с поиском работы;

5. получение второго высшего образования;

6. стажировка;

7. свой вариант ответа;

По степени важности утверждения у студентов КГПУ выглядят следующим образом.

Наиболее важным для них является устройство на постоянную работу, далее желание завести семью, на третьем месте желание получить дополнительное образование, четвертое место делят между собой утверждения - переезд в другой город, связанный с поиском работы и получение второго высшего образования, пятую позицию занимает утверждение прохождение стажировки. Местом стажировки чаще всего указываются такие города как Питер, Москва, а также страны Англия, Германия, некоторые просто указывают, что хотят проходить стажировку в крупной компании. На последнем месте по степени важности находится утверждение: свой вариант ответа. В этом утверждении респонденты педагогического университета указывали и желание заняться хобби, и поддержание связи с однокурсниками, и открытие своей фирмы, а также творческую самореализацию.

Несколько иное распределение утверждений по степени значимости указали студенты МГТУ.

На первом месте, как и у студентов КГПУ им. К.Э. Циолковского, - желание устроиться на постоянную работу, далее с большим отрывом студенты указывают желание получить второе высшее образование, завести семью, а также получение дополнительного образования. Далее по степени значимости идет стажировка (за границей, США, Англия, в Европе, ведущая фирма за границей, Германия, Япония) и последним студенты указывают свой вариант ответа (попасть в шоу бизнес, получить высокий и стабильный доход, ни однократно указывали желания завести собственное жилье).

**3. Представления молодых специалистов об их образе профессионального будущего.**

Так же респондентам предлагалось закончить следующую фразу: "*Через два года думаю, что Я…"*

Большая часть студентов как технического, так и гуманитарного университета отвечали схожим образом: "... добьюсь успехов в профессиональной сфере, буду работать на интересной работе, буду иметь высокооплачиваемую работу". Но все-таки такие ответы были более свойственны студентам МГТУ им. Н.Э. Баумана. В КГПУ им. К.Э. Циолковского процент ответов, говорящих о желании студентов завести семью и детей был выше, но и у студентов МГТУ такие ответы встречались, правда, процент их был не велик. И в одной, и в другой группе встречаются респонденты, которые не решаются предположить, что будет через два года, но таких студентов в общей сложности 4%.

Студентам КГПУ им. К.Э. Циолковского и МГТУ им. Н.Э. Баумана предлагалось ответить на следующий вопрос: "*После окончания вуза Вы бы хотели, чтобы местом Вашей работы было":*

Таблица 2.3. *Распределение ответов на вопрос "После окончания вуза Вы бы хотели, чтобы местом Вашей работы было".*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № утверждения | 1. Промышленное  предприятие | 2. Предприятие  сферы услуг | 3. Бюджетная  организация | 4. Другой  вариант  ответа | 5. Затрудняюсь  ответить |
| университет |
| КГПУ | 4 | 61 | 22 | 9 | 4 |
| МГТУ | 48 | 20 | 6 | 7 | 19 |



(***1)*** *Промышленное предприятие; (****2).*** *Предприятие сферы услуг; (****3)*** *Бюджетная организация; (****4)*** *Другой вариант ответа; (****5)*** *Затрудняюсь ответить.*

*Диаграмма 2.3* Распределение ответов на вопрос "После окончания вуза Вы бы хотели, чтобы местом Вашей работы было".

Из диаграммы 2.3 видно, что большая часть студентов КГПУ - 61% желают в будущем работать в сфере услуг, а студенты МГТУ - 48% предпочтение отдают промышленному предприятию. Доля студентов МГТУ, которые затрудняются ответить на данный вопрос - 19%, когда среди студентов КГПУ эта доля составляет всего 4%. И среди студентов КГПУ и среди студентов МГТУ есть небольшая доля студентов (соответственно 9% и 7%), которые указали, что хотели бы работать в коммерческой организации, организовать свое дело, работать в издательстве.

Респондентам предлагалось ответить на следующий вопрос: "*Какие условия будущей вашей работы вас устроили бы более всего".*

1) ненормированный рабочий день;

2) в моей зарплате оклад должен составлять незначительную часть, а остальное - бонус, премия и т.п.;

3) 8-ми часовой рабочий день;

4) основная часть моей зарплаты должна быть строго фиксированным окладом;

5) работа строго регламентированная (заранее известно, что делать, каким способом);

6) отсутствие жестких условий (сам выбираю способы достижения поставленной передо мной цели);

7) другое.



(***1)*** *ненормированный рабочий день****; (2)*** *в моей зарплате оклад должен составлять незначительную часть, а остальное - бонус, премия и т.п.;* ***(3)*** *8-ми часовой рабочий день****; (4)*** *основная часть моей зарплаты должна быть строго фиксированным окладом****; (5)*** *работа строго регламентированная (заранее известно, что делать, каким способом);* ***(6)*** *отсутствие жестких условий (сам выбираю способы достижения поставленной передо мной цели);* ***(7)*** *другое.*

*Диаграмма 2.4 "*Какие условия будущей вашей работы вас устроили бы более всего".

Для студентов обоих вузов наиболее важным является отсутствие жестких условий и ненормированный рабочий день, но наряду с этим для них также важно, чтобы основная часть их зарплаты должна быть строго фиксированным окладом. Это может свидетельствовать о том, что с одной стороны они хотят предоставление им свободы в действиях, а с другой стороны не хотят рисковать.

Студентам КГПУ им. К.Э. Циолковского и МГТУ им. Н.Э. Баумана предлагалось ответить на следующий вопрос: "*После окончания вуза Вы бы хотели, чтобы местом Вашей работы было…".*

Большая часть респондентов как Бауманского, так и педагогического университета им. Циолковского считают для себя личным успехом работать в организациях нашего города и области. Например, студенты КГПУ указывают, что хотели бы работать в печатном издании или журнале, в Российских ж/д, на заводе Фольсваген, в Государственном учреждении - ФСБ и др. А студенты МГТУ указывают, что для них личным успехом будет работа в таких организациях как МТС, завод Volvo, в ФСБ, КЗТА, Калугаприбор, правительство РФ. Но и в одном, и в другом университетах есть небольшой процент студентов, которые желали бы для себя личным успехом работать в организациях, находящихся за пределами нашей области. Такой результат может говорить о благоприятных тенденциях в нашем регионе. Были и такие, которые указывали желания организовать свое дело. Процент студентов, которые затрудняются ответить на этот вопрос в университете им. Циолковского ниже, чем в Бауманском университете, что может свидетельствовать о том, что у студентов педагогического университета более определен образ профессионального будущего.

На вопрос: "*По Вашему мнению, для того, чтобы выпускник ВУЗа успешно начал профессиональную карьеру, ему необходимы"* ответы распределились следующим образом.

Таблица 2.4. *Распределение ответов на вопрос "По Вашему мнению, для того, чтобы выпускник ВУЗа успешно начал профессиональную карьеру, ему необходимы".*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №утверждения | 1. личные связи,  знакомства | 2. опыт  работы | 3. хорошие  оценки в  дипломе | 4. уверенность  в себе | 5. личное  везение | 6. свой  вариант  ответа |
| университет |
| КГПУ | 30 | 22 | 0 | 35 | 9 | 4 |
| МГТУ | 20 | 33 | 3 | 28 | 6 | 10 |



(***1)*** *личные связи, знакомства****; (2)*** *опыт работы****; (3)*** *хорошие оценки в дипломе****; (4)*** *уверенность в себе****; (5)*** *личное везение****; (6)*** *свой вариант ответа.*

*Диаграмма 2.5* Распределение ответов на вопрос "По Вашему мнению, для того, чтобы выпускник ВУЗа успешно начал профессиональную карьеру, ему необходимы".

Студенты КГПУ, считают, что для успешного начала профессиональной карьеры им необходимо в первую очередь уверенность в себе, а студенты МГТУ в первую очередь указывают необходимость опыта работы. У студентов КГПУ на втором месте по необходимости идут личные связи и знакомства, а у студентов МГТУ на втором месте находится как раз уверенность в себе. На третьем месте у студентов педагогического университета идет опыт работы, стоит обратить внимание, что для студентов МГТУ опыт работы является наиболее важным для успешного начала профессиональной карьеры.

Из своих вариантов ответа на этот вопрос студенты КГПУ отмечают, что для успешного начала профессиональной карьеры им будут необходимы: полученная теоретическая база, желание получать профессиональный опыт. Студенты МГТУ указывают отсутствие жестких условий, практика, полученная ранее, высокий уровень знаний и способностей, нестандартное мышление.

На вопрос - "*С какими трудностями вы можете столкнуться при устройстве на работу"* и студенты КГПУ им. К.Э. Циолковского, и студенты МГТУ им Н.Э. Баумана отметили, что в первую очередь эта трудность будет связана с отсутствием опыта работы. Второе третье место поделили между собой трудности, связанные с недостатком знаний, полученных в университете, а также отсутствие необходимых личных связей.

Таблица 2.5. *Распределение ответов на вопрос "С какими трудностями вы можете столкнуться при устройстве на работу".*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № утверждения | 1. отсутствие  опыта работы | 2. высокая  конкуренция на  рынке труда | 3. недостаточно  полученных в  вузе знаний | 4. неуверенность  в себе | 5. отсутствие  необходимых  личных связей,  знакомств |
| университет |
| КГПУ | 52 | 9 | 19 | 7 | 13 |
| МГТУ | 42 | 20 | 9 | 9 | 20 |



(***1)*** *отсутствие опыта работы****; (2)*** *высокая конкуренция на рынке труда****; (3)*** *недостаточно полученных в вузе знаний****; (4)*** *неуверенность в себе****; (5)*** *отсутствие необходимых личных связей, знакомств.*

*Диаграмма 2.6* Распределение ответов на вопрос "С какими трудностями вы можете столкнуться при устройстве на работу".

Респондентам обоих вузов предлагалось "*представить следующую ситуацию: Вы устраиваетесь на работу. Работодатель предлагает Вам на выбор два варианта":*

1) работа по Вашей специальности и можно приступать уже сейчас;

2) работа по Вашей специальности с окладом в полтора раза больше, но требуется обучение. Обучение платное - 50% от стоимости платит за Вас организация, 50% платите Вы. По окончании обучения Вам необходимо будет сдать экзамен, и лишь по его результатам будет известно, займете ли Вы эту должность или нет.

Таблица 2.6. *Распределение ответов на вопрос "Представьте себе следующую ситуацию: Вы устраиваетесь на работу. Работодатель предлагает Вам на выбор два варианта работы".*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № утверждения | 1. работа по Вашей  специальности и  можно приступать уже сейчас | 2. работа по Вашей  специальности с окладом  в полтора раза больше, но требуется обучение |
| университет |
| КГПУ | 30 | 70 |
| МГТУ | 27 | 73 |



(***1)*** *работа по Вашей специальности и можно приступать уже сейчас****; (2)*** *работа по Вашей специальности с окладом в полтора раза больше, но требуется обучение****.***

*Диаграмма 2.7.* Распределение ответов на вопрос "Представьте себе следующую ситуацию: Вы устраиваетесь на работу. Работодатель предлагает Вам на выбор два варианта работы".

Из диаграммы 2.7 видно, что студенты КГПУ и студенты МГТУ склонны к выбору ответа, согласно которому эти студенты предпочтут работу по их специальности с окладом в 1,5 раза выше, даже если для этого потребуется пройти обучение, по результатам которого работодатель будет судить подходит кандидат на должность или нет. Как мы видим из диаграммы, студенты готовы рисковать при выборе той или иной работы. Между результатами данного вопроса опросника и результатами, полученными при проведении методики диагностики мотивации достижения А. Мехрабиан, выявлена корреляционная зависимость.

На вопрос: "*Что для Вас предпочтительнее?"* Большая часть студентов как КГПУ, так и МГТУ ответили схожим образом: что для них будет предпочтительнее рассматривать организацию как место дальнейшего карьерного роста.

Возможно, это свидетельствует о том, что большая часть студентов обоих вузов подходят к выбору организации, в которой им хотелось бы в дальнейшем работать как к серьезному выбору в своей жизни, как основному фактору дальнейшего построения карьеры и видения профессионального будущего в рамках конкретного образа.

Таблица 2.7. *Распределение ответов на вопрос "*"*Что для Вас предпочтительнее?"".*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № утверждения | 1. рассматривают организацию как стартовую площадку для приобретения опыта | 2. рассматривают организацию как место дальнейшего карьерного роста |
| университет |
| КГПУ | 43 | 56 |
| МГТУ | 43 | 56 |



(***1)*** *рассматривают организацию как стартовую площадку для приобретения опыта****; (2)*** *рассматривают организацию как место дальнейшего карьерного роста****.***

*2.8 Диаграмма* Распределение ответов на вопрос "Что для Вас предпочтительнее?".

На вопрос: "*Что в социальных льготах, предоставляемых Вашей будущей организацией, для Вас было бы наиболее важно?" -* респонденты МГТУ и КГПУ ответили следующим образом.

Таблица 2.8. *Распределение ответов на вопрос "Что в социальных льготах, предоставляемых Вашей будущей организацией, для Вас было бы наиболее важно?"*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № утверждения | 1. помощь в получении ипотечного кредита | 2. предоставление отпуска для получения послевузовского образования (второго образования, аспирантуры и т.п.). |
| университет |
| КГПУ | 65 | 35 |
| МГТУ | 69 | 31 |



***(1)*** *помощь в получении ипотечного кредита****; (2)*** *предоставление отпуска для получения послевузовского образования (второго образования, аспирантуры и т.п.).*

*Диаграмма 2.9.* Распределение ответов на вопрос "Что в социальных льготах, предоставляемых Вашей будущей организацией, для Вас было бы наиболее важно?"

Из ответов видно, что большинство студентов обоих вузов предпочитают, чтобы будущая организация предоставляла помощь в получении ипотечного кредита.

Доля студентов МГТУ, которые ответили таким образом, чуть выше и составляет 69%. Возможно, это связано с тем, что большая часть респондентов МГТУ - юноши, стремящиеся к самостоятельности, к позиционированию собственной независимости, определенного социально одобряемого статуса, что значительно актуализирует потребность в отдельном проживании.

**Взаимосвязи внутри опросника.**

Среди студентов обоих университетов, которые чаще отвечали на вопрос опросника: "***Представьте, что Вам 17 лет и Вы решаете, куда пойти учиться, то Вы…"*** - *выбрал (а) бы другой ВУЗ и другую специальность*, чаще встречается ответ *трудно ответить* на вопрос: "***Если Вы работали одновременно с обучение в ВУЗе, то насколько выполняема Вами работа соответствовала специальности, которую Вы получаете в ВУЗе,* *являлась основой для подготовки курсовой, диплома".***

На наш взгляд, такое распределение ответов может быть связано с тем, что студенты неудовлетворенные своим профессиональным выбором осознанно или неосознанное выбирают профессиональную деятельность других направлений.

Доля студентов неудовлетворенных выбором ВУЗа и/или получаемой специальности чаще выбирали ответ на вопрос: "***Обучаясь в Вузе…"*** - *Вы одновременно обучались другой специальности.*

Также эти же студенты, отвечая на вопрос "***Вы считали бы для себя личным успехом, если бы Вам удалось устроиться после окончания ВУЗа в организацию…."*** чаще всего указывали организацию, деятельность которой связана с дополнительно получаемой специальностью студента.

Возможно, это связано с тем, что ошибившись в выборе первой специальности, студенты более ответственно подходят к выбору второй специальности, учитывая предыдущий опыт.

## 2.3.2 Результаты исследования по методике диагностики мотивации достижения А. Мехрабиан

Полученные результаты выглядят следующим образом: у 17% студентов КГПУ им. К.Э. Циолковского факультета психологии выражена мотивация избегания неудач, соответственно, у большинства респондентов выражена мотивация стремление к успеху, а именно 83%.



(***1)*** *студенты КГПУ им. К.Э. Циолковского****; (2)*** *Студенты КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана.*

*Диаграмма 2.6 Распределение результатов по методике диагностики мотивации достижения А. Мехрабиан среди студентов КГПУ им. К.Э. Циолковского и МФ МГТУ им. Н.Э. Баумана.*

В КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана 100% респондентов обладают мотивацией достижение успеха.

Личности, обладающие высоким уровнем мотивации стремление к успеху, ищут ситуации достижения, уверены в успешном исходе, ищут информацию для суждения о своих успехах, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях, проявляют настойчивость в стремлении к цели, получают удовольствие от решения интересных задач, не теряются в ситуации соревнования, показывают большое упорство при столкновении с препятствиями.

Избегание неудач для личности характеризуется следующей моделью поведения: человек, изначально мотивированный на неудачу, проявляет неуверенность в себе, не верит в возможность добиться успеха, боится критики. С работой, особенно такой, которая чревата возможностью неудачи, у него обычно связаны отрицательные эмоциональные переживания. У индивидов явно выраженная цель в деятельности заключается не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи, все их мысли и действия в первую очередь подчинены именно этой цели.

## 2.3.3 Результаты исследования по экспериментально-проективной методике "Анализ притчи"

Экспериментально-проективная методика "Анализ притчи" направлена на изучение локуса-контроля.



**Диаграмма *2.7 1. (КГПУ)* Диаграмма *2.7 2. (МГТУ)***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | - экстернальный локус-контроля; |  | - интернально-экстернальный локус-контроля; |
|  | - интернальный локус-контроля; |  | - несформированность метафорического мышления. |

**Диаграмма *2.7 1.*** *Распределение результатов по экспериментально-проективной методике "Анализ притчи" среди студентов КГПУ им. К.Э. Циолковского.*

**Диаграмма *2.7 2.*** *Распределение результатов по экспериментально-проективной методике "Анализ притчи" среди студентов КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана.*

Экстернальный локус контроля представляет собой личностную характеристику, отражающую предрасположенность и склонность индивида атрибутировать ответственность за успехи и неудачи внешним обстоятельствам, условиям и силам. Интернальный локус контроля отражает атрибуцию за успехи и неудачи своей активности, самому себе, своим силам, своим недочетам.

При сравнении выше представленных диаграмм видно, что процент интерналов и экстерналов выше у студентов МГТУ. Причем в КГПУ есть доля студентов, которые обладают интернально-экстернальным локусом контроля. Как видно по диаграмме распределения результатовМГТУ - интернально-экстернальный локус контроля не выявлен. Среди студентов МГТУ есть малая доля студентов, которые не справились с предложенной методикой. Возможно, это связано с тем, что у этих студентов не сформировано метафорическое мышление. В общей сложности доля таких студентов невелика и составляет всего 2% от общего числа респондентов.

Ниже приведены примеры ответов студентов с разным локусом контроля.

***Ответы студентов КГПУ им. К.Э. Циолковского****, обладающих экстернальным локусом контроля, выглядят следующим образом: "*Развитие чего-либо, кого-либо зависит от условий, в которые оно попало", "Одно и тоже воздействие будет давать разный результат для разных людей", "Лишь "добрая почва" способна поднять и взрастить что-то хорошее, значимое, действующее".

*Студенты КГПУ, обладающие интернальным локусом контроля отвечали следующим образом: "*Для осуществления какого-либо дела необходимо планирование, обдумывание", "Чтобы добиться успеха, нужно приложить много усилий и при условии того, что ты будешь трудиться, вероятность, что дело принесет плоды возрастает"

*Примеры ответов студентов КГПУ обладающих интернально-экстернальным локусом контроля: "*Смысл притчи в том, что при благоприятных окружающих условиях, прочных связях с окружением возможно достичь высоких результатов. Другой смысл может быть в следующем: необходимо продумывать ходы на будущее, думать о перспективе, верно перераспределять силы"

***Ответы студентов МГТУ им. Н.Э. Баумана,*** *обладающих экстернальным локусом контроля,* выглядят следующим образом: "Смысл притчи в том, что развитие ситуации зависит от условий, в которых она происходит, зависит от опыта и базовых знаний и умений, будущее зависит от человека", Смысл притчи в том, что важно, в какой семье родится человек, в каком обществе будет воспитываться. От этого во многом зависит его успехи в будущем.

*Студенты КГПУ, обладающие интернальным локусом контроля* отвечали следующим образом: "Чтобы успешно работать в будущем, заботиться о своем образовании, умениях опыте нужно сейчас ("добрую землю"), а когда приступил к работе, то необходимо работать не спустя рукава, а подходить к делу со всей ответственности", "Если выполняешь какие-либо дела, то выполняй его внимательно и качественно от самого начала до конца".

## 2.3.4 Результаты исследования по авторской проективной методике "Подарок"

Методика направлена на изучение готовности брать на себя ответственность за результат при выполнении той или иной деятельности.



**Диаграмма *2.7.3.*** *Распределение результатов по проективной методике "Подарок" среди студентов КГПУ им. К.Э. Циолковского.*



**Диаграмма *2.7.4.*** *Распределение результатов по проективной методике "Подарок" среди студентов КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана.*

При сравнении выше представленных диаграмм видно, что среди студентов КГПУ доля студентов, готовых брать на себя ответственность выше (83%), нежели у студентов МГТУ (68%).

Приведем примеры ответов студентов обоих вузов.

Так студентов отвечающих следующим образом мы относили к *категории студентов, готовых брать на себя ответственность*:

"Никаких вопросов я не задам своему другу", "все сделаю сам", "выберу сама", "можно ли выбрать подарок на свое усмотрение", "предложила бы свой вариант подарка".

Студенты, *не проявляющие готовность брать на себя ответственность* отвечали следующим образом:

"Какова примерная стоимость подарка? Где его лучше купить? Что лучше всего подарить молодоженам?"; "Какой подарок? Где купить? Как срочно это надо сделать? За какую цену? Куда доставить после покупки?"; "Что надо купить? Где? Точную цену, Что делать, если нет в продаже? Можно ли купить что-то другое?"

***Анализ результатов.***

Данные корреляционного анализа позволили нам прийти к следующим выводам. На формирование образа профессионального будущего молодого специалиста оказывают непосредственное влияние с одной стороны, такие факторы как мотивационная направленность, локус контроля, готовность принимать на себя ответственность, а с другой стороны, особенности приобретенного опыта учебно-профессиональной деятельности.

Между такими личностными особенностями как мотивационная направленность и локус контроля существует положительная корреляционная зависимость (в группе специалистов гуманитарного профиля: р = 0,415 при sig.0,05 ***(Приложение №2, таблица 1);*** в группе специалистов технического профиля: р = 0,397 при sig.0,05 (***Приложение №3, таблица 4))****.* Чем выше мотивация достижения, тем более выражен интернальный локус контроля. Между мотивационной направленностью и готовностью принимать на себя ответственность также выявлена статистически значимая корреляционная зависимость (в группе специалистов гуманитарного профиля: р = 0,423 при sig.0,05 ***(Приложение №2, таблица 2);*** в группе специалистов технического профиля: р = 0,349 при sig.0,05 ***(Приложение №3, таблица 5))***. Чем выше мотивация достижения, тем более выражена готовность студентов принимать на себя ответственность. Также существует статистически значимая положительная корреляционная зависимость между локусом контроля и готовностью брать на себя ответственность. (в группе специалистов гуманитарного профиля: р = 0,420 при sig.0,05 ***(Приложение №2, таблица 3);*** в группе специалистов технического профиля: р = 0,373 при sig.0,05 ***(Приложение №3, таблица 6))****.* Чем более выражен интернальный локус контроля у студентов, тем выше показатель по готовности принимать на себя ответственность. Для обработки результатов использовался критерий ранговой корреляции Спирмена.

Таким образом, молодые специалисты обоих ВУЗов интернального локуса контроля более склонны принимать на себя ответственность за выполнение определенной деятельности. У данного типа студентов также более выражена мотивация достижения, находящая в себе устремления на успех в различных сферах жизни.

Прослеживается некая закономерность: число студентов, которые одновременно работали, обучаясь в университете, больше с экстернальным типом локуса-контроля. Но, как правило, у этих студентов приобретенный опыт работы мало связан с получаемой специализацией. Напротив, студенты с интернальным локусом контроля если и работали, то приобретенный ими опыт учебно-профессиональной деятельности частично или полностью соответствовал получаемой специальности.

У студентов с экстернальным локусом контроля достаточно общий образ профессионального будущего, менее конкретизирован, чем у студентов интернального типа.

Студенты с интернальным локусом контроля указывают следующие условия, которые, по их мнению, необходимы для успешного начала профессиональной карьеры: опыт работы, уверенность в себе. А студенты с экстернальным локусом контроля чаще выбирают такие варианты ответа, как: личные связи, знакомства; личное везение. Среди студентов с интернально-экстернальным локусом контроля встречаются ответы и интернального, и экстернального характера. У данного типа респондентов сложно дифференцировать определенную тенденцию того или иного типа локуса контроля.

Полученные результаты авторской проективной методики "Подарок" свидетельствует о том, что молодые специалисты готовы брать на себя ответственность, что в целом свидетельствует о высоком уровне потребности и ее реализации в аспекте самостоятельности и независимости личности. Но в случае неудачи студенты с экстернальным или интернально-экстернальным локусом контроля вероятно перенесут ответственность на других.

Молодые специалисты готовы брать на себя ответственность, хотя такие результаты и противоречат мнению некоторых экспертов, которые утверждают, что современная молодежь не способна брать на себя ответственность за выполнение той или иной деятельности.

Исходя из полученных результатов, можно выдвинуть гипотезу о том, что попадая к руководителю с определенным стилем руководства (авторитарным), молодые специалисты теряют эту способность и приучаются быть сугубо исполнителями и не брать на себя ответственности.

Хотя эта гипотеза и требует дополнительной проверки в дальнейших наших научных изысканиях.

Результаты научной работы, на наш взгляд, будут полезны и актуальны как преподавателям ВУЗов, так и работодателям. Зная определенные закономерности формирования образа, а также те личностные характеристики, которые влияют на формирования профессионального образа можно придать этому процессу целенаправленный характер и избежать непоправимых ошибок и больших денежных затрат.

**Выводы**

**На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы:**

Гипотетическое предположение, выдвинутое в начале исследования, нашло в ходе его проведения статистически значимое подтверждение. На формирование образа профессионального будущего молодого специалиста оказывают влияние следующие особенности: ведущая мотивационная направленность, тип локуса контроля и готовность принимать на себя ответственность.

Молодые специалисты с интернальным локусом контроля по сравнению с экстернальным более склонны принимать на себя ответственность за выполнение определенной деятельности.

У интерналов также явно выражена мотивация достижения, заключающая в себе устремление на успех в различных сферах жизнедеятельности.

У студентов с экстернальным локусом контроля достаточно обобщенный, малодетализированный образ профессионального будущего, а у студентов интернального типа, напротив, образ профессионального будущего более конкретизирован.

Для большинства молодых специалистов характерно преобладание мотивации достижения над мотивацией избегание неудач вне зависимости от профессиональной направленности обучения.

**Рекомендации**

Для того, чтобы формирование образа профессионального будущего не носило стихийный характер, а было целенаправленным, управляемым процессом, нами выделены следующие условия, которые, на наш взгляд, просто необходимы для правильного формирования профессионального будущего молодых специалистов, обучающихся в высших ВУЗах. Ниже приведены наши рекомендации, способствующие правильному формированию образа профессионального будущего у молодых специалистов - выпускников высших учебных заведений.

Во-первых, необходимо создание профессионально-педагогической среды в учебных учреждениях как основыпрофессионального развития личности и развития образа профессии у студентов вузов (организационно-методическая база, особенности организации учебно-воспитательного процесса, особенности взаимоотношений субъектов, требования к преподавателю);

Во-вторых, необходимо воспитание готовности у молодежи к личностно-профессиональному развитию, развитию профессионального самосознания, самосовершенствованию;

В-третьих, необходимо, чтобы со стороны общества была востребованность в специалистах, обладающих способностью к саморазвитию, а именно: самопознанию, самоосуществлению, самопониманию, самоактуализации и самореализации в современном социуме;

В-четвертых, необходимо активное включение близкого социального окружения в процесс личностно-профессионального развития студентов;

Также необходима диагностика и оценка индивидуальной динамики личностно-профессионального развития молодого человека;

Далее, необходима гуманитаризация учебно-профессиональной подготовки молодежи, использование образовательных программ, способствующих широкому применению индивидуального подхода;

Необходимо систематическое включение учащихся в коллективные формы учебно-трудовой взаимодействия и производительной деятельности, позволяющие организовать сотрудничество, общение, взаимопомощь, способствующие развитию общественной направленности, мотивационной готовности к труду, познавательной активности и воспитанию творческого мышления;

А также необходимо формирование общетрудовых умений, составляющих основу саморегуляции, высокой культуры трудовой деятельности и профессионально важных качеств личности;

Также необходимо предоставление студентам максимально возможной самостоятельности, активности, инициативы, организация реального участия молодежи в целостном процессе обучения.

Все выше перечисленное, на наш взгляд, в полной мере способствует адекватному и правильному развитию образа профессионального будущего.

## Заключение

Данная работа была посвящена проблеме влияния личностных особенностей молодого специалиста на образ профессионального будущего. На настоящий момент эта тема достаточно актуальна, но, к сожалению, мало изучена и разработана. Одним из основных понятий данной работы стало понятие "образа профессионального будущего", психологическое содержание которого мы постарались раскрыть в нашей работе.

Под образом профессионального будущего личности понимается отражение в сознании профессиональной деятельности, выраженной совокупностью знаний и представлений о будущей профессии и о себе как субъекте профессиональной деятельности, закономерный и индивидуальный результат процесса профессионального и личностного развития на этапе обучения в вузе, продукт профессионального самосознания и основное содержание профессиональной Я-концепции.

В рамках данной работы была предпринята попытка обобщить различные подходы к пониманию образа профессионального будущего, а также описать такие личностные особенности, как мотивационная направленность, локус-контроля и готовность принимать на себя ответственность, которые оказывают непосредственное влияние на формирование образа профессионального будущего.

В рамках данной работы была выдвинута гипотеза о том, что на формирование образа профессионального будущего молодого специалиста оказывают непосредственное влияние с одной стороны, такие факторы как мотивационная направленность, локус контроля, готовность принимать на себя ответственность, а с другой стороны, особенности приобретенного опыта учебно-профессиональной деятельности.

Для проверки данного предположения было разработано и проведено исследование, состоявшее из нескольких самостоятельных этапов. В рамках проведенного исследования нами были подобраны методы и методики формирования выборки. Выбор методов и методик исследования был теоретически обоснован.

Результаты проведенного исследования позволили нам подтвердить гипотезу о том, что на формирование образа профессионального будущего молодого специалиста оказывают непосредственное влияние такие факторы как мотивационная направленность, локус контроля, готовность принимать на себя ответственность.

Практическаязначимость данного исследования заключается в том, что на основании его результатов возможна оптимизация процесса формирования образа профессионального будущего молодых специалистов.

Исходя из результатов, полученных в ходе проведения авторской экспериментальной методики "Подарок", можно выдвинуть одну из гипотез будущего нашего исследования: "Попадая к руководителю с определенным стилем руководства (авторитарным), молодые специалисты теряют эту способность и приучаются быть сугубо исполнителями и не брать на себя ответственности.

Хотя эта гипотеза и требует дополнительной проверки в дальнейших наших научных изысканиях.

Возможное дальнейшее направление нашего исследования - разработка тренинговых занятий, целью которых будет целенаправленное формирование образа профессионального будущего молодых специалистов.

Результаты научной работы, на наш взгляд, будут полезны и актуальны как преподавателям ВУЗов, так и работодателям. Зная определенные закономерности формирования образа, а также те личностные характеристики, которые влияют на формирования профессионального образа можно придать этому процессу целенаправленный характер и избежать непоправимых ошибок и больших денежных затрат.

## Глоссарий

Под ***образом будущей профессиональной деятельности***личности понимается отражение в сознании профессиональной деятельности, выраженной совокупностью знаний и представлений о будущей профессии и о себе как субъекте профессиональной деятельности, закономерный и индивидуальный результат процесса профессионального и личностного развития на этапе обучения в вузе, продукт профессионального самосознания и основное содержание профессиональной Я-концепции.

***Образ профессионального будущего -*** результат психического отражения личностью конкретной профессиональной деятельности, представителей данной профессии, их образа жизни, на основе которого студент имеет возможность стремиться к саморазвитию и самосовершенствованию в профессиональной деятельности.

***Образ профессионального будущего -*** это целостное представление о базовых компонентах профессии, которые выступают как связанные фрагменты единой структуры.

***Локус контроля*** - психологический фактор, характеризующий тот или иной тип личности. Представляет собой склонность человека приписывать ответственность за происходящие в жизни события и результаты своей деятельности внешним силам (экстернальный, внешний локус контроля) либо собственным способностям и усилиям (интернальный, внутренний локус контроля).

***Мотивация -*** это процесс психической регуляции, влияющий на направление деятельности и количество энергии, мобилизуемой для выполнения этой деятельности. Мотивацией объясняется выбор между различными вариантами действия, разными, но равно притягательными целями.

***Мотивация достижения*** - один из вариантов проявления мотивации деятельности, связанный, прежде всего, с преимущественной ориентацией личности на достижение успеха или избегание неудачи.

***Процессы мотивации*** ***имеют*** ***направление*** - достичь или избежать поставленной цели, осуществить определенную деятельность или воздержаться от нее; сопровождаются переживаниями, положительными или отрицательными эмоциями (радость, удовлетворение, облегчение, страх, страдание). Имеет место определенное психофизиологическое напряжение, т.е. процессы сопровождаются состояниями возбуждения, взволнованности, прилива или упадка сил.

***Ответственность*** - черта характера, отчетливо проявляющаяся на "установочном" и поведенческом уровне и как готовность, и как реализация этой готовности взять на себя груз принятия решения и санкций за неудачу не только, когда данная активность осуществляется самим "ответственным субъектом", но и когда на него формально или неофициально возложен контроль за проявлениями групповой активности и ее последствиями.

## Список используемой литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. - М., 1991. - 299 с.

2. Битянова Н.Р. Проблема саморазвития личности в психологии: Аналитический обзор / Н.Р. Битянова. - М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 1998. - 48 с.

3. Бодров В.А. Психология профессиональпой пригодности: Учеб пособие / В.А. Бодров. - М., 2001.

4. Бодров В.А., Ложкин Г.В., Плющ А.Н. Нелинейная модель мотивационной сферы личности // Психологический журнал, №2, 2001, с.90 - 99.

5. Большой толковый психологический словарь в 2-х Т. - М., 2003. - Т.1 от А до О. - 592 с. Т.2. от П до Я. - 560 с.

6. Боркенау П. // Журнал психологии личности и социальной психологии. - 1990.

7. Братусь Б.С. Соотношение структуры самооценки и целевой регуляции деятельности в норме и при аномальном развитии / Б.С. Братусь, В.Н. Павленко // Вопросы психологии. - 1986. - №4. - С.146-154.

8. Браун Д. Карьерный выбор и развитие/ Применение современных теорий в практике, 1984

9. Быкова, Е.Б. Образ будущего в картине мира и Я-концепция личиости: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.01/Е.Б. Быкова. - СПб, 2003. - 23 с.

10. Быков С.В. Диагностика локуса контроля личности в асоциальных подростковых группах // Психологический журнал. - 2004. - №3. - С.34-43.

11. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации / А. Бююль, Цефель, Петер. - М., 2002.

12. Воловикова М.И. Обретение "Я" / М.И. Воловикова, А.А. Трофимов // Труды Института психологии РАН. - М., 1997. - Т.2. - С.44-49.

13. Волш В.Д. Руководство профессионального, 1983.

14. Ганзен В.А. Систематика мысленных образов / В.А. Ганзен, А.А. Гостев // Психологический журнал. - Т.10. - №2. - 1989. - С.12-21.

15. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е.И. Головаха. - Киев, 1988.

16. Головаха Е.И. Психологическое время личности / Е.И. Головаха, А.А. Кроник. - Киев, 1984.

17. Горбачев А.В., Куприянов Е.А., Науменко А.С., Одинцова В.В., Шмелев А.Г. Методика "Структура трудовой мотивации" и перспективы её применения // Психологический журнал, №3, 2006, с.86 - 105.

18. Гулина Н.Р. Психологические условия становления профессиональной идентичности личности: дис. канд. психол. наук: 19.00.01/Н.Р. Гулина. - Новосибирск, 2004.

19. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения: Опыт теоретического и экспериментального психологического исследования / В.В. Давыдов. - М.: Педагогика, 1986. - 240 с.

20. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионализма / А.А. Деркач. - М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО "МОДЭК", 2004. - 752 с.

21. Друкер П. Эффективное управление. М., 2004.

22. Дьяконова Н.А., Юртайкин В.В. Авторитарная личность в России и США: ценностные ориентации и локус контроля // Психологический журнал. - 1999. - №2. - С.103-114.

23. Ермолаев О. Ю Математическая статистика для психологов / О.Ю. Ермолаев. - М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. - 336 с.

24. Жафяров А.Ж. Математическая статистика / А.Ж. Жафяров, Р.А. Жафяров. - Новосибирск: НГНУ, 2000. - 249 с.

25. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. - М., 2005. - 336 с.

26. Зерниченко А.Н., Гончаров Н.В. Мотивационный процесс, структура личности и трансформация энергий потребностей // Вопросы психологии, №2, 1989, с.105 - 114.

27. Иващенко А.В. Я-концепция личности в отечественной психологии / А.В. Иващенко, B. C. Агапов, И.В. Барышникова. - М., 2000.

28. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 1999.

29. Ильин Е.П. Сущность и структура мотива // Психологический журнал, №2, 1995, с.27 - 41.

30. Климов Е.А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. - М., 1988.

31. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е.А. Климов. - М., 1995. - 223 с.

32. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. - М. - Воронеж, 1996. - 398 с

33. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. М., 1988.

34. Коджаспирова, Г.М. Словарь по педагогике (междисциплинарный) / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. - М.: ИКЦ "МарТ"; Ростов н/Д: Издательский центр "МарТ", 2005. - 448 с.

35. Колесов Д.В. Эволюция психики. М., 1991.

36. Кон И.С. Категория "Я" в психологии / И.С. Кон // Психологический журнал. - 1981. - Т.2, 23. - С.25-36.

37. Кон И.С. Открытие "Я" / И.С. Кон. - М.: Политиздат, 1978. - 383 с.

38. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О.А. Конопкин. - М., 1980.

39. Конюхов Н.И. Словарь-справочник практического психолога, 1996.

40. Кузнецов И.Ю. Психологические особенности профессионального самоопределения личности в разнотипных профессиях: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.01/Кузнецов Игорь Юрьевич. - М., 2000. - 21 с.

41. Лео Х.Д. Развитие карьеры: Концепции, Проблемы и Методы, 1992.

42. Леонтьев А.П. Образ мира / А.Н. Леонтьев // Избранные психологические произведения. - М.: Педагогика, 1983. - С.251-261.

43. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции. М.: 1971.

44. Леонтьев В.Г. Психологические механизмы мотивации учебной деятельности / В.Г. Леонтьев. - Новосибирск: Изд-во НГПИ, 1987. - 92 с.

45. Леонтьев Д.А. Жизненный мир человека и проблема потребностей // Психологический журнал, №2, 1992, с.107 - 117.

46. Ломов Б.Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии / Б.Ф. Ломов. - М.: Педагогика, 1991 - 296 с.

47. Лушин П.В. Изменение идентичности "психолога" / П.В. Лушин // Журнал практического психолога. - 2000 - № 12.

48. Магун В.С. Потребности и психология социальной деятельности личности. СПб.: Питер, 1983.

49. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. М., 1998.

50. Мерлин В.С. Лекции по психологии мотивов человека. Пермь, 1971.

51. Нарыщкин А.В. Строение образа мира человека и соотношение понятий "знак" - "символ" и "значение" - "смысл" / А.В. Нарышкин // Вопросы психологии. - 2005. - №3. - С.89-99.

52. Новая философская энциклопедия в 4-х Т. / Сост. B. C. Степин. - М.: Мысль, 2001. - ТЗ.

53. Образ в регуляции деятельности / Под ред. Н.Л. Мориной, В.И. Козлова. - М.: РАО, 1997. - 218 с.

54. Ощанин Д.А. Предметное действие и оперативный образ / Д.А. Ощанин. - М. - Воронеж: МОД ЭК, 1999. - 512 с.

55. Пряжников П.С. Игровой метод в профориентации: Методические рекомендации / П.С. Пряжников / Под ред. Е.А. Климова. - Пермь, 1989.

56.176. Пряжников П.С. Психологический смысл труда / П.С. Пряжников. - Воронеж, 1997. - 256 с.

57. Психологический словарь // Под ред.В. В. Давыдова [и др] М., 1983.

58. Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред.Л.М. Митиной. - М., 1998. - 181 с.

59. Психология изучения личности: Учеб. пособие /А.А. Реан. - Спб: Михайлов, 1999. - 288 С.

60. Психология ответственности / Под ред. В.Е. Семенова. - Л.: Наука, 1983. - 240 С.

61. Психология и педагогика. Учеб. пособие / Под ред. К.А. Абульхановой, Н.В. Васиной, Л.Г. Лаптева, В.А. Сластенина. - М.: Изд-во "Совершенство", 1998. - 320 с.

62. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. - М.: Политиздат, 1990.

63. Реан А.А. Психология и педагогика / А.А. Реан, П.В. Бордовская, СИ. Розум. - СПб.: Питер, 2005. - 432 с.

64. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2002.

65. Системные механизмы мотивации / под ред. К.В. Судакова. М., 1979.

66. Словарь практического психолога // Сост. СЮ. Головин. - Минск: Харвест, 1998. - 800 с.

67. Смирнов С.Д. Мир образов и образ мира как парадигмы психологического мышления / С.Д. Смирнов // Мир психологии. - 2003. - 4. - С.18-31.

68. Современная психология мотивации / Под ред. Леонтьева Д.А. - М.: Смысл, 2002. - 342 с.

69. Современный словарь по педагогике // Сост. Е.С. Рапацевич. - Минск, 2001.

70. Столин В.В. Самосознание личности /- М.: Изд-во МГУ, 1983. - 286 С.

71. Тимченко И.Н. Введение в педагогическую профессию / И.Н. Тимченко. - Новосибирск, 1997. - 144 с.

72. Тренинг профессиональной идентичности: Руководство для преподавателей вузов и практикующих психологов / Автор-сост.Л.Б. Шнейдер. - М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО "МОДЭК", 2004. - 208 с.

73. Файзуллаев А.А. Мотивационная саморегуляция личности. Ташкент, 1987.

74. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т. - М.: Педагогика, 1986.

75. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности /- Спб.: Питер Пресс, 1997. - 608 С. - (Серия "Мастера психологии").

76. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. М., 1969.

## Приложения

Приложение № 1

**АНКЕТА**

**Факультет психологии КГПУ им. Э.К. Циолковского проводит исследование проблем профессионального самоопределения выпускников вузов города Калуги на региональном рынке труда.**

**Просим Вас ответить на вопросы предлагаемой анкеты. Опрос проводится анонимно.**

***БЛАГОДАРИМ ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!***

**Укажите Ваш:** А) пол\_\_\_\_\_\_\_ Б) возраст\_\_\_\_\_\_\_

**2) В каком вузе Вы учитесь**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**3) Будущая Ваша специальность (по диплому)**

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

**4) Представьте, что Вам 17 лет и Вы решаете, куда пойти учиться, то Вы:**

А) выбрал (а) бы тот же вуз и ту же специальность;

Б) выбрал (а) тот же вуз, но другую специальность

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

(*укажите какую)*

В) выбрал (а) бы другой вуз и другую специальность;

Г) затрудняюсь ответить.

**5) Обучаясь в вузе:**

А) Вы одновременно обучались другой специальности

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

(*укажите какую)*

Б) Вы одновременно работали;

В) Вы не отвлекались на подработки и обучение другим специальностям.

**6) Сразу после окончания вуза Вы:**

А) устроитесь на работу;

Б) по-прежнему будете работать в той организации, в которой работали, учась в вузе;

В) в ближайшее время работать не собираетесь:

**1) пойдете в армию**

**2) собираетесь посвятить себя семье, рождению и воспитанию ребенка**

**3) другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(*что именно)***

**7) Закончите следующую фразу. "Через два года думаю, что Я**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**8) После окончания вуза Вы бы хотели, чтобы местом Вашей работы было:**

1. Промышленное предприятие

2. Предприятие сферы услуг

3. Бюджетная организация

4. Другой вариант ответа\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(*напишите какой)*

5. Затрудняюсь ответить

**9) Сразу после окончания вуза, что для Вас будет наиболее важно? Проранжируйте ниже приведенные утверждения по степени значимости (7-самое значимое, 1 - наименее значимое)**

|  |  |
| --- | --- |
| Утверждения | Ранг |
| 1. устроиться на постоянную работу |  |
| 2. завести семью |  |
| 3. получить дополнительное образование (языки, комп. программы) |  |
| 4. переезд в другой город связанный с поиском работы |  |
| 5. получение второго высшего образования |  |
| 6. стажировка (*укажите где*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) |  |
| 7. свой вариант ответа………. |  |

**10) Какие условия будущей Вашей работы Вас устроили бы более всего:**

а) ненормированный рабочий день

б) в моей зарплате оклад должен составлять незначительную часть, а остальное - бонус, премия и т.п.

в) 8-ми часовой рабочий день

г) основная часть моей зарплаты должна быть строго фиксированным окладом

е) работа строго регламентированная (заранее известно, что делать, каким способом)

ё) отсутствие жестких условий (сам выбираю способы достижения поставленной передо мной цели)

ж) другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**11) Если Вы работали одновременно с обучение в ВУЗе, то насколько выполняема Вами работа**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Полностью  соответствовала | Скорее  соответствовала | Трудно  ответить |
| А) соответствовала специальности,  которую Вы получаете в ВУЗе |  |  |  |
| Б) являлась основой для подготовки  диплома; |  |  |  |
| -курсовой работы |  |  |  |
| В) была связана  с прохождением практики |  |  |  |

**12) Вы считали бы для себя личным успехом, если бы Вам удалось устроиться после окончания ВУЗа в организацию**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(*назовите организацию и должность)***

**13) По Вашему мнению, для того, чтобы выпускник ВУЗа успешно начал профессиональную карьеру, ему необходимы (укажите не более 2-х вариантов ответов)**

А) личные связи, знакомства

Б) опыт работы

В) хорошие оценки в дипломе

Г) уверенность в себе

Д) личное везение

Е) свой вариант ответа

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

**1 4) Как Вам кажется, с какими трудностями Вы можете столкнуться при устройстве на работу:**

А) отсутствие опыта работы;

Б) высокая конкуренция на рынке труда;

В) недостаточно полученных в вузе знаний;

Г) неуверенность в себе;

Д) отсутствие необходимых личных связей, знакомств.

**15) Представьте себе следующую ситуацию: Вы устраиваетесь на работу. Работодатель предлагает Вам на выбор два варианта:**

А) работа по Вашей специальности и можно приступать уже сейчас;

Б) работа по Вашей специальности с окладом в полтора раза больше, но требуется обучение. Обучение платное - 50% от стоимости платит за Вас организация, 50% платите Вы. По окончании обучения Вам необходимо будет сдать экзамен, и лишь по его результатам будет известно, займете ли Вы эту должность или нет. **Какой вариант предпочтете (обведите выбранный Вами вариант)**

**16) Что для Вас предпочтительнее:**

А) рассматривать организацию как стартовую площадку для приобретения опыта;

Б) рассматривать организацию как место Вашего дальнейшего карьерного роста.

**17) Что в социальных льготах, предоставляемых Вашей будущей организацией, для Вас было бы наиболее важно (*выберите один из вариантов):***

А) помощь в получении ипотечного кредита;

Б) предоставление отпуска для получения послевузовского образования (второго образования, аспирантуры и т.п.).

**18) Укажите Ваше семейное положение (подчеркните Ваш ответ):**

А) холост/ не замужем;

Б) женат/замужем;

В) разведен/ разведена;

Г) вдовец/вдова.

**Есть ли у Вас дети:**

А) Да

Б) Нет

**20) Вы проживаете:**

А) вместе с родителями;

Б) отдельно от родителей.

**ТЕСТ №1**

***Прочтите утверждения теста и оцените степень своего согласия или несогласия. При этом на бланке для ответов против номера утверждения поставьте цифру, которая соответствует степени вашего согласия:***

**+ 3 - полностью согласен;**

**+2 - согласен;**

**+ 1 - скорее согласен, чем не согласен;**

**0 - нейтрален;**

**1 - скорее не согласен, чем согласен;**

**2 - не согласен;**

**3 - полностью не согласен.**

Дайте тот ответ, который первым придет вам в голову. Не тратьте время на обдумывание.

**Тест - форма A**

|  |  |
| --- | --- |
| **1**. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаюсь получения плохой. |  |
| **2.** Если бы я должен был выполнить сложное, незнакомое мне задание, то предпочел бы сделать его вместе с кем-нибудь, чем трудиться в одиночку. |  |
| **3.** Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу. |  |
| **4.** Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности. |  |
| **5.** Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что у меня может хорошо получиться. |  |
| **6.** Я предпочел бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должен сам определить свою роль. |  |
| **7.** Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной. |  |
| **8**. Я предпочел бы важное и трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному. |  |
| **9.** Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим. |  |
| **10.** Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами. |  |
| **11.** Если бы я собирался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений. |  |
| **12**. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам. |  |
| **13.** В свободное от работы время я овладеваю какой-нибудь игрой скорее для развития умений, чем для отдыха и развлечений. |  |
| **14.** Я скорее предпочту сделать какое-то дело так, как считаю нужным, пусть даже с 50% -ным риском ошибиться, чем делать его так, как мне советуют другие. |  |
| **15.** Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 5000 рублей и может остаться на таком уровне неопределенное время, чем работу, в которой начальная зарплата равна 3000 рублей и есть гарантия, что не позднее, чем через полгода я буду получать 20000 рублей. |  |
| **16.** Я скорее стал бы играть в команде, чем соревноваться один с секундомером в руках. |  |
| **17.** Я предпочитаю работать, не щадя сил, пока полностью не удовлетворюсь полученным результатом, чем закончить дело побыстрее и с меньшим напряжением. |  |
| **18.** На экзамене я предпочел бы конкретные вопросы по пройденному материалу вопросам, требующим высказывания своего мнения. |  |
| **19.** Я скорее выбрал бы дело, в котором имеется некоторая вероятность неудачи, но есть и возможность достичь большего, чем такое, в котором мое положение не ухудшится, но и существенно не улучшится. |  |
| **20.** После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну "пронесло", чем порадуюсь хорошей оценке. |  |
| **21.** Если бы я мог вернуться к одному из незавершенных дел, то я скорее вернулся бы к трудному, чем к легкому. |  |
| **22.** При выполнении контрольного задания я больше беспокоюсь о том, как бы не допустить какую-нибудь ошибку, чем думаю о том, как правильно ее решить. |  |
| **23.** Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-нибудь за помощью, чем стану сам продолжать искать выход. |  |
| **24**. После неудачи я скорее становлюсь еще более собранным и энергичным, чем теряю всякое желание продолжать дело. |  |
| **25.** Если есть сомнения в успехе какого-либо начинания, то я скорее не стану рисковать, чем все-таки приму в нем активное участие. |  |
| **26.** Когда я берусь за трудное дело, то скорее опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится. |  |
| **27**Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность. |  |
| **28.** Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверен. |  |
| **29.** Я работаю продуктивнее, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять, чем когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах. |  |
| **30.** Если бы я успешно решил какую-то задачу, то с большим удовольствием взялся бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешел бы к задаче другого типа. |  |
| **31.** Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство. |  |
| **32.** Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить. |  |

**ТЕСТ №1**

***Прочтите утверждения теста и оцените степень своего согласия или несогласия. При этом на бланке для ответов против номера утверждения поставьте цифру, которая соответствует степени вашего согласия:***

**+ 3 - полностью согласен;**

**+2 - согласен;**

**+ 1 - скорее согласен, чем не согласен;**

**0 - нейтрален;**

**1 - скорее не согласен, чем согласен;**

**2 - не согласен;**

**3 - полностью не согласен.**

Дайте тот ответ, который первым придет вам в голову. Не тратьте время на обдумывание.

**Тест - форма Б**

|  |  |
| --- | --- |
| **1.** Я больше думаю о получении хорошей оценки,  чем опасаюсь получения плохой. |  |
| **2.** Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверена,  что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу. |  |
| **3.** Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения  и в успехе которого я уверена, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности. |  |
| **4.** Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложила  бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешла бы к тому,  что у меня может хорошо получиться. |  |
| **5.** Я предпочла бы работу, в которой мои функции хорошо определены  и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой  я должна сама определять свою роль. |  |
| **6.** Более сильные переживания у меня вызывает скорее  страх неудачи, чем надежда на успех. |  |
| **7.** Научно-популярную литературу я предпочитаю  литературе развлекательного жанра. |  |
| **8.** Я предпочла бы важное и трудное дело, хотя вероятность  неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному. |  |
| **9.** Я скорее выучу развлекательные игры, известные  ольшинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим. |  |
| **10.** Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше,  даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами. |  |
| **11.** После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну  "пронесло", чем порадуюсь хорошей оценке. |  |
| **12**. Если бы я собиралась играть в карты, то скорее сыграла бы в  развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений. |  |
| **13.** Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем,  где все участники примерно равны по силам. |  |
| **14.** После неудачи я скорее становлюсь более собранной и энергичной,  чем теряю всякое желание продолжать дело. |  |
| **15**. Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость успехи. |  |
| **16.** В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникает  волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство. |  |
| **17.** Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо,  хотя оно может плохо получиться, чем стану готовить привычное блюдо, которое обычно хорошо выходило. |  |
| **18.** Я скорее займусь чем-то приятным и необременительным,  чем стану выполнять что-то, как мне кажется, стоящее, но не очень увлекательное. |  |
| **19.** Я скорее затрачу все свое время на осуществление  дного дела, чем постараюсь выполнить за это же время два-три дела. |  |
| **20.** Если я заболела и вынуждена остаться дома,  то я использую время скорее для того, чтобы расслабиться  и отдохнуть, чем почитать и поработать. |  |
| **21.** Если бы я жила с несколькими девушками в одной комнате  и мы бы решили устроить вечеринку, я предпочла бы сама организовать  ее, чем предоставить сделать это кому-то другому. |  |
| **22.** Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь  к кому-нибудь за помощью, чем стану сама продолжать искать выход. |  |
| **23.** Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает  интерес и азарт, чем тревога и беспокойство. |  |
| **24.** Когда я берусь за трудное дело, то скорее опасаюсь,  что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится. |  |
| **25.** Я эффективнее работаю под чьим-то руководством,  чем когда несу за свою работу личную ответственность. |  |
| **26.** Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание,  чем знакомое задание, в успехе которого я уверена. |  |
| **27.** Если бы я успешно решила какую-то задачу, то  с большим удовольствием взялась бы еще раз решать  аналогичную задачу, чем перешла бы к задаче другого типа. |  |
| **28.** Я работаю продуктивнее над заданием, когда передо мной ставят задачу  в общих чертах, чем когда мне конкретно указывают на то, что и как выполнять. |  |
| **29.** Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку,  то чаще теряюсь и впадаю в отчаяние, чем быстро беру  себя в руки и пытаюсь исправить положение. |  |
| **30.** Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее,  чем пытаюсь их реально осуществить. |  |

**Прочтите притчу:**

Вышел сеятель сеять; и, когда сеял, случилось, что иное упало при дороге, и налетели птицы и поклевали то. Иное упало на каменистое место, где немного было земли, и скоро взошло, потому что земля была неглубока; когда же взошло солнце, увяло и, как не имело корня, засохло. Иное упало в терние, и терние выросло, и заглушило семя, и оно не дало плода. И иное упало на добрую землю и дало плод, который взошел и вырос, и принесло иное тридцать, иное шестьдесят, и иное сто.

**Ответьте на вопросы:**

**Как Вы считаете, в чем смысл притчи?**

**Чему лично Вас учит притча?**

Представьте себе следующую ситуацию: Ваш однокурсник (однокурсница) женится (выходит замуж), группа собрала деньги на подарок и Вашему другу поручают приобрести этот подарок. Однако друг заболел и просит Вас выполнить это поручение. Учитывая то, что у Вас есть свободное время, и покупка подарка Вас не затруднит, Вы соглашаетесь. Какие вопросы по поводу подарка Вы хотели бы задать Вашему другу?

Приложение № 2

**Корреляционный анализ взаимосвязи личностных особенностей респондентов (КГПУ)**

**Таблица 1.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | ***Интернальный локус***  ***контроля*** |
| ***Spearman's rho*** | ***Достижение успеха (А. Мехрабиан)*** | ***Correlation Coefficient***  ***Sig. (2-tailed)***  ***N*** | 0,415\*  ,026  23 |

*\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

**Таблица 2.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | ***Готовность брать на***  ***себя ответственность*** |
| ***Spearman's rho*** | ***Достижение успеха (А.***  ***Мехрабиан)*** | ***Correlation Coefficient***  ***Sig. (2-tailed)***  ***N*** | 0,423\*  ,023  23 |

*\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

**Таблица 3.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | ***Готовность брать на себя***  ***ответственность*** |
| ***Spearman's rho*** | ***Интернальный локус контроля*** | ***Correlation Coefficient***  ***Sig. (2-tailed)***  ***N*** | 0,420\*  ,021  23 |

*\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Приложение № 3

**Корреляционный анализ взаимосвязи личностных особенностей респондентов (МГТУ)**

**Таблица 4.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | ***Интернальный локус***  ***контроля*** |
| ***Spearman's rho*** | ***Достижение***  ***успеха (А. Мехрабиан)*** | ***Correlation Coefficient***  ***Sig. (2-tailed)***  ***N*** | 0,397\*  ,035  26 |

*\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

**Таблица 5.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | ***Готовность брать на***  ***себя ответственность*** |
| ***Spearman's rho*** | ***Достижение успеха (А.***  ***Мехрабиан)*** | ***Correlation Coefficient***  ***Sig. (2-tailed)***  ***N*** | 0,349\*  ,047  26 |

*\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

**Таблица 6.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | ***Готовность брать***  ***на себя ответственность*** |
| ***Spearman's rho*** | ***Интернальный локус***  ***контроля*** | ***Correlation***  ***Coefficient***  ***Sig. (2-tailed)***  ***N*** | 0,373\*  ,039  26 |

*\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*