

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Лицей казачества им. А. Ф. Дьякова»
города-курорта Железноводска Ставропольского края

Согласовано:
педагогический совет
пр.№1 от 28.08.2023г.

Утверждено:
Пр. от 28. 08. 2023г.
Директор МБОУ ЛК
им. А. Ф. Дьякова
Майорова О. И.

Директор



**Программа изучения динамики мотивов выбора профессии
старшеклассниками**

Составитель:
Скрынникова С. В., методист,
педагог-навигатор по профориентации

В настоящее время мир профессий очень велик. Он включает в себя тысячи разных интереснейших специальностей. Выбор профессии - довольно сложный и порой долгий мотивационный процесс, так как профессиональная деятельность в жизни человека является основной в обеспечении его социальных притязаний, самоутверждения и самореализации, и к ее выбору нужно отнестись очень серьезно.

Достойная работа дает человеку большие возможности: позволяет ему самореализовать себя, проявить свою индивидуальность, создает финансовую основу благополучия личности, поддерживает психическое здоровье и самое главное - дает ощущение нужности обществу, удовлетворенность жизнью. Следовательно, правильный выбор профессиональной деятельности - один из значимых факторов успешности в жизни человека.

Решение данной проблемы предполагает применение мотивации и мотивационных факторов, помогающих сделать старшеклассникам правильный выбор будущей профессии.

Проблема формирования мотивации и ценностных ориентаций является неотъемлемой частью развития личности, что характерно для старшеклассников. Но даже учебное заведение и никто - либо другой не могут предопределить жизненный путь человека, заставить его или научить стремиться к самосовершенствованию. Это необходимо осознать самостоятельно, определившись с мотивами. Мотивы, присущие старшекласснику выступают в качестве личностно образующих и связаны с развитием самосознания, осознания положения собственного «Я» в системы общественных отношений.

Таким образом, можно сделать соответствующий вывод, что правильное выявление профессиональных мотивов, интересов и склонностей личности, является важным прогностическим фактором удовлетворенности профессией в будущем.

Цель: изучить специфику мотивации выбора профессиональной деятельности старшеклассников.

В соответствии с поставленной целью определены основные задачи:

1. проанализировать специфику мотивации выбора профессии старшеклассников;
2. определить ведущие мотивы и факторы, влияющие на профессиональное самоопределение старшеклассников, а также динамику профессиональной мотивации;
3. выявить и проанализировать динамику и особенности выбора будущей профессии у старшеклассников.

Объект: обучающиеся 9-11 классов.

Предмет: мотивы выбора профессиональной деятельности.

Методы: теоретические (анализ психолого - педагогической литературы), диагностический (анкетирование, тестирование, проведение опросов); аналитические (обработка результатов исследования, их сравнение); количественный и качественный анализ обработки результатов.

Основные принципы реализации программы:

Принцип сознательности в стремлении удовлетворить своим выбором не только личностные потребности в трудовой деятельности, но и принести как

можно больше пользы обществу.

Принцип соответствия выбираемой профессии по интересам, склонностям, способностям личности и одновременно потребностям общества в целом. Нельзя выбирать профессию, исходя только из собственных интересов и не считаясь с интересами общества.

Принцип активности в выборе профессии характеризует тип деятельности личности в процессе профессионального самоопределения. Профессию надо активно искать самому. В этом большую роль призваны сыграть: советы родителей и их профессиональный опыт, поиск и чтение по интересующей профессии литературы, участие в работе специальных курсов.

Принцип развития отражает идею выбора такой профессии, которая дала бы личности возможность повышения квалификации, увеличения заработка по мере роста и профессионального мастерства, возможность активно участвовать в общественной работе, удовлетворять культурные потребности, потребности в отдыхе.

Данный курс рассчитан на 10 занятий продолжительностью 60-80 минут.
Средства обучения:

- 1) беседа;
- 2) профориентационные игры и игровые упражнения;
- 3) психодиагностические методики;
- 4) технология составления личного профессионального плана.

Мотивация профессиональной деятельности: понятие, психолого-акмеологические условия и факторы

Мотивация является одной, из фундаментальных проблем, как отечественной, так и зарубежной психологии. Разработка проблемы мотивации в современной психологии связана, прежде всего, с анализом источников активации человека, побудительных сил его деятельности, поведения.

С точки зрения психологии, мотивация - это влечение или потребность, побуждающая людей действовать с определенной целью, это внутреннее состояние, которое энергизирует, направляет и поддерживает поведение человека.

Цели мотивации:

- поиск стимулов к действию, то есть поиск того, что может заставить действовать: это могут быть какие-то цели, какое-то вознаграждение;
- побуждение к действию: как внутренне (человек сам себя побуждает к действию), внешнее (кто-то другой побуждает человека к действию) или смешанная мотивация.

Применительно к учебной деятельности старшеклассников в системе среднего профессионального образования под профессиональной мотивацией понимается совокупность факторов и процессов, которые, отражаясь в сознании, побуждают и направляют личность к изучению будущей профессиональной деятельности.

Профессиональная мотивация выступает как внутренний движущий фактор развития профессионализма и личности, так как только на основе ее высокого уровня формирования, возможно эффективное развитие профессиональной образованности и культуры личности.

Содержание формирования профессиональной мотивации личности старшеклассника в школе может быть определено по трем основным направлениям:

- формирование потребностей и мотивов профессионального развития;
- формирование знаний, умений и навыков самостоятельной деятельности по самовоспитанию и саморазвитию;
- оценка профессиональных способностей и возможностей, сравнение их с образом искомого результата (предметом, целью), планирование изменений в системе мотивации достижения.

Психолого-акмеологические условия и факторы способствуют формированию профессиональной мотивации и становлению специалиста с высоким уровнем профессиональных умений.

Акмеологические условия — значимые обстоятельства, от которых зависит достижение высокого профессионализма деятельности.

Акмеологические факторы - объективные причины, обладающие характером движущих сил, важнейшие детерминанты становления профессионализма, достижение вершин профессионализма.

Акмеологические факторы и условия близки по содержанию, но не тождественны. На разных этапах развития личности они имеют разную значимость и по-разному влияют на достижение профессионализма. В акмеологических исследованиях в качестве значимых условий выделялись задатки, общие и специальные (в том числе и профессиональные) способности, условия семейного воспитания, воспитание в начальных, средних и старших классах, образование в

профессиональном учебном заведении, то, что относится к так называемому предстартовому периоду профессионализма.

К наиболее значимым акмеологическим условиям относят общественно-исторический запрос (действительно ли обществу нужны талантливые личности, выдающиеся профессионалы своего дела), высокий престиж мастерства; достойный жизненный уровень (предоставляющий возможность не разменивать свой талант в поисках пропитания); равный для всех доступ к образованию и культурным ценностям; наличие действенной системы наград и поощрений.

Дифференцируют три вида акмеологических факторов:

-объективные, связанные с реальной системой профессиональной деятельности и иногда проявляющиеся как критерии, связанные с внешней заданностью, то есть нормами;

- субъективные, связанные с индивидуальными предпосылками меры успешности профессиональной деятельности - мотивы, направленность, интересы, компетентность, умелость, удовлетворенность, творчество, мера их проявления- субъективные причины, содействующие росту профессионализма;

- объективно-субъективные, связанные с организацией профессиональной среды, профессионализмом руководителей, качеством управления.

В системном подходе выделяют следующие акмеологические факторы:

- общие А. Ф.: высокий уровень мотивации, притязаний, потребность в достижениях, высокие личностно-профессиональные стандарты, стремление к самореализации; высокие уровни профессионального восприятия, мышления и антиципации; престиж профессионального мастерства;

- особенные А. Ф. способствуют достижению в конкретных видах профессиональной деятельности высоких показателей - точности, надежности, организованности и пр., т. е. то, что называется психологическими профессионально важными качествами (стрессоустойчивость, развитая психомоторика, высокий уровень внимания и др.). Сюда же могут входить и специальные умения;

- единичные А. Ф. отражают индивидуальные проявления способностей в деятельности и профессиональном развитии. Значительный объем исследований, раскрывающих особенности учебно-

профессиональной мотивации, связан с мотивацией учебной. Последняя определяется как частный вид мотивации, включенный в учебную деятельность. Она определяется, во-первых, самой образовательной системой, образовательным учреждением; во-вторых, организацией образовательного процесса; в-третьих, личностными особенностями обучающегося; в-четвертых, личностными особенностями педагога, прежде всего, - связанными с его отношением к обучающимся и к своей профессии в целом; в-пятых, спецификой учебного предмета

На формирование учебной мотивации старшеклассника ведущую роль оказывает влияние наличие следующих психологических факторов:

- объективные возрастные особенности; характерологические, типологические особенности личности: (черты характера, склонности, способности, интересы, психофизиологические качества личности, уровень их

общеобразовательной и профессиональной подготовки); общественные воздействия на мотивы, влияющие на формирование ценностных ориентаций, отношений, профессиональной мотивации и профессионального самосознания.

-субъективные: потенциал личности, в том числе высокие профессионально-личностные стандарты, стремление к знаниям, к расширению своего кругозора; потребность в самоутверждении, достижении, потребность в признании; работа над собой: анализ и перспективное построение профессионального жизненного плана деятельности, самоанализ, самовоспитание, саморазвитие, осознание себя членом профессионального сообщества в будущем, принятие профессиональной роли.

Исследование психологических факторов формирования профессиональной мотивации личности, является одним из спорных вопросов относительно преимущественного влияния характерологических особенностей или профессиональных интересов личности.

Можно выделить основные психолого-акмеологические условия и факторы микросреды старшеклассников, оказывающие, значимое влияние на формирование профессиональной мотивации личности ученика:

- 1) Учебная среда.
- 2) Поощрения.
- 3) Личностный рост.

Задачи образовательных учреждений заключаются в управлении перечисленными факторами, в обеспечении необходимых условий для всестороннего профессионального развития личности, а также, в подготовке эффективной адаптации будущих специалистов в их профессиональной деятельности.

Профессиональное самоопределение, профессиональное развитие личности на всех этапах обучения осуществляется посредством процедур самоанализа поведения, психологических свойств личности, сознательной постановки вопросов профессионального развития, карьерного роста в будущей профессиональной деятельности.

В связи с этим, имеет решающее значение развитие различных взаимосвязанных умений мотивационного компонента профессионального самосознания личности, таких как:

- анализ внутренней связи системы «потребность - мотив - цель»;
- переформулировка субъектной системы потребностей и мотивов в соответствии с социальным заказом;
- осознание новой субъектной системы потребностей и мотивов как личностно значимых;
- независимость от референтной группы в субъектном плане; Основываясь на приведенном выше анализе, можно говорить о проблеме изучения

особенностей психолого-акмеологических факторов формирования профессиональной мотивации учеников, как о психолого-педагогической проблеме в тесной связи с различными социальными, экономическими, этническими, культурно-образовательными вопросами жизнедеятельности общества.

Специфика мотивации профессионального выбора ученика

Сейчас исследователям уже не приходится сомневаться в том, что успеваемость

обучающихся зависит в основном от развития учебной мотивации, а не только от природных способностей. Между этими двумя факторами существует сложная система взаимосвязей. При определенных условиях (в частности, при высоком интересе личности к конкретной деятельности) может включаться так называемый компенсаторный механизм. Недостаток способностей при этом восполняется развитием мотивационной сферы (интерес к предмету, осознанность выбора профессии и др.). Однако дело не только в том, что способности и мотивация находятся в диалектическом единстве, и каждый из них определенным образом влияет на уровень успеваемости.

Применительно к учебной деятельности учеников в системе среднего специального образования под профессиональной мотивацией понимается совокупность факторов и процессов, которые, отражаясь в сознании, побуждают и направляют личность к изучению будущей профессиональной деятельности.

Факторы, влияющие на выбор профессии.

1. Наличие склонностей (интересов). Человек более успешен в той деятельности, которая ему интересна. Поэтому, выбирая профессию, нужно обратить внимание на то, чем нравится заниматься, что доставляет удовольствие.

2. Наличие способностей. Одного интереса к какому-либо делу мало, нужно ещё, чтобы оно получалось. А для этого нужны определённые способности. Так, чтобы играть на скрипке, мало любить музыку, нужны ещё и музыкальные способности.

3. Притязания (предпочтения). На выбор во многом влияют актуальные установки и ценности человека. В одном случае человек выбирает профессию, в другом - место работы, в третьих - решающее значение имеет место жительства, в четвертых - климатические и погодные условия и т. д.

4. Мнение родителей, семьи. Зачастую близкие люди стремятся принять активное участие в выборе профессии старшеклассником. Например, в семье, где несколько поколений посвятили свою жизнь медицине, естественно желание родителей видеть своего сына или дочь в белом халате.

5. Мнение сверстников. Например, юноша выбрал для себя очень важную и «вечную» профессию - решил стать портным, но стесняется говорить об этом в классе: «немодная» профессия. Вполне возможно, что окружающие не знают об этой профессии всего того, что знает тот, кто выбирает.

6. Личный профессиональный план — это основная карта лабиринта под названием «Профессиональный выбор». Для его успешного прохождения должна быть главная цель, т. е. то, что человек предполагает делать в будущем, каким хочет быть, кем быть, с кем быть, что хочет достигнуть, каковы его идеалы жизни и деятельности на данный момент развития.

7. Знания о профессии. Прежде чем сделать выбор типа профессий, надо основательно познакомиться со многими из них. К сожалению, незнание современных профессий чаще всего становится камнем преткновения в проблеме профессионального самоопределения.

8. Профессиональная мотивация выступает как внутренний движущий фактор развития профессионализма и личности, так как только на основе ее высокого уровня формирования, возможно эффективное развитие профессиональной образованности и культуры личности.

При этом под мотивами профессиональной деятельности понимается

осознание предметов актуальных потребностей личности, удовлетворяемых посредством выполнения учебных задач и побуждающих его к изучению будущей профессиональной деятельности.

Если старшеклассник разбирается в том, что за профессию он выбрал и считает ее достойной и значимой для общества, это, безусловно, влияет на то, как складывается его обучение.

Правильное выявление профессиональных интересов и склонностей является важным прогностическим фактором удовлетворенности профессией в будущем.

Формирование мотивации профессиональной деятельности у учащихся подросткового и юношеского возраста

В отечественной психологии формирование и развитие мотивационной сферы у человека рассматривается в рамках психологической теории деятельности, предложенной А.Н.Леонтьевым. Вопрос об образовании новых мотивов и развитии мотивационной сферы является одним из самых сложных и до конца не изученным. Леонтьев описал лишь один механизм образования мотивов, который получил название механизма сдвига мотива на цель (другой вариант названия данного механизма - механизм превращения цели в мотив). Суть данного механизма состоит в том, что в процессе деятельности цель, к которой в силу определенных причин стремился человек, со временем сама становится самостоятельной побудительной силой, т. е. мотивом. Центральный момент данной теории заключается в том, что мотив, из-за которого мы стремимся к достижению цели, связан с удовлетворением определенных потребностей. Но со временем цель, которой мы стремились достичь, может превратиться в насущную потребность. Например, часто родители, для того чтобы стимулировать интерес ребенка к чтению книг, обещают ему купить какую-нибудь игрушку, если он прочитает книгу. Однако в процессе чтения у ребенка возникает интерес к самой книге, и постепенно чтение книг может стать одной из основных его потребностей. Этот пример поясняет механизм развития мотивационной сферы человека за счет расширения количества потребностей. При этом самым существенным является то, что расширение количества потребностей, т.е. расширение перечня того, в чем нуждается человек, происходит в процессе его деятельности; в процессе его контакта с окружающей средой. Исторически сложилось так, что в отечественной психологии формирование мотивационной сферы человека в процессе его онтогенеза рассматривается в рамках формирования интересов человека как основных причин, побуждающих его к развитию и деятельности. Как вы помните, интересы отражают, прежде всего, познавательные потребности человека. Поэтому в отечественной психологии развитие мотивационной сферы, как правило, рассматривается в единстве с общим развитием психики человека, особенно его познавательной сферы. Особо следует подчеркнуть, что формирование и развитие интересов и мотивов поведения ребенка не должно проходить спонтанно, вне контроля родителей или педагогов. Спонтанное развитие интересов ребенка в большинстве случаев обуславливает возможность появления у него негативных и даже пагубных интересов и привычек, например интереса к алкоголю или наркотикам. Вполне обоснованно возникает вопрос о том, как избежать формирования этих негативных интересов у ребенка. Конечно, единого "рецепта", как этого избежать, нет. В каждом конкретном случае следует искать уникальный вариант. Тем не менее, прослеживается одна общая закономерность, позволяющая

говорить об обоснованности сложившихся в отечественной психологии теоретических взглядов на проблему развития мотивационной сферы человека. Эта закономерность заключается в том, что мотивы и интересы не возникают ниоткуда или из ничего. Вероятность возникновения интересов или мотивов поступков ребенка определяется той деятельностью, в которую он вовлечен, а также теми обязанностями, которые на него возложены дома или в школе. Следует обратить внимание еще на один момент в проблеме формирования и развития мотивационной сферы. Цели, к которым стремится человек, со временем могут стать его мотивами. А став мотивами, они, в свою очередь, могут трансформироваться в личностные характеристики и свойства. В процессе взросления многие ведущие мотивы поведения со временем становятся настолько характерными для человека, что превращаются в черты его личности. К их числу следует отнести мотивацию достижения, или мотивацию избегания неудачи, мотив власти, мотив оказания помощи другим людям (альтруизм); агрессивные мотивы поведения и др. Доминирующие мотивы становятся одной из основных характеристик личности, отражающейся на особенностях других личностных черт. Например, установлено, что у людей, ориентированных на успех чаще преобладают реалистические, а у индивидов, ориентированных на избегание неудач, - нереалистические, завышенные или заниженные, самооценки. От чего зависит самооценка? Уровень самооценки в значительной степени связан с удовлетворенностью или неудовлетворенностью человека собой, своей деятельностью, возникающей в результате достижения успеха или появления неудачи. Сочетание жизненных успехов и неудач, преобладание одного над другим постоянно формируют самооценку личности. В свою очередь, особенности самооценки личности выражаются в целях и общей направленности деятельности человека, поскольку в практической деятельности он, как правило, стремится к достижению таких результатов, которые согласуются с его самооценкой, способствуют ее укреплению. Известно, что успешность учебной деятельности зависит от многих факторов психологического и педагогического порядка, а конкретно - факторов социально-психологических и социально- педагогических. Влияет на успешность учебной деятельности и сила мотивации, и ее структура как таковая. Согласно закону Йеркса-Додсона, сформулированному несколько десятилетий назад, эффективность деятельности зависит от силы мотивации. Иными словами, чем сильнее побуждение к действию, тем выше результативность деятельности. Но прямая связь сохраняется лишь до определенного предела.

Если какие-то результаты достигнуты, а сила мотивации продолжает увеличиваться, то эффективность деятельности начинает падать. Итак, мотив может обладать:

1. Количественными характеристиками (по принципу "сильный-слабый"). Несомненно, для пушкинского Сальери толчком к писанию музыки была именно внешняя мотивация: желание славы, известности, почета. А вот Моцарт, совершенно очевидно, писал музыку ради самой музыки, не задумываясь о приносимом ею доходе или славе. Качественная характеристика мотивов чрезвычайно важна. Например, на познавательную мотивацию рассмотренный выше закон Йеркса-Додсона не распространяется. Представим себе человека, который страстно хочет учиться: чем больше он узнает, тем сильнее становится жажда знаний. Обычно продуктивную творческую активность личности в учебном

процессе исследователи связывают именно с познавательной мотивацией, а не с мотивацией успеха (А.М.Матюшкин). Однако недостаточно просто разделить мотивы на внутренние и внешние. Сами внешние мотивы могут быть положительными (мотивы успеха, достижения) и отрицательными (мотивы избегания, защиты). Конечно же, внешние положительные мотивы более эффективны, чем внешние отрицательные, даже если по силе (количественный показатель) они равны.

2. Надо сказать, что во многих случаях вообще не имеет смысла различать мотивы по критерию "внутренние-внешние". Гораздо более плодотворным представляется подход, основанный на выделении мотивов а) позитивных по своей сути; б) негативных. На протяжении многих лет исследователи, говоря об учебной деятельности и ее успешности, прежде всего, подразумевали ведущую роль интеллектуального уровня личности. Безусловно, значения этого фактора нельзя недооценивать.

Но некоторые экспериментальные исследования заставляют по-новому взглянуть на проблему соотношения мотивационного и интеллектуального факторов. Так, в ходе одного из исследований (А.А.Реан) были получены любопытные результаты. Протестировав по шкале общего интеллекта группу студентов - будущих педагогов и сопоставив данные тестирования с данными об уровне учебной успеваемости, было выявлено, что никакой значимой связи интеллекта с успеваемостью ни по специальным предметам, ни по общеобразовательному блоку дисциплин нет. Этот удивительный факт получил подтверждение и в другом исследовании (В.А.Якунин, Н.И.Мешков).

3. Выявилась еще одна существенная закономерность: оказалось, что "сильные" и "слабые" студенты все-таки отличаются друг от друга. Но не по уровню интеллекта, а по силе, качеству и типу мотивации учебной деятельности. Для сильных студентов характерна внутренняя мотивация: им необходимо освоить профессию на высоком уровне, они ориентируются на получение прочных профессиональных знаний и практических умений. Что касается слабых студентов, то их мотивы в основном внешние, ситуативные: для таких студентов в первую очередь важно избежать осуждения и наказания за плохую учебу, не лишиться стипендии и т.п. Данные исследований позволяют с уверенностью утверждать, что высокая позитивная мотивация может восполнять недостаток специальных способностей или недостаточный запас знаний, умений и навыков, играя роль компенсаторного фактора, но в обратном направлении компенсаторный механизм не срабатывает. Иными словами, каким бы способным и эрудированным не был студент или школьник, без желания и толчка к учебе успехов он не добьется - в соответствии с известной поговоркой "Под лежащий камень вода не течет". Например, эксперименты при изучении технического творчества учащихся (А.А.Мотков) показали, что высокая положительная мотивация к этой деятельности может даже компенсировать недостаточный уровень специальных способностей. Те, кто заинтересован в учебе, создают более оригинальные модели, чем их соученики с высоким уровнем специальных способностей, но с низкой мотивацией к данной деятельности. Как мы видим, от силы и структуры мотивации в значительной мере зависят как учебная активность учащихся, так и их успеваемость. При достаточно высоком уровне развития учебной мотивации она может восполнять недостаток специальных способностей или недостаточного

запаса у учащегося требуемых знаний, умений и навыков. Осознав то, какое решающее определяющее значение мотивация имеет для учебной деятельности, исследователи сформулировали принцип мотивационного обеспечения учебного процесса. А многие специалисты считают, что целенаправленное формирование у учащихся мотивации учебно- трудовой деятельности необходимо. Однако, по мнению А.К.Марковой, управлять формированием мотивов учебной деятельности еще труднее, чем формировать действия и операции. Работа психолога по формированию и поддержанию общественно направленной мотивации профессиональной деятельности особенно важна в то время, когда возраст и устойчивость профессиональных и личностных установок меньше. Для педагога, озабоченного вопросами профессионального будущего своих питомцев, наиболее "горячим" возрастом их является старший школьный (ранняя юность). Иначе говоря, наиболее благоприятный период для такой работы - возраст самоопределения, в котором находятся старшеклассники. Но важно помнить, что формирование человека как субъекта труда - это процесс многолетний. Он начинается в дошкольном возрасте и продолжается всю жизнь; и его важно осмысливать как целостность, как систему. Неизбежно, что уже состоявшиеся части этой системы, разворачивающейся во времени, влияют на то, какой она станет в целом. Но и представление об этой системе, которая состоится в будущем, определяет осмысление отдельных ее составляющих, этапов развития.

В психологии развития профессиональное самоопределение обычно подразделяют на ряд этапов, продолжительность которых варьируется в зависимости от социальных условий и индивидуальных особенностей развития.

Первый этап - детская игра, в ходе которой ребенок принимает на себя разные, профессиональные роли и "проигрывает" отдельные элементы связанного с ними поведения.

Второй этап - подростковая фантазия, когда подросток видит себя в мечтах представителем той или иной привлекательной для него профессии.

Третий этап, захватывающий весь подростковый и большую часть юношеского возраста,- предварительный выбор профессии. Разные виды деятельности сортируются и оцениваются с точки зрения интересов подростка ("Я люблю исторические романы, стану-ка я историком"), затем с точки зрения его способностей ("У меня хорошо идет математика, не заняться ли ею?") и, наконец, с точки зрения его системы ценностей ("Я хочу помогать больным людям. Стану врачом"; "Хочу много зарабатывать. Какая профессия отвечает этому требованию?"). Разумеется, интересы, способности и ценности проявляются, хотя бы неявно, на любой стадии выбора. Но ценностные аспекты, как общественные (осознание социальной ценности той или иной профессии), так и личные (осознание того, чего индивид хочет для себя), являются более обобщенными и обычно созревают и осознаются позже, чем интересы и способности, дифференциация и консолидация которых происходит параллельно и взаимосвязано.

Интерес к предмету стимулирует школьника больше заниматься им, это развивает его способности; а выявленные способности, повышая успешность деятельности, в свою очередь, подкрепляют интерес. Четвертый этап - практическое принятие решения, т.е. собственно выбор профессии, включает в себя два главных компонента:

- 1) определение уровня квалификации будущего труда, объема и длительности подготовки к нему;
- 2) выбор специальности.

В связи с вопросом о выборе профессии необходимо сказать о такой форме психолого-педагогической работы, как профориентация. Необходимость профориентации обусловлена чрезвычайно актуальной проблемой, с которой сталкивается каждый человек, - проблемой выбора жизненного пути и профессионального самоопределения.

Исторически сложились две концепции профориентации, которые французский психолог А.Леон назвал диагностической и воспитательной.

Первая - диагностическая - сводит выбор индивидом профессии к определению его профессиональной пригодности. Консультант при помощи тестов измеряет способности человека и путем сопоставления их с требованиями профессии делает заключение о его пригодности или непригодности к данной профессии. Многими учеными данная концепция профориентации оценивается как механистическая. В ее основе лежит взгляд на способности как на стабильные образования, мало подверженные влияниям среды. Субъекту в рамках данной концепции отводится пассивная роль.

Вторая - воспитательная - концепция направлена на подготовку индивида к профессиональной жизни, на его самоопределение в соответствии с запланированными воспитательными воздействиями. Основное значение в ней придается изучению развития личности в процессе овладения разными видами деятельности. Значительно меньшее место в ней занимают тестовые испытания. Однако и здесь недооценивается личностная активность субъекта, возможности его самоопределения, саморазвития и самовоспитания. Поэтому в отечественной психологии к решению данной проблемы подходят комплексно. Считается, что решение проблемы профориентации возможно, лишь, когда оба подхода представляют собой звенья одной цепочки: определение способностей индивида, и помощь ему в подготовке к будущей профессии.

Для определения мотивации выбора профессии старшеклассников можно использовать методику К.Замфир "Мотивация профессиональной деятельности", модифицированную А.Реан. Данная методика применяется для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации выбора будущей профессии. В ее основу положена концепция внутренней и внешней мотивации.

Сами внешние мотивы делятся здесь на внешние положительные и внешние отрицательные.

Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Инструкция. "Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для вас по пятибалльной шкале:

1. Денежный заработок.
2. Стремление к продвижению по работе.
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег.
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей.
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других.

6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности".

Подсчитываются показатели внутренней (ВП), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) мотивации в соответствии со следующими ключами: $BM = (\text{оценка п.6} + \text{оценка п.7}) : 2$ $ВПМ = (\text{оценка п.1}$

$+ \text{оценка п.2} + \text{оценка п.5}) : 3$ $ВОМ = (\text{оценка п.3} + \text{оценка п.4}) : 2$
Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от

1 до 5 (в том числе возможно и дробное). Интерпретация результатов. На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ. К наилучшим, оптимальным мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний: $BM > ВПМ > ВОМ$ и $BM = ВПМ > ВОМ$ Наихудшим мотивационным комплексом является тип $ВОМ > ВПМ > BM$. По данным Реан А.А. (1990,1999), удовлетворенность профессией имеет значимую соотнесенность с оптимальностью мотивационного комплекса личности. Иначе говоря, удовлетворенность человека избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий - внешней отрицательной. Кроме того, А.Реан установлена и отрицательная соотносительная зависимость между оптимальностью мотивационного комплекса и уровнем эмоциональной нестабильности личности. Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность человека мотивирована самим содержанием профессиональной деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность человека обусловлена мотивами избегания порицания, желанием "не попасть впросак" (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой профессиональной деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности личности

Это помогает проследить динамику различных мотивационных комплексов выбора профессии в зависимости от возраста опрошенных. Также выявить динамику различных неоптимальных мотивационных комплексов при выборе профессии, а именно мотивацию социального престижа (превалирование ВПМ) и мотивацию избегания неудачи и порицания (доминирование ВОМ). В процессе обработки анкет опрошенных.

Полученные данные каждой методики заносятся в итоговый протокол. При его составлении использовались количественный (статистический) и качественный (дефференциация результатов по гендерному признаку и возрастным группам) методы.

Заключение

Целью данного исследования изучение специфики мотивации выбора профессиональной деятельности учащихся, в ходе которого рассматриваются проблемы мотивации и мотивов профессионального самоопределения будущих специалистов, а также решение задачи, поставленные с этой целью.

В настоящее время для отечественной и зарубежной психологии, в целом, проблематика профессионального самоопределения молодого поколения не является новой. Отдельные вопросы и аспекты этой проблемы в той или иной степени уже исследовались ранее психологами, социологами, философами. В результате исследования устанавливается, что под профессиональным самоопределением понимается избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии, ядром которого является осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий. Профессиональное самоопределение не сводится к одномоментному акту выбора профессии, а осуществляется на всех стадиях профессионального становления и реализации личности, в том числе в процессе обучения. Качество профессиональной подготовки будущих специалистов во многом зависит от желания человека обучаться, от его потребностей в новых знаниях, новой информации, от мотивации учения.

Применение мотивации и мотивационных факторов помогают сделать старшеклассникам правильный выбор будущей профессии. Следовательно, правильное выявление профессиональных интересов и склонностей является важным прогностическим фактором удовлетворенности профессией в будущем.

В ходе решения второй задачи - определить ведущие мотивы и факторы, влияющие на профессиональное самоопределение у разных категорий учащихся выявляется, что мотивация профессионального самосовершенствования личности определяется системой отношений личности к профессиональной деятельности, к себе как профессионалу и к профессиональному самосовершенствованию.

Основным мотивом учения у учащихся является получение среднего профессионального образования с целью найти достойную, желаемую, высокооплачиваемую работу с возможностью применения личных способностей, а также получить высшее образование по специальности.

Результаты подобного рода исследования могут пригодиться:

- для создания в техникуме психолого-акмеологических условий, способствующих формированию профессиональной мотивации и становлению специалиста с высоким уровнем профессиональных компетенций;
- для психолога образовательного учреждения, чтобы увидеть склонности к профессиям и видам деятельности;
- для классных руководителей, чтобы увидеть статистику в классе (какие склонности и способности нужно развивать);
- в формировании портфолио учащихся;
- для служб профессиональной ориентации;
- для профессиональной ориентации школьников(старшеклассников).

Список используемой литературы

1. Акмеологический словарь / Под общ. ред. А.А. Деркача. - М.: Изд-во РАГС, 2004. - 161 с.
2. Бакшаева Н. А., Вербицкий А. А. Психология мотивации студентов. М., Логос, 2006. - 184 с.
3. Виханский, О.С. Менеджмент: Учебник для ССУЗов/ О.С. Виханский, А.И.Наумов. - 2-е изд.. - М.: Магистр, 2009. - 285 с.
4. Виханский, О.С. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И.Наумов. - 5-е изд.. - М.: Магистр, 2010. - 585 с.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы: Учебник. СПб.: Питер, 2011. - 512 с.
6. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. - М.: Академия, 2004. - 304 с.
7. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. М.: Инфра-М, 2005. - 638 с.
8. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен. - СПб.: Речь, 2001.

Статьи из периодических изданий и сборников:

1. Горлова Н.В. К вопросу об особенностях психологической готовности к профессиональной деятельности на начальном и завершающем этапах профессионального образования// Современные проблемы психологии развития и образования человека: Сборник материалов/ Под. ред. В.Н.Скворцова. СПб., 2010.
2. Ярулина Л.Р., Развитие учебной мотивации студентов/ Л.Р. Ярулина // Социс. - 2007. - №4. - с. 30-32.

МОТИВЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ (Автор С. С. Гриншпун)

Цель: исследование причин выбора профессии школьниками, структуры их мотивационной сферы. Особенности процедуры проведения: предложена модификация методики.

К мотивам авторского варианта методики (престижные, материальные, деловые) мы добавили еще одну группу мотивов (творческие), используя для этого вопросы методики «Творческий потенциал» Е. С. Жарикова и А. Б. Золотова.

Инструкция: Вы выбрали профессию.

Каковы причины, определяющие ваш выбор?

Из перечисленных ниже выберите наиболее значимые для вас. На листе ответов напротив соответствующего номера отметьте выраженную в баллах степень значимости для вас того или иного мотива:

- 4 балла – очень значим;
- 3 балла – имеет значение;
- 2 балла – скорее значим, чем незначим;
- 1 балл – скорее незначим, чем значим;
- 0 баллов – не имеет значения.

Опросник:

Причинами выбора вами профессии являются:

1. Убеждение, что данная профессия имеет высокий престиж в обществе.
2. Влияние семейных традиций.
3. Желание руководить другими людьми.
4. Стремление получить диплом о высшем образовании независимо от специальности.
5. Возможность получить профессию без длительного обучения.
6. Желание работать в престижном месте.
7. Желание иметь модную профессию.
8. Возможность быть в центре внимания, путешествовать, носить специальную форму одежды и т. п.
9. Желание приобрести материальную независимость от родителей.
10. Возможность индивидуальной трудовой деятельности.
11. Возможность удовлетворить свои материальные потребности.
12. Возможность предпринимательской деятельности.
13. Необходимость материально обеспечить семью.
14. Желание приобрести экономические знания.
15. Стремление найти удачный способ зарабатывать себе на хлеб.
16. Интерес к материальной стороне профессии или должности.
17. Интерес к содержанию профессии, желание узнать, в чем заключаются обязанности специалиста в избираемой профессии.
18. Стремление к самосовершенствованию, развитию навыков и умений в избираемой сфере трудовой деятельности.
19. Хорошая успеваемость в школе по предметам, соответствующим избираемой сфере трудовой деятельности.
20. Мечта заниматься любимой работой.
21. Уверенность, что избранная профессия соответствует моим

способностям.

22. Стремление сделать свою жизнь насыщенной, интересной, увлекательной.

23. Возможность проявить самостоятельность в работе.

24. Желание приносить пользу людям.

25. Желание попробовать различные варианты решения профессиональной задачи.

26. Возможность привлечь свои разнообразные знания, напрямую с профессией не связанные.

27. Стремление узнать новое о давно известном и возможность усвоить трудное.

28. Возможность выдвигать свои идеи, предлагать новые проблемы для решения, реализовывать их независимо от работающих рядом.

29. Желание заниматься несколькими делами одновременно или переключаться с одного дела на другое.

30. Стремление решать профессиональные задачи самому, а не следовать указаниям других.

31. Возможность самовыражения, проявления своих способностей.

32. Склонность выполнять интересную для меня работу, даже если успех ее не гарантирован.

Лист ответов

Дата _____ Ф. И. О. _____ Группа _____

№ вопроса	ответ	№ вопроса	ответ

Обработка результатов проводится путем суммирования баллов по столбцам. Сравнение четырех полученных сумм позволит выявить соотношение мотивов выбора профессии:

вопросы 1–8 – мотивы престижности профессии;

9–16 – мотивы материального благополучия;

17–24 – мотивы делового характера;

26–32 – мотивы творческой реализации в труде.

«Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова)

Данная методика позволяет определить ведущий тип мотивации при выборе профессии. Текст опросника состоит из двадцати утверждений, характеризующих любую профессию.

Необходимо оценить, в какой мере каждое из них повлияло на выбор профессии.

С помощью методики можно выявить преобладающий вид мотивации (внутренние индивидуально-значимые мотивы, внутренние социально-значимые мотивы, внешние положительные мотивы и внешние отрицательные мотивы).

Инструкция: ниже приведены утверждения, характеризующие любую профессию. Прочтите и оцените, в какой мере каждое из них повлияло на ваш выбор профессии.

Назовите эту профессию, специальность.

Ответы могут быть 5 видов:

«очень сильно повлияло» - 5 баллов;

«сильно повлияло» - 4 балла;

«средне повлияло» - 3 балла;

«слабо повлияло» - 2 балла;

«никак не повлияло» - 1 балл.

Поставьте напротив каждого утверждения соответствующий вашему ответу балл.

Бланк для ответов

№	Утверждения	оценка
1	Требует общения с разными людьми	
2	Нравится родителям	
3	Предполагает высокое чувство ответственности	
4	Требует переезда на новое место жительства	
5	Соответствует моим способностям	
6	Позволяет ограничиться имеющимся оборудованием	
7	Дает возможность приносить пользу людям	
8	Способствует умственному и физическому развитию	
9	Является высокооплачиваемой	
10	Позволяет работать близко от дома	
11	Является престижной	

12	Дает возможности для роста профессионального мастерства	
13	Единственно возможная в сложившихся обстоятельствах	
14	Позволяет реализовать способности к руководящей работе	
15	Является привлекательной	
16	Близка к любимому школьному предмету	
17	Позволяет сразу получить хороший результат труда для других	
18	Избрана моими друзьями	
19	Позволяет использовать профессиональные умения вне работы	
20	Дает большие возможности проявить творчество	

Обработка данных

Внутренние индивидуально значимые мотивы: 1, 5, 8, 15, 20.

Внутренние социально значимые мотивы: 3, 7, 12, 14, 17.

Внешние положительные мотивы: 4, 9, 10, 16, 19.

Внешние отрицательные мотивы: 2, 6, 11, 13, 18.

Внутренние мотивы выбора той или иной профессии - ее общественная и личная значимость;

удовлетворение, которое приносит работа благодаря ее творческому характеру; возможность общения, руководства другими людьми и т.д.

Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления.

Внешняя мотивация - это заработок, стремление к престижу, боязнь осуждения, неудачи и т.д. Внешние мотивы можно разделить на положительные и отрицательные.

К положительным мотивам относятся:

материальное стимулирование,

возможность продвижения по службе,

одобрение коллектива, престиж, т.е. стимулы,

ради которых человек считает нужным приложить свои усилия.

К отрицательным мотивам относятся воздействия на личность путем давления, наказаний, критики, осуждения и других санкций негативного характера.

Исследования показывают, что преобладание внутренних мотивов наиболее эффективно с точки зрения удовлетворенности трудом и его производительности.

То же самое можно сказать и относительно положительной внешней мотивации