

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Вятский государственный университет»

На правах рукописи

Горбушина Анастасия Владимировна

**ДИНАМИКА СТРУКТУРЫ
МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТРУДОВОГО СТАЖА**

Специальность 19.00.03 Психология труда, инженерная психология и эргономика
(Психологические науки)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
Корчагина Галина Ивановна,
кандидат психологических наук, доцент

Киров 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. Современное состояние изучения проблемы мотивации профессиональной педагогической деятельности в психологической науке.....	16
1.1. Актуальные направления и проблемы изучения мотивации профессиональной деятельности в психологии.....	16
1.2. Мотивация в психологической системе профессиональной педагогической деятельности.....	28
1.3. Структурно-уровневая организация и генезис системы мотивации профессиональной педагогической деятельности.....	42
Выводы по ГЛАВЕ 1.....	65
ГЛАВА 2. Методологические и методические основы исследования динамики структурной организации мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа.....	67
2.1. Методология системогенеза как основа изучения динамики содержания структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности.....	67
2.2. Организация эмпирического изучения динамики структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов с разным трудовым стажем.....	75
Выводы по ГЛАВЕ 2.....	85
ГЛАВА 3. Анализ результатов исследования динамики структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа.....	87
3.1. Особенности структурной организации мотивации профессиональной деятельности педагогов разных стажевых групп.....	87
3.2. Функционально-генетическая динамика структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности.....	134
3.3. Технологические возможности разработки программы оптимизации мотивации профессиональной деятельности педагогов с разным трудовым стажем.....	152

Выводы по ГЛАВЕ 3.....	178
ВЫВОДЫ ПО ИТОГАМ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО И ЭМПИРИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ динамики структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа.....	180
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	186
ЛИТЕРАТУРА.....	193
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	212
Приложение 1. Тестовая тетрадь.....	213
Приложение 2. Первичные результаты диагностики по основным шкалам батареи методик.....	223
Приложение 3. Показатели сравнения последовательных стажевых групп на предмет наличия/отсутствия статистически значимых различий с применением критерия t-Стьюдента.....	271
Приложение 4. Показатели описательной статистики по каждой стажевой группе.....	274
Приложение 5. Результаты корреляционного анализа с применением коэффициента r-Спирмена для каждой стажевой группы.....	283
Приложение 6. Ряды показателей весовых нагрузок составляющих мотивации профессиональной педагогической деятельности на уровне компонентов и субсистем.....	293
Приложение 7. Сводные таблицы состава субсистемного и компонентного уровней структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов с разным трудовым стажем.....	294
Приложение 8. Значения коэффициентов для экспресс- χ^2	296
Приложение 9. Сводная таблица показателей структурного анализа мотивации профессиональной деятельности педагогов с разным трудовым стажем.....	297
Приложение 10. Результаты однофакторного дисперсионного анализа в отношении основных субсистем мотивации профессиональной деятельности педагогов.....	298

Приложение 11. Примерный алгоритм построения развивающего интервью с педагогом.....	299
---	-----

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Изучение мотивации деятельности и поведения личности относится к числу фундаментальных проблем психологической науки. Мотивация определяет детерминацию, характер и содержание активности личности в деятельности и социальном поведении (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Х. Хекхаузен, В. Г. Асеев и др.). Особую значимость имеет исследование мотивации в контексте системы профессиональной деятельности, поскольку мотивация организует компоненты в структуре профессиональной деятельности для достижения ее целей (Б. Ф. Ломов, В. Д. Шадриков, А. В. Карпов и др.).

В науке накоплен значительный объем теоретических и эмпирических знаний о содержании мотивации профессиональной деятельности (В. Г. Асеев, В. А. Бодров, И. А. Васильев, В. К. Вилюнас, Е. П. Ильин и др.; И. Г. Кокурина, В. В. Метеличев, М. В. Прохорова, Ю. А. Рокицкая и др.), однако в данной научной области много противоречий и нерешенных проблем: изучение содержания мотивации ведется на уровне отдельных разрозненных компонентов, происходит размывание предметной области изучения структуры мотивации профессиональной деятельности, требует уточнения представление о структуре мотивации профессиональной деятельности как целостности, отсутствует описание изменений, происходящих в мотивации профессиональной деятельности с увеличением времени. Логика развития науки диктует необходимость осмысления проблемы мотивации профессиональной деятельности на качественно новом методологическом уровне с описанием целостной структуры мотивации профессиональной деятельности, ее изменений с течением времени и выделением закономерностей динамики.

В прикладном аспекте высокую значимость имеет исследование мотивации на выборках профессионалов, чей труд носит нелинейный и не всегда структурированный характер, например, врачей, педагогов и др. Эффективность деятельности в данных профессиях зависит от личностного вклада работника, а

следовательно, будет детерминирована в первую очередь мотивацией. Изучение мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа и особенностей профессионализации, выявление особенностей и закономерностей динамики структуры мотивации профессиональной деятельности педагогических работников позволит создать концептуальную основу для проектирования программ поддержки и стимулирования учителей не только на уровне государства, но и в конкретных образовательных учреждениях, предупреждать появление профессиональной дезадаптации (Э. Э. Сыманюк) и профессиональных деструкций (В. А. Толочек, В. Е. Орел и др.).

Таким образом, актуальность исследования обусловлена решением научного **противоречия** между необходимостью понимания и учета изменений в структуре мотивации педагогов в процессе их профессионализации и реальным отсутствием описания и теоретического обоснования закономерностей динамики структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности.

Цель диссертационного исследования: изучить содержание и закономерности изменения структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов с увеличением стажа работы.

Задачи исследования:

1. Анализ и оценка теоретических подходов к изучению мотивации профессиональной деятельности с целью определения методологических основ для исследования содержания и динамики структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности.

2. Разработка концептуальной схемы строения структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности как сложноорганизованной динамической функциональной системы.

3. Эмпирическое изучение содержания структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа на компонентном и субсистемном уровнях анализа.

4. Выделение этапов динамики структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности.

5. Выявление закономерностей изменений, происходящих в содержательном наполнении структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа и процесса профессионализации.

6. Разработка рекомендаций для составления программы психологического сопровождения и управления мотивацией профессиональной деятельности учителей с разным трудовым стажем.

Объект исследования: мотивация субъекта труда в профессиональной деятельности.

Предмет исследования: изменения структуры мотивации профессиональной деятельности у педагогов в зависимости от стажа работы по профессии.

Общая гипотеза: структура мотивации профессиональной деятельности педагогов не статична. Изменения в содержании структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов носят закономерный характер и подчиняются принципам системогенеза.

Частные гипотезы:

1. Динамика структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов проявляется в виде изменения доминирующих мотивов, актуализации новых и инволюции незадействованных мотивов, объединения мотивов в функциональные subsystemы, изменения значимости основных subsystem, формирования новых функциональных объединений мотивов, изменения степени и меры дифференциации subsystem мотивации профессиональной педагогической деятельности.

2. Содержательное наполнение структуры изменяется в соответствии с ведущими факторами психического развития и базовыми принципами системогенеза: одновременности закладки компонентов, неравномерности, гетерохронности, иерархии, обеспечения минимального эффекта функционирования, целевой детерминации, конкордантности, сменяющих друг друга тенденций дифференциации и интеграции.

Методологическую основу исследования составили: положения деятельностного подхода А. Н. Леонтьева, принцип единства сознания и

деятельности С. Л. Рубинштейна; системный подход к анализу психических явлений Б. Ф. Ломова, В. А. Барабанщикова; системогенетический подход В. Д. Шадрикова; метасистемный подход к изучению сложноорганизованных психических систем А. В. Карпова, структурно-уровневый подход к исследованию психики в деятельности А. Н. Бернштейна, А. В. Карпова, М. С. Роговина; идеи описания психического развития личности, заложенные Л. С. Выготским, Д. Б. Элькониным, А. Н. Леонтьевым, Л. И. Божович и др.; методология планирования и организации эмпирического исследования В. Н. Дружинина, Д. Кэмпбелла, А. В. Карпова, Т. В. Корниловой.

Теоретические основы исследования. В концептуальном плане ключевыми ориентирами являются теория культурно-исторического развития личности Л. С. Выготского, теория психологической системы деятельности В. Д. Шадрикова, концепция системогенеза деятельности и идеи многомерного анализа деятельности А. В. Карпова, идеи структурно-уровневой организации мотивации учебной деятельности Е. В. Карповой и мотивации научной деятельности Т. В. Разиной, теория характеристик работы Дж. Хакмана, Г. Олдхема, теория мотивации работой И. П. Пономарева, концепция профессионального становления Ю. П. Поваренкова.

В ходе диссертационного исследования применялись следующие группы **методов**: общенаучные (анализ, синтез, сравнение, обобщение, классификация, моделирование, методы теоретического анализа литературных источников), исследовательские эмпирические методы сбора данных (организационные методы, методы письменного опроса, анкетирования, интервью, включенного наблюдения), методы математической статистики (процедуры дескриптивной статистики, критерий значимости отличий t-Стьюдента, корреляционный анализ с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена, однофакторный дисперсионный анализ ANOVA), методы анализа структурно-уровневой организации, разработанные А. В. Карповым. При обработке данных использовались программы Microsoft Excel 2010 и SPSS версия 13.0.

В качестве частных **методик** для изучения мотивации профессиональной педагогической деятельности использовались: опросники «Словарь» И. Г. Кокуриной, «Мотивация работой» И. П. Пономарева, «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир в адаптации А. А. Реана, метод мотивационной индукции Ж. Нюттена.

Эмпирическая база и основные этапы исследования. Эмпирическое исследование проводилось в период с 2014 по 2017 год на базе средних школ города Кирова и КОГОАУ ДПО «Институт развития образования Кировской области» (ИРО Кировской области). Общий объем выборки – 415 респондентов, учителей средних общеобразовательных школ. Из них 93,8% женщин, средний возраст – 43,4 года, 89,4% имеют профильное высшее образование, что репрезентативно отображает реальную ситуацию педагогического состава в школах Кировской области.

Эмпирическое исследование осуществлялось в несколько этапов. На первом этапе устанавливались критерии определения стажевых групп для анализа динамики структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности. На втором этапе выявлялись особенности структурной организации мотивации профессиональной деятельности у педагогов с разным трудовым стажем. На третьем этапе определялись критерии и выделялись этапы динамики структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности. На четвертом этапе анализировались закономерности динамики содержания структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа и особенностей профессионализации.

Достоверность и обоснованность результатов, полученных в исследовании, обеспечивается соблюдением общей логики развития научного знания, адекватным подбором методологических и теоретических основ для изучения мотивации профессиональной деятельности, методологически-обоснованным выбором методов и методик эмпирического изучения мотивации профессиональной деятельности у педагогов с разным трудовым стажем, сочетанием количественных и качественных методов при анализе результатов диагностического обследования

испытуемых, применением в описании полученных данных соответствующих поставленным задачам методов математической статистики с использованием компьютерных программ, многоплановым анализом и интерпретацией результатов исследования.

Положения, выносимые на защиту:

1. Изменение структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов с разным трудовым стажем происходит по принципам системогенеза: одновременности закладки основных компонентов системы, целевой детерминации, иерархизации, конкордантности, нелинейности, неравномерности, гетерохронности, итеративности, по пути повышения дифференциации, а затем – интеграции в основных уровнях.

2. Изменения в содержательном наполнении структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности релевантны основным этапам развития систем: образование – рост – зрелость с выраженной дифференциацией – кризис – реорганизация – зрелость с выраженной интеграционной составляющей. На каждом этапе динамики содержание мотивации профессиональной педагогической деятельности переструктурируется в соответствии с условиями социальной ситуации развития, особенностями выполнения педагогической деятельности и задачами профессионального развития.

3. Содержание мотивации профессиональной деятельности педагогов изменяется с увеличением стажа на компонентном и субсистемном уровне в виде комплекса изменений в структурно-уровневой организации: смене базовых, инволюции незадействованных мотивов, объединении мотивов в функциональные субсистемы, смене базовых субсистем, изменении характера и меры взаимосвязей внутри субсистем и между ними.

4. Система мотивации профессиональной деятельности меняется с увеличением стажа труда в сторону возрастания интеграции, организованности и гомогенности структуры.

Научная новизна исследования заключается в предлагаемом в нем решении имеющихся в психологической науке противоречий в области изучения мотивации профессиональной деятельности.

Разработана концептуальная схема для изучения и описания содержания структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности в виде организованной иерархии уровней: метасистемного, системного, субсистемного, компонентного, элементного. В ходе изучения мотивации профессиональной педагогической деятельности подтверждено, что качественное функциональное своеобразие ее проявления связано, в первую очередь, с субсистемным (подсистемы) и компонентным (мотивы) уровнями системы мотивации профессиональной деятельности педагогов, которые являются необходимыми и достаточными для изучения мотивации профессиональной педагогической деятельности.

Установлено, что основными субсистемами в структуре мотивации профессиональной деятельности педагогов с разным трудовым стажем являются не только субсистемы внешней и внутренней мотивации, но и мотивации работой. Если внутренняя мотивация в своем общепризнанном толковании имеет внутриличностный источник, то мотивация работой имеет в основе интерес к содержанию профессиональной деятельности учителя.

Уточнено понимание полимотивированности профессиональной деятельности педагога. На уровне компонентов профессиональная деятельность учителя детерминируется различными мотивами. На уровне субсистем данный феномен проявляется в многозначности детерминации поведения за счет функциональных объединений мотивов в комплексы. Одни и те же мотивы в составе разных функциональных субсистем по-разному определяют содержание и характер активности и поведения учителя.

Доказано, что содержание структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности изменяется с увеличением стажа. На уровне компонентов изменения связаны с актуализацией различных мотивов, изменением доминирующих, базовых и ведущих мотивов, инволюцией незадействованных

мотивов. На уровне subsystem динамика структуры проявляется в изменении базовых subsystem, изменении степени дифференциации состава subsystem, появлении новых функциональных объединений мотивов.

Эмпирически выделены этапы динамики структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности, соответствующие стадиям развития системы: образование (до 2 лет стажа) – количественный рост (2–5 лет стажа) – зрелость с выраженной дифференцирующей тенденцией (5–7 лет стажа) – кризис (7–10 лет стажа) – реорганизация системы (10–20 лет стажа) – зрелость с выраженной интегративной тенденцией (свыше 20 лет стажа). Критериями выделения этапов динамики структуры стала смена условий социальной ситуации, особенности выполнения педагогической деятельности, задачи профессионального развития. На каждом этапе содержательное наполнение структуры различно, что подтверждено результатами качественного и количественного анализа данных.

Впервые выявлены и описаны закономерности изменений, происходящих в структуре мотивации профессиональной деятельности у педагогов в зависимости от трудового стажа и профессионализации. Динамика структуры происходит нелинейно, гетерохронно, по принципам одновременной закладки компонентов системы, обеспечения минимальной достаточности, смены тенденции к дифференциации тенденцией к интеграции, конкордантности, целевой детерминации, циклично, с выстраиванием организованной иерархии.

Теоретическая значимость. Диссертационное исследование вносит вклад в развитие теоретических знаний психологии труда о мотивации профессиональной деятельности как сложноорганизованной системе.

Исследование способствует продвижению психологической науки в направлении разработки единой непротиворечивой концепции мотивации профессиональной деятельности как сложной системы, имеющей структурно-уровневую организацию.

Работа меняет представление о мотивации профессиональной деятельности педагогов как статичном недифференцированном образовании и расширяет

предметную область изучения структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности.

Диссертационное исследование уточняет имеющиеся знания об отдельных составляющих мотивации профессиональной деятельности. В частности, проведенное исследование показывает функциональный характер наполнения компонентами внешней и внутренней мотивации, констатируя недостаточность априорного разведения субсистем в структуре мотивации профессиональной деятельности.

Работа значительно расширяет существующие представления об изменениях, происходящих в мотивации профессиональной деятельности с течением времени как закономерном планомерном процессе.

Диссертация вносит вклад в изучение профессионализации личности в целом в плане расширения представлений о многомерности происходящих изменений в личности педагога, в том числе изменениях мотивационной сферы.

Проведенное исследование динамики структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов подтверждает методологический статус и широкие объяснительные возможности системогенетической концепции.

Работа также вносит вклад в теорию психологической системы деятельности В. Д. Шадрикова в части описания многомерности и изоомфности мотивационного блока как системообразующего в профессиональной педагогической деятельности.

Практическая значимость работы заключается в двух основных моментах. Во-первых, результаты данного исследования могут быть использованы при организации учебного процесса по дисциплинам соответствующей направленности уровней бакалавриата, магистратуры и аспирантуры. Во-вторых, знание изменений, происходящих в системе мотивации педагогов в зависимости от трудового стажа, позволит учитывать динамику мотивации, значимость отдельных мотивов и меру воздействия на систему мотивации в целях оптимизации профессиональной деятельности учителя. Результаты исследования могут быть использованы в практике образования сотрудниками организаций исполнительной власти: при разработке стратегии реализации реформ образования и разработке мер

поддержки учителей в школах; школьными психологами на местах при оказании индивидуальной психологической помощи учителям; психологическом просвещении на педсоветах и психопрофилактике профессиональных деструкций.

Апробация результатов работы. Итоги диссертационного исследования обсуждались на заседаниях кафедры практической психологии ФГБОУ ВО «ВятГУ», методологическом семинаре при педагогическом институте ФГБОУ ВО «ВятГУ», методологическом семинаре при диссертационном совете при ФГБОУ ВО «ЯрГУ им. П. Г. Демидова».

Результаты исследования были неоднократно представлены к обсуждению на всероссийских и региональных научно-практических конференциях: «Молодежь и наука: актуальные проблемы психологии» (Киров, 2010), «Практическая психология в образовательной и производственной профессиональной среде: единство и многообразие подходов и методов» (Глазов, 2011), «Общество. Наука. Инновации» (Киров, 2016), «Взаимодействие академической и практико-ориентированной психологии в сфере образования» (Ярославль, 2018), «Педагогика и психология в XXI веке: современное состояние и тенденции исследования» (Киров, 2018), «Системогенез учебной и профессиональной деятельности» (Ярославль, 2018), «Опыт и перспективы реализации федеральных государственных образовательных стандартов в современной школе» (Ярославль, 2018).

Материалы диссертации используются в учебном процессе факультета педагогики и психологии при чтении учебных дисциплин «Психология труда, инженерная психология и эргономика», «Педагогическая психология», «Организационная психология» и др.

Результаты диссертационного исследования отражены в 12 печатных работах, 4 из которых – статьи в журналах, рекомендованных ВАК РФ.

Диссертация соответствует паспорту специальности 19.00.03 Психология труда, инженерная психология, эргономика по объекту исследования психическая сфера (включая, психофизиологические составляющие) человека, как субъекта труда (индивидуального, группового), и п. 2 и 3 областей исследования: изучение

профессионально ценных особенностей психики и личности по отношению к определенным видам труда, изучение своеобразия психического склада представителей разных видов труда, профессий.

Объем и структура диссертации определяются целями и задачами исследования. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, содержит 14 таблиц и 23 рисунка, список литературы, включающий 175 текстовых и электронных источников, из них 23 на иностранном языке. Основной объем диссертации без приложений составляет 211 страниц.

ГЛАВА 1. Современное состояние изучения проблемы мотивации профессиональной педагогической деятельности в психологической науке

1.1. Актуальные направления и проблемы изучения мотивации профессиональной деятельности в психологии

Проблема мотивации в психологической науке относится к разряду фундаментальных, поскольку связана с поиском внутренних, субъективных побудителей и причин определенного поведения и деятельности человека. В то же время данная проблема считается одной из наиболее противоречивых, остродискуссионных и сложных для изучения. В. Г. Асеев [5], В. А. Бодров [8–10], В. К. Вилюнас [13], Д. А. Леонтьев [130], Е. В. Карпова [65], Т. В. Разина [121], В. Д. Шадриков [144] основными причинами трудностей, связанных с изучением мотивации, считают сложность самого феномена мотивации, и, как следствие, разночтения в трактовке понятия «мотивация», а также наличие разноплановых методологических основ его исследования.

Для объективного рассмотрения и операционализации понятия «мотивация профессиональной деятельности» необходимо обратиться к истории изучения мотивации в зарубежной и отечественной психологии, осветить актуальные направления, трудности и перспективы изучения мотивации профессиональной деятельности (далее – МПД) на современном этапе развития психологической науки.

Е. П. Ильин указывает, что начало осмыслению причин активности человека было положено еще в античной философии [51]. Термин «мотивация» вошел в научный обиход для объяснения причин человеческого поведения после выхода работы немецкого философа XVIII века А. Шопенгауэра «О четвероюм корне закона достаточного основания» [149]. Общепсихологическая линия изучения мотивации поведения и деятельности человека развивалась интенсивно в XX веке в рамках всех фундаментальных научных школ психологической науки: глубинной

психологии (А. Адлер, Г. Мюррей, З. Фрейд, К. Г. Юнг и др.), социального бихевиоризма поведенческой психологии (А. Бандура, Р. Йоркс и др.), гештальт-психологии (К. Левин), когнитивной психологии (Дж. Аткинсон, Дж. Келли, Ж. Нюттен и др.), гуманистической психологии (А. Маслоу, Х. Хекхаузен и др.), отечественной психологии (И. А. Васильев, В. К. Вилюнас, Е. П. Ильин, И. В. Имедадзе, А. Н. Леонтьев, Д. А. Леонтьев, М. Ш. Магомед-Эминов, В. Ф. Петренко, А. А. Файзуллаев, П. М. Якобсон и др.) – с разных методологических позиций и ракурсов с учетом специфики направления. Уже к середине XX века насчитывалось около пятидесяти концепций мотивации. Было накоплено значительное количество теоретического и эмпирического материала, описаны фундаментальные закономерности процессов мотивации, получившие позднее статус методологических основ. Например, рассмотрение любого вида мотивации с точки зрения реализации в деятельности, анализ мотивации как сложной системы факторов, побуждающих и регулирующих деятельность субъекта. Также были выделены отдельные аспекты изучения мотивации: например, изучение мотивации труда, мотивации достижения и других видов мотивации, обладающих качественной спецификой. В контексте темы диссертационного исследования перейдем к описанию изучения мотивации трудовой деятельности.

Для изучения мотивации трудовой деятельности характерны те же особенности анализа, как и для мотивации в целом. Правомерно утверждать, что на современном этапе развития психологической науки как за рубежом, так и в нашей стране сосуществует три основных методологических подхода к рассмотрению понятия «мотивация», применение которых оправданно и при изучении МПД:

1. Содержательный подход, который предлагает рассматривать мотивацию как совокупность мотивов (К. Альдерфер, Ф. Герцберг, А. Маслоу и др.). Однако, как отмечают В. К. Вилюнас [13], Ж. Нюттен [96], мотивация не может быть сведена к набору элементов. За подобной трактовкой теряется смысл понятия. Для адекватного изучения мотивации необходимо учитывать при анализе имеющиеся сложные взаимосвязи между ее составляющими.

2. Процессуальный (динамический) подход (Д. С. Адамс, В. Врум, М. Чиксентмихайя и др.) [40, 130] предлагает рассматривать мотивацию как процесс реализации мотива, не уделяя внимания своеобразию мотивационных диспозиций личности.

3. Комплексный подход совмещает эти точки зрения. Е. Г. Минков [93] отмечает, что мотивацию можно изучать в широком контексте, – тогда под мотивацией можно понимать совокупность психологических факторов, побуждающих, направляющих и регулирующих поведение и деятельность, и в узком понимании – применительно к конкретной ситуации – мотивация может быть представлена как процесс формирования и реализации мотива – сложного интегрированного системного образования. Многие современные исследователи придерживаются данной точки зрения; например, Т. В. Разина пишет: «Мотивация действительно крайне многоплановый процесс, имеющий сложное... строение» [121, с. 48].

Таким образом, несмотря на отсутствие единой точки зрения на изучение мотивации, существует «зона согласия» [13, с. 23] исследователей – под мотивацией понимается все то, что побуждает реально совершаемую активность, под мотивом чаще всего имеется в виду «побудительная причина» [53, с. 17]. Функция побуждения признается как наиболее зрелая, ведущая функция мотивации практически всеми исследователями.

Развитие концепций мотивации труда сегодня ведется в рамках системной парадигмы [46, 131]. Мотивация рассматривается не как совокупность, а как система факторов, где существуют иерархия и отношения подчинения, однако зачастую исследователи выделяют только доминирующие и подчиненные мотивы, не рассматривая взаимосвязи между ними.

В ходе анализа литературных источников мы также пришли к необходимости рассматривать мотивацию как сложную систему с учетом ее содержательной и динамической сторон. Мотивация в самом общем виде может быть определена как система психологических факторов, побуждающих, направляющих и регулирующих поведение. В каждом конкретном случае мотивация может

рассматриваться как процесс детерминации какого-либо вида деятельности, точнее – как процесс формирования и реализации мотива. Подобная трактовка мотивации основана на методологии системного подхода к анализу психических явлений и вбирает в себя идеи Е. П. Ильина [51–52], А. В. Карпова [54], Д. А. Леонтьева [130], С. Л. Рубинштейна [125], В. Д. Шадрикова [144] и др.

В психологии труда применительно к описанию мотивации можно встретить различные термины: «мотивация трудовой деятельности», «профессиональная мотивация», «трудовая мотивация», «мотивация профессиональной деятельности» и т. д. В зарубежных источниках [153–157, 161–163, 168–170, 174], как правило, используется общий термин «work motivation», что в дословном переводе означает «рабочая мотивация». При этом исследователи изучают мотивацию трудовой деятельности специалистов, работающих на разных должностях. В результате изучения литературы по отечественной психологии труда [21, 26] можно выделить два аспекта анализа проблемы. Ряд авторов не делает различий между разнообразными терминами и рассматривает понятия «мотивация труда» (или «мотивация трудовой деятельности») и понятия МПД (или «профессиональная мотивация») как рядоположенные и даже идентичные. Подобного подхода придерживаются, например, А. П. Егоршин [38], Е. П. Ильин [51–52], И. М. Попова и Г. П. Бессокирная [114], М. В. Прохорова [116–118] и др. Другая точка зрения предполагает разведение понятий «мотивация труда» (или «мотивация трудовой деятельности») и МПД (или «профессиональная мотивация»). Она берет начало в работах А. Н. Леонтьева и В. Н. Ковалева [69, 70]. А. В. Бодров отмечает, что в рамках теории деятельности эти исследователи обосновали необходимость разграничения понятий «общетрудовая мотивация» (или «мотивация трудовой деятельности», или «мотивация труда») и «профессиональная мотивация» (или МПД). Первая обуславливает побудительную активность личности и ее отношение к трудовой деятельности вообще, а вторая определяет направленность на более узкую и конкретную профессиональную деятельность, выполняемую субъектом на рабочем месте [10]. Подобных взглядов

придерживаются такие ученые, как Н. В. Бойцова [11], А. К. Маркова [87], Ю. П. Поваренков [102] и др.

Данная точка зрения нам представляется более обоснованной, поскольку понятия «труд» и «трудовая деятельность» являются более широкими, чем понятие «профессиональная деятельность». И, в случае употребления в научном обиходе понятия «профессиональная деятельность», понятно сразу, что речь идет о деятельности субъекта труда на рабочем месте.

На основании данных Философского энциклопедического словаря, Психологического словаря труд можно обозначить как широкую философскую категорию, родовое понятие для обозначения деятельности по преобразованию мира человеком – представителем социума. В таком ракурсе понятие «трудовая деятельность», как более узкое и конкретное, более применимо к характеристике индивидуальной деятельности. В. Д. Шадриков определяет трудовую деятельность как процесс «активного изменения предметов природы в целях приспособления их для удовлетворения потребностей человека, как процесс создания потребительских стоимостей» [142, с. 61]. Понятие «работа» по своей сути субъективно, протяженно во времени, тесно связано с конкретной ситуацией для человека. И. П. Пономарев в своей монографии [113] рассматривает работу как процесс, происходящий на индивидуальном уровне, как действия человека в организации для достижения целей – преобразования ресурса в продукт.

Профессиональная деятельность в данном понятийном континууме может располагаться между понятиями «трудовая деятельность» и «работа». С. А. Дружилов под профессиональной деятельностью в общем виде понимает «сложную деятельность, которая предстает перед человеком как конституированный способ выполнения чего-либо, имеющий нормативно установленный характер» [36, с. 56]. Ю. П. Поваренков под профессиональной деятельностью имеет в виду «род трудовой деятельности, связанный с конкретной профессией» [102, с. 61]. Ее реализация требует специальной подготовки, развития специальных способностей и мотивов, формирования специальных знаний и умений и других качеств личности. В качестве основных сторон любой

профессиональной деятельности рассматриваются предмет и субъект труда. Профессиональная деятельность объективно сложна и субъективно трудна для освоения и требует от человека наличия и последующего развития свойств, обеспечивающих успех в этой деятельности, освоения нормативно-одобренного способа, необходимого для ее реализации. Это главный критерий, отличающий профессиональную деятельность от просто трудовой деятельности. Профессиональная деятельность характеризуется, прежде всего, тем, что ее субъект выступает не просто исполнителем задач, поставленных перед ним, он выступает представителем некой объективной общности профессии, а также фактором многомерных трансформаций: преобразования окружающего мира вокруг себя и одновременного изменения собственных личностных свойств под влиянием профессии.

Таким образом, под МПД в наиболее общем варианте мы будем понимать систему побуждающих, направляющих, регулирующих и смыслообразующих мотивов для субъекта в профессиональной деятельности и процесс их реализации. МПД – специфическая психологическая категория, которую неправомерно отождествлять с мотивацией трудовой деятельности вообще, поскольку она имеет качественное своеобразие.

Исходя из данного определения, охарактеризуем психологический феномен МПД.

Прежде всего, мотивация профессиональной деятельности важна с точки зрения функций, ею выполняемых. Основная, наиболее зрелая, признанная большинством исследователей ведущей функция мотивации профессиональной деятельности – побуждение к деятельности, т. е. побуждение к соответствующему выполнению должностных обязанностей. Е. П. Ильин пишет, что побуждающая функция мотивации связана с возникновением потребностного состояния, которое вызывает мобилизацию энергии, активизирует личность, а также подталкивает ее к осуществлению деятельности [51].

Вторая функция мотивации профессиональной деятельности, непосредственно связанная с побуждением, именуется направляющей. Доминанта

мотивации, ведущая система мотивов, конкретный мотив профессиональной деятельности определяют направленность действий субъекта труда на цель. М. Ш. Магомед-Эминов, И. А. Васильев [12] и многие другие психологи считают, что побуждающей и направляющей функции недостаточно для описания мотивации, ведь в нашем случае МПД связана также с управлением, организацией процесса деятельности и осуществлением своих должностных обязанностей на необходимом субъекту уровне.

Регулятивная функция мотивации заключается в изменении направленности, поддержании активности, при необходимости – в пересмотре побудителей в случае изменения ситуации, либо при снижении эффективности деятельности. Регулятивная функция необходима в плане достижения цели деятельности и получения результата и позволяет описать МПД как динамическое образование.

И наконец, МПД выполняет функцию смыслообразующую. Как отмечает Е. В. Карпова [65], мотивация представлена в деятельности в соотношении с целями. Система мотивационных факторов в соответствии с субъективными целями профессиональной деятельности позволяет охарактеризовать профессиональную деятельность всегда как наделенную смыслом.

Итак, МПД свойственны четыре важнейшие функции, которые характеризуют ее специфику: побуждающая, направляющая, регулирующая и смыслообразующая. Перечисленные функции побуждают, регулируют, динамизируют и организуют профессиональную деятельность, придают ей направленность на определенный результат. Как справедливо отмечают В. Д. Шадриков и А. В. Карпов [145], мотивация является исходным и базовым компонентом профессиональной деятельности.

После характеристики качественного своеобразия МПД необходимо проанализировать существующие исследования мотивации профессиональной деятельности. Изучение МПД осложняют следующие обстоятельства [21, 26]:

- внутренний, невидимый, гипотетический характер феномена мотивации и мотива, который невозможно увидеть, пронаблюдать;

- отсутствие единого понимания мотива, мотивации в целом, мотивации трудовой деятельности и профессиональной деятельности;
- ограниченные возможности существующего методического аппарата;
- трудность изучения развития мотивации профессиональной деятельности, проявления характерных качеств в связи с профессионализацией субъекта деятельности, становлением личности профессионала, изменением самой деятельности.

В настоящее время МПД, как и мотивация труда, изучается с разных позиций.

В публикациях [21, 26] представлен подробный анализ актуальных направлений и перспектив изучения МПД за последние 10 лет. В настоящей работе приведем лишь основные итоги аналитического обзора.

Подходы к изучению мотивации профессиональной деятельности можно условно разделить на так называемые «практико-ориентированный», оторванный от академической науки, направленный на удовлетворение запросов со стороны организаций, и «академический», базирующийся на уже устоявшихся постулатах теории мотивации и ставших классическими теориях трудовой мотивации К. Альдерфера, Дж. Аткинсона, В. Врума, Д. Мак-Грегора и других авторов [51, 53, 119, 141, 153, 158–159, 164, 172]. В рамках академического подхода к изучению МПД можно выделить два направления: эмпирические и теоретические исследования. Е. В. Карпова указывает на явную диспропорцию теоретического и эмпирического уровней разработки проблемы мотивации [65]. При более тщательном рассмотрении можно сделать вывод о том, что это совершенно справедливо и в отношении исследований мотивации профессиональной деятельности [21, 26]. Как мы отмечали выше, в науке отсутствует общепринятая трактовка МПД, нет более или менее обобщающей теории МПД. В таких условиях проводится большое количество эмпирических исследований мотивации на материале конкретных специальностей и конкретных должностей, в конкретных организациях. Чаще всего это констатирующие исследования. М. L. Ambrose и С. Т. Kulik [153] отмечают, что только в 90-х годах XX века в США было проведено свыше двухсот исследований мотивации трудовой деятельности с небольшими

интервалами во времени (до двух лет) и сопоставление хронологических показателей и этапов профессионального развития. К сожалению, результаты подобных исследований в психологической науке пока не опубликовано, так как это очень трудоемкий и длительный процесс в условиях недостаточной методологической ясности и чрезвычайной сложности проблемы мотивации профессиональной деятельности.

В отечественной и зарубежной психологии можно выделить сходные направления изучения МПД.

1. Изучение мотивации труда различных профессиональных групп: педагогов всех уровней образования [7, 15, 16, 51, 68, 71, 77, 86, 88, 92, 95, 121, 124, 135, 147, 150, 165, 167], медицинских работников [6, 78, 97], государственных служащих [153, 154, 156, 161, 169], рабочих [35, 159, 166], спортсменов [52], социальных работников [2, 154], представителей силовых структур [10, 37, 160], работников «опасных» профессий [1, 10], представителей сферы продаж [17, 128, 139] и т.д.

2. Изучение динамики или изменений во времени МПД: А. В. Аксенова [1], И. Ф. Албегова [2], В. А. Бодров, Ю. В. Бессонова [10], А. Ф. Джумагулова [35], Е. П. Ильин [51], Г. Н. Кригер, Н. Н. Шуклина [77].

3. Изучение аспектов мотивации на этапе профессионального самоопределения у старших школьников (И. И. Желнов, В. А. Тугов, М. Я. Шолохов и др.), студентов разных направлений (Н. В. Анненкова, Е. Г. Буравлева, О. В. Вычка, А. З. Гильманов, Г. Б. Горская, О. Н. Дунышина, Е. В. Камнева, Ф. Г. Мухаметзянова, Д. В. Эльдерханова и др.).

4. Выявление взаимосвязи МПД с эффективностью, удовлетворенностью, стимулированием профессиональной деятельности (Л. В. Блинова, К. В. Варыханова, И. В. Горячук, Е. С. Козина, Ю. Е. Куренок, В. А. Мельман, Ж. К. Павлова, D. Shoraj, S. Llací [172] S. E. Devoe, J. Pfeffer, B. Y. Lee [162], P. Evans [164, 175] и др.

5. Выявление взаимосвязи МПД с различными психическими явлениями, например, с профессиональным выгоранием, стрессоустойчивостью (В. В. Метеличев, С. М. Шингаев, Ю. А. Рокицкая) [92, 124], совладающим

поведением (Ю. А. Лагбужап), вовлеченностью в процесс деятельности (В. А. Барабанова), нелояльным поведением по отношению к организации (Н. В. Мирошниченко и Л. В. Черемошкина).

6. Проверка положений различных теорий мотивации труда (теорий ожидания В. Врума, теории Э. Дейси–Р. Райана, теории справедливости С. Адамса, мотивационно-гигиенической теории Ф. Герцберга и др.) Р. Р. Maidani, Jurkiewicz & Massey [158–159, 164, 166, 171].

7. Исследование теоретических аспектов проблемы мотивации. Так, ряд публикаций посвящен анализу особенностей МПД личности в целом (М. В. Науменко), реализации двухфакторной теории Ф. Герцберга в качестве метода управления (Н. Н. Пешкова, О. А. Темпель, Ю. А. Темпель), попыткам построения структуры мотивации (М. В. Прохорова, О. Р. Чепьюк). Вероятно, подобное положение связано с чрезвычайной сложностью организации исследований на уровне теоретического обобщения данных и создания репрезентативных выборок испытуемых, результаты диагностики которых можно было бы распространять на все человеческое сообщество.

8. Изучение составляющих МПД.

Чаще всего эмпирически изучается, все-таки структура, вернее сказать, составляющие компоненты мотивации профессиональной деятельности. Большинство авторов рассматривается сочетание компонентов в составе мотивации. В качестве примера можно привести исследования А. В. Аксеновой [1], В. А. Бодрова [8–10], А. Е. Войскунского, А. Ф. Джумагуловой [35], Г. Н. Кригера [77], М. В. Прохоровой [116-118] и др. При этом для измерения мотивации берутся разнообразные методики, часто не связанные между собой. В результате исследователь имеет огромное количество эмпирического материала, который практически не поддается научному обобщению.

Лишь часть ученых выходит на уровень описания структуры мотивации в полном смысле этого слова. Например, в социологическом исследовании В. А. Ядова и А. Г. Здравомыслова [43], проведенном в 60-х и 90-х годах XX века, авторами было описано «ядро» (ведущие мотивы, определяющие

профессиональную направленность) и «периферия» мотивации (мотивы, действующие в зависимости от ситуации). Данные исследования имели огромное значение не только для социологии, но и для психологической науки.

Другой подход продемонстрирован в работе Н. П. Трошиной [139]. Полученный эмпирический материал осмыслен исследователем внутри конструкторов внутренней мотивации / внешней положительной и внешней отрицательной мотивации. Исследовав элементный состав, Н. П. Трошина описала существующие связи между ними, представив тем самым один из вариантов структуры мотивации профессиональной деятельности менеджеров и предпринимателей.

Н. В. Бойцова [11] выявленные в ходе исследования мотивы сгруппировала в типы мотивации профессиональной деятельности.

О. Н. Шевко [147] обозначила особенности и различия в содержании мотивации педагогов начальных и средних классов, зафиксировав составляющие МПД учителей.

М. В. Прохорова, один из ведущих исследователей мотивации труда в современных условиях, рассматривает иерархию мотивационных образований в качестве структуры [116-118], анализируя отдельно подсистемы и мотивы в составе трудовой мотивации, доминирующие по степени выраженности.

Однако, общим недостатком перечисленных выше работ является все же фрагментарность изучения структуры мотивации: авторы описывают отдельные стороны мотивации, но не обозначают связи между компонентами внутри структуры, не фиксируют их системного взаимодействия. Налицо тенденция к редукции сложного психологического феномена МПД, не позволяющая глубоко осмыслить его содержание. Отсутствие работ, которые давали бы целостное описание системы МПД, актуализирует необходимость восполнения пробелов в научных знаниях в области МПД.

В ходе анализа существующих исследований были выявлены их характеристики, которые освещают сложившуюся ситуацию в изучении МПД в науке, а именно: недостаточная методологическая проработка исследования,

преобладание доли констатирующих исследований над поисковыми, перевес эмпирических исследований над теоретическими, фрагментарность, эклектичность изучения мотивации профессиональной деятельности, отрыв мотивации от контекста самой профессиональной деятельности, преобладание аналитического подхода над целостным – синтетическим, ограниченные возможности методического аппарата для исследования мотивации профессиональной деятельности.

В связи с этим, дальнейшие перспективы изучения психологии мотивации могут быть связаны с поиском в следующих направлениях [21, 26].

Одно из главных направлений изучения МПД связано с систематизацией и обобщением накопленных теоретических и эмпирических данных на качественной методологической основе. Здесь исследователю необходимо увязывать, соотносить между собой имеющиеся в науке теоретические разработки и уже полученные результаты исследований проблемы мотивации. В рамках теории это предполагает объединение содержательных и процессуальных подходов к рассмотрению мотивации, развитие системного подхода к изучению мотивационных явлений и стремление к созданию непротиворечивой теории мотивации профессиональной деятельности в контексте конкретных видов специализированной трудовой деятельности, поскольку именно профессиональная деятельность является родовым понятием по отношению к МПД. В рамках эмпирики необходима проверка новых концепций, всесторонний системный анализ результатов и сопоставление их с ранее полученными данными.

Осуществление работы в данных направлениях позволит не только внести ясность в проблему МПД, описать ее с разных сторон и дать ее предметно-содержательную квалификацию, но и определить ее развитие в последующие годы. Системный подход может стать той качественной методологией в отношении изучения МПД, которая даст возможность упорядочить существующий теоретический и эмпирический материал в области исследования МПД и даст возможность построить концептуальную схему целостной структуры МПД.

Рассмотрим более подробно возможности развития системного подхода к анализу мотивации профессиональной деятельности. Наиболее конструктивными в описании МПД как сложноорганизованной системы представляются системогенетический и метасистемный методологические подходы, позволяющие изучить мотивацию профессиональной деятельности как сложноорганизованную систему детерминант, побуждающих к выполнению профессиональной деятельности.

1.2. Мотивация в психологической системе профессиональной педагогической деятельности

В. Г. Асеев, Л. И. Божович, Л. С. Выготский, Б. Д. Эльконин и др. [5, 18, 44, 50, 76] утверждали, что психическое развитие личности возможно благодаря изменениям внешней среды вокруг субъекта, к которым психика вынуждена адаптироваться. В результате приспособления субъектом приобретаются новые свойства. Другими словами, психические новообразования возникают под влиянием включения человека в специфическую социальную ситуацию развития и выполнение ведущей деятельности.

Одним из значимых видов деятельности в возрастном периоде с 20 до 65 лет (по периодизации психического развития Г. С. Абрамовой, Д. Бромлея, В. Ф. Моргуна, Э. Эриксона [76]) является трудовая или, точнее, профессиональная деятельность. В понятиях культурно-исторической теории Л. С. Выготского [18] можно утверждать, что профессиональная деятельность в период взрослости является ведущей деятельностью, поскольку человек не просто большую часть своего времени отдает профессиональному труду, но именно ее выполнение будет оказывать наибольшее влияние на развитие личности взрослого человека и появление психических новообразований. Общение с коллегами по работе и участниками профессиональной деятельности в подобной логике рассуждений представляют собой особую социальную ситуацию развития. Можно предположить, что мотивация профессиональной деятельности становится

сложным психическим новообразованием, возникающим в результате включения личности в социальную ситуацию общения с участниками образовательного процесса в трудовом коллективе и выполнения профессиональной деятельности.

В контексте развития сложноорганизованных систем можно обозначить социальные условия и особенности профессиональной деятельности как метасистемы, организующие развитие личности. Внешне объективные по отношению к личности субъекта деятельности транспонируются в виде субъективной реальности. Как подчеркивает в своей работе А. В. Карпов, « – та метасистема, с которой исходно взаимодействует психика, в которую она объективно включена и которая ей "внешнеположена", оказывается представленной в структуре и содержании самой психики; она транспонируется туда, хотя и в очень специфической форме – в форме субъективной реальности...» [54, с. 45]. В приведенной цитате речь идет о метасистеме личности, которая включаясь в систему профессиональной деятельности, приобретает новое функциональное образование в разрезе мотивационной сферы личности – МПД, являющуюся, по сути, результатом адаптационного механизма работы психики человека – интериоризации внешних факторов развития во внутренний план личности.

Под влиянием данных ведущих факторов в личности мотивационная сфера претерпевает изменения, и внутри нее формируется специализированная система МПД (Рисунок 1).



Рисунок 1. Мотивация профессиональной деятельности в системе предикторов

Обозначение: Л – личность, ПД – профессиональная деятельность, ССР – социальная ситуация развития, МПД – мотивация профессиональной деятельности.

Далее, в ходе анализа МПД как специфической системы необходимо рассмотреть ее взаимоотношений с более крупными, объективно существующими метасистемами.

В первую очередь МПД является системой внутри более масштабной системы личности. Личность по отношению к МПД имеет статус метасистемы. Также МПД должна рассматриваться в контексте профессиональной деятельности, поскольку ее существование невозможно в каком-либо другом контексте. В связи с этим необходимо выделить два уровня анализа МПД: первый уровень – рассмотрение в контексте личности как самостоятельного психологического явления, второй уровень предполагает более детальный функциональный анализ в контексте выполняемой профессиональной деятельности (в нашем случае – профессиональной педагогической деятельности).

В параграфе 1.1. обосновано применение в качестве основного объяснительного подхода к освещению проблемы МПД системной парадигмы [85, 142]. Согласно положениям системного подхода, система мотивации является встроенной в более глобальную метасистему личности [65]. Однако для анализа классической эпистемологии системного подхода оказывается недостаточно. Во-первых, невозможно объяснить возникновение МПД внутри системы личности напрямую, а во-вторых, невозможно объяснить, каким образом мотивация (нижележащий уровень) детерминирует поведение и деятельность личности в целом (вышележащий уровень). Развитием и трансформацией системного подхода в отношении описания сложных систем, к которым может быть отнесена мотивация, является метасистемный подход, описанный в работах А. В. Карпова [54–64], Е. В. Карповой [65], В. В. Левченко [81], С. Л. Ленькова [82], Е. А. Петраш [100] Т. В. Разиной [120–121] и др. Метасистемный подход описывает качественно иные свойства сложных психологических систем. Например, личность человека может считаться метасистемой, открытой и взаимодействующей с другими системами. Метасистема имеет в своем составе сложную структурно-уровневую организацию. В данном параграфе диссертационной работы нас интересует, прежде всего, соотношение метасистемы личности и системы мотивации внутри

нее. Е. В. Карпова отмечает, что между метасистемой (личностью) и системой (мотивацией) складываются не совсем обычные и не вполне традиционные, с точки зрения классического системного подхода, отношения: не система включается в метасистему, а наоборот, метасистема – в систему, при этом остаются в силе и «нормальные» с точки зрения системного подхода отношения [65]. Е. В. Карпова в своей диссертации отмечает: «Несколько схематизируя ситуацию, можно заключить, что "часть" управляет "целым", она становится в определенном смысле "важнее", чем целое. Не метасистема определяет функционирование и организацию системы, а, наоборот, система регулирует и детерминирует структурно-функциональную организацию и процессуальные проявления метасистемы» [65, с. 23]. Таким образом, метасистема личности является не только высшей по отношению к системе мотивации, но одновременно встроенной в нее, так как практически все личностные компоненты задействованы в процессе мотивации. И, получается, что мотивация в определенном смысле руководит (управляет) личностью в целом. Другими словами, метасистемный уровень локализован внутри самой системы мотивации и вместе с тем, находится на вершине ее структурно-уровневой организации. Можно предположить, что возникающая внутри метасистемы личности, МПД, регулирует, в первую очередь, выполнение именно профессиональной деятельности.

Поскольку метасистема личности оказывается представленной в системе МПД, то большинство личностных образований, актуализируемых в профессиональной деятельности, становятся составляющими МПД. Другими словами, большинство личностных образований принадлежат одновременно двум уровням личностной организации: метасистеме личности и системе МПД. Этот факт позволяет объяснить разнообразие мотивационных образований и плюрализм взглядов в научном сообществе на содержание мотивов деятельности человека. Транспонируя взгляды Е. В. Карповой на функционирование мотивационной сферы в профессиональной деятельности можно утверждать: «Подавляющее большинство личностных структур, образований, процессов, явлений, качеств ... могут, как уже отмечалось, выступать одновременно и в своей "личностной

принадлежности", и в функции мотивов. Во втором случае все они ... "динамизируют поведение и деятельность". Тем самым они, "поворачиваясь" своей мотивационной гранью, выступают в функции мотивов, объединяются, синтезируются по функциональному признаку – критерию ... Сама же мотивационная сфера личности предстает с этих позиций уже ... как функциональный синтез всех личностных образований, которые выполняют побудительную, энергетическую, динамизирующую, регулирующую роль» [65, с. 129].

Данный подход к трактовке мотивации является относительно новым в психологии и недостаточно реализованным. Разработку метасистемного подхода применительно к мотивации учебной деятельности вела Е. В. Карпова [65], в отношении мотивации научной деятельности Т. В. Разина [120–121], а в отношении МПД педагогов данный подход применяется впервые.

Метасистемный подход к анализу МПД позволяет, прежде всего, подойти к ее непротиворечивому описанию на высоком теоретическом и методологическом уровне и представляет мотивационную сферу личности не просто морфологическим, а операциональным образованием. Содержание мотивационной сферы личности вариативно и изменчиво, что обеспечивается за счет «попеременного» и «временного» присутствия в мотивационной сфере различных личностных образований и структур [65].

Мотивационная сфера личности обладает способностью ассимилировать отдельные качества метасистемы личности, в которую она уже изначально включена. Метасистемный уровень является не только высшим, но и открытым для взаимодействия с другими системами. Чем в большее количество других метасистем включена система, тем сложнее она организована, тем выше ее адаптивность и потенциал развития – с этих позиций описывает А. В. Карпов [54–55, 57, 63] функционирование психики человека.

Вслед за Е. В. Карповой в отношении МПД можно считать, что «именно синтез двух механизмов – механизма открытости метасистемного уровня и механизма встраивания его в мотивационную сферу – позволяет обеспечить

непрерывное возникновение, формирование и последующий генезис все новых мотивов» [65, с. 137].

Мы определили понятие мотивации и проследили его взаимоотношение с более крупной метасистемой личности. Теперь, чтобы перейти к анализу МПД педагогов, необходимо рассмотреть мотивацию в соотношении с другой, более крупной системой – профессиональной деятельностью, являющейся, по сути, предиктором возникновения МПД (Рисунок 1).

В науке достаточно давно развивается представление о деятельности как о сложном психологическом феномене, имеющем не только внутренний и внешний план, но и собственную структуру. Внутренний план формирования и реализации деятельности обозначается понятием психологической системы деятельности. На основе работ А. Н. Леонтьева [83–84] еще Б. Ф. Ломов обозначил следующие компоненты психологической системы деятельности: «мотив, цель, планирование деятельности, переработка текущей информации, оперативный образ, принятие решения, действия, проверка результатов и коррекция действий» [85, с. 216]. В. Д. Шадриков [142–146] выделяет уже не только составляющие, но и уровни организации любых видов деятельности (личностно-мотивационный, компетентностно-целевой, информационный, структурно-функциональный, индивидуально-психологический), утверждая, что психологическая система деятельности – внутреннее образование, возникающее в результате включения и систематического выполнения конкретной деятельности. Система компонентов является функциональной, то есть перестраивается под влиянием целей субъекта, функций конкретной деятельности и внешних условий выполнения. Представляется корректным рассмотрение профессиональной деятельности в данной логике: как сложной функциональной системы. Сложный неоднородный состав, переструктурирование, «настройка» системы на различные требования, целеорганизация – признаки системогенеза, т.е. процесса формирования функциональной системы профессиональной деятельности. «Задача психологического изучения деятельности заключается в том, чтобы раскрыть систему ее теоретических начал, раскрыть, как в процессе целенаправленной

активности личности происходит практическое преобразование объективного мира, каков механизм психической регуляции деятельности, как в процессе деятельности изменяется сам человек, как деятельность влияет на развитие возможностей человека и на завершение его природы и как сама деятельность принимает индивидуальный характер» [142, с. 9].

Как было отмечено в параграфе 1.1, профессиональная деятельность является самостоятельным понятием, занимающим в терминологическом континууме «труд» – «трудовая деятельность» – «профессиональная деятельность» – «работа» собственное место.

Профессиональная деятельность с внешней стороны представляет собой совокупность требований к выполнению специфических трудовых задач и набор нормативно одобренных способов их выполнения. Реализация профессиональной деятельности требует специальной подготовки, развития специальных способностей, мотивов, формирования специальных знаний и умений и других профессионально важных качеств [102, с. 61]. Другими словами, в процессе выполнения профессиональной деятельности со стороны субъекта труда происходит интериоризация – перевод внешних по отношению к субъекту объективно заданных требований профессии во внутренний план личности, где и формируется психологическая система профессиональной деятельности.

Перейдем к характеристике профессиональной педагогической деятельности и представим ее как сложную психологическую систему, основываясь на работах В. Д. Шадрикова [142–146]. Как отмечает автор, педагогическая деятельность относится к сложным видам деятельности, так как в ее основе лежат интеллектуальные, коммуникативные компоненты и необходимость постоянной совместной деятельности с разными участниками образовательного процесса. Согласно ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 21.12.2012 г. [140] и существующему профстандарту педагогический работник реализует сразу несколько видов деятельности: обучение (передача знаний), воспитание (формирование личности), организация учебной деятельности (формирование способов познавательной деятельности), комплексное развитие личности

учащегося. Современные исследователи отмечают возросшую актуальность социального и ценностного взаимодействия между учителем и учеником [34, 72, 101]. Педагог становится главной фигурой, «ориентированной не только на результат обучения, но и на процесс передачи социально-ценностного опыта, формирование самостоятельной и гибкой, ответственной и автономной мыслящей личности ребенка с сильной волей, адекватной социальной ситуации развития» [72, с. 98]. Это сочетание разнообразных профессиональных задач предъявляет особые требования к педагогу, реализующему профессиональную педагогическую деятельность в режиме многофункциональности и многозадачности. Освоение профессиональной педагогической деятельности – это длительный и сложный процесс. Функционирование психологической системы профессиональной педагогической деятельности может иметь различные последствия: с одной стороны, способствовать развитию личности в целом, а с другой – провоцировать возникновение профессиональных деструкций [92, 94, 95, 112, 132, 135]. Качество сформированной психологической системы профессиональной педагогической деятельности может отражаться на изменении любых сторон личности, в том числе и МПД.

В качестве основных структурных компонентов педагогической деятельности на уровне макроанализа рассматриваются предмет и субъект труда, условия, средства и продукты труда. Педагогическая деятельность реализуется на основе субъект-субъектных отношений, то есть предметом педагогического труда является человек, или, точнее, личность обучающегося. Другими словами, более конкретно предметом профессиональной педагогической деятельности можно считать формирование психологической системы учебной деятельности у обучающегося, направленной на освоение обучающимися системы знаний и социокультурного опыта. Причем происходит это не напрямую, а через организацию учебной деятельности учителем. По мнению А. В. Карпова, педагогическая деятельность – это «деятельность с деятельностью», «деятельность по формированию и управлению деятельности других – обучаемых, своего рода метадеятельность» [59, с. 84]. Взаимодействие с другим человеком

всегда является более сложным по сравнению с материальными объектами и носит принципиально опосредствованный характер. Результативность этой деятельности является «прямой функцией от количества и качества индивидуальных усилий педагога» и измеряется «характеристиками другой деятельности – деятельности учащихся» [59, с. 89]. Н. П. Ансимова отмечает: «Не став субъектом деятельности, учащийся утрачивает ее смысл...» [4, с. 4], – следовательно, педагогическая деятельность становится неэффективной.

Кроме того, учитель реализует сразу несколько педагогических функций, закрепленных федеральным законом и профессиональным стандартом: обучение, воспитание, организация деятельности, развитие личности учащегося, которые образуют целый комплекс разнонаправленных действий в процессе труда.

Условия труда педагога в современной системе образования чрезвычайно сложны и разнообразны [14, 91, 132]: большие потоки информации, ограниченность ресурсов, повышенная конфликтность труда, ситуация постоянной оценки труда извне, повышенные требования к личности учителя и реализации педагогической деятельности, необходимость взаимодействия с большим числом людей одновременно, необходимость учета индивидуальных особенностей учащихся и др.

Средствами труда могут считаться научные знания и опыт, которые закреплены в литературных источниках, технологиях и методиках обучения. Средства труда во многом интеллектуализированы и часто индивидуальны. Их передача осуществляется посредством системы коммуникации с учениками. Кроме того, педагог работает своей личностью, являясь примером и образцом для учащегося. В серии исследований Е. Г. Изотова показала взаимосвязь индивидуального подхода и стиля общения с эффективностью образовательного процесса [47–48].

Продукт педагогического труда – не только система знаний, обученность, воспитанность ученика, но и гармонично развитая личность ученика, его социокультурный и жизненный опыт – часто носит неявный, скрытый отсроченный

характер, в силу чего объективно оценить результаты труда учителя не всегда удается.

В. Д. Шадриков выделял три характеристики результата деятельности: производительность, качество, надежность, составляющие «цену» профессиональной деятельности [145, с. 47]. В данном аспекте «цена» педагогической деятельности высока, поскольку высоки требования к производительности труда учителя (количество проведенных уроков, выпущенных классов, показатели успеваемости, наличие системы знаний учеников, способность не только к воспроизводству знаний, но и их творческому применению, воспитанность учеников, включенность в культурно-социальный обмен, продуктивное социальное взаимодействие, разносторонне развитая личность и т. д.). Качество педагогической деятельности проявляется в отношениях с учениками, коллегами, другими участниками образовательного процесса, в устойчивости показателей успеваемости, соблюдении требований и нормативов педагогической деятельности, отсутствии нареканий со стороны и т. д. Надежность труда педагога может быть охарактеризована с учетом уровня его адаптации к условиям труда, толерантности к изменениям, способности перестраивать свою деятельность в соответствии с требованиями, поддерживать производительность и качество в течение определенного времени и т. д.

Особый предмет, многомерность содержания, многофункциональность, отсроченность результата, высокая цена деятельности делают профессию учителя одной из сложнейших для освоения и реализации.

На уровне мезоанализа освоение профессиональной педагогической деятельности может рассматриваться как формирование психологической системы деятельности у субъекта труда через освоение нормативно-одобренного способа ее реализации.

Профессиональная педагогическая деятельность, как и любой другой вид профессиональной деятельности, имеет сходное строение функциональных блоков (Рисунок 2), но различное содержание составляющих психологической системы деятельности.

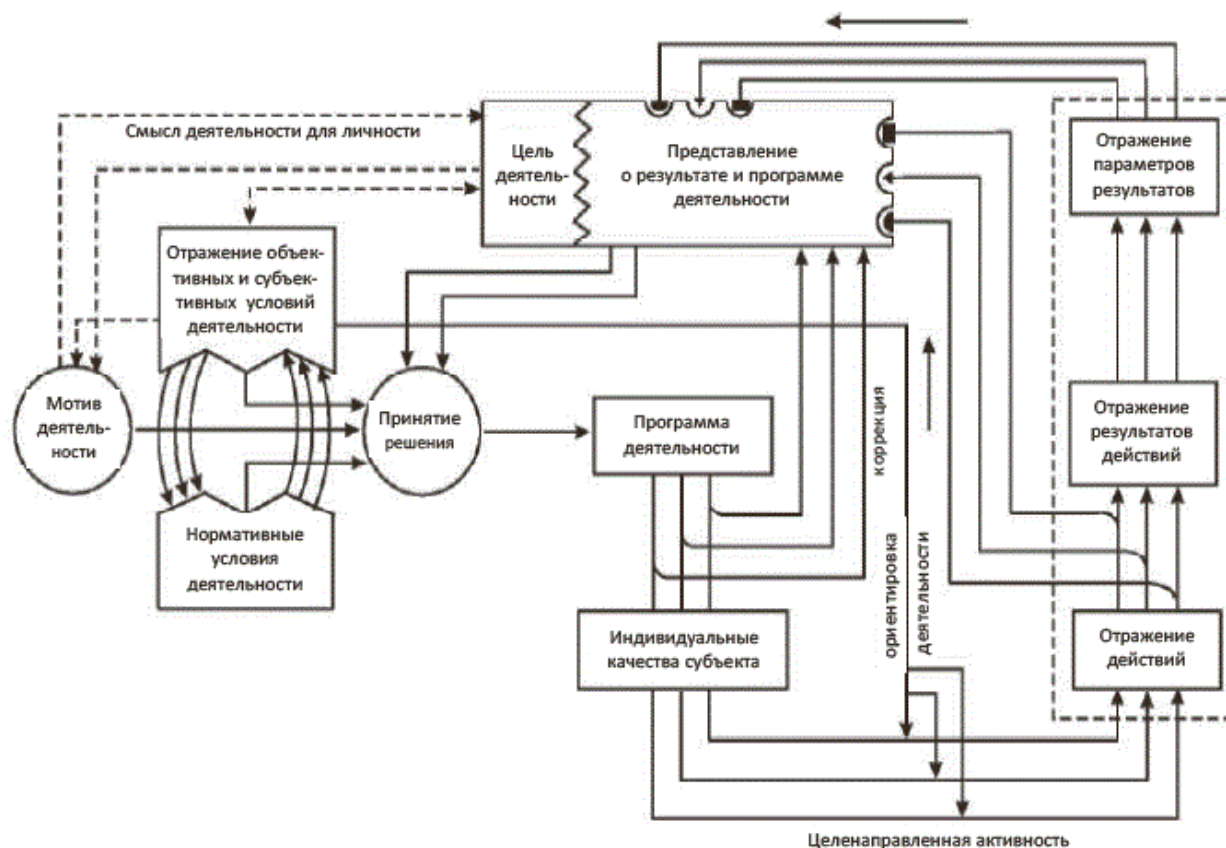


Рисунок 2. Психологическая система деятельности (по В. Д. Шадрикову)

Психологическая система деятельности включает следующие основные функциональные блоки: мотивационный; целевой; операциональный, связанный с формированием программы деятельности; информационный; блок принятия решения и блок профессионально важных качеств, необходимых для осуществления деятельности [142]. Однако, педагог, реализующий сразу несколько сложнейших по содержанию процессов обучения, воспитания, организации учебной деятельности, ценностно-смыслового обмена, формирует сразу несколько психологических систем деятельности для каждого вида своих профессиональных задач. В монографиях В. Д. Шадрикова подробно проанализирована общая психологическая система профессиональной педагогической деятельности [142, 145–146].

Анализируя схему общего строения психологической системы деятельности и транспонируя ее составляющие на профессиональную педагогическую деятельность, можно сделать вывод о том, что системообразующим началом в

психологической системе профессиональной педагогической деятельности будет мотивационно-целевой блок. Еще Б. Ф. Ломов [85] отмечал, что вектор «мотив-цель» определяет направление деятельности и величину усилий со стороны субъекта для реализации профессиональной деятельности. Исследователи, занимавшиеся изучением рассматриваемой проблемы, подчеркивают значение мотивации для эффективного выполнения должностных обязанностей педагогических работников [7, 11, 15, 19, 77, 86, 88, 121, 133, 147, 164, 165, 169]. Подробное описание структурно-уровневой организации и генезиса МПД будет приведено в параграфе 1.3. Мотивация побуждает, динамизирует достижение цели, направляет, регулирует и придает смысл педагогической деятельности. «Ее роль проявляется в принятии решений различного типа и уровней...; в выборе критериев достижения цели; в выборе критериев предпочтительности; в отборе информации; во влиянии на активационные процессы и функциональные состояния», – подчеркивает роль мотивации в деятельности В. Д. Шадриков [144, с. 265].

Следующим значимым функциональным блоком в системе профессиональной педагогической деятельности является целевой блок. Цель – образ результата или то, что должен получить человек (а в нашем случае – педагог) в итоге деятельности. Цель задает форму и содержание результата, обеспечивает регуляцию деятельности в пределах заданных требований и позволяет согласовывать между собой компоненты психологической системы деятельности. Цели профессиональной педагогической деятельности носят нормативный характер и предполагают не просто обучение, но формирование системы знаний, умений, навыков и компетенций; не просто воспитание, а формирование самостоятельной, ответственной, мыслящей личности учащегося и т. д. Нормативно закрепленная цель соотносится с индивидуальными характеристиками личности учителя – происходит процесс целеобразования, при котором определяется не только уровень достижения, но и критерии реализации цели. Поскольку нормативные цели педагогической деятельности соотносятся с личностными особенностями, в частности – с МПД, можно утверждать, что вектор «мотив-цель», и в профессиональной педагогической деятельности также определяет содержание и

качество деятельности [28, 85, 102, 108, 142–146]. «Если мотив лишь побуждает к деятельности, то цель "конструирует" конкретную деятельность» [85, с. 207].

На основе вектора «мотив-цель» формируются все остальные функциональные блоки психологической системы профессиональной педагогической деятельности: создание программы деятельности, формирование информационной основы деятельности, реализация профессионально важных качеств [142].

Значимым функциональным блоком в психологической системе профессиональной деятельности является блок программирования. На основе мотивации и цели как образа результата с обозначенными критериями ее достижения формируется сначала свернутая, а затем развернутая программа деятельности, которая фиксирует, что, как и когда будет делать педагог для реализации цели и получения запланированного результата. В программе на основе информационного анализа и сопоставления мотивации, цели с условиями ситуации конечный результат будет представлен в виде лично обоснованного интеллектуального решения и индивидуальной программы деятельности.

Еще одним важным функциональным блоком психологической системы профессиональной деятельности будет блок информационной основы действий – совокупность информации, необходимой для достижения цели и реализации сформированной программы деятельности в заданных условиях. Эффективность профессиональной педагогической деятельности во многом зависит от адекватности, точности и полноты информационной основы деятельности. От системообразующего мотивационно-целевого блока будет зависеть информационное обеспечение педагогической деятельности: какой материал учитель будет давать на уроке, как будет готовиться к уроку, какие дополнительные источники информации привлечет для организации учебного процесса и т. д.

Следующим функциональным блоком, без которого невозможна реализация профессиональной педагогической деятельности, является блок профессионально важных качеств, влияющих на эффективность и успешность педагогической

деятельности. Разные авторы определяют в качестве ведущих различные свойства субъекта труда: способности, профессиональный опыт, профессиональную идентичность, характер, темперамент и др. [109] Так, И. А. Зимняя полагает, что к необходимым личностным качествам педагога могут быть отнесены сила, уравновешенность, высокая устойчивость нервной системы, умеренная экстравертированность, стеничность эмоций и эмоциональная устойчивость [45]; Н. В. Кузьмина: интерес и любовь к педагогической профессии, осознание трудностей в учительской работе, потребность в педагогической деятельности, стремление овладеть основами педагогического мастерства [79]; Н. Е. Щурова: интерес к жизни, интерес к человеку как к таковому, интерес к культуре [151]; Э. Э. Сыманюк: готовность к постоянным изменениям, профессиональная мобильность [132–134]. Вектор «мотив-цель» организует систему профессионально-важных качеств педагога на достижение цели, реализацию личностных ресурсов в образовательном процессе, профессиональное саморазвитие и т. д.

Таким образом, мотивационно-целевой блок в психологической системе профессиональной педагогической деятельности является системообразующим. Мотивация в педагогической деятельности оказывает влияние на все остальные компоненты психологической системы профессиональной деятельности учителя. От того, какие мотивы будут актуализированы в конкретной ситуации, будет зависеть и постановка цели, и создание программы действий, и принятие того или иного решения, и процессы обработки поступающей информации, и, конечно же, реализация ресурсов субъекта труда в виде профессионально важных качеств. В силу сложного характера труда учителя роль МПД в организации педагогической деятельности возрастает. Другими словами, МПД занимает системообразующую позицию внутри психологической системы профессиональной деятельности, детерминируя и формируя вектор «мотив-цель».

1.3 Структурно-уровневая организация и генезис системы мотивации профессиональной педагогической деятельности

Результаты анализа, проведенного в параграфах 1.1 и 1.2, позволяют констатировать недостаточность объяснительных основ классического системного подхода для описания сложных психологических систем, к которым может быть отнесена МПД. Наиболее конструктивным применительно к исследованию структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности представляется метасистемный подход как логическое развитие системной парадигмы. Е. В. Карпова использовала данный подход при изучении мотивации учебной деятельности [65], Т. В. Разина – мотивации научной деятельности [121]. С его позиций также были рассмотрены: система психических процессов, сознание (А. В. Карпов [55]), функциональная система деятельности (В. Д. Шадриков, А. В. Карпов [59–61, 142–146]), проблема принятия решения в управленческой деятельности (А. В. Карпов, А. А. Карпов, Е. В. Маркова [62]), организационная культура (И. М. Скитяева, С. Л. Леньков [82]), феномен психического выгорания (В. Е. Орел [99]), «психологические защиты» личности (Л. Ю. Субботина), механизмы самоактуализации личности (Е. Ф. Ященко) [115] и др.

Е. В. Карпова [65] предлагает описывать мотивацию по схеме структурного инварианта, присущего всем сложноорганизованным системам со встроенным метасистемным уровнем. Транспонируя результаты научных исследований автора применительно к изучению МПД, представим в обобщенном виде уровни организации мотивации профессиональной деятельности (Таблица 1).

На основе метасистемного подхода к описанию МПД [27, 31] можно выделить пять уровней организации мотивационной сферы субъекта, формирующихся под воздействием социальной ситуации развития и ведущей деятельности, детерминирующих и регулирующих данный вид деятельности. Эти пять уровней исчерпывают собой весь диапазон качественных проявлений системы, охватывают все многообразие ее качественных характеристик [65].

Уровни описания мотивации профессиональной деятельности

Уровень описания мотивации профессиональной деятельности	Содержание уровня
Метасистемный	Личность субъекта как целостное образование, открыто взаимодействующее с другими системами, развивающееся и самоорганизующееся под влиянием социальных условий ситуации и профессиональной деятельности
Системный	Мотивация профессиональной деятельности как специфическая функциональная организация внутри мотивационно-потребностной сферы личности субъекта труда
Субсистемный	Совокупность личностных образований, выполняющих вместе единую функциональную роль в мотивации профессиональной деятельности
Компонентный	Личностные образования – базовые единицы целого – мотивы, выполняющие функции побуждения, поддержания и регуляции профессиональной деятельности
Элементный	Уровень потребностей и стимулов, лежащих в основе профессиональной деятельности, служащих источником активности и поведения в процессе выполнения профессиональной деятельности субъектом

Отталкиваясь от предложенной дифференциации уровней, систему мотивации профессиональной деятельности можно представить следующим образом (Рисунок 3). Соотнесение уровней выстроено по вертикали. Метасистема личности является самым широким целостным образованием, элементы системы МПД – частными и наименее значительными по объему.

Структурно-уровневая организация МПД может применяться к описанию любого вида профессиональной деятельности и приобретать качественную специфику в зависимости от особенностей профессиональной деятельности. Другими словами, на основе предложенной дифференциации уровней МПД можно описать структурно-уровневую дифференциацию системы мотивации профессиональной педагогической деятельности.

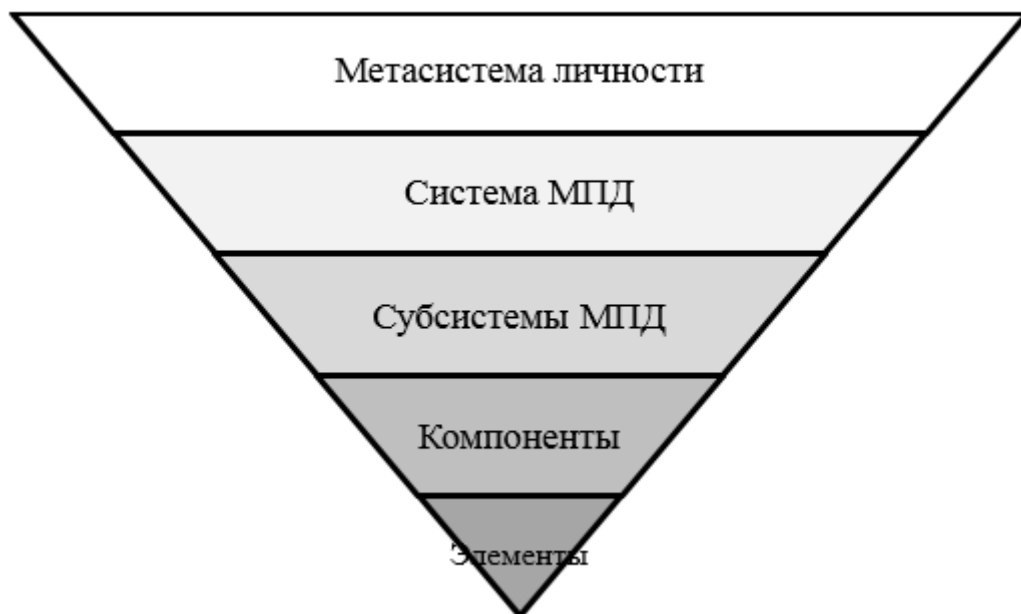


Рисунок 3. Структурно-уровневая организация мотивации профессиональной деятельности

Обозначение: МПД – мотивация профессиональной деятельности

Система мотивации профессиональной педагогической деятельности характеризуется следующими составляющими: целью, компонентно-целевым анализом, взаимосвязями между компонентами (структурно-компонентный анализ), механизмами функционирования (функциональный анализ) и динамикой развития во времени (генетический анализ). Описание системы мотивации профессиональной педагогической деятельности в данной логике требует определения основных структурных единиц, выявления существующих внутри уровней и между уровнями взаимосвязей, анализа динамики происходящих изменений в составе системы и установления закономерностей этих трансформаций. Далее в диссертационном исследовании мы сосредоточимся именно на обозначенных аспектах анализа.

Главным системоорганизующим фактором МПД учителя будет сложноорганизованная цель, сочетающая в себе три основных системы в составе мультисистемного комплекса педагогической деятельности: адаптация к ситуации, достижение результата педагогической деятельности, решение задач

профессионального развития. Общая цель МПД может изменяться под влиянием внешних условий, например, в зависимости от задач определенных этапов профессионального становления.

Так, на собственно системном уровне мотивация профессиональной деятельности педагогов может быть представлена как оформленная целостность во всей полноте состава, структуры и качественных характеристик. При общем рассмотрении МПД предстает в качестве составного компонента личности как более весомой целостности. Сложные взаимоотношения между метасистемным и собственно системным уровнем МПД были описаны в параграфе 1.2. Следующий уровень – субсистемный – представляет собой совокупность отдельных подсистем в составе системы, обеспечивающих ее функциональные проявления. Субсистемный уровень имеет собственное достаточно сложное строение [65]. Как утверждает А. В. Карпов, «он принципиально гетерогенен, поскольку предполагает множество различных по сложности частных декомпозиций системы» [56, с. 2]. «Компонентный уровень фиксирует тот факт, что любая система состоит из относительно более простых образов – компонентов, каждый из которых, однако, еще обладает качествами специфического целого. Элементный уровень предполагает наличие в составе системы таких образов, из которых состоят компоненты», – указывает Е. В. Карпова [65, с. 163]. Элементы автор описывает как необходимые, но недостаточные единицы для создания компонентов, требующие обогащения для приобретения побуждающей силы.

Опишем структурно-уровневый состав системы мотивации профессиональной педагогической деятельности более подробно.

Метасистемный уровень мотивации профессиональной педагогической деятельности представлен интегральной категорией – личностью, точнее, мотивационно-потребностной сферой личности. Как уже неоднократно подчеркивалось, личность, являющаяся открытой и самоорганизующейся системой, попадая в новую социальную ситуацию и выполняя специфическую ведущую деятельность, развивается, преобразуется посредством возникновения психических новообразований, выполняющих, прежде всего адаптивную функцию

для психики в целом. На этапе взрослости (с 20 лет) субъект попадает в новую социальную ситуацию развития, связанную с выполнением профессиональной педагогической деятельности. Под влиянием факторов профессиональной среды формируется особая личностная структура регуляции взаимодействия с окружающим миром – *система мотивации профессиональной педагогической деятельности*, которая состоит из иерархически упорядоченных уровней, взаимосвязанных и взаимодействующих между собой. Особый характер труда учителя, формирование многоуровневой системы профессиональной педагогической деятельности, включающей в себя несколько уровней и пластов различных видов деятельности, вероятно, формирует специфическую именно для педагогического труда систему МПД.

Внутри системы мотивации профессиональной педагогической деятельности также можно выделить совокупности организованных компонентов – *субсистемы*. Они формируются внутри системы для обеспечения ее функциональных проявлений. При анализе мотивационной системы субсистемы находятся «на поверхности», то есть достаточно четко могут быть дифференцированы при исследовании. Е. В. Карпова в отношении мотивации учебной деятельности выделяет: конструкты внешней и внутренней мотивации, мотивации достижения и безопасности, мотивации самореализации, субсистему мотивационных стереотипий, подсистемы антимотивации и внеучебной мотивации [65]. Т. В. Разина при исследовании мотивации научной деятельности называет подсистемы: внешней и внутренней мотивации, мотивацию конкуренции, достижения и безопасности, ценностную, познавательную и другие [121, с. 310]. Их описание можно найти в психологической литературе и в разрозненном виде. Субсистемы обладают свойством синергии и имеют собственную качественную характеристику, хотя не могут выходить на уровень целого. Эти функциональные образования придают яркий характер системе.

В описании организации системы МПД педагогов можно выделить так называемые «субсистемы»: мотивации достижения и избегания неудач, субсистему мотивации самоактуализации, внешней и внутренней мотивации и др. Субсистемы

мотивации достижения успеха и избегания неудач могут быть также включены в более глобальные подсистемы внешней и внутренней мотивации, а могут быть проанализированы отдельно. Их описание дано достаточно подробно Д. Аткинсоном, Д. МакКлелландом, Б. Г. Ребзуевым, Х. Хекхаузенем, Т. Элерсом [119, 130, 141] и другими авторами.

В подсистему мотивации достижения успеха могут входить такие мотивы, как желание работать на результат, ориентация на задачу, стремление преодолевать препятствия и преграды, конкурентный мотив и др. [33]. В подсистему мотивации избегания неудач традиционно включаются страх наказания, избегание порицания и критики, желание стабильности и т.д. Как показывают результаты исследования С. В. Дубровиной и А. П. Кожевиной [71] высокий уровень мотивации достижения характерен для многих педагогов современных общеобразовательных организаций. По данным А. С. Марук и Л. Р. Правдиной – мотивация достижения выражена более сильно у молодых педагогов со стажем до 10 лет [88].

Совершенно особое положение в мотивации профессиональной педагогической деятельности может занимать подсистема мотивации самоактуализации личности, описанная А. Маслоу [89]. Если подсистемы внешней и внутренней мотивации, мотивации достижения и мотивации избегания неудач присутствуют всегда в том или ином соотношении в структуре личности, то подсистема мотивации самоактуализации присуща далеко не всем и не всегда. Сам А. Маслоу указывал на возможность ее появления только у зрелой личности и понимал под самоактуализацией «стремление человека к самоосуществлению, к воплощению в жизнь потенциально присущих ему возможностей» [89, с. 51], стремление к развитию и полному осуществлению своих личностных ресурсов. Э. Э. Сыманюк и др. [133] указывали значимую роль в достижении профессионализма педагога.

На наш взгляд, ключевыми в обеспечении профессиональной педагогической деятельности являются конструкты внешней и внутренней мотивации, присутствующие в любом другом виде профессиональной деятельности, признанные большинством исследователей и в достаточной мере изученные.

Феномен внутренней мотивации был описан Р. Вудвортсом, Р. Уайтом [130, 152], Э. Деси, Р. Райаном [158–159], Т. Голви, М. Чиксентсихайей и др. Внутренняя мотивация генетически первична и наиболее важна при формировании поведения субъекта труда. Вслед за данными авторами И. П. Пономарев утверждает, что интринсивно мотивированное поведение совершается ради себя самого или ради тесно связанных целевых состояний и не может быть простым средством достижения инородной по отношению к поведению цели [113].

Рассмотрением этого аспекта стали заниматься не так давно – в середине XX в. Р. Вудвортс, Э. Деси, Р. Уайт, Р. Де Чармс [130, 152, 158–159]. Авторы концепции самодетерминации [158–159] утверждают, что «первичной мотивационной предрасположенностью человека является стремление эффективно взаимодействовать с окружением. Человек стремится к тому, чтоб быть первопричиной, источником собственного поведения...». Под интринсивными действиями понимаются действия, имеющие самодостаточную ценность, которые выполняются ради себя самих и находят подкрепление в самом процессе выполнения [113]. В этом смысле мотивация может рассматриваться как особое состояние личности. В отношении мотивации профессиональной деятельности можно сказать, что именно внутренняя мотивация становится для субъекта источником развития и становления профессионализма.

На сегодняшний день вопросы внутренней мотивации профессиональной деятельности особенно актуальны и имеют огромное практическое значение. Специалистов с внутренней мотивацией отбирают на входе в организацию, обосновывая это тем, что только во внутренней мотивации профессиональной деятельности заложен огромный потенциал развития субъекта труда и достижения им вершин профессионализма и эффективности деятельности.

И. П. Пономарев в своей концепции мотивации работы [113] характеризует поведенческие проявления внутренне мотивированного поведения. По аналогии с позицией указанного автора охарактеризуем внутреннюю мотивацию профессиональной деятельности и ее проявления.

Внутренне мотивированная профессиональная деятельность сопряжена с исследовательскими и познавательными действиями, элементами игры и эстетическими переживаниями при выполнении работы, с получением положительных эмоций от работы, со стремлением повышать эффективность своего труда и добиваться поставленных результатов. Для педагогов внутренняя мотивация может быть связана, например, с получением положительных эмоций в процессе труда, удовлетворением значимых личностных потребностей и состояний, с осознанием значимости собственного труда в жизни других и т. д.

Мотивацию профессиональной деятельности можно измерить по косвенным характеристикам деятельности человека: усилиям, старанию, настойчивости, добросовестности, направленности, инициативе, энтузиазму, одержимости и др. Чем выше степень проявления этих характеристик, тем выше интринсивная мотивация. О ней также можно судить по результатам деятельности, по восприятию субъектом своей деятельности, по косвенным показателям (удовлетворенности работой, текучести кадров в организации).

Внешняя (экстринсивная) мотивация имеет внешний источник, организуется извне, чаще всего посредством формирования стимулов-мотиваторов, которые инициируют и направляют желательное и тормозят нежелательное поведение. В процессе трудовой деятельности педагога формирование внешней мотивации может быть связано с системой стимулирования (награды, поощрения, наказания), то есть созданием внешних условий для возникновения мотивации. Однако, как показывает практика, только внешней мотивации недостаточно для продуктивной деятельности. Более того, исследователями было замечено, что желательное поведение имеет место только в период действия подкрепления, то есть внешне мотивированное поведение ситуативно, неустойчиво, хотя воздействовать внешнюю мотивацию проще, чем внутреннюю. Модели концепций внешней мотивации характерны для всех представителей поведенческой психологии и К. Левина [141].

Если внешняя мотивация формируется системой стимулирования, то внутренняя обусловлена характером побуждений, проистекающих

непосредственно от личности, и потому связана с процессом мотивирования. Этот процесс очень сложен для организации и связан с изменением, прежде всего, содержательных характеристик трудовой деятельности.

Другими словами, внутреннюю мотивацию профессиональной деятельности можно назвать истинной в полном смысле этого слова. Источник возникновения внутренней мотивации – источник развития субъекта труда, источник становления профессионализма и повышения эффективности труда.

Зачастую исследователи разводят внешнюю и внутреннюю мотивацию аксиоматически однозначно, предполагая, что в их состав непременно должны входить разные мотивы. Например, стремление к продвижению, денежный заработок входят во внешнюю мотивацию. Ориентация на достижение, получение удовлетворения от труда относятся к характеристике внутренней мотивации.

Между системами внешней и внутренней мотивации, как отмечает А. В. Карпов, существуют достаточно сложные отношения, которые проявляются не только в их взаимосвязи, взаимоусилении, но и в возможном снижении значимости результата деятельности при гипертрофии внутренней мотивации и, наоборот, разрушении внутренней мотивации под влиянием роста значимости внешних мотивов и стимулов [9, 64]. В процессе получаемого опыта внутренняя мотивация замещается внешней в связи с воздействием социального окружения. Во взаимоотношениях внешней и внутренней мотивации важен баланс, соблюдение зоны оптимума.

Не вызывает сомнения, что процессом мотивации профессиональной деятельности можно управлять. Это будет уже не просто стимулирование как подкрепление желаемого поведения, а мотивирование – формирование мотивации как внутренней движущей силы поведения. На это нацелены существующие концепции мотивации труда, например, Ф. Герцберга, Г. Олдхема, И. П. Пономарева, Дж. Хакмана и др. [51, 113, 119, 171]. Применительно к педагогической деятельности мотивирование может быть успешным при условии методологической обоснованности подхода к управлению мотивацией учителей на

основе эмпирического изучения содержания структуры и динамики мотивации профессиональной педагогической деятельности.

Итак, внутренняя мотивация педагогов может включать в себя интерес к содержанию выполняемой деятельности, стремление повысить собственный профессионализм, реализовать свои возможности и способности и т.д. Внешняя мотивация будет включать в себя желание достойно зарабатывать, получать премиальные, вырасти в должности, получать одобрение со стороны администрации и т.д. Сочетание элементов в этих подсистемах может носить индивидуальный и нестабильный характер. Как показывают исследования С. В. Львовой, соотношение внутренней и внешней мотивации педагогов остается примерно стабильным с преобладанием внутренней мотивации в течение времени работы по профессии [86]. Результаты опросов, проведенных А. С. Марук, Л. Р. Правдиной [88], Ю. А. Рокицкой [124], достаточно противоречивы в разрезе соотношения внешней и внутренней подсистем мотивации.

Все названные подсистемы соподчинены и соотносятся между собой определенным образом. Именно этот уровень несет главную операциональную нагрузку в мотивационном обеспечении деятельности и поведения, являясь специфическим для каждого отдельного вида деятельности.

Подсистемы, в свою очередь, образуются из сочетаний компонентов нижележащего уровня – мотивов. *Компонентный* уровень подтверждает тот факт, что любая система состоит из более простых образований – компонентов, каждый из которых также обладает качествами специфической целостности, в состав которой входит. Именно уровни подсистем и компонентов внутри системы мотивации профессиональной педагогической деятельности определяют ее качественную специфику.

Под мотивом Е. П. Ильиным [51] понимается «интегральное» системное психологическое образование личности, побуждающее человека к действиям и поступкам. В соответствии со сложившимися в современной психологии представлениями, уровень мотивов в системе МПД могут составлять различные классы психических явлений. Е. В. Карпова показала, что подавляющее

большинство личностных образований, процессов, качеств могут выступать одновременно и в своей «личностной принадлежности» метасистемному уровню, и в функции мотивов, когда они «динамизируют» поведение и деятельность [65, с. 129]. Таким образом, мотивационная сфера личности предстает уже не просто морфологическим образованием, но как функциональный синтез личностных диспозиций, которые играют энергетическую, побудительную роль.

В данном диссертационном исследовании под мотивом понимается системное психологическое образование, побуждающее человека к действиям и поступкам и образующее отдельный уровень в структуре мотивации. Данное определение вбирает в себя идеи таких авторов, как В. А. Бодров, Л. И. Божович, Ю. М. Забродин, Е. П. Ильин, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, С. Л. Рубинштейн, Б. А. Сосновский, В. Д. Шадриков и др. [8-10, 50, 51, 84, 85, 125, 142].

Для современной психологии мотивации характерен плюралистический подход к пониманию сущности мотива: в качестве мотива могут выступать любые психические свойства, процессы или состояния. Применительно к описанию системы МПД список компонентов, выступающих в функции мотива профессиональной деятельности, может быть сужен.

Разными авторами в качестве вероятных мотивов выделялись разнообразные психические явления. Так, К. К. Платонов [130] утверждал, что в качестве мотивов могут выступать и психические процессы, состояния и свойства личности. Однако большинство теоретиков выделяют отдельные аспекты психической организации, которые могут выступать в функции мотива: потребности, интересы, установки, идеалы, намерения, влечения, ценности, долженствования, стремления, убеждения, мировоззрение, эмоции, черты характера, цели, отношения, стремления, ожидания и другие (Б. Г. Ананьев, Л. И. Божович, Н. В. Бойцова, Е. В. Карпова, Д. А. Леонтьев, М. И. Магура, Ю. П. Поваренков, С. Л. Рубинштейн и др.) [11, 50, 65, 102, 109, 125, 130].

На основе анализа понятий и определений разных авторов были выделены «корневые» категории, которым чаще всего приписываются функции мотива [31]. Такими понятиями для профессиональной деятельности являются: установки,

интересы, ценностные ориентации, образ цели, эмоциональные состояния и результат деятельности (Рисунок 4).

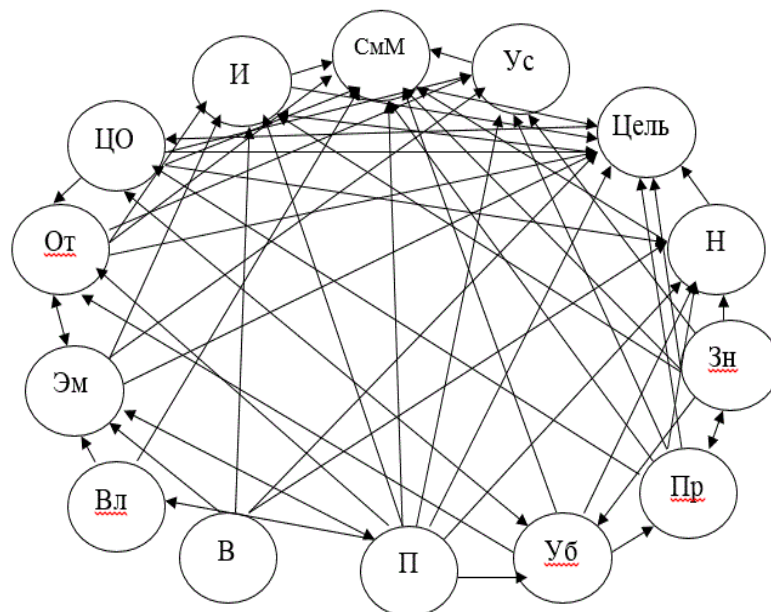


Рисунок 4. Концептуальная схема категорий мотивов, представленных в атрибутивном виде

Обозначение: СММ – смыслообразующие мотивы, Ус – установки, Н – намерения, Зн – знания, Пр – предвосхищаемый результат, прогнозы, Уб – убеждения, П – потребности, В – возможности, Вл – влечения, Эм – эмоции, От – отношения, ЦО – ценностные ориентации, И – интересы.

Более подробный анализ категорий приведен в публикации [31].

Отгалкиваясь от атрибутивной схемы, представленной на рисунке 4, можно утверждать, что наиболее нагруженными, т.е. часто употребляемыми в качестве мотивов поведения и деятельности являются следующие;

– установки (Н. В. Бойцова, Е. В. Карпова, Д. А. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Ю. П. Поваренков и др.) как целостное психологическое состояние predisposition субъекта к определенной активности в конкретной ситуации. Как целостное состояние психики установка может напрямую побуждать к действиям. В исследовании С. В. Дубровиной и А. П. Кожевиной констатировано преобладание установок на власть и карьеру у современных учителей школ [71];

– интересы (Н. В. Бойцова, Ю. П. Поваренков, С. Л. Рубинштейн, В. Д. Шадриков и др.) как «специфическая направленность личности, окрашенная

устойчивым положительным отношением, сосредоточенность помыслов на определенном предмете» [125, с. 145]. Наличие источника интереса внутри профессиональной деятельности означает высокую вероятность возникновения внутренней мотивации субъекта труда и, как следствие, высокую эффективность работника;

– ценности и ценностные ориентации (Б. Г. Ананьев, Е. И. Головаха, Е. В. Карпова, Д. А. Леонтьев, В. С. Мерлин, М. Рокич, С. Л. Рубинштейн, И. Г. Сенин, В. Д. Шадриков, Ш. Шварц и др.) как отражение в сознании человека норм, признаваемых им в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров [130]. Во взаимосвязи с ценностными ориентациями находятся установки, интересы, идеалы, убеждения, личностно принятые социальные нормы, волевые процессы;

– эмоции (Л. И. Божович, Д. А. Леонтьев, В. Д. Шадриков) как психические процессы, протекающие в форме переживания и отражающие личную значимость, и оценку внешней и внутренней ситуации для жизнедеятельности человека [125]. Благодаря эмоциям человек осознает свои потребности и предметы, на которые они направлены, эмоционально содействует процессу реализации целей;

– смыслообразующие мотивы (А. Н. Леонтьев, Д. А. Леонтьев, И. Г. Кокурина, Л. М. Митина и др.), придающие деятельности и действиям в отдельности смысл: осознание и понимание того, ради чего совершается тот или иной акт поведения [73, 130]. Именно они несут самую большую нагрузку в схеме.

На основании проведенного теоретического анализа частоты использования отдельных категорий в качестве мотивов, логично предположить, что среди разнообразия вероятных мотивов профессиональной деятельности наибольшее значение, функциональный вес в побуждении к ее выполнению будут иметь смыслообразующие мотивы как интегральные образования. Именно их мы будем иметь в виду при описании *компонентного уровня мотивации* профессиональной деятельности педагогов с разным трудовым стажем.

Как утверждает С. В. Львова для педагогов с разным стажем характерны значимые различия в стремлении к продвижению по службе, стремлении избежать

критики со стороны и удовлетворении от самого процесса и результата работы, а также возможность наиболее полной самореализации [86];

– потребности (Н. В. Бойцова, С. Д. Каверин, А. Н. Леонтьев, Д. А. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Ю. П. Поваренков, В. Д. Шадриков и др.) как состояние психического напряжения, необходимости в чем-то, лежащем за пределами тела. Отождествлять потребность и мотив не позволяет целый ряд обстоятельств. Главным Е. П. Ильин [51] считает то, что потребность сама по себе не имеет побудительного начала и обозначает лишь психическое переживание нужды. Для того, чтобы потребность приобрела побуждающую функцию, она должна пройти через «блок внутреннего фильтра». Е. В. Карпова [65] утверждает, что потребности составляют так называемый *элементный* уровень в структуре мотивации, являются «строительным материалом» для формирования мотивов поведения и деятельности. Помимо потребностей как внутренних детерминант активности субъекта деятельности есть еще категория внешних детерминант – стимулов. Стимулы – внешние события, предметы или явления, которые запускают мотивационный процесс и приводят к возникновению желаемого поведения субъекта [113, 125]. Внешний стимул должен актуализировать ту или иную потребность личности, а потребность, в свою очередь, запускает мотивационный процесс.

Таким образом, *элементный уровень* включает в себе образования, из которых состоят «компоненты» системы МПД. Элементы – это необходимые, но недостаточные единицы для создания компонентных образований. Чтобы стать таковыми, они должны пройти этап «психологического обогащения» [65]. Элементный уровень мотивации профессиональной деятельности включает в себя внешние и внутренние детерминанты профессиональной деятельности – стимулы и потребности. Но мотивационный процесс запускается только внутренним побудителем. Другими словами, мотивация профессиональной деятельности начинается с актуализации потребностей личности, которые могут удовлетворяться в профессиональной деятельности.

Помимо потребностей как внутренних детерминант активности субъекта деятельности есть еще одна категория – внешних детерминант, – т. е. стимулов, которые используются со стороны руководства и администрации для побуждения желательного поведения. Хотя они традиционно связываются исследователями с внешней (экстринсивной) мотивацией, они также могут иметь место в мотивационном процессе. Стимулы – внешние события, предметы или явления, которые запускают мотивационный процесс и приводят к возникновению желаемого поведения со стороны субъекта труда. Среди стимулов в профессиональной деятельности можно назвать, например, повышение уровня заработной платы, возможность обучения, создание перспектив карьерного роста и т. д. Внешний стимул должен актуализировать ту или иную потребность личности, а потребность, в свою очередь, запускает мотивационный процесс.

Следовательно, элементный уровень мотивации профессиональной деятельности может включать в себя внешние и внутренние детерминанты профессиональной деятельности – стимулы и потребности. Однако мотивационный процесс запускается только внутренним побудителем. Мотивация профессиональной деятельности начинается с актуализации потребностей личности, которые могут удовлетворяться в профессиональной деятельности.

Подводя итог вышеизложенному, подчеркнем, что метасистемный подход является одним из перспективных методологических направлений для исследования мотивации профессиональной деятельности в современной психологии труда. Применение данного подхода с использованием структурного инварианта уровневой организации сложноорганизованных систем позволяет обозначить концептуальную схему для описания уровневого строения мотивации профессиональной деятельности педагогов. В соответствии с ней «вершинным» уровнем является метасистема личности, внутри которой из личностных диспозиций в результате включения в особую социальную ситуацию и выполнение педагогической деятельности возникает особая структура – система мотивации профессиональной педагогической деятельности. Данная система, в свою очередь, образована из частных субсистем, построенных на функциональном

взаимодействии отдельных компонентов – конкретных мотивов. Наиболее распространенным в науке с точки зрения источника детерминации поведения личности является выделение subsystemов внешней и внутренней мотивации, имеющих неоднозначные взаимоотношения. Мотивы профессиональной деятельности как сложные интегральные образования строятся из единиц элементного уровня мотивации – психологически обогащенных потребностей и стимулов. Наибольший удельный вес в организации мотивации профессиональной деятельности имеют смыслообразующие мотивы. Обобщающая схема структуры МПД может быть представлена в Таблице 2.

Таблица 2

Концептуальная схема структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности в атрибутивном виде

Уровень описания системы мотивации профессиональной педагогической деятельности	Описание уровня	Конкретизация составляющих
Метасистемный	Высший уровень организации, в который включается система.	Личность (мотивационно-потребностная сфера)
Системный	Уровень, сформировавшийся под влиянием социальной ситуации развития – профессиональной деятельности.	Мотивация профессиональной педагогической деятельности
Субсистемный	Симптомокомплексы единиц, обладающие уникальными свойствами, но не достигающие свойств системы.	Внешняя / внутренняя мотивация
Компонентный	Основные составляющие мотивационной сферы – мотивы.	Смыслообразующие мотивы
Элементный	Базовые единицы для формирования мотивов – системных интегральных психических образований.	Потребности
		Стимулы

Описанная схема структурно-уровневой организации мотивации профессиональной педагогической деятельности носит теоретический характер и, безусловно, требует эмпирической проверки и конкретизации в отношении

структуры уровней и взаимосвязей между составляющими внутри уровня и между уровнями.

Структурно-уровневый анализ мотивации профессиональной педагогической деятельности позволил описать сложное строение системы, но не меньшее значение в комплексном исследовании мотивации профессиональной педагогической системы имеет ее компонентно-целевой и генетический анализ.

Общей целью формирования внутри метасистемы личности и ее мотивационной сферы системы мотивации профессиональной педагогической деятельности является адаптация к деятельности учителя, обеспечение определенного результата выполнения деятельности и сохранение баланса между требованиями к субъекту труда со стороны педагогической профессии и возможностями реализации собственных ресурсов личности. Формирование уникального новообразования системы МПД у учителя происходит за счет особых свойств метасистемы личности. Одним из ее ключевых свойств является возможность самоорганизации, перестроения, изменения под влиянием внешних условий. Процесс развития и преобразования личности человека под влиянием профессиональной деятельности назван профессионализацией или профессиональным становлением [108–109, 136]. Понятия профессионализации и профессионального становления следует различать. По мнению Ю. П. Поваренкова, «профессиональное развитие начинается с момента принятия человеком профессии и включения его в процесс ее освоения», то есть на стадии профессиональной подготовки индивида [109, с. 32]. Профессиональное развитие связано с включением человека в новую социальную ситуацию – ситуацию овладения профессией и работы по профессии. В этот период происходят изменения сразу в нескольких направлениях. В ходе профессионального становления происходит не только развитие личности как субъекта труда, но и становление психологической системы профессиональной деятельности. Формирование функциональных блоков профессиональной педагогической деятельности, установление их компонентного состава и взаимосвязей между составляющими системы – системогенез психологической системы

педагогической деятельности. Логично предположить, что в процессе профессионализации происходят изменения и в структурно-уровневой организации мотивации профессиональной педагогической деятельности как одном из функциональных блоков педагогической деятельности.

Обычно исследователи выделяют ряд стадий или этапов профессионального развития, каждый из которых имеет свои задачи реализации профессиональной деятельности [67, 87, 102, 105, 106]. В соответствии с этими задачами МПД видоизменяется и перестраивается – происходит системогенез МПД.

В. А. Толочек в своих исследованиях доказал, что существуют «различия в динамике профессионализма, сопряженные с различиями состава актуализируемых ресурсов и их количества» [136, с. 92]. МПД может быть отнесена к интрасубъектным ресурсам. Другими словами, и в МПД также будут происходить трансформации под влиянием выполнения профессиональной деятельности.

В. Д. Шадриков упоминает о двух основных направлениях развития мотивационной сферы субъекта профессиональной деятельности: «Во-первых, происходит трансформация общих мотивов личности в трудовые, во-вторых, с изменением уровня профессионализации изменяется и система профессиональных мотивов» [142, с. 37]. Механизм формирования профессиональных мотивов, как показано в его работе, заключается в том, что в ходе профессионализации потребности личности находят свой предмет и получают возможность удовлетворения в профессиональной деятельности. Более того, уже при выборе профессии человек как бы «проецирует» свою мотивационную структуру на структуру факторов, связанных с профессиональной деятельностью, через которые возможно удовлетворение профессиональной деятельностью [142]. Примерно так же о формировании смыслообразующих мотивов писала И. Г. Кокурина [73].

Д. Н. Завалишина [40–41, 107] выделяла следующие стадии профессионализации: адаптация человека к труду (от 1 до 5 лет), идентификация с профессией (до 10 лет работы), выбор субъектом способа существования в профессии (более 10–15 лет работы). Эксплицируя периодизацию

профессионализации Д. Н. Завалишиной на педагогическую деятельность, можно утверждать, что в течение первых пяти лет работы учителем происходит адаптация к педагогической деятельности. В течение следующих пяти лет работы завершается формирование профессиональной идентичности педагога, и он достигает устойчивых результатов в профессиональной деятельности. При стаже 10–15 лет работы по профессии происходит выбор учителем способа своего существования в профессии: саморазвитие либо стагнация, творческий подход либо формальное выполнение обязанностей.

Формирование МПД в любом виде деятельности начинается с вовлечения в побуждение общетрудовых мотивов и потребностей личности. Изначально требования профессиональной деятельности актуализируют уже имеющиеся в мотивационно-потребностной сфере мотивы труда. Однако, со временем, согласно концепции системогенеза, у субъекта труда, у учителя в частности, формируются особые мотивы, связанные уже именно с педагогической деятельностью. Как отмечает В. Д. Шадриков, принципиальным этапом освоения профессиональной деятельности является ее «принятие», то есть то, насколько представление о профессии учителя соответствует потребностям человека [144]. Подобное состояние системы МПД может быть связано с этапом адаптации в процессе профессионализации, когда целью функционирования системы является приспособление к выполняемой деятельности. Проецируя имеющуюся собственную мотивационную структуру на структуру факторов педагогической деятельности, субъект труда стремится к удовлетворению собственных потребностей. Чем богаче содержание мотивационной сферы человека, тем более высокие требования он предъявляет к деятельности, но одновременно он может получить большее удовлетворение от труда [142]. Как свидетельствуют результаты современных исследователей, для педагогов разных групп, действительно характерны специфические мотивы профессиональной педагогической деятельности: «помощь и милосердие к другим людям», «признание и уважение других людей, влияние на окружающих» [7], «мотивация одобрения», «потребность в достижении социального престижа» [86], потребность в развитии

собственной личности, сохранение собственной индивидуальности [126]. Сопоставление научных изысканий В. Д. Шадрикова в отношении генезиса мотивации с этапами профессионализации Д. Н. Завалишиной [40–41, 65–66, 107] дает основание предполагать, что актуализация общетрудовых мотивов, возникновение новых мотивов профессиональной деятельности в период адаптации и принятия профессии происходит в течение первых 5 лет с начала самостоятельного осуществления педагогической деятельности.

Следующим этапом в формировании мотивации профессиональной педагогической деятельности В. Д. Шадриков считает принятие профессии, которое «порождает желание выполнять ее определенным образом, порождает определенную детерминирующую тенденцию и служит исходным моментом формирования психологической системы деятельности» [144, с. 154]. В дальнейшем происходит развитие мотивационной структуры субъекта деятельности по двум направлениям: во-первых, происходит трансформация общих мотивов личности в трудовые; во-вторых, с изменением уровня профессионализации изменяется и система профессиональных мотивов [142]. О принятии педагогом собственной профессиональной деятельности могут свидетельствовать, например, возрастание у него интереса к содержанию профессиональной деятельности, повышение удовлетворенности трудом и т.д. Д. Н. Завалишина [40–41, 106] этот период называет периодом идентификации личности с профессией и связывает его со стажем от 5 до 10 лет профессиональной деятельности. Е. А. Климов [67–68, 106] этот период называет интернализацией, А. К. Маркова [87, 106] – периодом самореализации.

В ходе профессионализации, как утверждает В. Д. Шадриков потребности личности находят свой предмет в деятельности, таким образом идет формирование структуры профессиональных мотивов и их осознание [142]. В результате этого процесса устанавливается личностный смысл деятельности, появляется потребность в ее преобразовании. Д. Н. Завалишина назвала этот этап периодом поиска самореализации в профессии [40–41, 106], А. К. Маркова – этапом профессионального мастерства или полной реализации себя в профессии [87],

который приходится на 15–20 лет стажа. В процессе дальнейшего выполнения профессиональной деятельности продолжается изменение мотивационной сферы: возникают новые мотивы, инволюционируют не востребуемые, изменяется значимость отдельных мотивов, трансформируется иерархия мотивов и т. д. Обогащение мотивационной сферы личности способствует возникновению удовлетворенности трудом, проявлению личной инициативы, самовыражению и самоактуализации в деятельности.

Следующим этапом развития системы мотивации профессиональной педагогической деятельности может быть стабилизация, когда система находится в состоянии функционирования: имеющиеся мотивационные образования стабильны и поддерживают функционирование системы педагогической деятельности. Вероятно, развитие может оканчиваться стагнацией или кризисом, а может выводить на новый уровень – «наставничества», «суперпрофессионализма».

Основные направления и этапы развития системы МПД Г. И. Корчагина [75] представила в блок-схеме (Рисунок 5).

В блок-схеме отражены основные направления изменения (трансформации) мотивационной структуры личности, заключающегося в «наполнении» и корректировке общетрудовых мотивов, происходящих в результате принятия профессии, в возникновении желания ее выполнять, обретении смысла педагогической деятельности.

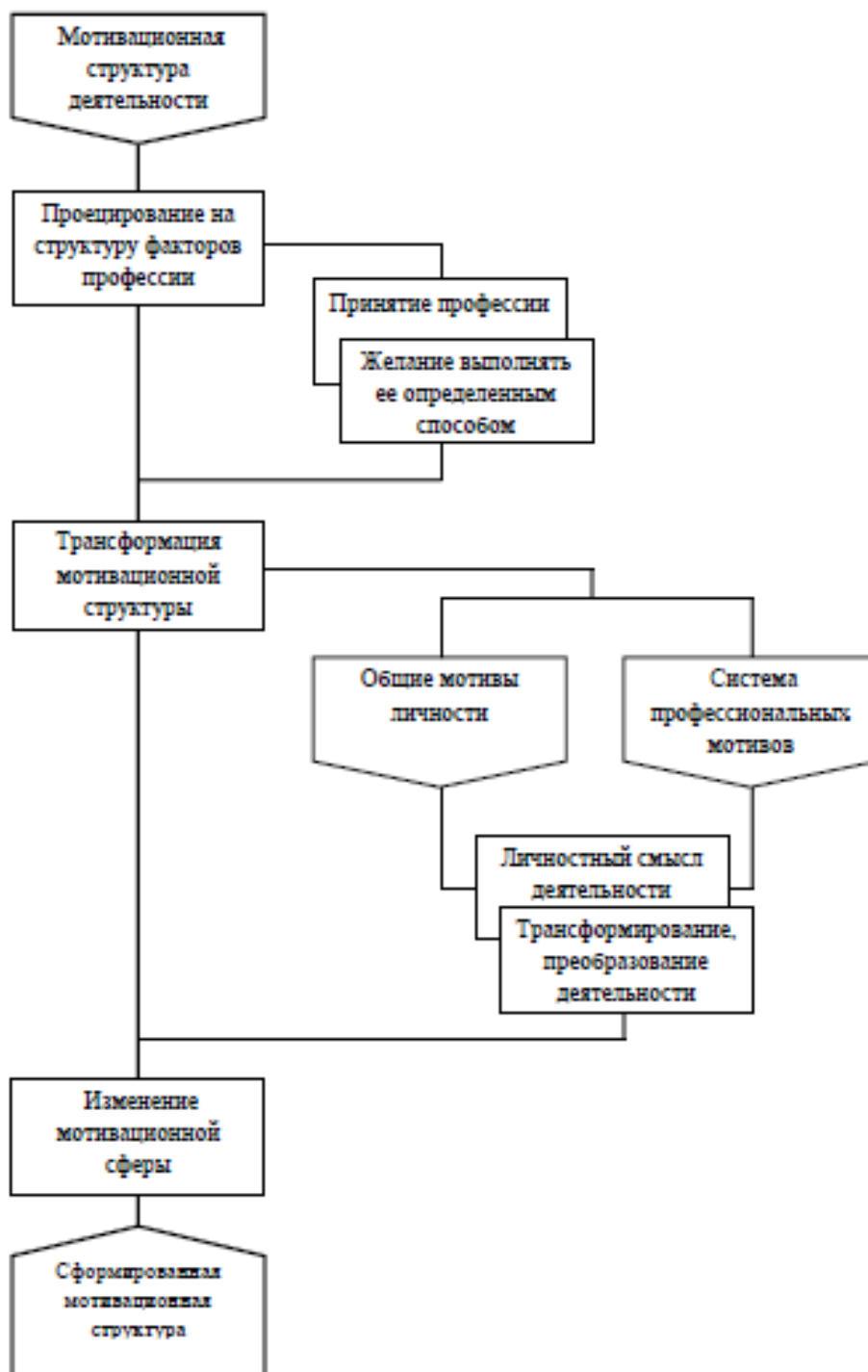


Рисунок 5. Блок-схема системогенеза мотивации профессиональной деятельности (по Г. И. Корчагиной)

Таким образом, на протяжении всего процесса выполнения профессиональной педагогической деятельности наблюдаются существенные изменения в мотивационной сфере личности учителя. Критическим моментом в генезисе МПД

педагогов являются принятие профессии и раскрытие личностного смысла деятельности учителя. Мотивация организует целостное поведение, повышает трудовую активность, оказывает существенное влияние на формирование цели и выбор путей ее достижения [142]. В процессе системогенеза мотивации профессиональной деятельности появляются особые мотивы, специфичные именно для педагогов, формируются функциональные subsystemы, определяющие качественное содержание мотивации профессиональной педагогической деятельности. По мере увеличения периода работы по профессии с формированием психологической системы профессиональной педагогической деятельности происходят изменения и в системе МПД педагогов. Динамика мотивации профессиональной педагогической деятельности может быть связана с изменением условий социальной ситуации, особенностями выполнения учителем профессиональной деятельности и сменой задач профессионального развития.

Изменения в структурной организации МПД педагогов можно эксплицировать в контексте системогенеза психологической системы профессиональной педагогической деятельности. Проведенный анализ трансформации содержания мотивации профессиональной деятельности дает основание предполагать, что происходящие изменения в мотивационном блоке будут подчиняться тем же закономерностям, что и системогенез психологической системы профессиональной деятельности в целом. Данные закономерности описаны в работах А. В. Карпова [56–57] и верифицированы результатами исследований функциональных блоков разных видов профессиональных деятельностей [62, 64, 81, 82, 99, 100, 115, 121]. К таким закономерностям относятся: принцип иерархизации, неравномерности, гетерохронности, целевой детерминации и др. Они будут более подробно охарактеризованы в параграфе 2.1.

Таким образом, мотивация профессиональной педагогической деятельности может быть описана с помощью структурного инварианта, включающего в себя пять уровней организации: метасистемный, собственно системный, subsystemный, компонентный и элементный. В состав данных уровней могут входить различные по функциональной нагрузке составляющие, имеющие взаимосвязи между собой.

Между уровнями в структуре МПД педагогов складываются сложные взаимоотношения, не описанные ранее в психологической науке и требующие своей эмпирической верификации. Наибольшую функциональную нагрузку в реализации системы мотивации профессиональной педагогической деятельности несут субсистемный и компонентный уровни. Именно их содержание и соотношение составляющих внутри уровня и между уровнями представляет собой «критический вопрос» в описании содержания мотивации профессиональной педагогической деятельности. Содержательное наполнение МПД педагогов на обозначенных уровнях структурной организации будет изменяться с течением времени в ходе профессионализации и «вызревания» психологической системы педагогической деятельности в соответствии с логикой системогенеза.

Выводы по ГЛАВЕ 1

На основании теоретического изучения проблемы динамики структуры МПД можно сделать следующие выводы:

1. Изучение мотивации профессиональной деятельности относится к числу ключевых проблем психологии труда. Чаще других исследуются структура и особенности мотивации профессиональной деятельности представителей разных профессиональных групп. Анализ имеющихся исследований мотивации профессиональной педагогической деятельности показал, что структура мотивации изучена фрагментарно, либо в виде совокупности составляющих, что не позволяет составить исчерпывающее представление о ее функциональном проявлении.

2. Современный уровень развития методологии психологической науки позволяет рассматривать МПД как сложноорганизованную систему со встроенным в нее метасистемным уровнем. Именно метасистемный подход позволяет объяснить особенности развития и функционирования сложноорганизованных

систем и ответить на вопрос о том, как мотивация профессиональной деятельности управляет поведением личности в целом и регулирует ее активность.

3. Мотивация профессиональной педагогической деятельности – динамическая функциональная система детерминант профессиональной деятельности, побуждающих к выполнению педагогической деятельности, формирующаяся у педагога в результате включения в специфическую социальную ситуацию развития и выполнения профессиональной педагогической деятельности.

4. Концептуальная схема структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности может быть представлена пятью уровнями: уровень метасистемы личности, включенный в саму систему мотивации профессиональной деятельности, уровень subsystem (мотивация внешней / внутренней деятельности), компонентный уровень (мотивы профессиональной педагогической деятельности), элементный уровень (потребности и стимулы).

5. Содержание системы мотивации профессиональной педагогической деятельности изменяется в соответствии с логикой становления психологической системы педагогической деятельности в целом и подчиняется закономерностям системогенеза: нелинейности, неравномерности, гетерохронности развития и т.д.

6. Мотивация профессиональной педагогической деятельности изучена на сегодняшний день как конгломерат отдельных составляющих. В имеющихся исследованиях отсутствует указание на характер и закономерности ее изменений со временем, что обуславливает необходимость проведения дальнейшего эмпирического исследования.

ГЛАВА 2. Методологические и методические основы исследования динамики структурной организации мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа

2.1. Методология системогенеза как основа изучения динамики содержания структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности

Изложенный ранее теоретический анализ проблемы мотивации профессиональной педагогической деятельности осуществлен на основе методологии метасистемного подхода к изучению сложных психических систем, разработанной А. В. Карповым [54], теории психологической системы деятельности В. Д. Шадрикова [142] и концепции системогенеза деятельности, разработанной В. Д. Шадриковым и развитой в работах А. В. Карпова [56–61, 145–146]. Дальнейшее эмпирическое изучение МПД педагогов в данной логике требует продолжения реализации комплексной стратегии системного исследования, включающего в себя несколько планов: метасистемный, структурно-уровневый, функциональный, генетический и интегративный.

В главе 1 мы представили МПД как систему особого класса, имеющую встроенный метасистемный уровень, рассмотрели предикторы ее генезиса, осуществили экспликацию сложного взаимодействия метасистемного, в виде личности в целом, и собственно системного уровня – мотивации профессиональной педагогической деятельности.

На основании теоретического анализа МПД педагогов была описана инвариантная структура мотивации профессиональной педагогической деятельности в виде иерархии уровней и выделены в обобщенном виде вероятные этапы ее динамики. В результате проектирования концептуальной схемы содержания структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности были выделены уровень subsystem и компонентов, как имеющие наибольший вклад в функционирование всей системы. Дальнейшая реализация

структурно-уровневого плана изучения требует более детального эмпирического изучения специфики содержания данных уровней конкретно в виде субсистем внешней и внутренней мотивации и смыслообразующих мотивов как компонентов, образующих базовые субсистемы в составе МПД педагогов. Для преодоления традиции изучения мотивации как конгломерата составляющих и проведения собственно системного исследования необходимо не только эмпирически зафиксировать составляющие мотивации профессиональной педагогической деятельности, но описать существующие взаимосвязи между составляющими внутри уровня, а также между уровнями.

Реализация *функционального плана* исследования, согласно взглядам А. В. Карпова, предполагает описание организации МПД педагогов во временном измерении: как структура мотивации профессиональной педагогической деятельности разворачивается во времени. Речь идет об «упорядоченном во времени» разворачивании [60, с. 16]. В. А. Толочек отмечает: «Динамика развития, процессуальность, временная развертка психологических и социально-психологических феноменов все еще остаются наименее изучаемыми в психологии» [138, с. 8]. В нашем случае для описания временной развертки МПД необходимо эмпирически выделить этапы системогенеза МПД педагогов в зависимости от трудового стажа и описать особенности функционирования системы мотивации на каждом этапе как закономерный процесс. Изучение динамики содержания структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности представляет особый научный интерес, поскольку в контексте системогенеза педагогической деятельности рассматривается впервые. В диссертационном исследовании за основу взята срезовая стратегия организации сбора эмпирических данных. При условии развернутого количественного и качественного анализа, а также постоянной интерпретации с обращением к особенностям выполнения педагогической деятельности, задачам профессионального развития и социальным условиям профессиональной деятельности полученные данные могут быть приняты к сведению.

При экспликации динамики содержательного наполнения структуры МПД педагогов в зависимости от трудового стажа необходимо четко зафиксировать критерии для выделения этапов системогенеза мотивации профессиональной педагогической деятельности. Объективным, безусловно, будет являться временной критерий. Ю. П. Поваренков [108, 105–111] и другие исследователи профессионального становления личности не говорят о хронологических рамках этапов профессионального становления, а используют только психологический критерий для определения этапа и утверждая всю сложность, неравномерность, гетерохронность и индивидуальность процесса профессионального становления. Хронологические рамки имеют описание стажевых этапов, кризисов профессионального становления и возрастных этапов. Хотя для психологов собственно психологическая периодизация профессионального развития имеет большее значение, на практике, в организациях зачастую используются лишь временные рамки для выводов о развитии работника, изменении его личности под влиянием факторов профессиональной среды. Универсальным временным критерием для первичного формирования групп испытуемых и выявления динамики содержания структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности является стаж работы по профессии. Градация стажевых групп первоначально осуществлялась на основе периодизации Д. Н. Завалишиной [40, 41], которая выделяла стадии адаптации человека к труду (от 1 до 5 лет), стадию идентификации с профессией (до 10 лет работы), стадию выбора субъектом способа существования в профессии (более 10–15 лет работы). Эксплицируя периодизацию профессионализации Д. Н. Завалишиной на педагогическую деятельность, мы отмечали, что в течение первых пяти лет работы учителем происходит адаптация к педагогической деятельности. В течение следующих пяти лет работы завершается становление профессиональной идентичности педагога, и он достигает устойчивых результатов в профессиональной деятельности. При стаже 10–15 лет работы по профессии происходит выбор учителем способа своего существования в профессии: саморазвитие либо стагнация, творческий подход либо формальное выполнение обязанностей.

На основании сопоставления периодизаций профессионализации Д. Н. Завалишиной [40, 41], Е. А. Климова [66, 67], полициклического подхода к профессиональному становлению Ю. П. Поваренкова [105, 107], и имеющихся данных об изменениях МПД педагогов Е. В. Гапанович-Кайдаловой [19], Д. Ю. Кузнецовой, Н. А. Цветковой [108], С. В. Львовой [86], А. С. Марук, Л. Р. Правдиной [88], было принято решение об уменьшении временных отрезков в соответствии с особенностями изменения профессиональной ситуации для субъекта:

- этап первичной адаптации к должности и организации – до 1 года;
- этап вторичной адаптации к профессиональной деятельности и выполнению должностных обязанностей (профессиональной идентификации) – от 1 года до 2–3 лет стажа работы в организации по должности;
- этап наращивания профессиональных навыков и опыта – от 3 до 5 лет профессионального стажа;
- этап реализации себя как профессионала – от 5 до 10 лет работы (на этот период может приходиться кризис среднего возраста, который может сдвигать границы этапов);
- этап субъективизации профессиональной деятельности (профессионализма) – стаж работы от 10 до 15(20) лет деятельности;
- этап профессионального мастерства – от 15 (20) лет стажа работы.

Эмпирические исследования позволяют утверждать, что ранние стадии профессионализации протекают более динамично, при этом переход от стадии к стадии связан с кризисными изменениями [136]. Мы предполагаем, что и в структуре мотивации профессиональной педагогической деятельности также могут быть выявлены эти кризисные моменты, в связи с чем, деление на стажевые группы происходило следующим образом: 1-я группа – стаж работы до 1 года, 2-я группа – стаж работы от 1 года до 2 лет, 3-я группа – стаж работы от 2 до 3 лет, 4-я группа – стаж работы от 3 до 4 лет, 5-я группа – стаж работы от 4 до 5 лет, 6-я группа – стаж работы от 5 до 6 лет, 7-я группа – стаж работы от 6 до 7 лет, 8-я группа – стаж работы от 7 до 10 лет, 9-я группа – стаж работы от 10 до 15 лет, 10-я

группа – стаж работы от 15 до 20 лет, 11-я группа – стаж работы от 20 до 30 лет, 12-я группа – стаж работы свыше 30 лет. При анализе эмпирических данных выделенные первичные группы проходили проверку на наличие статистически значимых различий по составляющим мотивации с целью укрупнения и обобщения полученных результатов.

Выделенные теоретическим способом основания для характеристики трансформаций структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности (изменения социальной ситуации, особенности выполнения деятельности, задачи профессионального развития) являются собственно системными критериями для выделения этапов динамики структуры МПД педагогов. На основании применения данных критериев полученные статистическим путем стажевые группы укрупнялись для описания трансформаций в содержании мотивации профессиональной педагогической деятельности.

Следующий план комплексного изучения мотивации профессиональной педагогической деятельности – *генетический план* – предполагает выделение закономерностей генезиса системы МПД педагогов в зависимости от трудового стажа. А. В. Карпов выделяет два уровня закономерностей динамики для систем со встроенным метасистемным уровнем [61]. На собственно системном и метасистемном уровне будут действовать закономерности метасистемогенеза. Нас интересует генетическая динамика структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности конкретно на субсистемном и компонентном уровне, где развитие описывается закономерностями системогенеза: неравномерности, гетерохронности, одновременности закладки компонентов, иерархизации, уровневой дифференциации, конкордантности, консолидации, прогрессирующей интегрированности и дифференцированности, обеспечения минимальной достаточности в функционировании системы, переструктурирования [60]. Данные принципы имеют устоявшийся характер и верифицированы в многочисленных исследованиях [62, 64, 81, 82]. Обозначим их содержание на основе третьего тома монографии А. В. Карпова [60] в целях дальнейшего применения при интерпретации эмпирических данных.

Принцип целевой детерминации описывает развитие системы как подчиненное цели психологической системы деятельности, достижению результата деятельности в меняющихся условиях. Данный принцип позволяет действительно «системно» описать целостность как функциональное динамическое взаимодействие составляющих в плане достижения результата [60].

Принцип иерархизации характеризует главную закономерность генезиса системы МПД – выстраивание иерархии по принципу функциональной полезности [56, 60].

Суть принципа *обеспечения минимальной достаточности в функционировании систем* состоит в том, что на каждом уровне сформированности системы все ее компоненты (а не только их часть) должны быть представлены в виде, который хотя бы минимально достаточен для реализации целей всей системы. Если в системе тот или иной компонент развит в меньшей степени, чем прочие компоненты, то последние начинают оказывать на него компенсирующее воздействие с тем, чтобы поднять его до необходимого уровня сформированности [56, 60].

Принцип прогрессирующей интеграции проявляется в том, что в процессе развития системы увеличивается количество положительных взаимосвязей между ее элементами, за счет чего повышаются функциональные возможности системы [56, 60].

Принцип прогрессирующей дифференциации состоит в том, что по мере развития системы, наряду с увеличением положительных взаимосвязей между ее элементами, возрастает (хотя и в меньшей мере) число значимых отрицательных связей между ними. Например, в процессе профессионализации такие связи дифференцирующего типа начинают появляться между профессионально важными качествами и всеми прочими личностными качествами субъекта [56, 60].

Принцип гетерохронности постулирует, что в процессе развития системы ее подсистемы и компоненты появляются на различных временных отрезках. Например, в процессе профессионализации различные мотивы и мотивационные подсистемы могут актуализироваться не одновременно, а постепенно – вначале

одни, затем другие. У каждого компонента системы, соответственно, может быть оптимальный период развития, соответствующий его сензитивному периоду [56, 60].

Принцип неравномерности состоит в том, что как система в целом, так и ее компоненты во времени могут то наращивать, то снижать темпы своего развития, состояние системы в целом может изменяться нелинейно [56, 60].

Принцип одновременности закладки компонентов системы говорит о том, что, несмотря на гетерохронность начала функционирования всех компонентов системы, их предпосылки, возможности для их существования уже изначально присутствуют в структуре системы, а система образуется единовременно в виде целостности в результате образования связей между ее составляющими [56, 60].

Принцип консолидации предполагает, что по мере развития системы усиливается взаимодействие между ее компонентами, ориентированное на достижение целей, единых и для системы, и для ее компонентов. Цель системы в классическом системном подходе выступает системообразующим элементом [56, 60].

Суть *принципа конкордантности* заключается в том, что осуществляющиеся в ходе развития системы перестройки на основных уровнях ее организации являются скоординированными, согласованными и взаимодетерминированными. При этом генетические трансформации «составляющих» каждого вышележащего уровня создают определенные режимы для генетических трансформаций «составляющих» нижележащего по отношению к нему уровня (формирование «сверху вниз»). В свою очередь, перестройки, осуществляющиеся на нижележащем уровне, создают необходимые условия и предпосылки для трансформаций на вышележащем уровне (формирование «снизу вверх»). Аналогичный характер имеет скоординированность генетических перестроек, осуществляемых внутри каждого уровня [56, 60].

Принцип реверсивности позволяет описать превращение итогов предыдущего этапа развития в элемент содержания структуры и обратно. Благодаря способности к реверсии достигается сложность организации системы [60].

Принцип кумулятивности характеризует способность системы накапливать результаты изменений на разных этапах динамики и использовать эти накопленные эффекты для дальнейшего качественного преобразования системы в целом [60].

Принцип итеративности означает, что реверсия может повторяться многократно и циклично – до достижения необходимого результата. Каждая последующая итерация (цикл) осуществляется с учетом результатов, полученных в ходе всех предыдущих итераций [60].

Важно отметить, что несмотря на значительное количество уже сформулированных как системогенетических, так и метасистемогенетических принципов, нельзя сказать, что их полный перечень окончательно выявлен и установлен.

В данном диссертационном исследовании на основании выделенных особенностей динамики содержания структуры МПД педагогов с разным трудовым стажем на каждом этапе мы будем обозначать выявленные закономерности из перечня, приведенного в монографии А. В. Карпова [56, 60].

Таким образом, методологической основой организации исследования динамики структурной организации мотивации профессиональной педагогической деятельности в полной мере можно считать концепцию системогенеза, согласно которой в процессе профессионализации происходит становление психологической системы профессиональной педагогической деятельности, в составе которой вызревает система МПД.

Вызревание системы МПД проявляется в виде изменения ее содержания, в первую очередь, на компонентном и субсистемном уровнях как имеющих наибольший функциональный вклад в реализацию всей системы. Изменения в содержании МПД педагогов с увеличением стажа педагогической деятельности могут проявляться в виде смены ведущих мотивов, субсистем, взаимосвязей между составляющими внутри уровня и между уровнями системы. Трансформации системы мотивации профессиональной педагогической деятельности представляют собой смену этапов, которые можно выделить по совокупности критериев, обозначенных в ходе анализа. Динамика системы мотивации

профессиональной педагогической деятельности происходит закономерно, в соответствии с базовыми принципами системогенеза.

Другими словами, применение системогенетической методологии позволяет подойти к реализации не только структурно-уровневого, но также функционального и генетического планов исследования мотивации профессиональной педагогической деятельности в плане эмпирической верификации.

2.2. Организация эмпирического изучения динамики структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов с разным трудовым стажем

Эмпирическое исследование проводилось в период с 2014 по 2018 год в несколько этапов.

На первом этапе определялась общая стратегия построения эмпирического исследования.

На основании проведенного теоретического анализа степени изученности проблемы мотивации профессиональной деятельности нами был определен доминирующий подход к изучению структуры МПД – системогенетический подход [54–64], предполагающий рассмотрение феномена мотивации профессиональной педагогической деятельности как системы уровней (см. параграф 1.3), среди которых уровень субсистем и компонентов имеют наибольший вклад в функционирование всей системы МПД.

Целью эмпирического исследования явилось изучение системных свойств субсистемного и компонентного уровней: наличие горизонтальных взаимосвязей внутри уровней и вертикальных связей между составными компонентами уровней и их изменения у педагогов с разным трудовым стажем.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

1. Подобрать соответствующий цели методический аппарат для проведения исследования и провести диагностическое обследование испытуемых.

2. Обработать результаты диагностики, провести количественный и качественный анализ полученных эмпирических данных.

3. Определить и описать изменения в структуре МПД педагогов с разным стажем работы.

4. Выявить закономерности содержания динамики структуры МПД у педагогов в зависимости от трудового стажа и особенностей процесса профессионализации.

5. Разработать рекомендации по управлению мотивацией профессиональной педагогической деятельности на разных уровнях организации.

На основе концептуальной схемы исследования, выделения ключевых в функциональном отношении составляющих в структуре мотивации профессиональной педагогической деятельности, анализа существующих методов и методик диагностики МПД [23] были выбраны следующие диагностические инструменты, соответствующие методологии предмета исследования. Они были сгруппированы в общем бланке (Приложение 1):

- Опросник «Словарь» И. Г. Кокуриной [73].
- Опросник «Мотивация работой» И. П. Пономарева [113].
- Опросник «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир в адаптации А. А. Реана [42, 122, 123].
- Метод мотивационной индукции Ж. Нюттена [96].

Охарактеризуем диагностический инструментарий более подробно.

Опросник «Словарь» был опубликован в 1984 году И. Г. Кокуриной в рамках диссертационной работы «Социально-психологические аспекты мотивации трудовой деятельности» и в дальнейшем использовался ею для изучения смыслообразующих мотивов в труде, где каждый смыслообразующий мотив рассматривается по отношению к трем категориям трудовой деятельности (деньги, коллектив, труд) и может быть по-разному описан в зависимости от ориентации на результат и процесс (Таблица 3) [73].

Особенности смыслообразующих мотивов профессиональной деятельности в зависимости от ориентации на процесс или результат

Мотив	Результативная ориентация	Процессная ориентация
Преобразовательный (желание изменять, преобразовывать, развивать)	Направленность на создание объекта, получение результата, преобразование объекта труда.	Направленность на изменение объекта ради получения удовольствия от самого процесса, ориентация на мастерство.
Коммуникативный (желание общаться)	Стремление оказать помощь другому человеку, ориентация на активное взаимодействие и общение в труде для достижения общего результата в работе.	Стремление сохранить хорошие взаимоотношения с окружающими, получение удовольствия от процесса общения.
Утилитарно-прагматический (потребительское отношение)	Желание получить от труда не связанный с ним непосредственно результат, удовлетворение личных потребностей субъекта.	Стремление улучшить самого себя, свое состояние, свое самочувствие в процессе выполнения работы.
Кооперативный (желание объединяться, кооперироваться в коллектив)	Стремление работать так, чтобы результат труда приносил пользу и удовлетворение всему обществу либо узкой группе людей. Альтруизм.	Стремление работать одной командой для благополучия своего внутреннего состояния, получения удовольствия от работы в коллективе.
Конкурентный (желание соперничать)	Стремление превзойти результаты работы коллег, быть первым среди лучших в работе.	Стремление работать так, чтобы не быть хуже других, работать как все.
Мотив достижения (желание развиваться лично и профессионально)	Преодоление трудностей в процессе работы является результатом, личностным достижением, побуждающим ставить новые цели и их достигать.	Преодоление трудностей в процессе работы ради собственного развития и самосовершенствования в профессиональном плане.

Созданный И. С. Кокуриной опросник получил название «Словарь», поскольку в нем были представлены житейские определения базовых смыслообразующих мотивов. Целью опросника является изучение основных смыслообразующих мотивов как интегральных образований. Проверка валидности

и надежности опросника «Словарь» проводилась в 1978–1979 годах на разных категориях работников.

В опроснике содержится 108 пар утверждений. Испытуемому предлагается сравнить каждое определение с каждым внутри трех категорий трудовой деятельности (автором был избран метод парных сравнений) для выделения доминирующих смыслообразующих мотивов в каждой категории. Индикаторы-определения смыслообразующих мотивов приведены в диссертации И. Г. Кокуриной [73, с. 111–114]. полный текст опросника представлен на с. 200–215.

В настоящем диссертационном исследовании использование «Словаря» позволит: построить мотивационный профиль педагогов в зависимости от длительности времени работы по профессии, проанализировать взаимосвязи смыслообразующих мотивов внутри каждой стажевой группы, изучить компонентный уровень мотивации профессиональной деятельности педагогов – мотивы и установки как интегральные образования.

Опросник «Мотивация работой» И. П. Пономарева был опубликован в 2004 году в его монографии «Мотивация работой в организации» [113].

Автор рассматривает трудовую деятельность как процесс взаимодействия субъекта труда с особым набором профессиональных задач и действий – как процесс работы. В результате осмысления субъектом сторон этого взаимодействия рождается особое состояние мотивации работой, то есть автор основывается на положении о том, что само содержание работы мотивирует человека к ее выполнению. Этот подход основан на работах Ф. Герцберга, теории характеристик работы Р. Хакмана, Г. Олдхема [113, 119].

В методику измерения мотивации работой автор заложил оценку мотивационного потенциала содержанием работы, оценку уровня активации субъекта, оценку воздействия на объективное содержание в процессе выполнения работы и оценку степени владения процессом ее выполнения. Мотивационный потенциал конкретной профессиональной деятельности основывается на осознании субъектом важности своей работы, ответственности за ее выполнение и

получения им обратной связи о качестве выполнения каждого конкретного профессионального задания. Уровень активации работой зависит от сложности выполнения работы, степени ее новизны, неожиданности, неопределенности и конфликтности для работника. Степень воздействия работника на работу зависит от степени приемлемости цели профессиональной деятельности, научения и улучшения в процессе работы, удовлетворенности и побуждения результатом работы. Степень владения уровнем выполнения работы характеризуется легкостью выполнения этапов работы, а также решением проблем по ходу осуществления деятельности.

Описанные выше характеристики работы и измеряет анкета «Мотивация работы» (полный ее текст см. в [113, с. 181–188]). Методика была апробирована, проверена на валидность и надежность в 1998–1999 годах.

Анкета представляет собой набор вопросов о содержании выполняемой респондентом работы. В основной части анкеты 20 вопросов. Для ответов предлагается 7-балльная шкала. Испытуемый выбирает балл, соответствующий его ответу. Для оценки удовлетворенности условиями работы предлагается 6 вопросов с аналогичной шкалой ответов. Для измерения потребности роста предлагается 6 вопросов с 5-балльной шкалой ответов. Для оценки отношения к работе используется 3 вопроса с тремя вариантами ответов на каждый.

В результате заполнения анкеты респондентами подсчитываются индивидуальные показатели мотивационного потенциала работы (МПБ), уровня активации работой (УАР), степени воздействия на работу (ПВЗ), степени владения работой (СВЛ), а также оцениваются удовлетворенность условиями выполнения работы (УР), наличие потребности роста (ПР), отношение к работе (ОР). На основе полученных данных строятся индивидуальные мотивационные профили, которые сравниваются со средними значениями по группе и с нормативными границами оптимума значений [113].

В нашем диссертационном исследовании использование данной анкеты позволит изучить мотивационный потенциал работы в целом для педагогов, сопоставить характеристики взаимодействия испытуемых с работой с

мотивационным профилем, оценить существующие взаимосвязи между мотивами профессиональной деятельности и характеристиками работы, проанализировать особенности подсистемы внутренней мотивации.

Опросник «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир в модификации А. А. Реана [42, 51, 122, 123]. Целью данного опросника является выявление соотношения конструкторов внешней положительной и внешней отрицательной мотивации в сравнении с внутренней мотивацией, а также определение доминирующих мотивов в труде. Методика была создана К. Замфир в 1983 году. Модификация методики в нашей стране была опубликована в 1999 году в работе А. А. Реана «Психология изучения личности» [122]. В ходе исследования испытуемому предлагался перечень основных мотивов трудовой деятельности: заработок, карьерный рост, стремление избежать критики, желание избежать наказаний, повышение престижа, получение удовлетворения от работы, выполнение общественно-полезной и значимой деятельности. Каждый из мотивов нужно было оценить по 5-балльной шкале с разных позиций: представляя себя на месте руководителя, представляя, как считает руководитель, определяя степень важности для самого себя и представляя, насколько мотив значим для коллег по предприятию. В итоге методом усреднения получалась более объективная оценка значимости того или иного мотива профессиональной деятельности для испытуемого. Нами данная методика использовалась для оценки соотношения в системе мотивации профессиональной деятельности двух основных ее субсистем: внешней и внутренней мотивации, а также для уточнения сведений о доминирующих мотивах труда педагогов.

Метод мотивационной индукции Ж. Нюттена [96] представляет собой проективный метод выявления доминирующих мотивационных тенденций и имеет вид перечня незаконченных предложений. Начало каждого предложения является индуктором (сформулировано в первом лице единственного числа) и стимулирует испытуемого указывать желательные и значимые для него конструкторы, поскольку респондент не ограничен вариантами и может спонтанно генерировать ответы. Задача исследователя – выявить наиболее значимые мотивационные тенденции

испытуемого. Для диагностики доминирующих мотивационных тенденций использовался список из 40 позитивных индукторов, различающихся по степени интенсивности побуждающего начала [96]. Для нашего эмпирического изучения структуры МПД педагогов с разным трудовым стажем метод мотивационной индукции необходим в качестве проективного метода выявления недекларируемых мотивов поведения и деятельности респондентов, подтверждающего результаты опросников, либо позволяющего вскрыть противоречия в ответах испытуемых. «Метод мотивационной индукции» находился в середине тестовой тетради для разрядки напряжения и снижения уровня социального контроля за ответами со стороны респондентов.

Таким образом, диагностическая батарея структуры мотивации была представлена четырьмя разнонаправленными методиками оценки разных компонентов МПД. Для определения профессионального стажа испытуемым предлагалось указать свой общий стаж трудовой деятельности и педагогический стаж для более точного представления о времени осуществления образовательной профессиональной деятельности.

На следующем этапе эмпирического исследования осуществлялся выбор базы исследования и проведение диагностического опроса.

Экспериментальной базой эмпирического изучения структуры мотивации стал ряд средних общеобразовательных школ города Кирова и Институт развития образования Кировской области (ИРО КО). Диагностическое обследование испытуемых проводилось в период с 2014 по 2017 год. Объем выборки составил 415 человек – педагогов школ начального и среднего звена. Отбор испытуемых для исследования производился по содержательному критерию. Согласно предмету и гипотезе исследования в диагностическом опросе принимали участие только педагоги, имеющие базовое педагогическое образование и по должности осуществляющие образовательную деятельность. Итоговая выборка исследования составлялась по методу случайных значений. В выборку исследования попали педагоги средних общеобразовательных школ, на базе которых проводилось исследование, присутствовавшие на педсовете школы, а также педагоги,

проходившие курсы повышения квалификации на базе ИРО КО из школ разных районов Кировской области. Из 415 испытуемых педагогов 22 мужчины (5,3%) и 393 женщины (94,7%). 41 (9%) человек имеют среднеспециальное или среднее профессиональное образование, 374 (90%) – высшее педагогическое образование. Средний возраст испытуемых – 43,4 года.

Методики диагностики мотивации были сгруппированы в тестовую тетрадь, которая выдавалась на руки испытуемым для заполнения. Инструкция для респондентов приведена в начале тестовой тетради (Приложение 1). Среднее время заполнения батареи методик составляло 60–80 минут. Первичные показатели по основным шкалам методик представлены в Приложении 2.

По завершении диагностического обследования испытуемых, заочно, общая выборка делилась на подгруппы в зависимости от стажа профессиональной деятельности. Обоснование деления представлено в параграфе 2.1. Каждый испытуемый соответственно стажу, указанному в анкете, вошел в одну из 12 первоначальных стажевых групп. После проверки данных на предмет наличия статистически значимых различий с помощью критерия t-Стьюдента [39, 129] и сравнения отдельных шкал по критерию h-Краскала-Уоллеса (Приложение 3) количество стажевых групп было уменьшено до 9.

В ходе сбора эмпирических данных были выявлены пропущенные данные (около 23% от общего объема выборки). В том случае, если объем пропущенных данных испытуемого был менее 20%, они восполнялись по методу множественного ввода (Т. В. Корнилова [74]), предполагающему итеративное замещение пропущенных данных несколькими новыми значениями на основе эмпирически полученных данных.

После работы с пропущенными данными, проведения анализа на предмет наличия статистически значимых различий между стажевыми группами количество групп было уменьшено. Поскольку средний возраст испытуемых 43,4 года, первоначальный состав стажевых групп оказался крайне неравномерным. С необходимостью проведения статистического анализа дополнительно добирались и диагностировались педагоги со стажем до 10 лет.

В итоге были обозначены следующие стажевые группы с итоговым объемом выборки:

- 1* группа – стаж до 1 года (n=30),
- 2* группа – стаж от 1 года до 2 лет (n=30),
- 3* группа – стаж от 2 до 4 лет (в состав вошли 3-я и 4-я группы) (n=30),
- 4* группа – стаж от 4 до 5 лет (n=30),
- 5* группа – стаж от 5 до 7 лет (в состав вошли 6-я и 7-я группы) (n=30),
- 6* группа – стаж от 7 до 10 лет (n=30),
- 7* группа – стаж от 10 до 20 лет (в состав вошли 9-я и 10-я группы) (n=75),
- 8* группа – стаж от 20 до 30 лет (n=100),
- 9* группа – стаж свыше 30 лет (n=60).

Именно эти группы изучались более подробно на предмет выявления структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности, ее содержательного наполнения и изменений с увеличением стажа педагогической деятельности.

Следующий этап эмпирического исследования посвящен количественному и качественному анализу результатов диагностики особенностей МПД педагогов в зависимости от трудового стажа, на основании которого делались выводы о структурно-уровневой организации, динамике и генезисе мотивации профессиональной педагогической деятельности.

Для обработки полученных данных и интерпретации результатов использовались разные группы методов. Результаты диагностики каждой стажевой группы, имеющие статистически значимые различия в содержании МПД, описывались с помощью мер дескриптивной статистики для обозначения общего характера движения показателей по шкалам методик (Приложение 4).

Для данных каждой стажевой группы применялся метод корреляционного анализа с использованием непараметрического критерия ранговой корреляции Спирмена [39, 129] (Приложение 5). Выбор критерия базировался на объеме выборки и предположении о вероятном ненормальном распределении показателей. На основании корреляционного анализа и выделения связей на высоком уровне

значимости ($p \leq 0,05$) строилась коррелограмма, отражающая интеркорреляционные связи в содержании МПД педагогов с разным трудовым стажем. Характерной особенностью графического изображения коррелограммы является представленность в структуре тех компонентов, которые имеют интреркорреляции с основными подсистемами в составе МПД. Другими словами, коррелограмма лишь частично отражает показатели корреляционной матрицы (Приложение 5), на основе которой строилась.

По итогам корреляционного анализа проводилось изучение функциональной роли составляющих в структуре МПД. Для каждой стажевой группы анализировались характер и мера взаимосвязей между составляющими, а также вычленялись доминирующие (наиболее нагруженные статистически значимыми взаимосвязями), базовые (имеющие наибольший вес взаимосвязей) и ведущие (имеют статистически значимые корреляции со стажем работы) мотивы и подсистемы в составе структуры МПД педагогов (Приложение 7).

Далее осуществлялся анализ психологической структуры. Данный метод был разработан А. В. Карповым [54] и верифицирован в многочисленных исследованиях. Анализ психологической структуры на уровнях подсистем и компонентов МПД педагогов с разным трудовым стажем проводится с использованием ряда коэффициентов структурной организации:

- индекса когерентности структуры (ИКС), позволяющего сделать выводы о степени обобщенности, интегрированности системной организации;
- индекса дивергентности структуры (ИДС), отражающего степень дифференцированности структурной организации;
- индекса организованности структуры (ИОС), позволяющего составить представление о степени организованности структуры по соотношению мер интеграции и дифференциации в системе;
- значения коэффициентов эксперсс- χ^2 , основанные на корреляционной матрице (Приложение 5), рассчитанные для полного спектра рядов данных, полученных в результате диагностики (Приложение 8) и позволяющие оценить степень гомогенности/гетерогенности структуры.

На основании полученных показателей интерпретировались изменения в составе структуры МПД педагогов и выделялись этапы динамики содержания структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности.

В качестве количественного метода установления влияния стажа на динамику составляющих МПД педагогов применялся однофакторный дисперсионный анализ (Приложение 9) [39].

Для объективизации интерпретации полученных результатов дополнительно использовались качественные методы обработки результатов, связанные с изучением содержания ответов испытуемых с применением элементов контент-анализа. Выделение категорий ответов испытуемых в разных стажевых группах позволило выделить общие тенденции, направления изменений в содержании МПД учителей с разным трудовым стажем.

Таким образом, организация эмпирического исследования динамики содержания структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности представлена как поэтапная развернутая процедура методологически обоснованного подбора диагностического инструментария, многомерного анализа полученных данных с применением широкого спектра методов, что позволяет провести комплексное системное эмпирическое изучение мотивации профессиональной педагогической деятельности в структурно-уровневом, функциональном и генетическом плане и получить достоверные научно обоснованные результаты.

Выводы по ГЛАВЕ 2

На основании проведенного теоретического анализа проблемы мотивации профессиональной педагогической деятельности в ГЛАВЕ 2 предлагается развернутая программа реализации эмпирического исследования динамики содержания МПД педагогов в зависимости от трудового стажа.

1. Применение системогенетического подхода как основополагающего в организации сбора и интерпретации полученных данных позволяет установить составляющие мотивации профессиональной деятельности на уровне субсистем и компонентов, обозначить структурные взаимосвязи внутри уровней и между ними.

2. Сопоставление метода анализа психологической структуры с использованием мер интегрированности, дифференцированности, организованности, гомогенности/гетерогенности структуры с обозначенными объективными и собственно системными критериями позволяет выделить обобщенные этапы динамики системы МПД учителей, осуществив тем самым функциональный план исследования мотивации профессиональной педагогической деятельности и показать «развертывание системы во времени».

3. Наложение общих закономерностей системогенеза на особенности функционирования системы мотивации профессиональной педагогической деятельности на каждом отдельном этапе развития предоставляет возможность реконструировать генетическую динамику системы МПД у педагогов и доказать системогенез МПД как сложноорганизованной системы.

4. Применение комплекса количественных и качественных методов при организации эмпирического исследования с развернутой интерпретацией эмпирических данных являются залогом получения достоверных научных данных о динамике структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа.

ГЛАВА 3. Анализ результатов исследования динамики структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа

3.1 Особенности структурной организации мотивации профессиональной деятельности педагогов разных стажевых групп

Структурно-уровневый план комплексного системного исследования мотивации профессиональной педагогической деятельности предполагает более детальное рассмотрение содержания МПД педагогов с разным трудовым стажем на уровне компонентов и subsystem с целью выявления доминирующих, базовых и ведущих составляющих, взаимосвязей между составляющими внутри уровней и между уровнями мотивации профессиональной деятельности.

Особенности содержания subsystemного и компонентного уровней структуры МПД педагогов различных стажевых групп представлены в Приложении 7. В сводных таблицах состава subsystemного и компонентного уровней МПД педагогов с разным трудовым стажем отражены изменения по каждой группе испытуемых. Результаты диагностики по опросникам подвергались первичному статистическому анализу с целью определения общего характера изменения показателей шкал методик и выявления актуальных мотивов и subsystem в составе МПД у педагогов разных стажевых групп (каждый из актуальных мотивов имеет большее среднее значение по сравнению с остальными). Далее, на основании применения к массиву данных в каждой группе корреляционного анализа и подсчета наиболее нагруженных статистически значимыми положительными взаимосвязями выявлялись доминирующие в структуре МПД учителей компоненты и subsystemы. Однако больший научный интерес представляет собой выявление базовых и ведущих компонентов и subsystem в структуре мотивации профессиональной педагогической деятельности на каждом стажевом отрезке. Базовые составляющие имеют больший вес в структуре, то есть определяют в большей мере, по сравнению с остальными, характер ее функционирования.

Ведущие составляющие в структуре имеют статистически значимые положительные взаимосвязи с объективными показателями. В нашем случае – со стажем труда учителя. Другими словами, с увеличением стажа возможно прогнозировать увеличение МПД по отдельным составляющим, что дает возможность научно обоснованного и эмпирически доказанного воздействия на МПД педагогов со стороны.

Характерной особенностью представленных в Приложении 7 результатов диагностики является частое несовпадение актуальных компонентов и subsystem с доминирующими, базовыми и ведущими в структуре МПД педагогов. Можно предположить, что актуальные мотивы носят характер декларируемых или желаемых для учителей, поскольку получены были на основе метода опроса. В связи с этим дальнейшее изучение динамики содержания структуры МПД педагогов целесообразно проводить на основе рассмотрения доминирующих, базовых и ведущих составляющих, их интер- и интракорреляциях в составе МПД.

Опишем более подробно полученные эмпирические данные в каждой группе испытуемых на предмет выявления структурно-уровневой организации мотивации профессиональной педагогической деятельности.

*1*группа (N=30) – педагоги со стажем трудовой деятельности до 1 года.*

Сводные показатели результатов диагностики, необходимые для изучения особенностей структуры МПД педагогов данной стажевой группы представлены в таблице 4.

Находящиеся на поверхности, имеющие исключительно количественную выраженность и декларируемую ситуационную значимость со стороны респондентов актуальные составляющие МПД учителей со стажем до 1 года (Приложение 7) были скорректированы с учетом применения метода мотивационной индукции [96], позволяющего выявить недеклалируемые мотивационные образования.

Показатели компонентного и субсистемного уровней структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем до 1 года

Параметр структурной организации	Характеристика параметра	
Количество элементов в структуре	10	
Количество взаимосвязей на высоком уровне значимости	32	
ИКС	57	
ИДС	0	
ИОС	57	
Функциональная роль составляющих	Субсистемы	Компоненты
Актуальные (выраженность)	ВМ (15,5) ВПМ (15,2)	Дост (20), Кооп (19,33), ПР (18,83), Ут (18,67), МПБ (180,4), ПВЗ (166,69), УАР (150,42)
Доминирующие (количество значимых взаимосвязей)	ВПМ (9) ВОМ (8) ВМ (7)	ОПр (8), ИК (7), ИН (7), УД (7), ОП (7)
Базовые (вес выше среднего)	ВПМ (20) ВОМ (15) ВМ (13)	ОПр (13), УД (12), ИК (10), ИН (9), ОП (9), СКПр (6)
Ведущие (взаимосвязь со стажем)	-	-

Обозначения. ИКС – индекс когерентности структуры, ИДС – индекс дифференцированности структуры, ИОС – индекс организованности системы, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация, ВМ – внутренняя мотивация, Дост – мотив достижения, Кооп – кооперативный мотив, Ут – утилитарный мотив, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, ПР – потребность роста, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД – удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность.

По итогам исследования по методу мотивационной индукции [96] были получены дополнительные качественные данные об особенностях мотивации педагогов со стажем до 1 года и выявлены актуальные сферы их жизни и задачи личностного развития. На основании обобщенного анализа можно утверждать, что помимо повседневной жизни значимое место для респондентов занимает работа. Ответы на вопросы категории «Я ужасно хочу...», «Я хочу...», «Я страстно желаю...», «Я действительно хочу...», «Любой ценой я хочу...» содержат ответы, связанные с профессиональной деятельностью: «стать профессионалом», «любить

свою работу», «вырасти профессионально», «полюбить работу», «быть хорошим учителем», «добиться успеха» и т. д.

Ответы на вопросы категории актуальных действий «Я работаю...», «Я стремлюсь...», «Когда-нибудь я...», «Я пытаюсь...», «У меня есть определенное намерение, чтобы...», «Я прилагаю усилия для...», «Я готов к...», «Я сделаю все возможное, чтобы...», «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...» и другие содержат ответы «своим поведением, умением сдерживаться...», «сплочением коллектива в классе...», «контролем за дисциплиной», «реализацией ФГОС», «стремлюсь к развитию», «к совершенству», «к получению категории», «самореализоваться, найти себя», «учиться работать» и т.д. Полученные ответы показывают значимость педагогической деятельности не только на уровне желаний, но и на уровне активности, что указывает на происходящее освоение педагогической профессии и формирование специфических категорий мотивов. Ни одного ответа с отрицательной характеристикой или негативным мнением о профессиональной деятельности у респондентов данной группы не выявлено.

Дальнейшее изучение МПД педагогов со стажем до 1 года связано с определением строения ее структуры на основе корреляционного анализа с применением критерия г-Спирмена (Приложение 5) [39, 129]. Хотя корреляционный анализ проводился для всего объема данных по всем основным шкалам представленных в параграфе 2.2. опросников, целесообразно представить структуру МПД учителей в контексте основных субсистем мотивации: внешней и внутренней (рисунок 6).

По результатам диагностики респондентов были выявлены 10 структурных элементов МПД учителей со стажем до 1 года. Общее количество взаимосвязей в структуре – 32.

Среди остальных составляющих компонентного уровня МПД чуть более нагруженными (имеет большее количество статистически значимых корреляций) являются мотивы: ориентации на престиж, статус профессии учителя (8), получение удовлетворения от труда (7), осознание общественной пользы педагогической деятельности (7), избегание критики (7) и наказания (7).

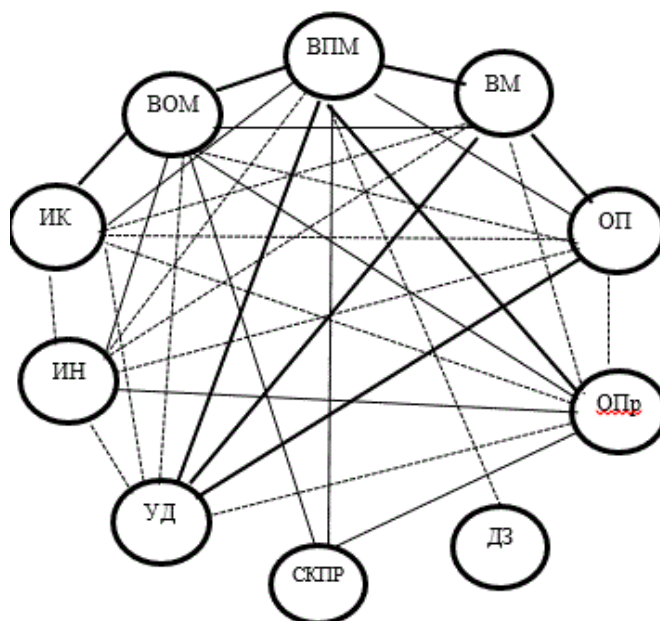


Рисунок 6. Структура мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем до 1 года

Обозначения: положительные корреляции – $r \leq 0,001$, – $r \leq 0,01$, --- $r \leq 0,05$, -.- отрицательные корреляции $r \leq 0,05$. ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОП – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

На коррелограмме визуально заметно большое количество пересекающихся между собой взаимосвязей. Четко выделить доминирующие мотивы на этом этапе сложно, так как они взаимосвязаны одновременно практически со всеми составляющими МПД. Также сложно четко обозначить доминирующую подсистему МПД. Внешняя положительная мотивация (ВПМ) имеет корреляционные связи со всеми элементами МПД.

На основе выделения только сильных положительных взаимосвязей ($p \leq 0,01$) можно утверждать, что в подструктуру внешней положительной мотивации (ВПМ) вошли: ориентация на престиж ($r=,854^{**}$), получение чувства удовлетворения от труда ($r=,827^{**}$), стремление к избеганию критики ($r=,768^{**}$), стремление к продвижению ($r=,763^{**}$), осознание полезности собственного труда ($r=,711^{**}$). Сильные положительные взаимосвязи ($p \leq 0,01$) были обнаружены в подструктуре внешней отрицательной мотивации (ВОМ), куда вошли стремление к избеганию

критики ($r=,937^{**}$), наказания ($r=,799^{**}$), ориентация на престиж ($r=,763^{**}$). Внутренняя мотивация (ВМ) включает в себя мотивы: удовлетворенности от работы ($r=,985^{**}$), осознание общественной значимости собственной работы ($r=,946^{**}$) и др. Для данной группы педагогов характерно наличие интракорреляций субсистем внутренней (ВМ), и внешней мотивации (ВПМ и ВОМ) ($p \leq 0,01$) между собой.

При анализе весов составляющих структуры компонентного и субсистемного уровней были выявлены единицы, имеющие не просто большее количество статистически значимых взаимосвязей, но больший удельный вес в структуре МПД (Приложение 6). Они могут считаться базовыми в составе МПД педагогов со стажем работы до 1 года. На уровне субсистем базовой можно считать внешнюю положительную мотивацию (вес ВПМ = 20), на уровне компонентов – мотив ориентации на престиж (вес ОПР = 13) и удовлетворение от работы (вес УД = 12).

Взаимосвязей между стажем трудовой деятельности и составляющими МПД выявлено не было, что не позволяет установить ведущих составляющих в структуре.

Степень организованности структуры составляет 57 баллов с выраженным преобладанием интеграции. Дифференциация подструктур МПД отсутствует: мотивы тесно взаимосвязаны как друг с другом, так и с подсистемами внешней и внутренней мотивации. Данные факты указывают на формирование, становление психологической структуры МПД у сотрудников со стажем до 1 года.

Незначительный количественный состав, множественные корреляции, отсутствие четкой дифференциации и специализации субсистем, определяющих специфику МПД педагогов, преобладание взаимосвязей на невысоком уровне значимости ($p \leq 0,05$) также подтверждают факт начала становления системы МПД у учителей с трудовым стажем до 1 года. В начале самостоятельной профессиональной деятельности у педагогов актуализированы общетрудовые мотивы, которые указывают на несформированность, незрелость МПД, что соответствует по описанию начинающейся стадии адаптации профессионального становления (А. К. Маркова, Д. Н. Завалишина) [40, 41, 87], где основной задачей

является принятие педагогической деятельности и освоение нормативно одобренного способа действий в ней.

Группа 2 (N=30) – педагоги со стажем от 1 года до 2 лет.*

Сводные показатели результатов диагностики, необходимые для изучения особенностей структуры МПД педагогов данной стажевой группы представлены в таблице 5.

Таблица 5

Показатели компонентного и субсистемного уровней структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем от 1 до 2 лет

Параметр структурной организации	Характеристика параметра	
Количество элементов в структуре	12	
Количество взаимосвязей на высоком уровне значимости	18	
ИКС	32	
ИДС	0	
ИОС	32	
Функциональная роль составляющих	Субсистемы	Компоненты
Актуальные (выраженность)	ВПМ (15,37) ВМ (15,33)	Ут (20,44), Кооп (19,22), Дост (18,67), УД (16,6), ДЗ (15,6), СКПр (15,6)
Доминирующие (количество значимых взаимосвязей)	ВПМ (4) МР (4) ВОМ (3) ВМ (3)	ИК (4), СКПр (3), УАР (3), ПВЗ (3), СВЛ (3)
Базовые (вес выше среднего)	МР (9)	УАР (7), ИК (7), ПВЗ (6), УД (6), СВЛ (4)
Ведущие (взаимосвязь со стажем)	-	-

Обозначения: Ут – утилитарный мотив, Кооп – мотив кооперации, Дост – мотив достижения, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, УД- удовлетворение от работы, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Находящиеся на поверхности, имеющие лишь количественную выраженность и декларируемую ситуационную значимость со стороны респондентов актуальные составляющие МПД учителей со стажем от 1 до 2 лет были скорректированы с

учетом применения метода мотивационной индукции [96], позволяющего выявить недекларируемые мотивационные образования.

В результате диагностики по методу мотивационной индукции были получены дополнительные качественные данные об особенностях мотивации педагогов со стажем от 1 до 2 лет и выявлены актуальные сферы жизни и задачи личностного развития. По итогам обобщенного анализа можно утверждать, что в сопоставлении с повседневной жизнью работа так же важна. Однако характер высказываний испытуемых изменился. Ответы на вопросы категории «Я ужасно хочу...», «Я хочу...», «Я страстно желаю...», «Я действительно хочу...», «Любой ценой я хочу...» содержат ответы, связанные с успехом или достижением: «победить», «заниматься любимым делом...», «быть независимой в своих решениях», «быть нужной работодателю», «быть успешной», «перехода на более значимую должность» и т.д.

Ответы на вопросы категории актуальных действий «Я работаю...», «Я стремлюсь...», «Я пытаюсь...», «У меня есть определенное намерение, чтобы...», «Я прилагаю усилия для...», «Я готов к...», «Я сделаю все возможное, чтобы...», «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...» и другие содержат ответы: «над своим развитием», «своим профессиональным уровнем», «развития своей личности учителя», «ускорением повышения», «стремлюсь к карьерному росту», «к победе», «уверенной позиции в обществе», «стану завучем», «выполнять все требования и регламенты в работе» и т.д. Полученные ответы показывают значимость уже не самой педагогической деятельности, а достижения успеха в ней не только на уровне желаний, но и на уровне активности. Данный факт указывает на то, что педагог адаптировался к профессии и теперь стремится к ее полному освоению. Формулировка ответов стала более конкретной, специфичной для педагогической деятельности, что указывает на сформированность МПД как психического новообразования: общетрудовые мотивы «пополнились» узкопрофессиональными категориями, указывающими на специфику именно мотивации профессиональной педагогической деятельности. Как и у респондентов предыдущей стажевой группы,

негативные высказывания в адрес профессиональной деятельности или профессии вообще отсутствуют.

Дальнейшее изучение МПД педагогов со стажем от 1 до 2 лет связано с определением ее строения на основе корреляционного анализа с применением критерия г-Спирмена (Приложение 5) [39, 129]. По его итогам была построена коррелогамма (рисунок 7).

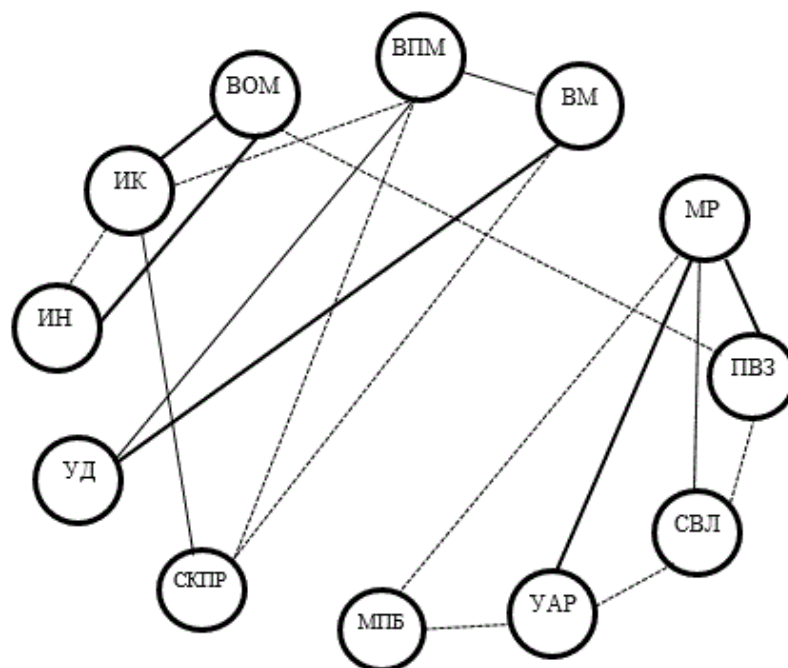


Рисунок 7. Структура мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем от 1 до 2 лет

Обозначения: положительные корреляции — $r \leq 0,001$, — $r \leq 0,01$, --- $r \leq 0,05$, -.- отрицательные корреляции $r \leq 0,05$. МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, МР – мотивация работой, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, УД – удовлетворение от работы, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

У педагогов группы со стажем от 1 до 2 лет структура МПД значительно меняется. Увеличивается количество единиц в системе до 12, но снижается общее количество интеркорреляций до 18 и значение степени общности системы (ИКС=32), что может указывать на начинающуюся дифференциацию внутри

системы МПД, функционирование по принципу обеспечения эффекта минимальным количеством составляющих.

В состав МПД входят новые структурные компоненты, которые были не актуальны для учителей с меньшим трудовым стажем – мотивы, связанные с выполнением работы (МПБ, УАР, СВЛ, ПВЗ) [113]. По количеству интеркорреляций доминируют мотивы избегания критики (4) и стремление к продвижению (3), каждый из которых входит одновременно в состав нескольких subsystemов. Наиболее нагруженной с определенной долей условности можно считать subsystemу внешней положительной мотивации (15,37), в состав которой вошли удовлетворение от работы ($r=,839^{**}$), стремление к продвижению ($r=,782^*$), стремление избежать критики ($r=,670^*$). Внешняя положительная мотивация связана с внутренней мотивацией ($r=,797^{**}$).Subsystem внутренней мотивации имеет корреляции с удовлетворенностью трудом ($r=,961^{**}$), стремлением к продвижению ($r=,734^*$). Возрастает степень дифференциации внешней отрицательной мотивации (ВОМ), которая коррелирует со стремлением избежать наказания ($r=,933^{**}$), критики ($r=,890^{**}$), степенью взаимодействия с работой ($r=,706^*$). Примечательно, что среди составляющих МПД на данном стажевом этапе выделяется комплекс мотивов, замыкающихся на мотивации работой (МР). Так, сильные положительные взаимосвязи на высоком уровне значимости ($p \leq 0,05$) были обнаружены между мотивацией работой (МР) и мотивационным потенциалом труда (МПБ) ($r=,810^{**}$), а также степенью взаимодействия с работой ($r=,856^{**}$). Мотивация работой основана на возникновении интереса у субъекта труда к содержанию выполняемых задач, что может стать одним из результатов процесса адаптации.

Базовой subsystemой в структуре МПД можно считать возникшую subsystemу мотивации работой (вес МР = 9). Базовыми компонентами в структуре МПД педагогов со стажем от 1 до 2 лет являются активация работой (вес УАР = 7), мотив избегания критики (вес ИК = 7), взаимодействие с деятельностью (вес ПВЗ = 6) и удовлетворение в процессе работы (вес УД = 6). Именно они будут играть наибольшую роль при функционировании системы в целом и определять характер

наполнения субсистем, поскольку могут входить сразу в несколько функциональных субсистем. Например, мотив удовлетворения от труда (УД), априорно относящийся к внешней мотивации, в данной структурограмме принадлежит и внешней и внутренней мотивации одновременно.

Взаимосвязи между стажем трудовой деятельности и составляющими МПД обнаружено не было, что не позволяет определить ведущие составляющие в структуре.

Сопоставляя результаты исследования двух групп респондентов, можно сделать вывод о происходящих изменениях в структуре МПД: количественных, связанных с включением в состав новых мотивационных образований и новых комплексов единиц, и качественных – связанных с перестраиванием системы МПД на новой основе – дифференциации составляющих в более четко оформленные субсистемы. Появление новой субсистемы мотивации работой может являться свидетельством завершающегося процесса принятия профессии и педагогической деятельности со стороны учителей, что является «принципиальным этапом в освоении деятельности» [144, с. 141] и запускает системогенез МПД.

3 группа (N=30) – педагоги со стажем от 2 до 4 лет.*

Сводные показатели результатов диагностики, необходимые для изучения особенностей структуры МПД педагогов данной стажевой группы представлены в таблице 6.

Находящиеся на поверхности, имеющие лишь количественную выраженность и декларируемую ситуационную значимость со стороны респондентов актуальные составляющие МПД учителей со стажем от 2 до 4 лет были скорректированы с учетом применения метода мотивационной индукции [96], позволяющего выявить недекларируемые мотивационные образования.

Показатели компонентного и субсистемного уровней структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем от 2 до 4 лет

Параметр структурной организации	Характеристика параметра	
Количество элементов в структуре	15	
Количество взаимосвязей на высоком уровне значимости	31	
ИКС	57	
ИДС	4	
ИОС	53	
Функциональная роль составляющих	Субсистемы	Компоненты
Актуальные (выраженность)	ВМ (16,36)	Дост (20,36), Кооп (19,27), Ут (18,91), УД (17,05), ИН (16,27), ОП (15,68)
Доминирующие (количество значимых взаимосвязей)	ВПМ (8) ВМ (7) ВОМ (6)	ИК (6), ИН (6), УД (6)
Базовые (вес выше среднего)	ВМ (12) ВОМ (12) ВПМ (10)	ИК (11), ИН (10), УД (8), ОПр (8), ДЗ (6), ПВЗ (6), МПБ (6), УУД (5)
Ведущие (взаимосвязь со стажем)	-	МПБ

Обозначения: Ут – утилитарный мотив, Кооп – мотив кооперации, Дост – мотив достижения, МПБ – мотивационный потенциал работы, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, УУД – удовлетворение условиями работы, ДЗ – денежный заработок, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

По итогам обобщенного анализа можно утверждать, что для респондентов работа становится частью жизнедеятельности наравне с другими задачами: об этом можно сделать вывод по увеличению количества задействованных категорий ответов. Ответы на вопросы категории «Я ужасно хочу...», «Я хочу...», «Я страстно желаю...», «Я действительно хочу...», «Любой ценой я хочу...» содержат ответы, связанные с достижениями в профессии («работать на более высоком уровне», «добиться большего», «работать в другом коллективе», «повысить результаты своей работы», «карьерного роста» и др.) отдыхом («отдохнуть», «в отпуск», «выспаться», «отдохнуть от работы», «за границу» и др.), саморазвитием («саморазвития», «найти себя»), материальным достатком («свой дом, машину,

квартиру...», «повышения зарплаты до достойного уровня»), счастьем в личной и семейной жизни («прожить долгую и счастливую жизнь», «стать счастливым человеком», «у моих близких будет все хорошо», «жить и радоваться», «иметь детей» и т.д.). Увеличение задействованных категорий ответов позволяет утверждать, что акцент внимания респондентов смещается в сторону расширения жизненного пространства личности. Проблемы профессиональной деятельности не стоят так остро, как в предыдущих стажевых группах – это может быть косвенным показателем завершившейся адаптации и формирования психологической системы профессиональной педагогической деятельности.

Ответы на вопросы категории актуальных действий «Я работаю...», «Я стремлюсь...», «Я пытаюсь...», «У меня есть определенное намерение, чтобы...», «Я прилагаю усилия для...», «Я готов к...», «Я сделаю все возможное, чтобы...», «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...» и другие содержат ответы категорий саморазвития («над собой», «над ошибками», «профессионализмом», «к совершенству», «к самосовершенствованию и развитию своих навыков», «повысить свой уровень в профессии» и т.д.) и достижения целей («к задуманной цели», «к своим целям», «получить 1 категорию», «съездить в отпуск», «закончить учебу», «получить образование», «закончить университет», «достижения успехов», и т.д. Полученные ответы показывают значимость уже не самой педагогической деятельности, а реализации собственных возможностей при ее выполнении. Несмотря на расширение сферы желаемого, активность и достижение связаны для испытуемых, в первую очередь, с получением результата в виде целей различных классов. Как и у респондентов предыдущей стажевой группы, негативные высказывания в адрес педагогической деятельности или профессии отсутствуют, но появляются характерные для активно работающего субъекта ответы, связанные с необходимостью отдыха.

Результаты корреляционного анализа с применением критерия r-Спирмена [39, 129] отражены в Приложении 5 и в коррелограмме (рисунок 8).

Для структуры МПД респондентов со стажем от 2 до 4 лет были зафиксированы следующие изменения. Состав МПД также пополняется «новыми»

мотивационными составляющими (15). Общее количество корреляций значительно увеличивается (31). Зафиксирована с помощью индекса дивергентности тенденция дифференциации в структуре МПД, что является закономерным развитием тенденций динамики содержания МПД, обозначенных для предыдущей стажевой группы, что указывает на преемственность происходящих изменений в МПД.

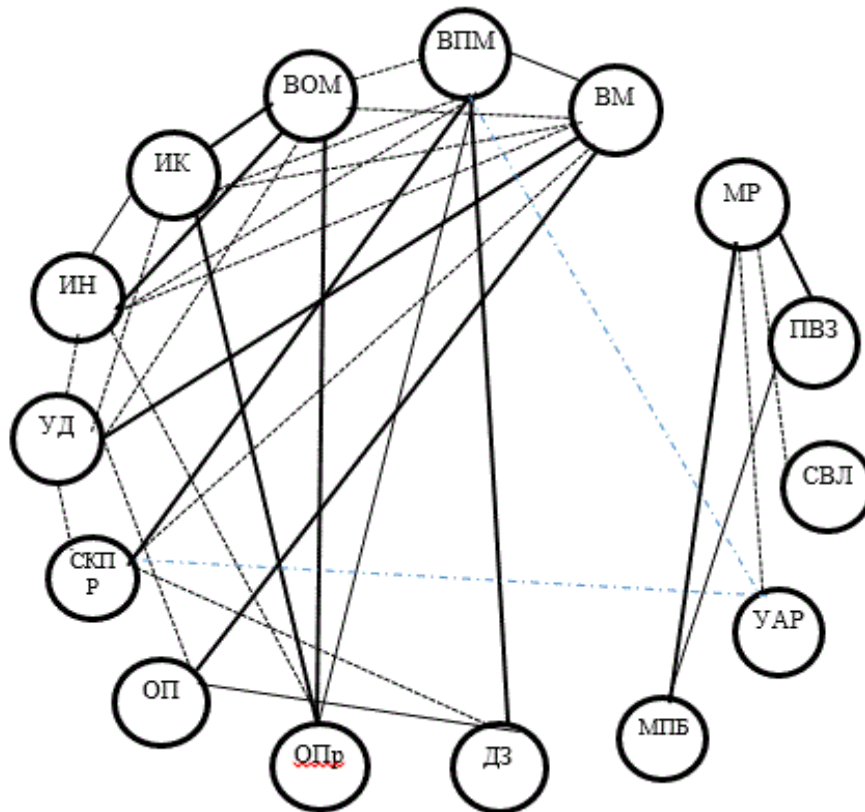


Рисунок 8. Структура мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем от 2 до 4 лет

Обозначения: положительные корреляции – $r \leq 0,001$, $-r \leq 0,01$, $--- r \leq 0,05$, $---$ отрицательные корреляции $r \leq 0,05$. МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, МР – мотивация работой, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

В структуре МПД учителей, работающих от 2 до 4 лет, доминируют мотивы: удовлетворения от собственного труда (7), избегание критики (6) и наказания (6). Примечательно, что мотив избегания критики актуален для педагогов на протяжении всего периода адаптации. На данном временном отрезке мотив

избегания критики имеет корреляционные связи со всеми основными подсистемами МПД, в том числе и внутренней мотивации. Для педагогов вновь становятся актуальными утилитарный мотив (ДЗ), ориентация на престиж собственной профессии (ОПр), осознание общественной значимости своего труда (ОП). Однако, данные мотивы присутствовали в структуре МПД педагогов со стажем до 1 года. Данный факт позволяет сделать вывод о том, что система МПД развивается нелинейно и неравномерно.

В структуре МПД доминирует подсистема внешней положительной мотивации (ВПМ=8), которая имеет сильные положительные взаимосвязи на высоком уровне значимости с мотивом заработка ($r=,793^{**}$), стремлением к продвижению ($r=,756^{**}$). Также внешняя положительная мотивация взаимосвязана с внутренней мотивацией (ВМ) ($r=,580^{**}$). Внутренняя мотивация имеет 7 интракорреляций, что указывает на ее важное значение в МПД педагогов. В подсистему внутренней мотивации вошли мотивы получения собственного удовлетворения в процессе труда ($r=,896^{**}$) и осознание значимости своей работы ($r=,806^{**}$). В подструктуру внешней отрицательной мотивации вошли стремление к избеганию наказания ($r=,917^{**}$), к избеганию критики ($r=,855^{**}$), ориентация на престиж ($r=,705^{**}$). Хотя основные подсистемы внешней и внутренней мотивации дифференцированы мало, намечается тенденция снижения меры взаимосвязей между ними.

На основании учета весов составляющих (Приложение 6) можно выделить в качестве базовых подсистемы внутренней мотивации (вес ВМ = 12), внешней отрицательной мотивации (вес ВОМ = 12) и внешней положительной мотивации (вес ВПМ = 10). Базовыми компонентами являются мотивы избегания критики (вес ИК = 11) и наказания (вес ИН = 10), получения удовлетворения от работы (вес УД = 8), ориентации на престиж (вес ОПр = 8), денежного заработка (вес ДЗ = 6), интереса к содержанию работы (вес МПБ = 6), взаимодействия с работой (вес ПВЗ = 6) и удовлетворенность условиями работы (вес УУД = 5). Базовых составляющих в структуре МПД педагогов со стажем от 2 до 4 лет значительно больше, чем

доминирующих компонентов, что позволяет сделать вывод о сложности устройства и многомерности функционирования всей системы МПД.

Ведущим компонентом в структуре мотивации профессиональной педагогической деятельности можно считать мотивационный потенциал работы: чем выше стаж, тем значительно интересней находят педагогическую деятельность респонденты группы. Несмотря на то, что мотивационный потенциал не представлен в качестве актуальных и доминирующих мотивов, он, являясь базовым имеет статус корневого в системе. Именно через повышение интереса к содержанию педагогической деятельности можно воздействовать на мотивацию учителей в целом.

Еще одной характерной особенностью структурной организации МПД у педагогов со стажем от 2 до 4 лет стало резкое повышение значения индексов когерентности (ИКС=57), дифференцированности (ИДС=4) и организованности структуры МПД (ИОС=53), что указывает на закрепление функциональных свойств системы мотивации профессиональной педагогической деятельности. Кроме того, в структуре сохраняется комплекс мотивационных образований мотивации работой (МР), отражающий степень включенности и взаимодействия с работой учителей, интерес к ее содержанию. По характеристике мотивации работой, данной И. П. Пономаревым [113], ее можно отнести к интринсивной мотивации. Следовательно, логично предположить, что на данном временном отрезке начинает больше актуализироваться именно внутренняя мотивация. Субъект труда, поведение которого определяют внутренние мотивы, не нуждается в дополнительных мерах поддержки, испытывает состояние профессиональной увлеченности, ведущее к увеличению эффективности деятельности и достижению профессионального успеха. Однако равная актуализация внешней отрицательной мотивации указывает на наличие опасений за качество результатов собственной деятельности, что позволяет сделать вывод о неполном освоении профессиональной педагогической деятельностью, отсутствием уверенности и профессиональной позиции начинающего учителя.

4* группа (N=30) - педагоги со стажем от 4 до 5 лет.

Сводные показатели результатов диагностики, необходимые для изучения особенностей структуры МПД педагогов данной стажевой группы представлены в таблице 7.

Таблица 7

Показатели компонентного и субсистемного уровней структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем от 4 до 5 лет

Параметр структурной организации	Характеристика параметра	
Количество элементов в структуре	16	
Количество взаимосвязей на высоком уровне значимости	31	
ИКС	51	
ИДС	8	
ИОС	43	
Функциональная роль составляющих	Субсистемы	Компоненты
Актуальные (выраженность)	ВМ (17,23) ВПМ (17,09)	Дост (21,55), Кооп (20,55), Ут (18,09), УД (18), СКПр (17,55), ДЗ (17)
Доминирующие (количество значимых взаимосвязей)	ВМ (7) ВПМ (5)	ОП (7), Конк (7), СкПр (6), ОПр (5), УД (5)
Базовые (вес выше среднего)	ВМ (12) ВПМ (11)	СКПр (12), ОП (10), Конк (10), УД (9), ОПр (7), ИН (6), УАР (4), ДЗ (4)
Ведущие (взаимосвязь со стажем)	-	-

Обозначения: Ут – утилитарный мотив, Кооп – мотив кооперации, Конк – конкурентный мотив, Дост – мотив достижения, УАР – уровень активации работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация.

Находящиеся на поверхности, актуальные составляющие МПД учителей со стажем от 4 до 5 лет, имеющие количественную выраженность и декларируемую ситуационную значимость, были скорректированы с учетом применения метода мотивационной индукции [96], позволяющего выявить недеклалируемые мотивационные образования.

По итогам обобщенного анализа можно утверждать, что ответы респондентов распределяются по объему примерно одинаково между сферами работы, отдыха,

семьи, саморазвития. Ответы на вопросы категории «Я ужасно хочу...», «Я хочу...», «Я страстно желаю...», «Я действительно хочу...», «Любой ценой я хочу...» содержат ответы, связанные с желаниями и целями («чтобы в школе все было хорошо», «победить», «морального удовлетворения», «прыгнуть с парашютом», «достижения своей цели», «чтоб все успевать» и т.д.); с саморазвитием («быть нужным», «развиваться», «совершенствования и помощи другим», «работы над собой» и т.д.). Сравнивая качество ответов, можно констатировать, что достижения в профессиональной деятельности постепенно замещаются абстрактными желаниями, не связанными напрямую с педагогической деятельностью. Категория саморазвития при этом встречается гораздо реже по сравнению с респондентами предыдущих групп. Появление в ответах категории «семья» также может указывать на смещение задач развития из контекста профессии в другие сферы жизни.

Ответы на вопросы категории актуальных действий «Я работаю...», «Я стремлюсь...», «Я пытаюсь...», «У меня есть определенное намерение, чтобы...», «Я прилагаю усилия для...», «Я готов к...», «Я сделаю все возможное, чтобы...», «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...» и др. содержат ответы «над собой», «своими ошибками», «достижению своих целей», «высоким результатом», «реализовать себя», «сделать свои занятия структурированными и интересными», «все успевать», «готов к трудностям», и т.д. Полученные ответы показывают значимость поддержания определенного уровня в педагогической деятельности, успеха в ней не только на уровне желаний, но и на уровне активности. Изменение характера ответов испытуемых может служить доказательством становления субъектности профессиональной деятельности со стороны педагогов.

Результаты корреляционного анализа с применением корреляционного анализа r-Спирмена [39, 129] отражены в Приложении 5 и в коррелограмме (рисунок 9).

Наиболее нагруженными положительными связями являются мотивы общественной значимости своего труда (7), конкурентный мотив (7), стремление к продвижению (6), ориентация на престиж (5), удовлетворение от труда (5), которые

могут указывать на направленность учителей на карьерный рост, стремление самоутвердиться и проявлять себя в профессии.

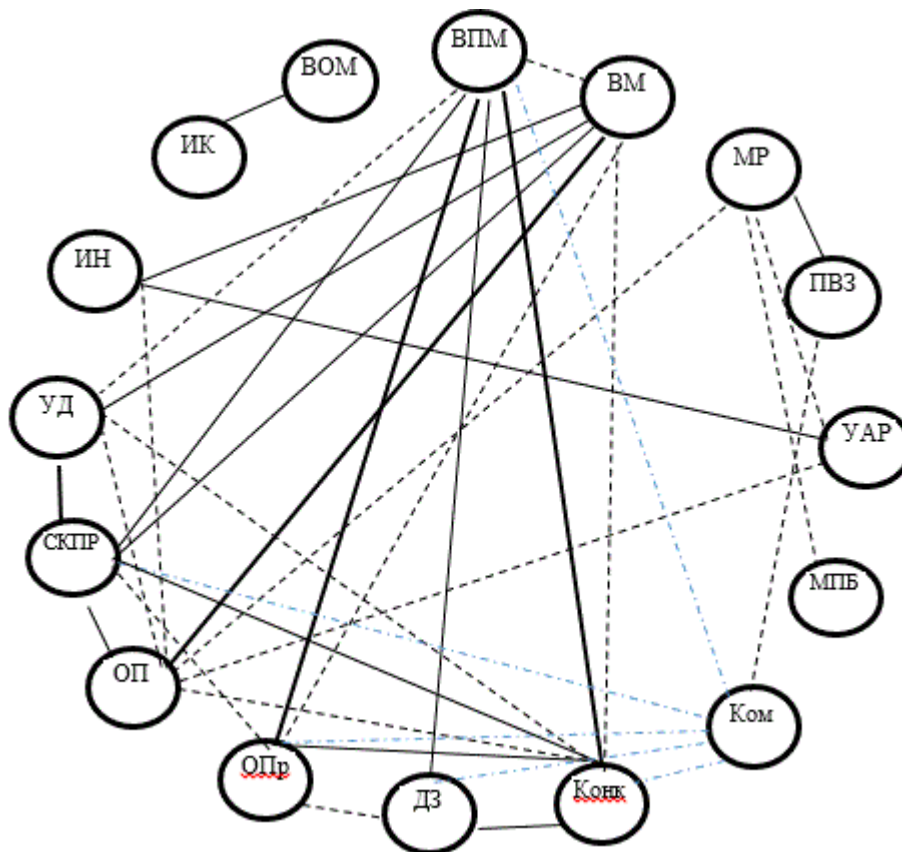


Рисунок 9. Структура мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем от 4 до 5 лет

Обозначения: положительные корреляции – $r \leq 0,001$, – $r \leq 0,01$, --- $r \leq 0,05$, - - - отрицательные корреляции $r \leq 0,05$. Ком – коммуникативный мотив, Конк – конкурентный мотив, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД – удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Впервые появляется своеобразный антимотив профессиональной деятельности – коммуникативный, негативно сказывающийся на актуализации внешней положительной деятельности ($r = -,788^{**}$) и ее составляющих: ориентация на конкуренцию ($r = -,763^{**}$), утилитарного мотива ($r = -,748^{**}$), стремления к продвижению ($r = -,637^*$), ориентации на престиж ($r = -,678^*$). Среди ведущих subsystem наиболее нагруженными являются внутренняя мотивация ($ВМ=7$) и

внешняя положительная мотивация (ВПМ=5), имеющие также взаимосвязи между собой ($r=,640^*$).

Изменения в структуре МПД подтверждаются и в результате применения метода анализа психологической структуры. В структуру МПД входят 16 составляющих. Общее количество интеркорреляций в системе 31. На данном этапе заметно снижение темпов количественного роста системы, уменьшение степени интегрированности (ИКС=51). Зафиксировано также увеличение дивергентности структуры (ИДС=8).

По результатам подсчета весов составляющих в структуре МПД педагогов со стажем от 4 до 5 лет (Приложение 6) были установлены базовые подсистемы внутренней мотивации (вес ВМ = 12) и внешней положительной мотивации (вес ВПМ = 11), полностью совпадающими с доминирующими в структуре. Базовых компонентов в структуре МПД вновь больше, нежели доминирующих. Базовыми компонентами можно считать стремление к продвижению (вес СкПр = 12), общественную полезность труда (вес ОП = 10), стремление к конкуренции (вес Конк = 10), удовлетворение от работы (вес УД = 9), ориентация на престиж (вес ОПр = 7), избегание наказаний (вес ИН = 6), активация работой (вес УАР = 4) и денежный заработок (вес ДЗ = 4), что позволяет определить характер направленности учителя в данный период работы на достижения в профессии.

Корреляций между составляющими системы МПД и стажем труда выявлено не было, что не дает возможности установить ведущие составляющие в структуре.

Описанные изменения позволяют сделать вывод о том, что в системе МПД у педагогов увеличивается дифференциация составляющих, возникают новые актуальные мотивы, созвучные изменению ситуации профессионального развития: за первые пять лет работы по профессии учитель окончательно адаптировался к деятельности, к условиям труда, постиг суть педагогической деятельности. Новые задачи, связанные с реализацией собственного потенциала, самоутверждением, формированием индивидуального стиля деятельности и профессиональной идентичности, актуализируют желание проявить себя, быть конкурентоспособным и добиваться успехов, получать удовлетворение от своего труда и осознавать

общественную полезность выполняемой деятельности. Хотя Д. Н. Завалишина [40, 41], Н. В. Ключева [68] указывают на пятилетний период адаптации, судя по изменениям, происходящим в системе МПД у педагогов за этот промежуток времени, можно утверждать, что уже на стажевом отрезке от 4 до 5 лет идет активное самоутверждение субъекта в профессии (Е. А. Климов, А. К. Маркова) [67, 87]. Появление нагруженного отрицательными интеркорреляциями антимотива, связанного с коммуникацией в процессе труда, может свидетельствовать об углублении дифференциации, и вероятном проявлении профессионального кризиса.

5 стажевая группа - педагоги со стажем от 5 до 7 лет.*

Сводные показатели результатов диагностики, необходимые для изучения особенностей структуры МПД педагогов данной стажевой группы представлены в таблице 8.

Таблица 8

Показатели компонентного и субсистемного уровней структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем от 5 до 7 лет

Параметр структурной организации	Характеристика параметра	
Количество элементов в структуре	17	
Количество взаимосвязей на высоком уровне значимости	39	
ИКС	77	
ИДС	6	
ИОС	71	
Функциональная роль составляющих	Субсистемы	Компоненты
Актуальные (выраженность)	ВМ (17,11)	Дост (20,78), Кооп (18,67), Ут (18,44), Пр (18,56), УД (17,67), ОП (16,56), СКПр (16,56)
Доминирующие (количество значимых взаимосвязей)	ВПМ (9)	ДЗ (7), ИК (6)
Базовые (вес выше среднего)	ВПМ (17)	СкПр (12), ОП (12), ИК (11), УД (11), ДЗ (9), ИН (8), ОПр (7), МПБ (5), ПВЗ (4), УАР (4)
Ведущие (взаимосвязь со стажем)	-	Конк, УАР

Обозначения: Ут – утилитарный мотив, Кооп – мотив кооперации, Дост – мотив достижения, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на

престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация.

Актуальные составляющие МПД учителей со стажем от 5 до 7 лет, находящиеся на поверхности, имеющие количественную выраженность и ситуационную значимость для респондентов, были скорректированы с учетом применения метода мотивационной индукции [96], позволяющего выявить недекларируемые мотивационные образования. По итогам обобщенного анализа можно утверждать, что высказывания испытуемых затрагивают разные сферы жизни. Ответы на вопросы категории «Я ужасно хочу...», «Я хочу...», «Я страстно желаю...», «Я действительно хочу...», «Любой ценой я хочу...» содержат ответы, связанные с достижением результатов и саморазвитием («получить хорошие результаты в работе», «добиться успеха и самореализации», «работать еще лучше», «высшей категории», «стать хорошим учителем», «добиться успеха», «быть заслуженным учителем» и т.д.); семьей («семью, детей», «большой дом и дружную семью», «любить», «быть мамой» и т.д.). Примечательно, что ответы категории материального достатка встречаются у испытуемых значительно реже, чем в предыдущей группе.

Ответы на вопросы категории актуальных действий «Я работаю...», «Я стремлюсь...», «Я пытаюсь...», «У меня есть определенное намерение, чтобы...», «Я прилагаю усилия для...», «Я готов к...», «Я сделаю все возможное, чтобы...», «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...» и другие содержат ответы двух основных категорий: достижение цели и саморазвитие («над собой», «самообразованием», «чтоб всем ученикам было интересно», «к лучшему», «развиваться», «добиться успеха», «стать хорошим учителем», «готов работать», «достичь целей» и т.д.). Полученные ответы свидетельствуют о зрелости мотивационных диспозиций респондентов, о понимании ими сути педагогической деятельности, готовности ставить задачи и реализовывать свой потенциал в профессии, знании трудностей и проблем, возникающих в профессиональной деятельности.

Результаты корреляционного анализа с применением корреляционного анализа r-Спирмена [39, 129] отражены в Приложении 5 и в коррелограмме (рисунок 10).

У педагогов со стажем от 5 до 7 лет, находящихся на стадии идентификации с профессией (Д. Н. Завалишина) [40, 41], достигших стадии интернала (Е. А. Климов) [67] или профессионального мастерства (А. К. Маркова) [87] система МПД имеет ряд особенностей.

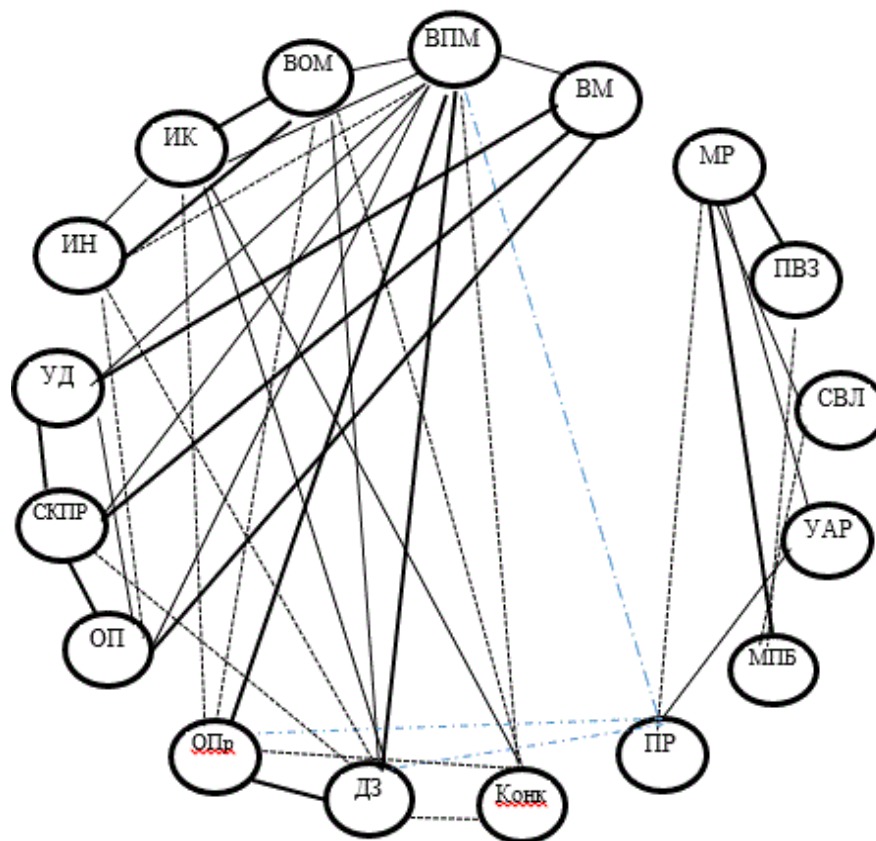


Рисунок 10. Структура мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем от 5 до 7 лет

Обозначения: положительные корреляции – $r \leq 0,001$, – $r \leq 0,01$, --- $r \leq 0,05$, -.- отрицательные корреляции $r \leq 0,05$. Конк – конкурентный мотив, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, ПР – потребность роста, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Количество структурных единиц в системе МПД увеличилось до 17. Между составляющими системы МПД было установлено 39 интеркорреляций. Доминирующими (нагруженными) для педагогов со стажем 5-7 лет могут считаться материальный мотив (7), избегание критики (6), стремление к продвижению (5), общественная полезность (5), стремление к конкуренции (5), потребность роста (5), желание избежать наказания (5). Большую нагруженность положительными статистически значимыми интеркорреляциями имеет подсистема внешней положительной мотивации (ВППМ=9). В нее вошли с учетом наиболее сильных статистически высоко значимых корреляций: мотив заработка ($r=,919^{**}$), ориентация на престиж ($r=,879^{**}$), стремление к продвижению ($r=,670^{**}$), удовлетворение от труда ($r=,642^{**}$), общественная значимость труда ($r=,582^*$) и т.д. Внешняя положительная мотивация имеет взаимосвязи как с внешней отрицательной мотивацией ($r=,609^{**}$), так и с внутренней мотивацией ($r=,616^{**}$), которые были менее выражены у предыдущей группы испытуемых. В подсистему внешней отрицательной мотивации (ВОМ) вошли желание избежать критики ($r=,874^{**}$) и наказаний ($r=,884^{**}$). Подсистема внутренней мотивации коррелирует с мотивами общественной полезности ($r=,935^{**}$), удовлетворения от работы ($r=,896^{**}$), стремлением к продвижению ($r=,882^{**}$). Также были выявлены положительные высоко значимые взаимосвязи мотивации содержанием работы (МР) и мотивационного потенциала труда для субъекта ($r=,804^{**}$), а также степени взаимодействия с работой ($r=,774^{**}$).

Рост количества высоко значимых связей внутри нового образования мотивации работой (МР) может указывать на формирование в системе МПД специализированной самостоятельной подсистемы, основанной на группе мотивационных диспозиций, связанных с самой профессиональной педагогической деятельностью и интересом к содержательному аспекту ее выполнения.

Базовыми в структуре МПД для педагогов со стажем от 5 до 7 лет является подсистема внешней положительной мотивации (вес ВППМ = 17). На уровне компонентов базовыми можно считать стремление к продвижению (вес СкПр = 12),

осознание общественной полезности (вес ОП = 12), избегание критики (вес ИК = 11), удовлетворение от работы (вес УД = 11), денежный заработок (вес ДЗ = 9), избегание наказания (вес ИН = 8), ориентация на престиж (вес ОПр = 7), интерес к содержанию работы (вес МПБ = 5), взаимодействие с работой (вес ПВЗ = 4), активация работой (вес УАР = 4).

Следует отметить наличие взаимосвязей отдельных составляющих МПД и стажа профессиональной деятельности. Так, с увеличением стажа работы увеличивается стремление конкурировать с коллегами и самовыражаться ($r=,568^*$). С увеличением стажа незначительно увеличивается уровень активации работой ($r=,491^*$). Именно активацию работой и мотив конкуренции можно считать ведущими в структуре МПД педагогов со стажем от 5 до 7 лет. Данная ситуация достаточно предсказуема для динамики содержания мотивации, поскольку выраженное достижение и конкуренция как один из базовых компонентов в структуре МПД были отмечены уже для респондентов предыдущих стажевых групп.

Другими словами, для данного этапа характерны как количественные (увеличение количества составляющих и взаимосвязей между ними), так и качественные изменения (большая дифференциация отдельных subsystem), что также указывает на изменение МПД. Значения индексов когерентности (ИКС=77), дивергентности (ИДС=6) и организованности системы (ИОС=71), достаточное количество составляющих, четкое выделение базовых и ведущих мотивов и subsystem, незначительное наполнение системы МПД интеркорреляциями позволяют сделать вывод о высокой степени сформированности системы МПД педагогов со стажем труда от 5 до 7 лет, когда система в результате постоянного переструктурирования, неравномерного и гетерохронного развития приходит в равновесное состояние, функционируя по принципу конкордантности и оптимальной достаточности, аккумулируя в себе достигнутые результаты предыдущих временных отрезков.

Подобная картина может быть свойственна для завершения стадии консолидации (А. Кудашев) [106], формирования профессиональной идентичности

(Д. Н. Завалишина) [40, 41] субъектом труда, приобретения мастерства (Е. А. Климов, А. К. Маркова) [67, 87], или полного освоения по Ю. П. Поваренкову [106], когда педагог четко представляет свои возможности в профессиональной деятельности и видит перспективы профессионального будущего, знает, что хотел бы получить от работы и чем она привлекает. Вероятно, именно на данном стажевом отрезке формируется профессионализм, который В. А. Толочек определил, как «интегральную характеристику субъекта квалифицированной деятельности, отражающую его способность успешно (т.е. в соответствии с критериями продуктивности, качества, надежности работы с оптимальными физическими затратами при удовлетворенности трудом) решать профессиональные задачи (в пределах должностных обязанностей)» [137, с. 93].

6 группа (N=30) – педагоги со стажем от 7 до 10 лет.*

Сводные показатели результатов диагностики, необходимые для изучения особенностей структуры МПД педагогов данной стажевой группы представлены в таблице 9.

Находящиеся на поверхности, актуальные составляющие МПД учителей со стажем от 7 до 10 лет были скорректированы с учетом применения метода мотивационной индукции [96], позволяющего выявить недеклалируемые мотивационные образования.

Ответы на вопросы категории «Я ужасно хочу...», «Я хочу...», «Я страстно желаю...», «Я действительно хочу...», «Любой ценой я хочу...» содержат ответы, связанные с отдыхом («отдохнуть от любых дел», «выспаться», «на юг» и т.д.), семьей («чаще видеть своего ребенка», «родители будут здоровы и счастливы», «с моими родными все будет хорошо» и т.д.), материальным достатком («заработать много денег», «большую зарплату» и т.д.), смыслом жизни («прожить жизнь не зря», «жить полной жизнью», «радоваться каждому моменту и быть счастливым», «счастливой жизни» и т.д.), работой («открыть свое дело», «найти другую работу»).

Показатели компонентного и субсистемного уровней структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем от 7 до 10 лет

Параметр структурной организации	Характеристика параметра	
Количество элементов в структуре	17	
Количество взаимосвязей на высоком уровне значимости	24	
ИКС	43	
ИДС	2	
ИОС	41	
Функциональная роль составляющих	Субсистемы	Компоненты
Актуальные (выраженность)	ВМ (15,36)	Ут (19,18), Кооп (18,64), ПР (17,82), УД (16,55), ДЗ (15,82)
Доминирующие (количество значимых взаимосвязей)	МР (3) ВОМ (3) ВПМ (3)	УД (5), Уд-ть (5), ПВЗ (4)
Базовые (вес выше среднего)	МР (10)	Ком (13), ПВЗ (11), Уд-ть (10), УД (9), УАР (9), МПБ (9), ОП (6)
Ведущие (взаимосвязь со стажем)	-	ОПр

Обозначения: Ут – утилитарный мотив, Кооп – мотив кооперации, Ком – коммуникативный мотив, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, ПР – потребность роста, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, Уд-ть – удовлетворенность работой, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Ответы на вопросы категории актуальных действий «Я работаю...», «Я стремлюсь...», «Я пытаюсь...», «У меня есть определенное намерение, чтобы...», «Я прилагаю усилия для...», «Я готов к...», «Я сделаю все возможное, чтобы...», «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...» и другие содержат ответы категорий работа («ФГОС», «результату», «карьерному росту», «выполнения своих обязанностей», «поиска высокооплачиваемой, а главное, интересной работы», «поменять работу» и т.д.) и развитие («саморазвития», «самосовершенствования», «самообразования» и т.д.). При этом присутствуют ответы негативной окраски «ничего не изменится», «ни к чему не готова». Появление высказываний,

связанных с поиском смысла и со сменой работы свидетельствует о признаках кризиса в системе МПД.

Наличие кризисных тенденций в структуре МПД педагогов со стажем от 7 до 10 лет подтверждается и результатами корреляционного анализа по критерию г-Спирмена [39, 129], отраженными в Приложении 5 и в коррелограмме (рисунок 11).

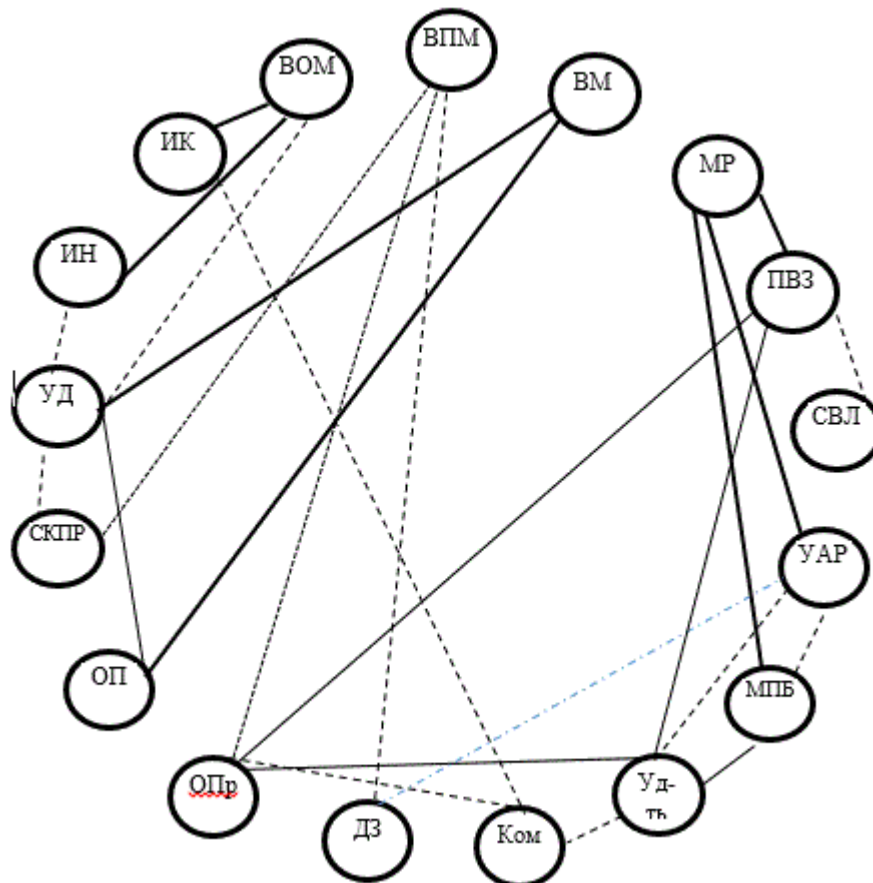


Рисунок 11. Структура мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем от 7 до 10 лет

Обозначения: положительные корреляции – $r \leq 0,001$, – $r \leq 0,01$, --- $r \leq 0,05$, - - - отрицательные корреляции $r \leq 0,05$. Ком – коммуникативный мотив, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, Уд-ть – удовлетворенность работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД – удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

В составе МПД не изменилось количество единиц (17). Однако общее количество интеркорреляций внутри системы – 24 – значительно меньше, чем у

предыдущей группы респондентов. Наиболее нагруженными положительными статистически значимыми связями мотивами являются удовлетворённость своим трудом (5), эмоциональная удовлетворенность своей работой (5), ориентация на престиж (4). Другими словами, для педагогов со стажем работы от 7 до 10 лет важно становится быть удовлетворенным качеством своего труда, чувствовать, что работа приносит положительные эмоции и знать, что профессия престижна и значима в обществе.

Среди доминирующих субсистем МПД на первый план выходят субсистема мотивации работой (МР=3), внешней положительной мотивации (ВПМ=3), внешней отрицательной мотивации (ВОМ=3). В мотивацию работой (МР) вошли уровень активации ($r=,874^{**}$), взаимодействие с работой ($r=,898^{**}$) мотивационный потенциал ($r=,813^{**}$). Внешняя положительная мотивация (ВПМ) имеет корреляции с мотивом заработка ($r=,610^*$), ориентацией на престиж ($r=,668^*$), стремлением к продвижению ($r=,698^*$). В субсистему внешней отрицательной мотивации (ВОМ) входят стремление избежать наказания ($r=,936^{**}$), критики ($r=,899^{**}$). В субсистему внутренней мотивации (ВМ) входят осознание значимости ($r=,950^{**}$), удовлетворение от собственного труда ($r=,930^{**}$). Между собой субсистемы не взаимосвязаны – налицо факт оформившейся дифференциация основных субсистем МПД. Вероятно, именно на этом стажевом отрезке можно говорить об обеспечении эффективности и целесообразности функционирования системы за счет минимального количества структурных единиц.

Базовыми на уровне компонентов в структуре МПД можно считать мотив коммуникации (вес Ком = 13), взаимодействие с работой (вес ПВЗ = 11), удовлетворенность работой (вес Уд-ть = 10), удовлетворение от результатов (вес УД = 9), активацию работой (вес УАР = 9), мотивационный потенциал педагогической деятельности для учителей (вес МПБ = 9), осознание общественной полезности собственного труда (вес ОП = 6). Базовой субсистемой становится мотивация работой (вес МР = 10). Примечательно, что все базовые компоненты и субсистемы в структурной организации МПД связаны с

характеристиками собственно педагогической деятельности, что позволяет сделать вывод о значимости для данной группы испытуемых ее содержания, повышенном внимании к происходящему с ними как субъектами труда.

Многие структурные единицы оказались связаны с эмоциональной удовлетворенностью работой. Чем выше удовлетворенность работой, тем больше включенность и погруженность в работу ($r=,799^{**}$), тем выше мотивация самим содержанием педагогической деятельности ($r=,799^{**}$), тем больше мотивационный потенциал работы для респондентов ($r=,781^{**}$), желание иметь статус учителя ($r=,750^{**}$), тем больше желание быть членом коллектива и общаться с коллегами ($r=,725^{*}$), тем выше активация к выполнению должностных функций ($r=,611^{*}$). Множественные корреляции с удовлетворенностью как интегральным субъективным критерием успешности профессиональной деятельности являются косвенным проявлением особой значимости данного временного отрезка с точки зрения осмысления достижений в ней и поиска смысла профессиональной деятельности для себя.

Величина стажа профессиональной деятельности взаимосвязана у респондентов только с ориентацией на престиж ($r=,677^{*}$): чем больше стаж, тем более значима престижность профессии педагога и ее статус в обществе для испытуемых. Следовательно, ориентация на престиж может считаться ведущим компонентом в системе МПД педагогов со стажем от 7 до 10 лет, несмотря на то, что не входит в состав базовых составляющих [129, с. 171].

Уменьшение количества взаимосвязей в структуре, инволюция существовавших ранее интракорреляций, возросшая дифференциация с одной стороны выглядят как «облегчение» каркаса структуры МПД педагогов со стажем от 7 до 10 лет. С другой стороны, сопоставляя количественные показатели структурной организации с качественными данными по методу мотивационной индукции, можно утверждать о проявлении кризисных тенденций внутри МПД. Мотивационный кризис, наиболее вероятно, имеет статус нормативного и свидетельствует о поиске и обретении смысла профессиональной педагогической деятельности для респондентов. В таком случае, вполне закономерно, что многие

составляющие МПД оказались взаимосвязаны с удовлетворенностью профессиональной деятельностью – она может служить индикатором состояния мотивации учителей и быть мишенью воздействия при управлении мотивацией педагогов.

7 группа (N=75) – педагоги со стажем от 10 до 20 лет.*

Сводные показатели результатов диагностики, полученные после проведения диагностики испытуемых и необходимые для изучения особенностей структуры МПД педагогов данной стажевой группы представлены в таблице 10.

Таблица 10

Показатели компонентного и субсистемного уровней структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем от 10 до 20 лет

Параметр структурной организации	Характеристика параметра	
Количество элементов в структуре	16	
Количество взаимосвязей на высоком уровне значимости	59	
ИКС	131	
ИДС	2	
ИОС	129	
Функциональная роль составляющих	Субсистемы	Компоненты
Актуальные (выраженность)	ВМ (15,59) ВПМ (14,63)	Дост (18,99), Ут (18,76), Кооп (18,76), УД (16,14), ОПр (15,24), ОП (15,06)
Доминирующие (количество значимых взаимосвязей)	ВМ (10) МР (9)	ИК (12), ДЗ (11)
Базовые (вес выше среднего)	ВМ (29) ВОМ (28) ВПМ (27)	ДЗ (28), ОП (28), УД (27), ИК (27), ОПр (25), ИН (23), СКПр (16), ПВЗ (14), УАР (13), СВЛ (12)
Ведущие (взаимосвязь со стажем)	-	-

Обозначения: Ут – утилитарный мотив, Кооп – мотив кооперации, Дост – мотив достижения, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Актуальные составляющие МПД учителей со стажем от 10 до 20 лет, находящиеся на поверхности, были скорректированы с учетом применения метода мотивационной индукции [96], позволяющего выявить недекларируемые мотивационные образования. По итогам обобщенного анализа можно утверждать, что тенденция к снижению значимости профессиональной деятельности в жизни сохраняется. Ответы на вопросы категории «Я ужасно хочу...», «Я хочу...», «Я страстно желаю...» содержат высказывания, связанные с семьей («чтоб моя семья была счастлива, здорова», «вырастить детей достойными людьми», «чтоб родные были здоровы» и т.д.), отдыхом («отдохнуть и выспаться», «каникул», «новых ярких впечатлений», «интересного отдыха» и т.д.), повышением материального достатка и достойной жизни («не думать о финансовой стороне жизни», «делать, что нравится и мой труд достойно оплачивался», «достойную зарплату», «обеспечить семье достаток и счастье», «быть материально независимой» и т.д.).

Ответы на вопросы категории актуальных действий «Я работаю...», «Я стремлюсь...», «Я пытаюсь...», «У меня есть определенное намерение, чтобы...», «Я прилагаю усилия для...», «Я готов к...», «Я сделаю все возможное, чтобы...», «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...» и другие содержат ответы тех же категорий, что и высказывания о желаемом. К ним добавляется категория высказываний о профессиональном развитии («самообразованием», «ошибками», «своим развитием и постоянно стремлюсь узнать что-то новое» и т.д.). Численное уменьшение количества ответов, связанных со сменой места работы и содержащих негативные высказывания о педагогической деятельности может интерпретироваться как достижение системой мотивации профессиональной педагогической деятельности определенной степени зрелости.

Корреляционный анализ структуры МПД данной группы респондентов приведен в Приложении 5, на его основе сделана структурограмма (рисунок 12).

У учителей со стажем профессиональной деятельности от 10 до 20 лет в состав МПД входят 16 составляющих, между ними было установлено 59 различных интеркорреляций. Для структурной схемы на рисунке 12 характерна интеграция составляющих МПД. Визуально заметно увеличение общего количества и степени

значимости корреляций между структурными составляющими МПД. На основании анализа полученных данных можно утверждать, что у педагогов со стажем от 10 до 20 лет доминирующими мотивами труда выступают стремление избегания критики (12), материальный мотив (11) и осознание полезности своего труда (9). Они имеют наибольшее количество статистически значимых положительных взаимосвязей с остальными составляющими МПД. Другими словами, для педагогов данной стажевой группы важно работать, не подвергаясь критике, иметь достойный заработок, соответствующий их вкладу в работу и уровню квалификации, а также понимать, что его труд нужен окружающим и важен для общества. Доминирующие мотивы созвучны задачам стадии выбора субъектом способа существования себя в профессии по Д. Н. Завалишиной [41] или фазы авторитета по Е. А. Климову [67].

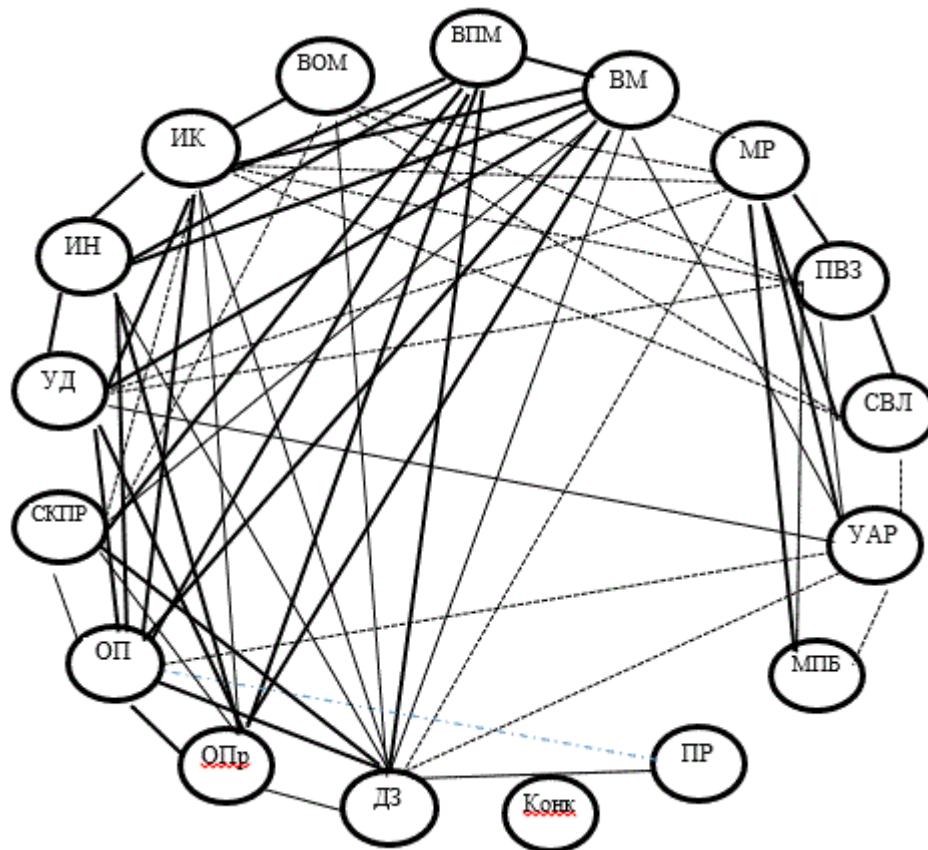


Рисунок 12. Структура мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем от 10 до 20 лет

Обозначения: положительные корреляции — $r \leq 0,001$, - $r \leq 0,01$, --- $r \leq 0,05$, - - - отрицательные корреляции $r \leq 0,05$. Конк – конкурентный мотив, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, ПР – потребность роста, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН –

избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Среди subsystemов МПД наибольшее количество корреляций имеет внутренняя мотивация (ВМ=10) и мотивация работой (МР=9). В состав subsystemы внутренней мотивации вошли: общественная значимость ($r=,948^{**}$), удовлетворенность трудом ($r=,927^{**}$), ориентация на престиж ($r=,712^{**}$), избегание критики и наказания ($r=,533^{**}$). Также стоит обратить внимание на зафиксированную взаимосвязь между внутренней мотивацией и мотивацией работой ($r=,458^{**}$), увеличение числа высоко значимых интеркорреляций внутри мотивации работой (МР), куда вошли активация работой ($r=,726^{**}$), взаимодействие с работой ($r=,706^{**}$), мотивационный потенциал ($r=,648^{**}$), степень владения работой ($r=,604^{**}$). Данные тенденции отражают интеграционные процессы в МПД учителей со стажем от 10 до 20 лет. В состав subsystemы внешней положительной мотивации (ВПМ) вошли денежный заработок ($r=,796^{**}$), стремление к продвижению ($r=,769^{**}$), ориентация на престиж ($r=,702^{**}$), удовлетворенность собственным трудом ($r=,697^{**}$) и др. Внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) по-прежнему имеет наиболее сильные взаимосвязи с мотивами избегания критики ($r=,922^{**}$) и наказания ($r=,951^{**}$).

Базовыми в составе МПД на уровне компонентов можно считать денежный заработок (вес ДЗ = 28), осознание общественной полезности собственного труда (вес ОП = 28), удовлетворение от результатов (вес УД = 27), избегание критики (вес ИК = 27), ориентацию на престиж педагогической профессии (вес ОПр = 25), избегание наказания (вес ИН = 23), стремление к продвижению (вес СКПр = 16), взаимодействие с работой (вес ПВЗ = 25), активацию работой (вес УАР = 22), мотивационный потенциал (вес МПБ = 18), удовлетворенность работой (вес Уд-ть = 15), степень владения педагогической деятельностью (вес СВЛ = 15). Спектр базовых компонентов превышает перечень доминирующих мотивов, что указывает на сложную организацию МПД. Базовыми subsystemами можно считать

внутреннюю мотивацию (вес ВМ = 29), внешнюю отрицательную мотивацию (вес ВОМ = 28) и внешнюю положительную мотивацию (вес ВПМ = 27).

Ведущие составляющие, имеющие положительные статистически значимые взаимосвязи со стажем деятельности, отсутствуют.

Значительное увеличение индексов когерентности и организованности системы отражает интеграционные процессы в МПД. Другими словами, на данном этапе профессионализации происходит консолидация составляющих в сложно организованную систему МПД, где структурные единицы входят в состав сразу нескольких subsystem, однако выражена и дифференцирующая тенденция, связанная с выделением качественного своеобразия subsystem, составляющих внешнюю отрицательную (основанную на страхе критики и наказания) и внутреннюю мотивации (основанную на поощрениях, профессиональном росте и интересе к содержанию работы). Обретение смысла профессиональной деятельности (В. Д. Шадриков) происходит именно на данном этапе: качественный скачок в развитии системы МПД связан с переструктурированием системы на основе «принципа заведомой избыточности» [120–121]. «Такие системы уже могут не только функционировать в направлении достижения предзаданной системообразующей цели, но и формировать собственные ситуационные цели, исходя из запросов меняющейся ситуации» [121, с. 100]. Обретение смысла педагогической деятельности, индивидуальное смыслопорождение в процессе профессиональной деятельности являются признаками полного профессионального становления учителя. Представляется, что углубление интереса к содержанию работы, а значит, и внутренней мотивации может стать дальнейшим этапом развития системы МПД педагогов.

8 группа (N= 100) – педагоги со стажем работы от 20 до 30 лет.*

Сводные показатели результатов диагностики, необходимые для изучения особенностей структуры МПД педагогов данной стажевой группы представлены в таблице 11.

Показатели компонентного и субсистемного уровней структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем от 20 до 30 лет

Параметр структурной организации	Характеристика параметра	
Количество элементов в структуре	18	
Количество взаимосвязей на высоком уровне значимости	77	
ИКС	176	
ИДС	0	
ИОС	176	
Функциональная роль составляющих	Субсистемы	Компоненты
Актуальные (выраженность)	ВМ (14,87) ВПМ (13,66)	Ут (19,75), Кооп (18,87), ПР (18,47), УД (15,21), ОП (14,53) ОПр (14,25)
Доминирующие (количество значимых взаимосвязей)	ВПМ (13)	ДЗ (14), ОПр (13)
Базовые (вес выше среднего)	ВПМ (34) ВМ (30)	ДЗ (33), ОП (32), ОПр (31), УД (31), ИК (29), СКПр (29), ИН (26), ПВЗ (25), УАР (22), МПБ (18), Уд-ть (15), СВЛ (15)
Ведущие (взаимосвязь со стажем)	-	-

Обозначения: Ут – утилитарный мотив, Кооп – мотив кооперации, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, ПР – потребность роста, Уд-ть – удовлетворенность работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация.

Находящиеся на поверхности актуальные составляющие МПД учителей со стажем от 20 до 30 лет были скорректированы с учетом применения метода мотивационной индукции [96], позволяющего выявить недекларируемые мотивационные образования. Ответы на вопросы категории «Я ужасно хочу...», «Я хочу...», «Я страстно желаю...», «Я действительно хочу...», «Любой ценой я хочу...» содержат высказывания, связанные с семьей («дожить до правнуков», «чтоб в моей семье все были здоровы и я им была нужна» и т.д.), отдыхом («отдохнуть и выспаться», «путешествовать», «чтоб было больше времени от работы», «съездить на природу» и т.д.), профессиональной деятельностью

(«работать с детьми, чтоб нам не мешали в этом», «повышения престижа моей профессии», «больше свободы в работе» и т.д.), повышением заработка («повышение заработной платы», «повышение зарплаты и улучшения условий труда» и т. д.).

Ответы на вопросы категории актуальных действий «Я работаю...», «Я стремлюсь...», «Я пытаюсь...», «Я прилагаю усилия для...», «Я готов к...», «Я сделаю все возможное, чтобы...», «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...» и другие содержат ответы тех же категорий, что и высказывания о желаемом. К ним добавляется категория высказываний о профессиональном развитии («самообразованием», «своими ошибками», «улучшением качества знаний учащихся», «подготовкой к ЕГЭ», «освоением ИКТ...», «выполнением поставленных задач по классному руководству» и т.д.) и собственных ресурсах в профессиональной деятельности («сдерживать себя», «не расстраиваться по пустякам», «быть терпимой к людям и их недостаткам», «быть спокойной и уравновешенной» и т.д.). Данной группе респондентов, судя по характеру высказываний, свойственен высокий уровень рефлексии педагогической деятельности, осознание своих особенностей реализации психологической системы профессиональной деятельности, что также может указывать на достижение зрелости системой мотивации профессиональной педагогической деятельности, но уже на основе интегрированности общей структуры.

Корреляционный анализ структуры МПД данной группы респондентов приведен в Приложении 5. Коррелограмма мотивации профессиональной педагогической деятельности представлена на рисунке 13.

В составе системы МПД находятся 18 образований, имеющие многочисленные взаимосвязи друг с другом (77). Налицо факт возросшей интеграции составляющих – практически все мотивы и основные подсистемы взаимосвязаны между собой. Выделить доминирующие мотивы, как и ведущие подсистемы на данном этапе достаточно сложно, потому что все они нагружены примерно одинаково.

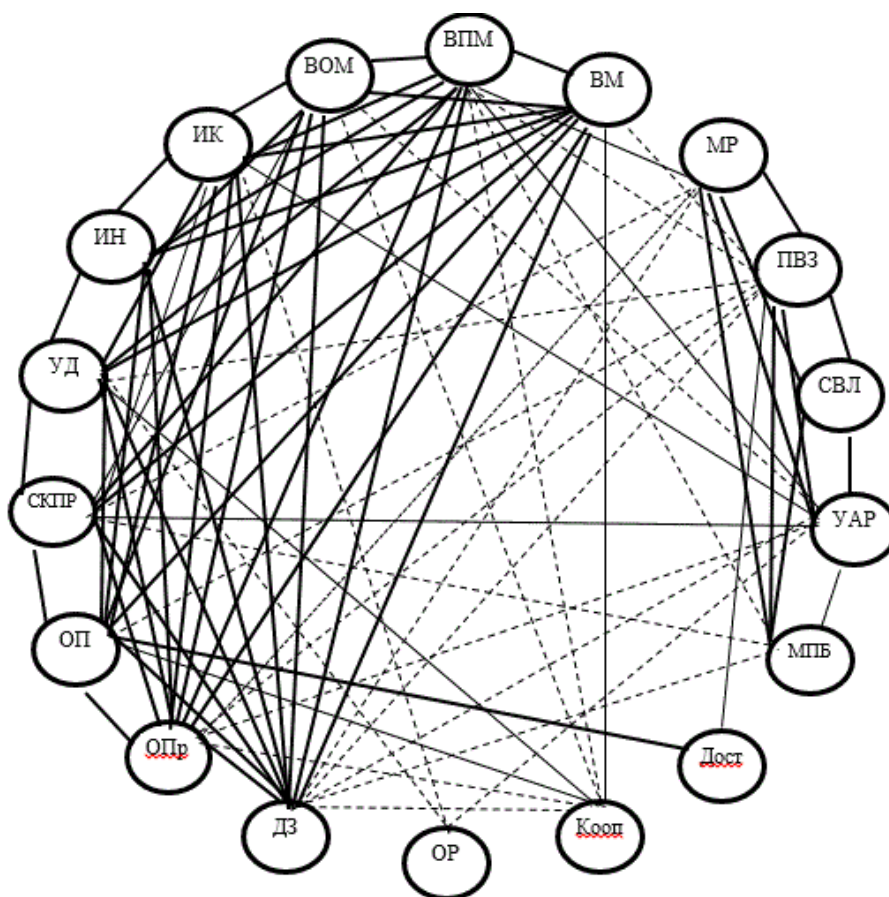


Рисунок 13. Структура мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем от 20 до 30 лет

Обозначения: положительные корреляции – $r \leq 0,001$, – $r \leq 0,01$, --- $r \leq 0,05$, - - - отрицательные корреляции $r \leq 0,05$. Кооп – мотив кооперации, Дост – мотив достижения, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, ОР – отношение к работе, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД – удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Наибольшее количество положительных статистически значимых корреляций имеют мотив заработка (14) и ориентация на престиж труда учителя (13). Доминирующими по количеству интеркорреляций может условно считаться подсистема внешней положительной мотивации (ВПМ=13), в состав которой вошли: ориентация на престиж ($r=,828^{**}$), материальный мотив ($r=,821^{**}$), стремление к продвижению ($r=,709^{**}$), понимание полезности своего труда ($r=,702^{**}$) и другие. В состав подсистемы внутренней мотивации (ВМ) вошли общественная значимость ($r=,936^{**}$), удовлетворение в процессе труда ($r=,932^{**}$),

ориентация на престиж ($r=,714^{**}$) и другие. Внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) имеет сильные положительные статистически значимые корреляции с мотивами избегания наказания ($r=,926^{**}$) и критики ($r=,926^{**}$), ориентацией на престиж ($r=,638^{**}$) и т.д. Также внутренняя мотивация имеет сильные взаимосвязи и с внешней положительной мотивацией ($r=,742^{**}$), и с внешней отрицательной мотивацией ($r=,521^{**}$), что позволяет сделать вывод об интеграции, прорастании, смешении основных subsystemов МПД между собой.

Базовых компонентов в структуре МПД значительно больше, чем доминирующих: денежный заработок (вес ДЗ = 33), осознание общественной пользы педагогической профессии (вес ОП = 32), ориентация на престиж (вес ОПр = 31), удовлетворение от труда (вес УД = 31), избегание критики (вес ИК = 29), стремление к продвижению (вес СКПр = 29), избегание наказания (вес ИН = 26), взаимодействие с работой (вес ПВЗ = 25), активация работой (вес УАР = 22), мотивационный потенциал педагогической деятельности (вес МПБ = 18), удовлетворенность своей работой (вес Уд-ть = 15), степень владения работой (вес СВЛ = 15). Наличие широкого спектра мотивов в составе МПД свидетельствует о разнообразии побудителей педагогической деятельности. Базовыми subsystemами мотивации профессиональной педагогической деятельности для учителей со стажем от 20 до 30 лет являются внешняя положительная мотивация (вес ВПМ = 34) и внутренняя мотивация (вес ВМ = 30). Ведущих составляющих МПД, имеющих корреляции со стажем педагогической деятельности, выявлено не было.

Индексы когерентности (ИКС = 176) и организованности (ИОС = 176) системы позволяют сделать выводы о прогрессирующей интеграции МПД педагогов со стажем от 20 до 30 лет.

Получается, у педагогов с большим трудовым стажем происходит «смешение» мотивов трудовой деятельности, актуализируются практически все имевшиеся ранее мотивы, что приводят к активизации педагогической деятельности. С точки зрения системогенеза можно утверждать, что при длительном времени работы по профессии мотивы труда прорастают в общеличные мотивы, влияя на поведение личности и вне трудовой среды.

9* группа (N=60) – педагоги со стажем свыше 30 лет.

Сводные показатели результатов диагностики, необходимые для изучения особенностей структуры МПД педагогов данной стажевой группы представлены в таблице 12.

Таблица 12

Показатели компонентного и субсистемного уровней структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем свыше 30 лет

Параметр структурной организации	Характеристика параметра	
Количество элементов в структуре	18	
Количество взаимосвязей на высоком уровне значимости	67	
ИКС	178	
ИДС	0	
ИОС	178	
Функциональная роль составляющих	Субсистемы	Компоненты
Актуальные (выраженность)	ВМ (14,58)	Ут (17,95), Кооп (16,81), ПР (16,69), УД (14,76), ОП (14,41), ОПр (14,41)
Доминирующие (количество значимых взаимосвязей)	ВМ (11)	ДЗ (10), СкПр (10)
Базовые (вес выше среднего)	ВМ (29) ВПМ (28) ВОМ (27)	ДЗ (28), СкПр (28), ОП (28), УД (27), ОПр (27), ИН (27), ИК (25), МПБ (21), Рез (18), ПВЗ (16)
Ведущие (взаимосвязь со стажем)	-	-

Обозначения: Ут – утилитарный мотив, Кооп – мотив кооперации, Рез – ориентация на результат, МПБ – мотивационный потенциал работы, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, ПР – потребность роста, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД – удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

У респондентов данной стажевой группы можно наблюдать сходную картину в распределении данных. Показатели мотивации работой меняются незначительно. Находящиеся на поверхности, актуальные составляющие МПД учителей со стажем свыше 30 лет были скорректированы с учетом применения метода мотивационной индукции [96], позволяющего выявить недеклалируемые мотивационные образования.

По итогам обобщенного анализа можно утверждать, что помимо повседневной жизни работа вновь занимает значимое место. Ответы на вопросы категории «Я ужасно хочу...», «Я хочу...», «Я страстно желаю...», «Я действительно хочу...», «Любой ценой я хочу...» содержат высказывания из разных сфер, но ответов, относящихся к категории профессиональной деятельности больше «видеть мотивированных на знания учащихся», «продолжать работу», «научить своих учеников», «чтоб в памяти детей школа оставалась островком счастья» и т.д.

Ответы на вопросы категории актуальных действий «Я работаю...», «Я стремлюсь...», «Я пытаюсь...», «У меня есть определенное намерение, чтобы...», «Я прилагаю усилия для...», «Я готов к...», «Я сделаю все возможное, чтобы...», «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...» и другие содержат ответы категории профессиональная деятельность («над качеством знаний учащихся», «над совершенством методики», «профессиональным мастерством», «освоением новых программ и учебников», «к идеальным отношениям в коллективе», «к тому, чтоб мой труд не пропал зря» и т.д.) и саморазвитие («своим развитием», «развитием своих способностей», «к гармонии», «к бесконфликтному существованию», «не впадать в уныние», «организовать себя в делах»).

Отмеченные высказывания имеют ярко выраженную направленность на анализ собственной профессиональной деятельности и глубокий интерес к ее внутреннему содержанию.

Итоги корреляционного анализа с применением критерия корреляции r -Спирмена [39, 129] приведены в Приложении 5 и отражены в коррелограмме на рисунке 14.

Визуально заметны те же тенденции в изменении системы МПД, что и у педагогов предыдущей стажевой группы: большое количество пересекающихся интеркорреляций, преобладание взаимосвязей на высоком уровне значимости, отсутствие отрицательных корреляций в системе МПД – все это указывает на интегрированность структуры МПД учителей со стажем свыше 30 лет.

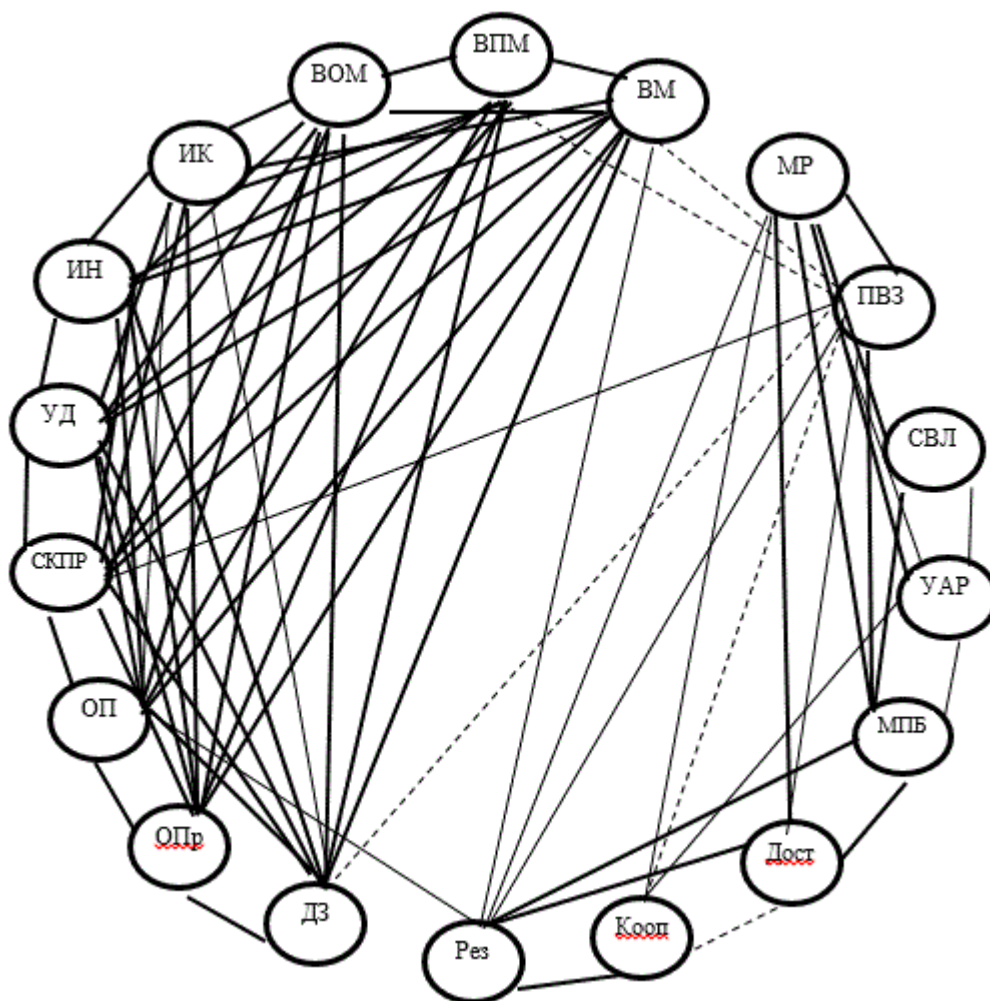


Рисунок 14. Структура мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем свыше 30 лет

Обозначения: положительные корреляции – $r \leq 0,001$, $-r \leq 0,01$, $--- r \leq 0,05$, $- - -$ отрицательные корреляции $r \leq 0,05$. Кооп – мотив кооперации, Дост – мотив достижения, Рез – результирующая ориентация МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, ОР – отношение к работе, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

В состав структуры вошли 18 единиц, общее количество взаимосвязей внутри системы МПД – 67. Доминирующие мотивы профессиональной деятельности на этом этапе выделить сложно: чуть больше остальных нагруженными оказались мотив денежного заработка (10) мотив стремления к продвижению (10). Примечательно, что практически каждый из мотивов, заложенных в опроснике

К. Замфир [42], одновременно входит в каждую из основных subsystem МПД. Ведущей subsystemой можно считать внутреннюю мотивацию ($BM=11$).

На основании выделения только наиболее сильных взаимосвязей внутри subsystem, можно утверждать, что в состав внутренней мотивации (BM) входят мотивы получения удовлетворения в процессе труда ($r=,944^{**}$), общественная полезность ($r=,900^{**}$) и т.д. В состав внешней отрицательной мотивации (BOM) вошли мотивы избегания наказания ($r=,936^{**}$) и критики ($r=,928^{**}$). В состав внешней положительной мотивации (BPM) вошли мотив заработка ($r=,901^{**}$), стремление к продвижению ($r=,859^{**}$) и др.

Основные subsystemы (BM , BPM и BOM) имеют между собой значимые корреляции, что также позволяет сделать вывод о высокой степени интегрированности структуры МПД учителей со стажем свыше 30 лет.Subsystem мотивации работой (MP) дифференцирована от всех других subsystem и сохранила свою качественную специфику, будучи связанной прежде всего с мотивационным потенциалом ($r=,769^{**}$), уровнем взаимодействия с работой ($r=,770^{**}$) и уровнем активации работой ($r=,728^{**}$). Другими словами, чем выше стаж работы, тем выше стремление системы к консолидации.

Базовые компоненты и subsystemы также меняются незначительно. К базовым мотивам можно отнести денежный заработок (вес $ДЗ = 28$), стремление к продвижению (вес $СКПр = 28$), общественную полезность собственной деятельности (вес $ОП = 28$), удовлетворение от работы (вес $УД = 27$), ориентацию на престиж (вес $ОПр = 27$), избегание наказания (вес $ИН = 27$) и критики (вес $ИК = 25$), мотивационный потенциал педагогической деятельности (вес $МПБ = 21$), ориентацию на результат (вес $Рез = 18$), взаимодействие с работой (вес $ПВЗ = 16$). Базовыми subsystemами в структуре МПД педагогов со стажем свыше 30 лет являются subsystemы внутренней мотивации (вес $BM = 29$), внешней положительной мотивации (вес $BPM = 28$), внешней отрицательной мотивации (вес $BOM = 27$). Вместе они отражают направленность возрастных педагогов на реализацию собственного видения профессиональной деятельности и желание сохранить стабильность, избегая критики и наказаний со стороны.

Средний вес субсистем	12	7	11	8	13	7	25	29	26
Базовые компоненты	ОПр УД ИК ИН ОП СКПр	УАР ИК ПВЗ УД СВЛ	ИК ИН УД ОПр ДЗ ПВЗ МПБ УУД	СкПр ОП Конк УД ОПр ИН УАР ДЗ	СкПр ОП ИК УД ДЗ ИН ОПр МПБ ПВЗ УАР	Ком ПВЗ Уд-ть УД УАР МПБ ОП	ДЗ ОП УД ИК ОПр ИН СКПр ПВЗ УАР СВЛ	ДЗ ОП ОПр УД ИК СКПр ИН ПВЗ УАР МПБ Уд-ть СВЛ	ДЗ СкПр ОП УД ОПр ИН ИК МПБ Рез ПВЗ
Ведущие компоненты	-	-	МПБ	-	Конк УАР	ОПр	-	-	-
Средний вес компонентов	3	2	3	2	3	5	10	14	15

Обозначения. ИКС – индекс когерентности структуры, ИДС – индекс дифференцированности структуры, ИОС – индекс организованности системы, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация, ВМ – внутренняя мотивация, МР – мотивация работой, Ком – коммуникативный мотив, Конк – конкурентный мотив, Рез – результирующая ориентация, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, УУД – удовлетворение условиями работы, Уд-ть – удовлетворенность работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность.

На основании представленных данных можно утверждать, что структура МПД педагогов с разным трудовым стажем изменяется в сторону повышения интеграции и увеличения меры взаимосвязей внутри основных функциональных уровней и между ними. Индексы когерентности структуры МПД начинающих самостоятельную профессиональную деятельность учителей и педагогов со стажем свыше 20 лет значительно отличаются друг от друга, что говорит о разной степени включенности мотивационных образований в состав МПД.

Степень дифференцированности и организованности системы меняются нелинейно. Дивергенция нарастает к первым 5 годам работы по профессии и затем снижается. Организованность системы колеблется на протяжении времени и зависит, в первую очередь, от когерентности всей структуры МПД. Данные факты

можно проинтерпретировать, как поэтапное «вызревание» структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности.

При этом можно утверждать об изменении качественного содержания структуры МПД с увеличением стажа педагогической деятельности. Сравнение структур МПД различных стажевых групп на гомогенность/гетерогенность представлено в Приложении 8. У педагогов со стажем труда до 7 лет структуры МПД гомогенны, что указывает, на планомерное, кумулятивное изменение ее содержания. Структура МПД педагогов со стажем от 7 до 10 лет является гетерогенной по своему содержанию предыдущим ($r=,315$ при $p \geq 0,05$). Это указывает на происходящие качественные изменения в составе МПД педагогов со стажем от 7 до 10 лет и дает право назвать ее критической для дальнейшего изменения МПД. Структуры МПД педагогов со стажем свыше 10 лет также являются гомогенными по содержанию. Сравнение структур МПД по степени гомогенности позволяет выделить точку бифуркации в развитии системы МПД.

На каждом временном отрезке базовые подсистемы и компоненты в составе МПД меняются. Однако в постоянном переструктурировании можно выделить тенденции динамики содержания в сторону расширения базовых составляющих и балансировке между внешней и внутренней подсистемами мотивации.

Отсутствие ведущих подсистем в структуре МПД педагогов с разным трудовым стажем можно проинтерпретировать следующим образом: функциональные подсистемы МПД, определяющие ее актуализацию, зависят в большей степени от условий ситуации и задач профессионального развития, нежели от непосредственного времени работы. Со стажем труда на отдельных временных отрезках связаны некоторые компоненты в структуре МПД, которые из разряда базовых у предыдущей стажевой группы переходят в разряд ведущих, становясь мишенью для воздействия на мотивацию. Характер ведущих компонентов также отражает особенности ситуации и задачи профессионального развития для учителей в определенные периоды времени.

Применение к имеющемуся массиву эмпирических данных однофакторного дисперсионного анализа [39] (Приложение 10) позволяет сделать вывод, что с

увеличением стажа профессиональной деятельности изменяются, в первую очередь, мотивация работой (0,001) и внешняя положительная мотивация (0,008). Итоги однофакторного дисперсионного анализа подтверждают идею о том, что внутренняя мотивация – напрямую связана только с личностью субъекта.

Таким образом, с увеличением стажа профессиональной деятельности на разных этапах профессионализации структура МПД значительно видоизменяется: актуализируются новые и инволюционируют отдельные мотивы, происходит увеличение количества и меры взаимосвязей между компонентами, организация компонентов в подсистемы внешней и внутренней мотивации, отражающие специфику мотивации профессиональной педагогической деятельности. Содержание функциональных подсистем внешней и внутренней мотивации лабильно. Невозможно четко зафиксировать состав подсистем. Он носит функциональный и динамический характер. Одни и те же мотивы могут входить в состав одновременно нескольких подсистем, а сила и особенности побуждения к выполнению педагогической деятельности зависят от функционального объединения и взаимодействия мотивов в составе подсистем. Изменяется также качественное содержание структуры МПД, ее базовые и ведущие составляющие. Структура МПД у педагогов с разным трудовым стажем преобразуется в сторону увеличения интегрированности и организованности, гомогенности, расширения ее состава и представленности мотивационных образований в побуждении педагогической деятельности. Трансформации содержания структуры происходят закономерно, в соответствии с изменением условий ситуации, особенностей деятельности и задач профессионального развития, что позволяет системе мотивации профессиональной педагогической деятельности наиболее адаптивно функционировать.

3.2 Функционально-генетическая динамика структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности

На основании анализа структурно-уровневой организации системы МПД у педагогов в зависимости от трудового стажа можно утверждать, что изменения, происходящие в субсистемном и компонентном уровнях, планомерны и закономерны. Отталкиваясь от психологического анализа структуры МПД у педагогов с разным трудовым стажем, представленного в параграфе 3.1., далее возможно осуществить функциональный и генетический планы комплексного системного изучения МПД.

Функциональный план изучения МПД заключается в описании ее «бытия во времени» [60, с. 4]. Необходимо доказать, что система МПД зарождается, формируется, изменяется в соответствии с внешними условиями в плане достижения цели. Мы реконструировали процесс системогенеза мотивации профессиональной педагогической деятельности (рисунок 15), раскрывая его сущность через изменения показателей основных субсистем МПД и удовлетворенности трудом со стороны респондентов.

Сопоставляя показатели изменения значений основных субсистем МПД педагогов с разным трудовым стажем, колебания значений удовлетворенности трудом учителей с изменениями индексов организации систем, можно условно наметить стадии развития системы МПД.

1. Стадия вхождения в профессиональную педагогическую деятельность: до 1 года с момента начала работы. Основная задача личности – понять суть педагогической деятельности и адаптироваться к новому месту работы, освоить нормативно одобренный способ действия в ней. Респонденты отмечают, что профессиональная деятельность на данном отрезке времени занимает практически все внимание личности. Это закономерно, поскольку от успешной первичной адаптации может зависеть не только эффективность труда, но и определение дальнейшей временной перспективы и задач развития. При осуществлении профессиональной деятельности актуализируется комплекс мотивационных

образований, касающихся труда и представлений о работе учителем, полученных ранее.

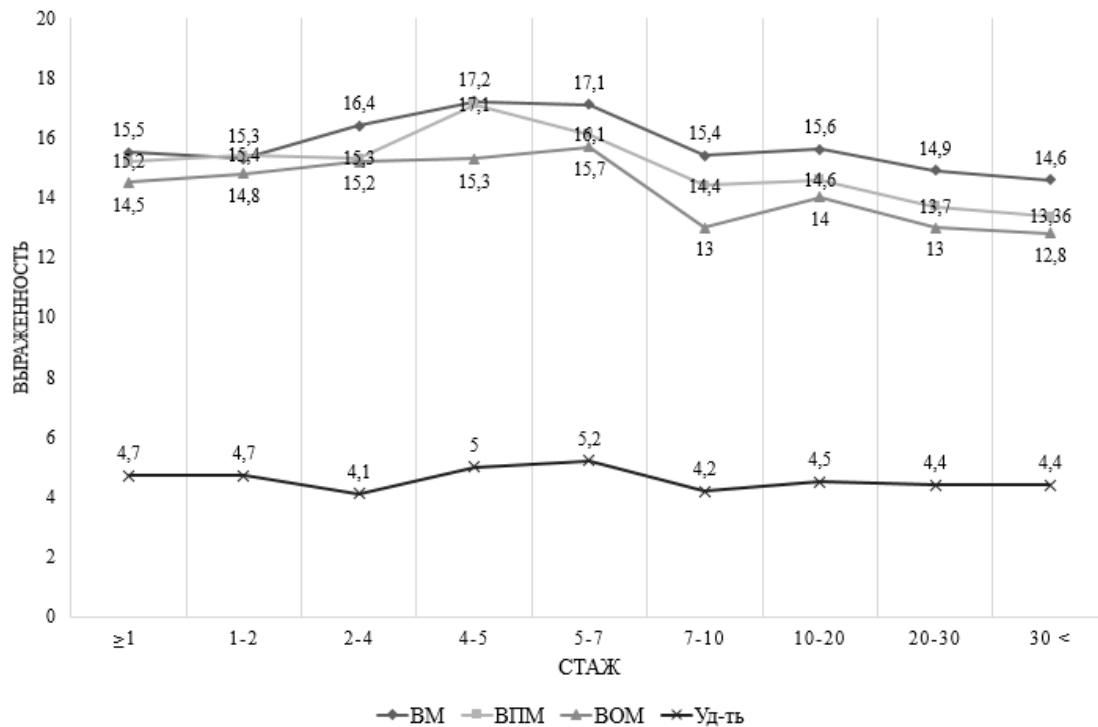


Рисунок 15. Динамика основных subsystem мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа

Обозначения: VM – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация, Уд-ть – удовлетворенность.

Большой удельный вес среди выполняемых видов деятельности имеют «метапрофессиональные виды» [104]: учебно-профессиональная, адаптационная и регулятивная виды деятельности, используемые и в других ситуациях помимо профессиональной деятельности. При этом субъект использует те ресурсы и возможности, которыми обладает в данный момент, на данном уровне профессионального развития. Незначительные изменения в существующей системе мотивации происходят (в общей теории систем – гомеокинез) и, хотя носят побочный характер и не являются самоцелью, но приводят к выделению новых мотивационных образований, связанных непосредственно с профессиональной деятельностью и содержанием педагогического труда. В итоге систематическое самостоятельное выполнение должностных обязанностей, общение в педагогическом коллективе и с участниками образовательного процесса

способствуют накоплению критической массы изменений в функционирующем комплексе мотивационных образований и возникновению новообразования.

2. *Стадия образования (закладки) собственно МПД* – новой системы в мотивационной сфере субъекта труда. Продолжается до 2 лет и завершается принятием педагогической деятельности. Критерием оформления новой целостности является появление мотивов, связанных с содержанием педагогической деятельности, формирующихся в результате первичной адаптации к ней и месту работы. На данном временном отрезке в сознании респондентов зафиксировано появление интереса к содержанию педагогической деятельности, конкретизация ее задач, что указывает на выделение специфического психического новообразования – МПД. Основной задачей профессионального развития можно считать освоение и реализацию нормативно-одобренного способа педагогической деятельности. Именно на эти цели и «работает» образовавшаяся система мотивации профессиональной педагогической деятельности. Достигается баланс между метапрофессиональными видами активности и собственно профессиональной деятельностью. Можно утверждать, что на данном этапе развития системы субъект труда более сосредоточен именно на выполнении профессиональной педагогической деятельности. Однако, как отмечает Ю. П. Поваренков [108], если педагогическая деятельность находится в состоянии становления, то основное внимание учитель уделяет не воспитанию и обучению школьников, а изменению ее самой. Другими словами, акцент смещается на получение результата, освоение новых способов работы, получение профессионального опыта, рост профессиональной компетентности, достижение эффективности деятельности. В результате происходит эволюция, развитие системы в целом, инволюция незадействованных или малоэффективных мотивов, увеличение количества составляющих в системе, ослабление взаимосвязей между компонентами системы, снижение ее когерентности и организованности. При этом основные подсистемы МПД малодифференцированы, что может быть связано с одновременностью закладки основных ее компонентов и незрелостью сформированного новообразования. Подобного уровня системы обозначаются как

«малоорганизованные». А имеющиеся признаки указывают на нахождение МПД в состоянии развития или становления.

3. Стадия количественного роста составляющих системы: от 2 до 4 лет стажа педагогической деятельности. На данном этапе происходит увеличение количества структурных единиц, актуализация новых, инволюция незадействованных мотивов, оформление основных subsystem МПД, появление тенденции к дифференциации, увеличение степени нагруженности мотивов в структуре МПД и взаимосвязей внутри уровня и между уровнями. Другими словами, происходит саморегуляция системы – оптимизация развития сложившейся системы, имеющей несовершенства и характеризующейся неустойчивостью. Принятие профессии порождает желание выполнять ее определенным образом, порождает определенную детерминирующую тенденцию и служит исходным моментом формирования психологической системы деятельности (В. Д. Шадриков) [142–146]. О принятии профессиональной деятельности можно сделать вывод по качественным высказываниям респондентов о собственных намерениях и желаниях. Другими словами, основной задачей субъекта педагогической деятельности является уже не просто достижение устойчивых положительных результатов профессиональной деятельности, но формирование профессиональной траектории развития, определение форм и способов реализации себя в профессии. На данном временном отрезке снижается общая удовлетворенность трудом, дифференцируются основные subsystem МПД, возрастает степень организованности системы МПД в целом. Соотношение собственно педагогической и метапрофессиональных видов деятельности, выполняемых профессионалом, чуть смещается в сторону последних (регулятивная деятельность, совладающая деятельность, проектирование, корректировка траектории профессионального развития). Основной причиной перехода в состояние развития является изменение ситуации: от учителя требуют и ждут устойчивых результатов, увеличивая требования и ожидания от уже окончательно адаптировавшегося субъекта. Поскольку «состояние развития находится с состоянием функционирования в реципроктных отношениях

(активизация процессов развития деятельности профессионала тормозит ее функционирование, и наоборот)» [104, с. 163], закономерным выглядит снижение удовлетворенности педагогов собственным трудом.

4. Стадия замедления темпов количественного роста. Продолжительность от 4 до 5 лет трудового стажа. Система МПД находится в состоянии оптимизации развития (саморегуляции). Ведущим видом деятельности педагогов на данном стажевом отрезке является собственно профессиональная деятельность, повышение ее результативности и качества, реализация непосредственных задач учителя по обучению и воспитанию, через которые приходит осознание собственной роли в профессии и принятие себя как представителя профессиональной общности. В системе МПД наблюдается усиление тенденций дифференциации, организоваенности и интеграции составляющих по функциональному типу. На графике (рисунок 15) заметно увеличение роли внутренней мотивации при выполнении профессиональной деятельности, получение большего удовлетворения от различных аспектов ее выполнения, что может быть связано с реализацией задач профессионального становления – достижения и осознания профессиональной продуктивности и формирования профессиональной идентичности. После принятия психологической сущности профессии учителя, на данной стадии происходит переструктурирование и оптимизация психологической системы профессиональной педагогической деятельности в целом, что сопряжено с принятием себя как субъекта этой профессиональной деятельности. Респонденты ориентированы на значимость поддержания определенного уровня в профессии, успеха в ней не только на уровне желаний, но и на уровне активности. Ю. П. Поваренков указывает, что на данной стадии повышение эффективности деятельности профессионала может достигаться за счет имеющихся ресурсов, путем их реорганизации, через уточнение компонентов деятельности и выбора наиболее эффективных способов деятельности из числа освоенных, за счет выявления скрытых резервов и т.д. [103].

5. Зрелость МПД с выраженной тенденцией к дифференциации. Продолжительность от 5 до 7 лет трудового стажа. Основной задачей

профессионального развития на данном временном отрезке может считаться самореализация педагога как профессионала. Достигается устойчивый баланс между собственно педагогической и метапрофессиональными видами деятельности (самореализация, саморазвитие, совладание и др.), затрагивающими различные стороны жизни и опыта учителя. Развитая система находится в состоянии стабильного функционирования: педагог направлен на решение задач обучения и воспитания через реализацию собственных ресурсов, запаса знаний, профессионального опыта, профессиональной идентичности. При этом в структуре МПД педагогов прослеживается четкая дифференциация основных функциональных subsystem, оптимальная наполненность содержанием, конкордантность системы в результате переструктурирования. Можно говорить об обретении педагогом профессиональной самооценки, профессиональной надежности и достижении профессионального успеха. Полученные качественные данные подтверждают зрелость мотивационных диспозиций со стороны респондентов, понимание ими сути профессиональной педагогической деятельности, готовность ставить задачи и реализовывать свой потенциал в ней, понимание трудностей и проблем, возникающих при работе учителем. Как было констатировано выше, в состоянии функционирования в системе деятельности происходят незначительные изменения, имеющие побочный характер, но, накапливаясь, они приводят к увеличению энтропии, и необходимости саморегуляции системы МПД.

б. Кризис системы МПД. Продолжительность 7–10 лет стажа профессиональной деятельности. Система МПД педагогов находится в состоянии саморегуляции функционирования, направленном на устранение снижения функциональных возможностей системы, возникших противоречий. Ведущим видом деятельности педагога-профессионала считается собственно педагогическая деятельность, однако снижение интегрированности структуры в сочетании со снижением удовлетворенности работой, нагнетание негативных моментов в работе, появление в структуре антимотивов деятельности приводит к необходимости подключения совладающего поведения. В соотношении видов

деятельности профессионала акцент смещается в сторону метапрофессиональных видов. Признаками кризисности системы на данном временном отрезке являются: гетерогенность содержания структуры, снижение индексов когерентности и организованности структуры, снижение средних значений показателей по основным подсистемам мотивации и удовлетворенности трудом, инволюция отдельных мотивов. Качественные данные в виде ответов негативного содержания («ничего не изменится», «ни к чему не готова»), а также появление высказываний, связанных со сменой работы, также свидетельствуют о проявлении признаков кризиса в системе МПД учителей. Кризис системы МПД может быть свидетельством перехода к новому циклу развития на качественно других основаниях, выбора субъектом дальнейшего способа существования себя в профессии. Кризис – необходимый этап развития системы, запускающий процессы саморегуляции, следовательно, он носит нормативный характер. Выход из кризиса может иметь позитивный и негативный исход. Негативный исход может приводить к деградации, перерождению системы мотивации профессиональной педагогической деятельности, ее разобщенности, дезинтегрированности.

Необходимо отметить, что кризис мотивационный совпадает с «кризисом середины жизни», приходящимся на период 30–35 лет. Негативное разрешение кризиса может способствовать деградации психологической системы профессиональной деятельности, возникновению профессиональных деструкций педагога.

Именно на этом этапе, в точке бифуркации системы МПД крайне важно будет оказание психологической помощи педагогам в плане обретения конструктивного смысла собственной профессиональной деятельности и преодоления «ментальных ловушек» [80].

7. Реорганизация системы в результате переструктурирования. Продолжительность 10–20 лет трудового стажа. Основной задачей профессионального развития в данный момент является выбор способа своего дальнейшего существования в профессии, пересмотр смысла и роли профессиональной деятельности в жизни. В результате совладания с

мотивационным кризисом на данном этапе происходит качественный скачок в сторону повышения интеграции и организации системы, интеграции subsystem и мотивов, резкого увеличения количества составляющих МПД, взаимосвязей между ними и функциональными subsystemами. Явно выраженные качественные и количественные изменения в структуре МПД связаны с изменением ситуации выполнения профессиональной деятельности: работа становится важнейшим способом реализации себя и поддержания уровня жизни для собственной семьи. Н. В. Ключева [68] также подтверждает, что более опытные педагоги (со стажем работы свыше 15 лет) более высоко оценивают содержательные особенности своего труда. А. К. Маркова [87], вероятно, связала именно данный этап развития системы МПД с достижением учителем мастерства в выполнении своей профессиональной деятельности. Равномерное распределение активности по различным сферам жизни, в том числе профессиональной, численное уменьшение количества ответов, связанных со сменой места работы, содержащих негативные высказывания о профессии, могут интерпретироваться как достижение системой мотивации профессиональной педагогической деятельности определенной степени устойчивости.

8. *Зрелость МПД с выраженной тенденцией к интеграции.* 20–30 лет профессионального стажа. Система МПД учителей находится в состоянии оптимизации (саморегуляции) развития в сторону увеличения гомеостатичности и устойчивости к внешнему влиянию. Основной задачей профессионального развития на данном этапе может считаться реализация собственного потенциала и опыта на творческом уровне. Ведущим видом деятельности учителя становится педагогическая деятельность. Сформированная структура реорганизуется на основе имеющихся ресурсов и выбора наиболее оптимальных для субъекта труда способов побуждения – суперпрофессионализм выполнения профессиональной деятельности [68, 87, 106], связанный со свободным владением профессией в форме творчества, взаимопроникновением профессии во все остальные сферы жизни и деятельности, творческим проектированием себя как личности, обладанием авторитетом в глазах коллег [67, 136, 138]. Как отмечает

А. М. Столяренко: «Состояние и уровень развития системы зависят от степени полноты ее внутренней упорядоченности в данное время; выраженности благоприятных системных показателей; необходимой силы механизмов саморегуляции, самосохранения и дальнейшего развития» [131]. На данном этапе система мотивации профессиональной педагогической деятельности функционирует по принципу «заведомой избыточности» [120], о чем говорит резкое увеличение значений индексов системности, что обеспечивает свойство самодостаточности, связанное с созданием резерва, потенциала, возможностей к самосохранению, адаптации и выживанию системы.

9. *«Прорастание», интегрирование специфических составляющих МПД в структуру личности.* Система мотивации профессиональной педагогической деятельности находится в состоянии устойчивого функционирования, вновь достигается баланс между собственно профессиональной и метапрофессиональными видами активности. Качественные результаты эмпирического исследования имеют ярко выраженную направленность на анализ собственной профессиональной деятельности и глубокий интерес к ее внутреннему содержанию, выход на уровень наставничества и передачи опыта собственной профессиональной деятельности (Е.А. Климов). Однако, возможен и другой результат высокой устойчивости системы мотивации профессиональной педагогической деятельности. Как отмечала в своей работе Н.В. Ключева [68], педагоги со стажем свыше 25 лет более закрыты для контакта, невосприимчивы к новому, могут испытывать психоэмоциональное напряжение и симптомы эмоционального выгорания. Как утверждают исследователи [92, 99, 127, 135], с увеличением стажа возрастает вероятность эмоционального выгорания. По результатам исследований В. Е. Орла [99] эмоциональное выгорание проявляется в том случае, когда педагог излишне ориентирован на результат, имеет выраженную внешнюю мотивацию. В данном случае в структуре МПД педагогов преобладает внутренняя мотивация, подкрепляемая подсистемой внешней положительной мотивацией, вероятно, по этой причине признаков преобладающего у статистического большинства эмоционального выгорания не проявилось.

В обобщенном виде динамика структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности представлена в таблице 14.

Таблица 14

Этапы динамики системы мотивации профессиональной педагогической деятельности

Критерии описания динамики системы	Краткая характеристика этапа
<i>Подготовительный этап (стаж до 1 года)</i>	
Цель:	Первичная адаптация к профессиональной деятельности
Задачи профессионального развития	Освоение нормативно одобренного способа деятельности
Соотношение видов активности	Метапрофессиональные виды деятельности
Результативность деятельности	Ориентация на производительность
Состояние системы	Функционирование
<i>Этап образования системы (стаж от 1 до 2 лет)</i>	
Цель:	Вторичная адаптация к педагогической деятельности
Задачи профессионального развития	Реализация нормативно одобренного способа деятельности, принятие педагогической деятельности
Соотношение видов активности	Баланс между метапрофессиональными и профессиональной деятельностью
Результативность деятельности	Повышение производительности, ориентация на качество
Состояние системы	Зарождение, развитие
<i>Количественный рост (от 2 до 5 лет стажа)</i>	
Цель:	Достижение устойчивой результативности профессиональной деятельности
Задачи профессионального развития	Самореализация себя в профессии, формирование траектории профессионального развития и индивидуального стиля деятельности; обретение профессиональной идентичности; выбор способа своего существования в профессии
Соотношение видов активности	Профессиональная деятельность поддерживается метапрофессиональными видами активности
Результативность деятельности	Производительность, качество, ориентация на надежность
Состояние системы	оптимизация развития
<i>Зрелость МПД (5-7 лет стажа)</i>	
Цель:	Достижение максимальной результативности и самореализация в профессии
Задачи профессионального развития	Поиск смысла профессиональной деятельности, самореализация в профессии

Соотношение видов активности	Устойчивый баланс между профессиональной деятельностью и метапрофессиональными видами активности
Результативность деятельности	Максимальная производительность, качество и надежность
Состояние системы	Функционирование
<i>Кризис (7-10 лет стажа)</i>	
Цель:	Выбор способа существования в профессиональной деятельности
Задачи профессионального развития	Устранение противоречий профессионального развития и выполнения педагогической деятельности, выбор способа существования в профессии
Соотношение видов активности	Метапрофессиональные виды деятельности доминируют над выполнением педагогической деятельности
Результативность деятельности	Удержание производительности за счет снижения качества либо надежности
Состояние системы	Саморегуляция функционирования
<i>Реорганизация системы (10-20 лет стажа)</i>	
Цель:	Поддержание результативности педагогической деятельности
Задачи профессионального развития	Пересмотр роли и места профессиональной деятельности в жизни, завершение формирования профессиональной идентичности
Соотношение видов активности	Баланс между профессиональными и метапрофессиональными видами активности
Результативность деятельности	Максимальная результативность и качество труда
Состояние системы	Качественный скачок
<i>Зрелость с выраженной интегративной составляющей (стаж свыше 20 лет)</i>	
Цель:	Поддержание результативности
Задачи профессионального развития	Реализация индивидуального смысла педагогической деятельности
Соотношение видов активности	Баланс между профессиональной деятельностью и метапрофессиональными видами активности
Результативность деятельности	Максимальная надежность и качество, поддержание производительности
Состояние системы	Функционирование

Реализация функционального плана изучения структуры МПД педагогов с разным трудовым стажем позволила выделить и описать этапы ее разворачивания во времени, показать их качественную специфику и планомерность происходящих изменений в содержании мотивации профессиональной педагогической деятельности.

Генетический план системного изучения МПД педагогов с разным трудовым стажем связан с выявлением закономерностей генезиса содержания структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности.

Описанные этапы динамики системы мотивации профессиональной педагогической деятельности соответствуют основным этапам системогенеза, описанным в работах В. Д. Шадрикова [142–146], Т. В. Разиной [120–121] и других и являются подтверждением применимости логики системогенеза применительно к исследованию мотивации.

Большинство закономерностей системогенеза [54–61, 142–146], выделенных ранее, нашли подтверждение в результатах эмпирического исследования. Так, появление на этапе образования (рисунок 7) в один временной промежуток специфической функциональной совокупности мотивационных образований, связанных с содержанием педагогической деятельности, ставших критерием оформления системы МПД, позволяет говорить об *одновременности закладки компонентов системы*.

Изменения в содержании структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности носят *неравномерный* характер: периоды интенсивного наполнения и актуализации новых мотивов и subsystemов сменяются временными отрезками, во время которых происходит «инволюция»: структура освобождается, обедняется по своему составу.

Актуализация различных мотивационных образований, выделение subsystemов, их дифференциация разнесены по времени и зафиксированы в разные этапы динамики системы мотивации профессиональной педагогической деятельности, что позволяет сделать заключение о *гетерохронности* динамики структуры МПД педагогов.

Инволюция «неработающих» мотивационных образований, «облегчение» каркаса структуры МПД на этапе зрелости (рисунок 10) свидетельствует об *обеспечении минимального эффекта функционирования* системы МПД педагогов.

Постепенное *нарастание дифференциации* функциональных subsystemов до достижения кризиса также является подтверждением принципов системогенеза.

Дифференциация проявляется в формировании субсистем, нарастании их функциональной специализации, что необходимо для вызревания функциональной специфики системы МПД. Хотя эти изменения происходят неравномерно и нелинейно, общая закономерность действует на каждом из этапов динамики мотивации профессиональной педагогической деятельности.

В период до достижения кризиса ярко наблюдается выстраивание относительно четкой иерархии между компонентами и субсистемами мотивации профессиональной педагогической деятельности, что является доказательством функционирования системы по *принципу иерархизации*. Иерархизация структуры сохраняется и на всех остальных этапах изменения МПД педагогов, однако характер ее меняется: качественный скачок в развитии системы запускает выраженную интеграцию внутри субсистем.

Увеличение индексов когерентности (таблица 13) – на первых этапах планомерное, а после кризиса резкое – указывает на *прогрессирующую интеграцию* системы МПД педагогов с разным трудовым стажем.

Динамика структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности в соответствии с целью психологической системы профессиональной деятельности, изменением условий ситуации и задачами профессионального развития могут считаться доказательством *конкордантности* функционирования системы и подчинения ее *целевой детерминации*.

При анализе структуры, проведенном в параграфе 3.1 ярко прослеживается *закономерность реверсивности* в динамике содержания структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности. Итоги предыдущего этапа развития становятся элементом содержания структуры и обратно. В таблице 13 отражено это движение: компоненты, игравшие роль базовых на предыдущих этапах динамики, на последующих могут стать ведущими в системе МПД и далее переходить в разряд базовых.

Доказанным можно считать и *принцип кумулятивности* в системогенезе МПД педагогов с разным трудовым стажем. На каждом последующем этапе в содержании структуры МПД накапливаются результаты развития и являются

основой для качественного изменения ее содержания в дальнейшем. Так, на подготовительном этапе происходит гомеокинез в виде постепенного изменения общетрудовых мотивов, актуализированных в педагогической деятельности. Эти изменения приводят к возникновению новообразования – собственно мотивации профессиональной педагогической деятельности (рисунок 10).

Кроме того, в ходе анализа результатов диагностики мотивации профессиональной деятельности педагогов нашел свое подтверждение, выдвинутый Т. В. Разиной *принцип постоянного переструктурирования*: система мотивации профессиональной педагогической деятельности для каждой стажевой группы имела качественное своеобразие [120–121], возникающее как ответ на требования деятельности к субъекту труда и задачи его личностного и профессионального развития.

Несмотря на использованный в ходе исследования метод срезов при проведении диагностики, полученные для каждой стажевой группы показатели динамики МПД вполне укладываются в единую логику системогенеза и не противоречат друг другу.

Также в ходе проведенного анализа полученных эмпирических данных о динамике структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности можно выделить еще одну закономерность – *наличие циклических изменений* в стадиальности динамики мотивации профессиональной педагогической деятельности. Об *итеративности* системогенеза высказывались А. В. Карпов и В. Д. Шадриков, имея в виду множественную повторяемость закономерностей развития в масштабе времени, некоторую «спиралевидность» взаимодействия уровней в составе системы [60, с. 144]. А. В. Карпов указывает: «...принцип реверсии дополняется принципом итеративности: процесс разворачивается циклично – до достижения необходимого результата... Каждая последующая итерация осуществляется с учетом результатов, полученных в ходе всех предыдущих итераций» [60, с. 91]. Цикличность является универсальной закономерностью психического развития [20, 138]. На наш взгляд, цикличность

динамики мотивации профессиональной педагогической деятельности требует более глубокого описания с целью уточнения итеративности ее системогенеза.

Данная закономерность может быть логичным продолжением действия принципов неравномерности и гетерохронности в системогенезе МПД: изменения в структуре происходят не только неравномерно и нелинейно, а с определенной закономерностью. Эта закономерность может быть детерминирована взаимосвязями МПД педагогов с профессиональной деятельностью и профессиональным развитием. По итогам обобщения данных о динамике системы МПД учителей на основании выделения в качестве критерия индекса организованности системы (ИОС) мотивации профессиональной педагогической деятельности можно выделить как минимум два цикла (рисунок 16).

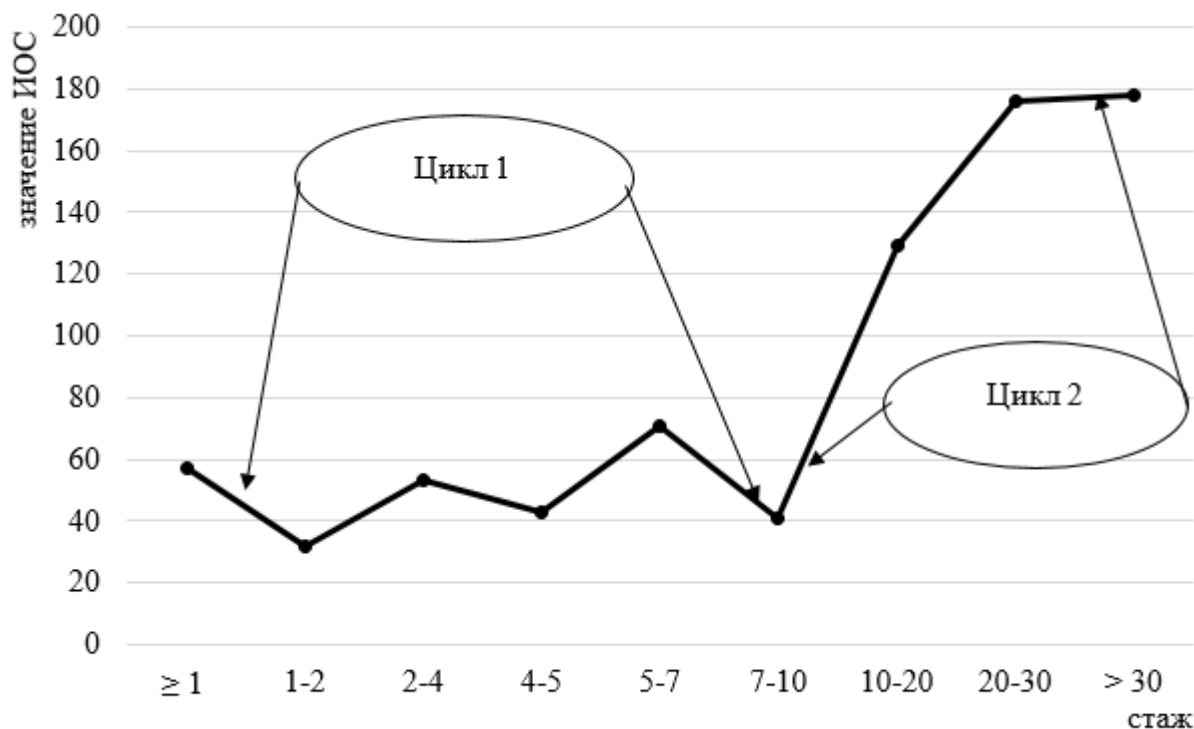


Рисунок 16. Динамика организованности системы мотивации профессиональной педагогической деятельности

Каждый цикл состоит из нескольких этапов динамики мотивации профессиональной педагогической деятельности (таблица 13) и ограничен временными рамками. Следуя логике рассуждений В. А. Толочка данные циклы можно назвать «микроциклами» [138, с. 74], поскольку они формируются стажем.

Первый цикл развития составляют этапы: подготовительный – образование системы – количественный рост – зрелость МПД. Начало цикла может совпадать по времени с началом самостоятельной профессиональной педагогической деятельности. Основным содержанием данного цикла развития является оформление системы МПД как качественно нового образования в мотивационной сфере личности, возникающего в результате полной адаптации и принятия учителем собственной профессиональной деятельности, достижения им максимальной результативности труда, формирования профессиональной идентичности педагога, профессиональной надежности и зрелости [167], достижения профессионализма [136, 138]. Во время цикла происходят в основном линейные количественные изменения в структуре мотивации профессиональной педагогической деятельности. Результатом завершения цикла становится достижение профессионализма при выполнении должностных обязанностей и устойчивого баланса между видами активности и соотношением составляющих «цены деятельности» [145, с. 47].

Следующий цикл качественно отличается от первого. Если первый цикл больше связан с количественными характеристиками роста: появлением новых мотивов и мотивационных образований, инволюцией незадействованных, поступательным нарастанием когерентности, дифференциации и организованности системы, гомогенности ее структуры, то во втором цикле развития наблюдается резкий скачок прироста организованности системы мотивации профессиональной педагогической деятельности (рисунок 16) в плане значительного увеличения интегрированности системы, повышения меры взаимосвязей между компонентами и уровнями МПД. Длительность цикла – свыше 20 лет профессионального стажа. Однако динамика стадий внутри цикла менее интенсивна.

Циклы отделяются друг от друга кризисом. В данном случае кризис можно считать нормативным, связанным с установлением смысла профессиональной деятельности для учителя и поиском собственного способа самореализации в профессии. Согласно точке зрения В. Д. Шадрикова [142–146], подобные

кризисные моменты характерны для любого вида профессиональной деятельности. Обретение смысла профессиональной педагогической деятельности запускает новый виток развития системы МПД, связанный с интеграцией системы и интериоризацией МПД в сферу личности. Как отмечает Ю. П. Поваренков «— одним из возможных оснований для перехода к новому циклу профессионализации является возникновение кризисного состояния и состояния неудовлетворенности трудом различного типа» [105, с. 78]. Данную цитату можно интерпретировать в двух смыслах. Во-первых, кризис – состояние для мотивации профессиональной педагогической деятельности естественное и необходимое для дальнейшего реструктурирования и развития всей системы в целом. Во-вторых, кризис может иметь и негативный исход, проявляющийся в деградации системы МПД педагогов, влекущей за собой распад психологической системы профессиональной деятельности в целом и прекращение работы. Негативным результатом прохождения кризиса может также стать формирование профессиональных деструкций [99, 108, 127, 132].

Согласно циклической модели система мотивации профессиональной педагогической деятельности существует относительно автономно, осуществляя свою деятельность на первой ступени развития в большей степени в зависимости от внешних факторов, требований профессиональной педагогической деятельности, установленных нормативно одобренных способов деятельности. После достижения системой зрелости внешние факторы отходят на второй план, не угрожая устойчивости системы, и развитие определяется в большей степени внутренними факторами, связанными с особенностями личности, смыслообразованием, формированием профессиональной идентичности и собственной траектории профессионального развития.

В общей теории систем цикличность является естественным механизмом развития сложных открытых самоорганизующихся систем [20]. Цикличность позволяет уточнить описанный ранее принцип итеративности системогенеза в плане характеристики качества происходящих изменений внутри системы мотивации профессиональной педагогической деятельности.

Таким образом, изменения в содержании структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности можно назвать системогенезом. Система МПД педагогов формируется и модифицируется в соответствии с изменениями социальной ситуации, задач профессионального развития, претерпевающих изменения по мере увеличения стажа работы по профессии. Динамика содержания структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности подчиняется базовым принципам системогенеза, описывающим развитие сложноорганизованных систем. Дополнить и обогатить описание закономерностей генезиса МПД педагогов с разным трудовым стажем может закономерность цикличности, несводимая к простому множественному повторению закономерностей изменений в масштабе времени. Цикл развития мотивации профессиональной педагогической деятельности – повторяющийся, законченный определенным результатом процесс. Ядро каждого цикла динамики МПД связано с целями функционирования психологической системы профессиональной деятельности учителя. Итог завершения цикла – основа для следующего цикла развития мотивации профессиональной педагогической деятельности. Циклы имеют качественно различное содержание и разделены точкой бифуркации – кризисом, который равновероятно может быть позитивно преодолен, а может получить негативный прогноз течения. На основании представленных фактов можно предположить, что цикличность дополняет описание итеративности и может считаться закономерностью генезиса системы мотивации профессиональной педагогической деятельности.

Имеющиеся более ранние результаты исследования различных особенностей мотивации педагогов, полученные О. А. Анисимовой [3], Н. В. Ключевой [68], С. В. Львовой [88], Е. В. Шубиной [150] и другими, позволяют сделать вывод о несовпадении динамики содержания МПД с изменениями профессионально важных качеств, особенностями личности и иными характеристиками педагога как субъекта труда. Имеющиеся данные подтверждают неравномерный и гетерохронный характер развития субъекта труда.

3.3 Технологические возможности разработки программы оптимизации мотивации профессиональной деятельности педагогов с разным трудовым стажем

Полученные результаты эмпирического исследования могут послужить основой для проектирования технологии психологического сопровождения педагогов с точки зрения воздействия на динамику системы мотивации профессиональной педагогической деятельности. Поскольку генезис и динамика системы МПД определяются во многом внешними условиями (особенностями ситуации и профессиональной деятельности) и задачами профессионального становления, процесс можно регулировать, поддерживая мотивацию на оптимальном уровне, сохраняя и развивая наиболее конструктивные мотивы субъекта труда. Если источник активности находится внутри личности или связан с содержанием самой профессиональной педагогической деятельности, то поведение личности будет менее зависимо и более устойчиво во времени.

Исходными методологическими предпосылками для проектирования управления содержанием мотивации профессиональной деятельности педагогов стала схема структуры психологической системы деятельности В. Д. Шадрикова [142–146], принципы системогенеза, описанные в работах А. В. Карпова [54–64], структурно-уровневая модель организации мотивации, обоснованная Е. В. Карповой [65].

По итогам проведенного исследования и его результатов, отраженных в параграфах 3.1. и 3.2. были построены мотивационные карты – кейсы для управления мотивацией педагогов в зависимости от трудового стажа и особенностей процесса профессионализации (рисунки 17–23). В мотивационной карте структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности отражены не только базовые составляющие структуры, но и их взаимосвязь с параметрами цели педагогической деятельности и наиболее общими задачами профессионального развития для каждого из этапов динамики структуры МПД учителей (рисунки 17–23). Далее, на основании синтеза систем путем сопоставления особенностей содержания компонентного и субсистемного уровней

МПД учителей с разным трудовым стажем на мультиплицированную схему структуры деятельности В. Д. Шадрикова [144] с учетом принципов системогенеза, описанных А. В. Карповым [54–64], выстраивалась траектория актуализации мотивации. На основании определения базовых составляющих в содержании структуры МПД педагогов с учетом особенностей динамики для каждого этапа развития МПД прогнозировались меры управления мотивацией. Для каждой стажевой группы отдельно рассматривались наиболее действенные способы регуляции, поддержания, формирования и развития МПД за счет актуализации базовых составляющих в структуре мотивации профессиональной педагогической деятельности и повышения согласованности функционирования всех блоков психологической системы педагогической деятельности через реализацию метасистемной функции мотивации и выстраивания вектора «мотив–цель».

Основная идея управления мотивацией учителей заключается в балансировке базовыми подсистемами внешней и внутренней мотивации, акценте на актуализацию конструктивных мотивов педагогической деятельности и осуществлении метасистемной функции мотивации: регуляции поведения личности. Как было указано в параграфе 1.3, метасистемный уровень в структуре МПД педагогов позволяет осуществлять управление самой мотивацией: мотивация за счет наличия в ней метасистемного уровня приобретает способность к саморегуляции и, на основе саморегуляции, изменению поведения и деятельности.

Поскольку сама МПД входит в состав психологической системы профессиональной деятельности как функциональный блок, управление мотивацией необходимо выстраивать с позиций обогащения содержания и форсирования становления психологической системы педагогической деятельности в целом. В силу многомерности и изоморфности строения психологической системы профессиональной деятельности в МПД как функциональной единице более глобального целого отражены его особенности. При совершенствовании остальных блоков в системе деятельности перестраивается и МПД.

Управление мотивацией профессиональной деятельности педагогов может осуществляться на трех уровнях: стратегический менеджмент мотивации, основанный на выборе исходной точки для формирования мер воздействия на МПД учителей, административном уровне и уровне индивидуальной психологической поддержки конкретного учителя. Сочетание мер оптимизации мотивации профессиональной деятельности на разных уровнях позволяет сбалансировать мотивацию, привести ее в соответствие с целями педагогической деятельности и разрешить имеющиеся противоречия в работе учителя.

На уровне менеджмента воздействие на мотивацию может осуществляться с полярных позиций. Первую стратегию управления МПД учителей следует обозначить как восходящую. При ее реализации необходимо учитывать, прежде всего, актуализированные составляющие структуры МПД учителей, обогащать и развивать мотивацию за счет поддержки конструктивных мотивов, ориентируясь на задачи профессионального развития и особенности достижения целей на данном этапе. Именно в данной стратегии выстроены траектории управления МПД педагогов в зависимости от трудового стажа.

Нисходящая стратегия управления мотивацией основана на учете требований к результативности деятельности педагога, ориентации на цель–результат и отборе наиболее компетентных, обучаемых, мотивированных соискателей, способных получать более качественный результат: вести уроки, организовывать взаимодействие с учащимися и их родителями и т.д.

Основные стратегии реализации проектирования управления мотивацией учителя остаются актуальными для любого этапа динамики структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности.

Далее мы сосредоточимся на более детальном рассмотрении управления мотивацией на уровне администрации, предполагающем описание организационных мер воздействия на МПД, и индивидуальной психологической поддержки, предполагающей совместную работу психолога с учителем по анализу собственной мотивации и поиску способов ее поддержания и повышения.

Рассмотрим каждый этап динамики содержания структуры МПД учителей с разным трудовым стажем и вероятную траекторию управления мотивацией на вышеописанных уровнях.

Для педагогов со стажем труда до 1 года, находящихся на стадии адаптации (Д. Н. Завалишина, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Ю. П. Поваренков и др.) мотивационная карта, содержащая траектории актуализации мотивации, построенная по итогам эмпирического исследования, представлена на рисунке 17.

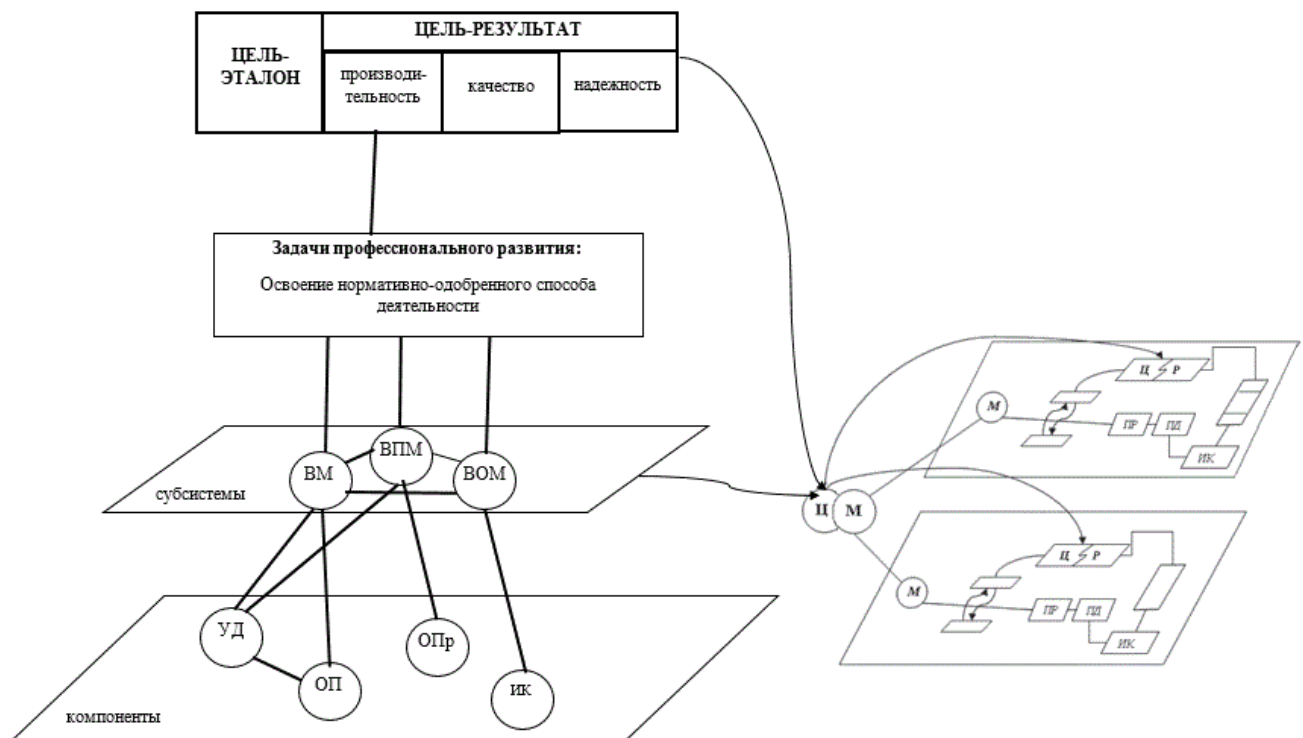


Рисунок 17. Траектория управления мотивацией профессиональной деятельности педагогов со стажем до 1 года (подготовительный этап динамики структуры)

Обозначения: в структуре мотивации профессиональной деятельности: ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация, УД – удовлетворенность в процессе труда, ОП – общественная полезность, ОП_р – ориентация на престиж, ИК – избегание критики; в мультиплицированной структуре деятельности по В.Д. Шадрикову: Ц – цель, М – мотивация, Ц / Р - целевой блок, ПР – блок принятия решения, ПД – блок программы деятельности, ИК – блок индивидуальных качеств.

Подробный анализ содержания структуры мотивации профессиональной деятельности учителей со стажем труда до 1 года приведен в параграфе 3.1. Особенности этапа динамики структуры МПД педагогов представлены в параграфе 3.2.

На рисунке 17 отображены лишь сильные положительные статистически значимые корреляции базовых компонентов с подсистемами в составе МПД.

Данный отрезок времени связан с гомеокинетическими трансформациями в существующей мотивационной сфере личности субъекта и подготовкой к формированию в ней новообразования – мотивации профессиональной педагогической деятельности в результате адаптации к работе и освоения нормативно-одобренного способа деятельности. От учителя–новичка сложно ожидать выдающихся результатов деятельности, поскольку на данном этапе психологическая система профессиональной деятельности только начинает процесс становления.

Особенности МПД учителей на этапе первичной адаптации к педагогической деятельности будут являться исходными условиями для функционирования психологической системы профессиональной педагогической деятельности. Разные подсистемы, выражаясь через специфические цели, задают контур для функционирования всей системы деятельности. Выделенные особенности содержания МПД учителей со стажем до 1 года, синтезированные с мультиплицированной структурой деятельности В. Д. Шадрикова, демонстрируют многовариантность реализации остальных функциональных блоков, представленных на рисунке 17.

Базовые компоненты МПД начинающего педагога по-разному организуются в основные подсистемы мотивации, являющиеся общетрудовыми: внутренняя мотивация, внешняя положительная и внешняя отрицательная мотивация. Характерной особенностью МПД учителей со стажем до 1 года является сильная значимая взаимосвязь всех подсистем между собой. Это означает, что актуализация любого из обозначенных мотивов приведет к регуляции поведения. Однако, удовлетворенность трудом в совокупности с ориентацией на престиж будут характеризовать внешнюю положительную мотивацию, детерминирующую ориентацию на внешние несущественные составляющие педагогической деятельности: получение статуса учителя, ориентация на получение уважения со стороны окружающих, может быть, ориентация на авторитарный стиль

взаимодействия с учащимися. Напротив, удовлетворение от труда в совокупности с осознанием полезности и значимости своего труда в составе подсистемы внутренней мотивации будут являться наиболее конструктивными с точки зрения управления мотивацией, поскольку связаны с самой педагогической деятельностью и личностью учителя. Следовательно, необходимо актуализировать и поддерживать именно внутреннюю мотивацию через первоначальную актуализацию внешней положительной мотивации. В таком случае траектория управления мотивацией может выглядеть следующим образом: ориентация на престиж (ОПр) – удовлетворенность (УД) – осознание общественной полезности труда (ОП) – удовлетворенность от результатов труда (УД) – внутренняя мотивация (ВМ). Только что принятому соискателю можно объяснить свой выбор среди остальных кандидатов, показать престижность самого факта приема на работу, высказать ожидания от него как педагога школы. Тем самым можно актуализировать подсистему внешней положительной мотивации. Далее начинающий педагог будет нуждаться в повышенном внимании и помощи в анализе собственной деятельности, подчеркивании положительных моментов в ее реализации и особой значимости его профессиональной деятельности. Тем самым будет осуществляться переключение на актуализацию внутренней мотивации.

Выраженная значимость мотива избегания критики (ИК) в составе внешней отрицательной мотивации подтверждает актуальность для начинающего учителя освоения нормативно-одобренного способа деятельности, желание быть компетентным и выполнять свою работу по возможности без ошибок, избегая нареканий со стороны коллег и участников образовательного процесса.

Все подсистемы МПД педагогов накладываются на стоящие перед субъектом труда задачи профессионального развития: адаптацию к работе через освоение нормативно одобренного способа деятельности. Выполнение деятельности с помощью стандартизированных общепринятых способов позволяет реализовать лишь один из параметров результата – производительность: организовывать урок, давать новый материал и домашнее задание, вести классный журнал, организовывать минимальный объем работ с родителями учащихся и т.д. Другими

словами, выполнять работу на уровне формальных должностных обязанностей педагога школы.

На уровне администрации школы необходима помощь в решении задач профессионального развития. Для облегчения привыкания к условиям и характеру педагогической деятельности, ускорения процессов принятия профессии со стороны конкретного учителя–новичка необходима организованная адаптация. Так, введение в должность в виде беседы с администрацией и школьным психологом: рассказ о школе, о новом рабочем месте, ожидания от педагога, критерии оценки результатов его деятельности, подчеркивание значимости и престижа учительского труда – направлены на актуализацию общетрудовой мотивации и имеющихся профессиональных мотивов ориентации на престиж, избегания наказаний, избегания критики, осознание общественной полезности труда. Представление и знакомство с коллективом актуализирует удовлетворенность выбором места работы, снимает тревожность. Назначение наставника из числа наиболее результативных и опытных педагогов направлено на помощь в освоении нормативно-одобренного способа деятельности, выстраивание профессиональной траектории. Организация систематической работы с психологом школы поможет разрешать возникающие трудности, повышать удовлетворенность трудом, осознание полезности и престижности собственного труда и снизить актуальность страха критики.

С. Н. Махновец отмечает отказ от формального информационно-деперсонализированного подхода к сопровождению педагогов и указывает на значимость ориентации на индивидуально-личностный подход [90].

На уровне индивидуальной работы с учителем–новичком по мнению Н. В. Ключевой, важна поддержка, помощь в адаптации и решении возникающих проблем, обучение педагогическим технологиям. «Психолог, работая с начинающим учителем, обращает внимание на то, чтобы процесс адаптации педагога не сопровождался разочарованиями и конфликтами. Важно поддержать педагога эмоционально, укрепить его веру в себя» [68, с. 203]. Разработанный автором ценностно-рефлексивный подход позволяет психологу вместе с педагогом

не только «превратить собственную профессиональную деятельность в предмет познания, исследования, преобразования и развития», но и фасилитировать процесс формирования психологической системы профессиональной педагогической деятельности в целом, способствуя ускорению адаптации и достижению результатов в труде [68]. Особое внимание необходимо уделять формированию психологической системы профессиональной педагогической деятельности через поддержку и развитие конструктивной мотивации и адекватную задачам профессионального развития постановку целей деятельности. Метасистемная функция МПД в мультиплицированной системе деятельности диктует необходимость глубокого анализа мотивов деятельности учителя на индивидуальном уровне, помощь в рефлексии детерминант собственного поведения со стороны учителя, балансировку воздействия между внешней и внутренней мотивацией, направленную на регуляцию самой системы МПД и педагогической деятельности в целом.

На основании утверждения В. Д. Шадриковым в качестве системообразующего функционального мотивационно-целевого блока психологическая помощь в оптимизации мотивации заключается в проведении с учителем развивающего интервью, направленного на рефлексивное осознание смысловых основ собственной работы, актуализацию наиболее значимых с точки зрения результативности деятельности мотивов и субсистем профессиональной деятельности, соотнесение актуальных мотивов с целями педагогической деятельности и ориентацию на взаимосогласование всех функциональных блоков в психологической системе профессиональной педагогической деятельности. пример алгоритма развивающего интервью представлен в Приложении 11. Другими словами, в основу психологических рекомендаций легла идея о стимулировании системогенеза педагогической деятельности, прежде всего с акцентом на мотивационно-целевой блок.

Еще одним методом работы на индивидуальном уровне может быть метод кейсов, предполагающий разбор типичных проблемных ситуаций в школе и анализ способов их преодоления. В ходе решения подобных кейсов педагог не только

приобретает новые знания, но и актуализирует мотивы удовлетворения от результатов работы, осознания общественной полезности собственного труда.

Мотивационная карта также может использоваться как самостоятельный кейс для иллюстрирования проявления специфических мотивов и субсистем на уровне поведения. В ходе работы учителю предлагается выстроить целостное поведение и профессиональную деятельность человека, у которого доминируют отдельные мотивы и субсистемы мотивации и описать, как может разворачиваться вся система деятельности при разных условиях. Данный метод помогает не только понять, как мотивация отражается на поведении и деятельности человека, но и попутно проанализировать собственное поведение и его перспективы с точки зрения динамики мотивации и профессионального развития.

Метод анализа достижений, позволяющий педагогу ежедневно отмечать позитивные моменты в работе, будет способствовать закреплению мотива удовлетворения от результатов своего труда. При реализации адаптационных мероприятий важно не акцентировать внимание на неудачах, а подчеркивать позитивные сдвиги в реализации профессиональной деятельности, что направлено на снижение действия мотивов избегания критики и наказания. Если критики избежана не удастся, то она должна быть конструктивной. На данном этапе освоения нормативно-одобренного способа деятельности целесообразно прибегать к наставничеству, демонстрации эталонного образца работы учителя. Разумное освоение новых педагогических технологий также может способствовать более быстрому вхождению в педагогическую деятельность.

Таким образом, управление мотивацией у педагогов со стажем до 1 года направлено не только на учет актуализированных мотивов и субсистем в содержании структуры мотивации, но и развитие структуры МПД через налаживание согласованности функционирования самой системы профессиональной педагогической деятельности на стадии адаптации. Вслед за мнением Е. Г. Изотовой, считаем, что психологическое сопровождение педагога должно быть целостным, непрерывным, комплексным и сочетать разнообразные меры содействия [49].

На основании анализа результатов проведенного эмпирического исследования для учителей со стажем от 1 до 2 лет, находящихся на этапе образования системы МПД, была построена мотивационная карта, содержащая траектории актуализации мотивации (Рисунок 18).

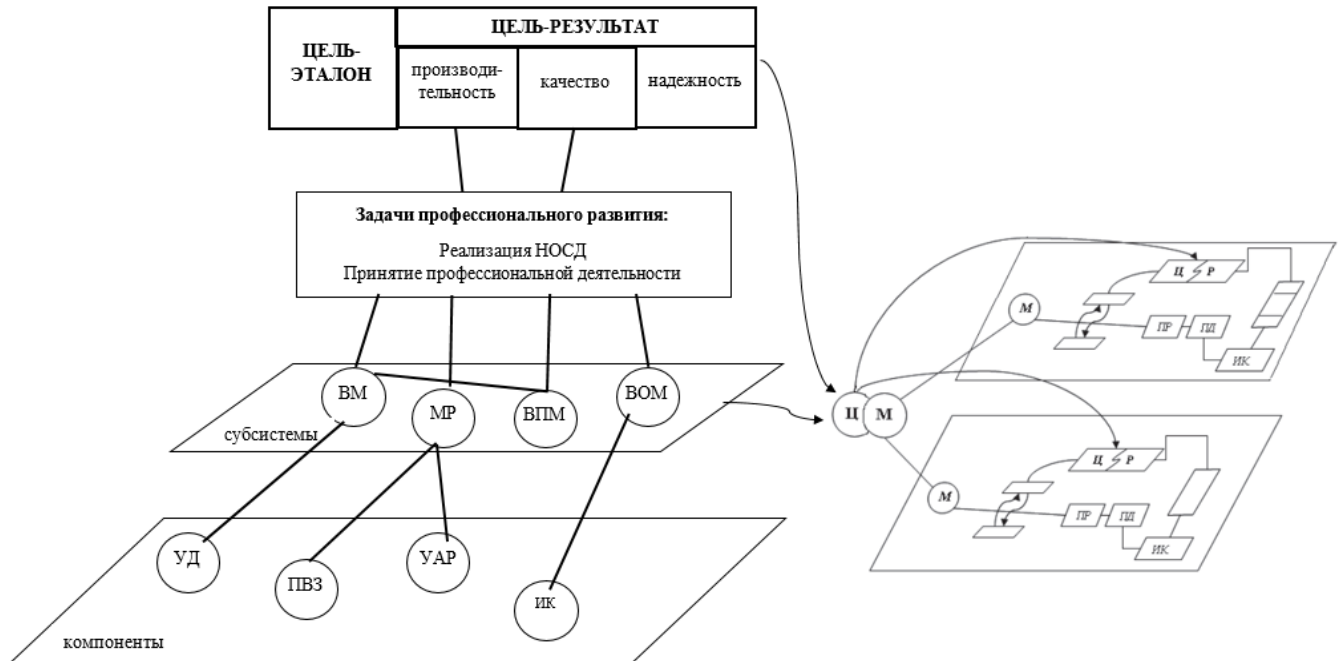


Рисунок 18. Траектория актуализации мотивации педагогов со стажем от 1 до 2 лет (этап образования системы)

Обозначения: в структуре мотивации профессиональной деятельности: VM-внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация, MP – мотивация работой, УД – удовлетворенность в процессе труда, ПВЗ – взаимодействие с работой, УАР – уровень активации работой, ИК – избегание критики; в мультиплицированной структуре деятельности по В.Д. Шадрикову: Ц – цель, М – мотивация, Ц/Р - целевой блок, ПР – блок принятия решения, ПД – блок программы деятельности, ИК – блок индивидуальных качеств.

Подробное описание особенностей структуры МПД учителей со стажем от 1 до 2 лет приведено в параграфе 3.1. Развернутая характеристика этапа динамики содержания структуры мотивации представлена в параграфе 3.2.

Данный этап ознаменован появлением в структуре МПД педагогов нового функционального образования – subsystemы мотивации работой, включающей в себя мотивы, связанные с восприятием содержания самой педагогической деятельности. Появление в системе специфического новообразования, основанного на интересе к работе, позволяет сделать вывод о формировании собственно

мотивации профессиональной педагогической деятельности и принятии учителем собственной профессии.

На рисунке 18 заметны значительные изменения в содержании мотивационной структуры на компонентном и субсистемном уровне: облегченный каркас и более явная дифференциация субсистем. Базовый мотив удовлетворенности трудом (УД) входит в состав субсистемы внутренней мотивации. Избегание критики (ИК) принадлежит исключительно внешней отрицательной мотивации. Внешняя положительная мотивация (ВПМ) на данной схеме остается ненаполненной и имеет взаимосвязь только с субсистемой внутренней мотивации. Мотивы взаимодействия с работой (ПВЗ) и активации ее содержанием (УАР) составляют субсистему мотивации работой, имеющую статус базовой. Мотивация работой имеет больший удельный вес по сравнению с остальными субсистемами, что позволяет сделать акценты в управлении мотивацией. Стремление выполнять работу на должном уровне, анализ деталей процесса и направленность на его усовершенствование, основанные на интересе к внутреннему содержанию педагогической деятельности могут внести вклад в достижение профессиональных целей-результатов. Другими словами, учитель со стажем 1–2 года уже не просто ориентирован на производительность (провести уроки, проверить тетради, организовать работу на уроке, провести собрание с родителями и т.д.), но и на достижение качества педагогической деятельности (провести урок и дать больше материала, добиться понимания темы от всех учащихся, позаниматься дополнительно и т. д.).

Обозначенные особенности структуры мотивации будут проецироваться на мультиплицированную схему деятельности, формируя ее контур и содержание. Психологическая система профессиональной педагогической деятельности интенсивно развивается в сторону повышения интеграции, конкордантности, обогащения содержания всех функциональных блоков за счет пристального внимания со стороны субъекта к особенностям ее выполнения.

Основная траектория управления мотивацией может выглядеть как помощь в анализе собственной педагогической деятельности и оптимизации взаимодействия

с работой (ПВЗ) – формулировка задач по силам учителю и помощь при решении проблем (УАР) – обогащение содержания профессиональной деятельности (МР) – подчеркивание успехов в реализации педагогической деятельности (УД) – направленность на понимание и формирование «любви к своей работе» (ВМ).

На уровне администрации при управлении мотивацией важно помогать в освоении новых способов и методов педагогической деятельности, обогащать саму деятельность учителя, формировать представление о критериях профессиональной успешности. В этот период важна качественная обратная связь об особенностях реализации профессиональной деятельности. Пока педагог максимально открыт новому (Ф. Г. Исмагилова), пока учитель максимально заинтересован в повышении качества своей деятельности, управление мотивацией будет мало зависеть от материальных факторов.

На уровне индивидуальной работы необходимо продолжать работу с психологом и проведение развивающего интервью по алгоритму (Приложение 11), но с акцентом на внутреннем содержании педагогической деятельности. Встречи с психологом могут проводиться с периодичностью раз в месяц. Характер и содержание интервью будут отличаться в зависимости от задач профессионального развития и формировании психологической системы профессиональной педагогической деятельности.

Обозначенные выше методы работы психолога с педагогом (дневник достижений, проблемный анализ, метод кейсов и другие) также применимы в зависимости от запроса и глубины работы психолога с учителем.

Данные аспекты воздействия на мотивацию отмечают и другие исследователи. Л. М. Митина обозначает в качестве необходимого условия развития педагогической направленности повышение уровня профессионального самосознания педагога, осознания учителем системы ценностей и мотивов, которые он реализует в своей деятельности [94]. В исследовании С. В. Дубровиной и А. П. Кожевиной констатированы необходимость переориентации сознания учителей с негативного восприятия собственной профессиональной деятельности на осознание положительных моментов в работе и актуализацию мотивации

достижения и саморазвития [71]. Это направление индивидуальной работы психолога с учителем будет перспективой для будущего формирования МПД.

Другими словами, акцент в управлении МПД на этапе закладки системы необходимо сместить в сторону анализа ее внутреннего содержания для учителя. Чем более осознанно педагог будет относиться к содержанию собственной профессиональной деятельности, чем более полно будет понимать детерминанты своего поведения и будет видеть возможности для обогащения своего труда, тем более успешно будет происходить процесс формирования психологической системы профессиональной педагогической деятельности в целом, и ее мотивационно-целевого блока в частности.

На основании результатов проведенного эмпирического исследования для учителей со стажем от 2 до 5 лет, находящихся на этапе количественного роста структуры МПД, была построена мотивационная карта (рисунок 19).

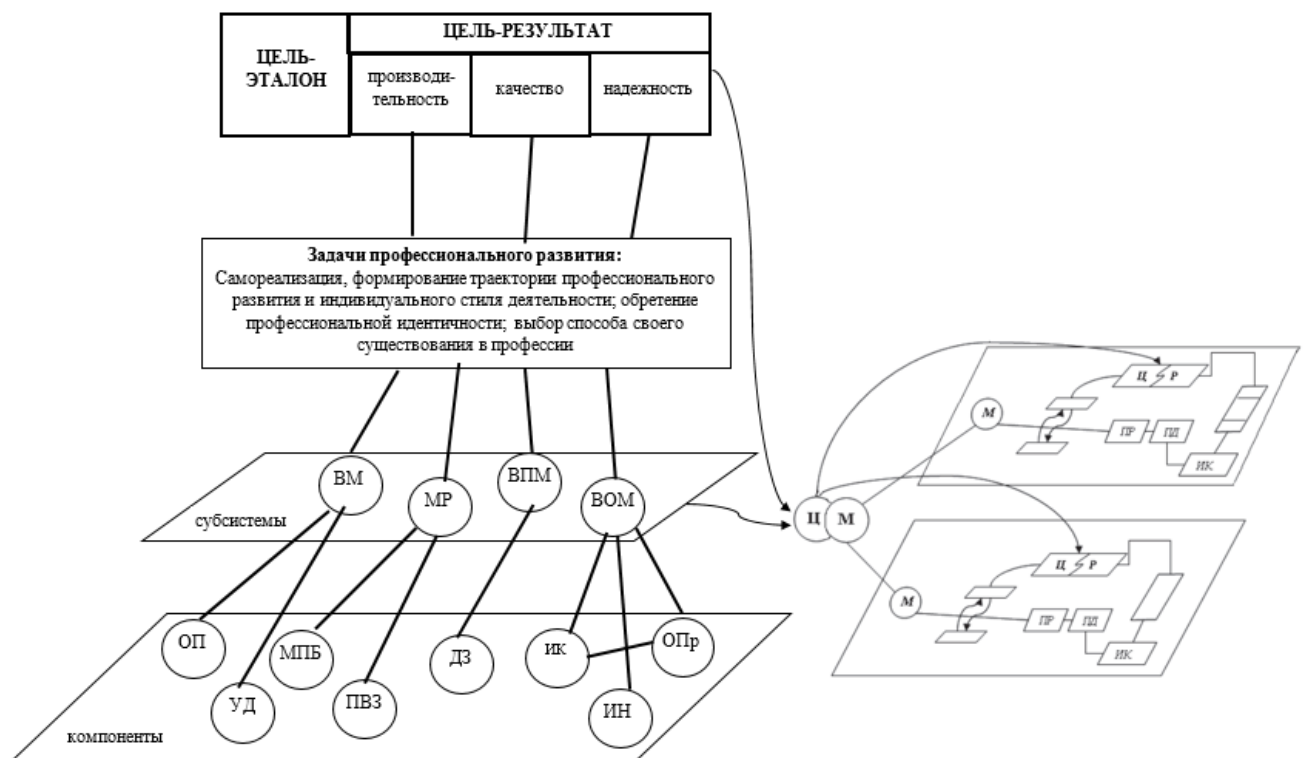


Рисунок 19. Траектория актуализации мотивации педагогов со стажем от 2 до 5 лет (этап количественного роста системы)

Обозначения: в структуре мотивации профессиональной деятельности: VM-внутренняя мотивация, VPM – внешняя положительная мотивация, VOM – внешняя отрицательная мотивация, MR – мотивация работой, ОП – общественная полезность, УД – удовлетворенность в процессе труда, МПБ – мотивационный потенциал, ПВЗ – взаимодействие с работой, ДЗ –

денежный заработок, ОПр – ориентация на престиж, ИН – избегание наказания, ИК – избегание критики; в мультиплицированной структуре деятельности по В.Д. Шадрикову: Ц – цель, М – мотивация, Ц /Р - целевой блок, ПР – блок принятия решения, ПД – блок программы деятельности, ИК – блок индивидуальных качеств.

Подробное описание особенностей структуры МПД учителей со стажем от 2 до 5 лет приведено в параграфе 3.1. Развернутая характеристика этапа динамики содержания структуры мотивации представлена в параграфе 3.2.

Данный этап характеризуется «нарастанием» содержания системы мотивации профессиональной педагогической деятельности не только в плане актуализации новых компонентов, но и в плане дифференциации и специализации основных subsystem. Количество базовых компонентов и subsystem, степень гомогенности и организованности структуры МПД увеличиваются, что является закономерным продолжением становления системы МПД – происходит оптимизация развития.

На рисунке отражены изменения в структуре содержания МПД на компонентном и subsystemном уровне. Базовые компоненты: удовлетворенность (УД) трудом и осознание общественной полезности (ОП) составляют subsystem внутренней мотивации. Интерес к содержанию педагогической деятельности (МПБ) и взаимодействие с работой (ПВЗ) составляют subsystem мотивации работой. Желание заработать (ДЗ) четко относится к внешней положительной мотивации. Стремление избежать наказания (ИН), критики (ИК) и ориентация на престиж (ОПр) вошли в состав внешней отрицательной мотивации.

Причем избегание критики и ориентация на престиж педагогического труда имеют тесную положительную корреляционную связь. Объединяясь, они позволяют описать мотивационную тенденцию «держаться за рабочее место», если оно кажется для педагога значимым, престижным, что позволяет сделать поведение учителей с данным стажем достаточно предсказуемым. Часто коллеги и администрация подтверждают, что педагоги именно данной стажевой группы представляют ценность для школы: они с готовностью воспринимают требования, гибко подстраиваются под изменение ситуации, с ними достаточно легко договориться и убедить из в необходимости какого-либо требования. В то же самое

время – это сотрудники, добивающиеся устойчивых результатов в педагогической деятельности, работающие быстро, качественно и надежно.

Однако С. Fernet [165] констатирован факт, что большинство учителей уходят из профессии в первые 5 лет работы. Вероятно, эта ситуация связана с неуспешной адаптацией, непринятием профессии для себя со стороны педагога и сворачиванием цикла профессионального становления как педагога. На основании анализа особенностей динамики содержания структуры МПД педагогов можно предположить, что уход из профессии в первые пять лет также может быть детерминирован тем, что актуальные мотивы (например, денежный заработок, престиж деятельности и др.) остаются нереализованными, а также отсутствием системы оказания психологической помощи и работы с педагогами в школах. В связи с чем крайне важно, выстраивать систему помощи начинающему учителю с учетом динамики его МПД.

Данные особенности динамики содержания структуры задают требования к воздействию на мотивацию педагогов извне. На уровне администрации школы важна помощь в осуществлении педагогической деятельности и комплексная реализация ресурсов педагогов. Широкая представленность компонентного состава и четкость определения subsystem позволяют использовать различные инструменты для управления мотивацией. Надо привлекать молодых коллег к участию в различных мероприятиях и проектах, давать качественную обратную связь, обсуждать итоги и полученный опыт, подчеркивать их успехи в коллективе, привлекать к работе над стратегическими проектами, участию в конкурсах и т.д. Материальное стимулирование на данном этапе динамики структуры МПД также позитивно сказывается на реализации педагогической деятельности.

Важно также актуализировать именно конструктивные, связанные с внутренней мотивацией, составляющие МПД. Актуализация удовлетворения от работы и осознание общественной значимости собственного труда, составляющие внутреннюю мотивацию, наиболее вероятны в организационных условиях уважения к мнению учителя, подчеркивании значимости его работы, поддержке

инноваций и т.д. Повышение интереса к содержанию возможно за счет овладения новыми технологиями, участия в обмене опытом и т. д.

На уровне индивидуальной работы необходимо продолжать работу с психологом и проведение развивающего интервью (Приложение 11), но акцент должен смениться на анализ собственных возможностей и достижений, выстраивание перспективы профессионального развития, обогащение содержания работы для педагога, поиск индивидуального смысла.

Вместе с развивающим интервью логично продолжать работу и с помощью других методов: анализа проблем, решения кейсов, ведения дневника достижений, диагностики индивидуального стиля деятельности, трансформационных игр и т.д. Другими словами, чем шире будут задействованы аспекты мотивационной сферы, тем больший мотивационный потенциал может иметь в будущем профессиональная деятельность для учителя.

На основании результатов проведенного эмпирического исследования для учителей со стажем от 5 до 7 лет, находящихся на этапе зрелости структуры МПД, была построена мотивационная карта (Рисунок 20).

Подробное описание особенностей структуры МПД учителей со стажем от 5 до 7 лет приведено в параграфе 3.1. Развернутая характеристика этапа динамики содержания структуры мотивации представлена в параграфе 3.2.

Данный этап развития системы характеризуется оптимальной наполненностью базовыми компонентами, относительной стабилизацией состава и содержания основных функциональных subsystem в составе МПД. Поскольку этот этап предшествует мотивационному кризису и имеет в качестве задачи профессиональную самореализацию, то в управлении мотивацией важно помочь педагогу найти конструктивные способы самореализации, поддержав внутреннюю мотивацию и мотивацию содержанием работы.

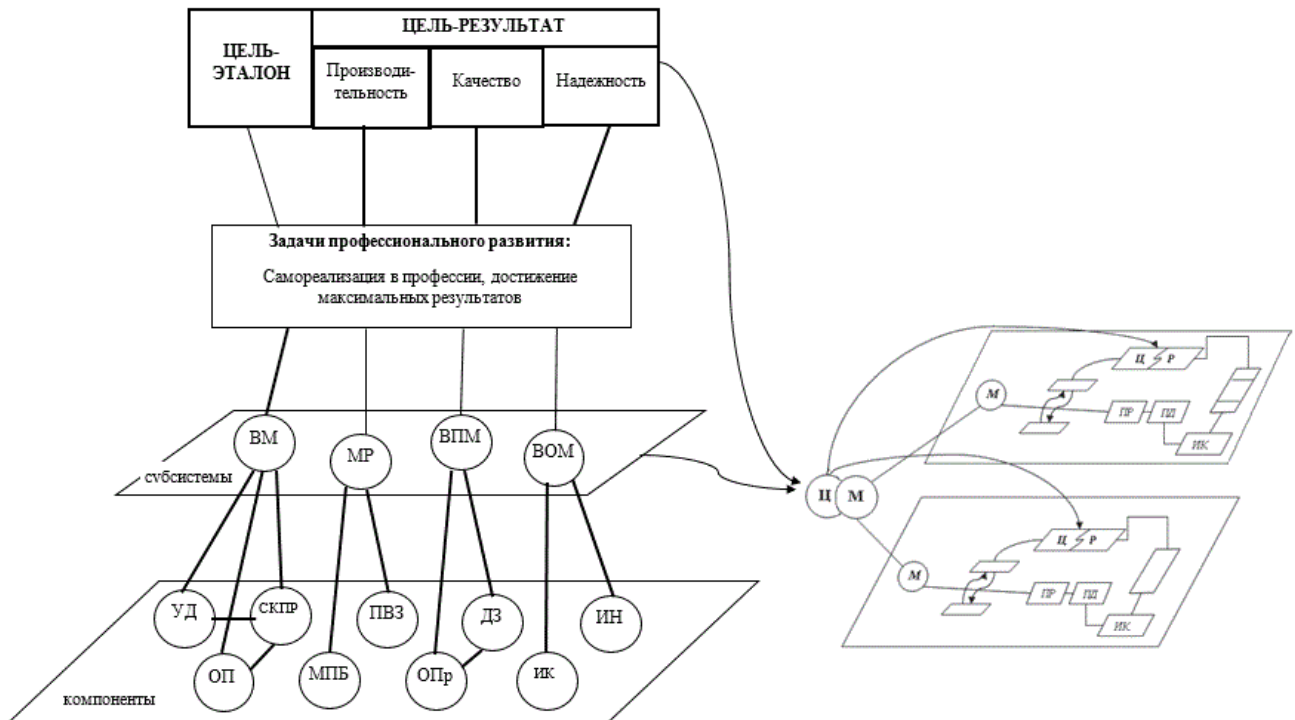


Рисунок 20. Траектория актуализации мотивации педагогов со стажем от 5 до 7 лет (этап зрелости системы)

Обозначения: в структуре мотивации профессиональной деятельности: VM – внутренняя мотивация, VPM – внешняя положительная мотивация, VOM – внешняя отрицательная мотивация, MP – мотивация работой, ОП – общественная полезность, УД – удовлетворенность в процессе труда, СКПР – стремление к продвижению, МПБ – мотивационный потенциал, ПВЗ – взаимодействие с работой, ДЗ – денежный заработок, ОПР – ориентация на престиж, ИН – избегание наказания, ИК – избегание критики; в мультиплицированной структуре деятельности по В.Д. Шадрикову: Ц – цель, М – мотивация, Ц/Р – целевой блок, ПР – блок принятия решения, ПД – блок программы деятельности, ИК – блок индивидуальных качеств.

Учитель со стажем от 5 до 7 лет представляется уже как сформировавшийся субъект труда, добивающийся стабильных результатов, отвечающих требованиям производительности, качества и надежности. В ходе решения профессиональной задачи самореализации в профессии у педагога-интернала (Е. А. Климов) [67] вполне естественно встает проблема обретения смысла профессиональной деятельности и перспектив дальнейшего профессионального развития. Как раз в ходе этих процессов осмысляются противоречия профессиональной деятельности и нереализованные мотивы могут привести к проявлению нормативного мотивационного кризиса.

Согласимся с точкой зрения Н. В. Ключевой [68], что на стажевом отрезке от 4 до 7 лет, по достижении системой мотивации профессиональной педагогической деятельности зрелости важна в первую очередь поддержка реализации психологической системы профессиональной деятельности учителя через обучение, овладение технологиями, разбор возникающих трудностей и конфликтных ситуаций, обмен опытом, помощь в организации педагогической деятельности, адекватное материальное вознаграждение за работу.

На рисунке отражено содержание основных subsystemов МПД педагогов со стажем от 5 до 7 лет. Наиболее конструктивными с точки зрения содержательного наполнения психологической системы профессиональной деятельности представляются subsystemы внутренней мотивации, мотивации работой и внешней положительной мотивации. Вероятная траектория управления мотивацией должна быть основана на актуализации, в первую очередь, базовой subsystemы – внешней положительной мотивации с выходом на актуализацию внутренней мотивации и мотивации работой.

Для учителей на этом стажевом отрезке становится чрезвычайно актуальным заработок, основанный на результатах работы, справедливый и понятный для педагога. Вместе с тем важно понимать и осознавать престижность своей деятельности. Ориентация на престиж и появление в структуре МПД стремления к продвижению (Рисунок 20) позволяет через карьерный или профессиональный рост педагога актуализировать и удовлетворенность, и ориентацию на престиж, и стремление к продвижению, и мотив заработка. Новые профессиональные обязанности также позволят поддержать и углубить интерес к педагогической деятельности, то есть мотивацию работой.

Отсюда, управление мотивацией педагогов на административном уровне должно быть связано с формированием и работой с кадровым резервом, продвижении по должности, обучению новым способам работы и перспективным направлениям развития педагогической деятельности. В то же самое время, необходима материальная поддержка мотивации и обеспечение необходимыми «гигиеническими» факторами (Ф. Герцберг) [113, 130]. В школе педагог должен

осознавать, что при наличии его желания расти профессионально администрация его поддержит.

На индивидуальном уровне работа психолога с педагогом также может быть выстроена в виде развивающего интервью (Приложение 11), но с акцентом на анализ возникающих трудностей в работе и анализа ее ценностно-смыслового содержания для учителя. Также необходима работа по оптимизации и коррекции отдельных функциональных блоков психологической системы профессиональной деятельности. Психолог может применять и дополнительные методы, углубляющие работу по рефлексии мотивационных основ педагогической деятельности с помощью ведения дневника достижений, трансформационных игр, кейсов, групповой работы и т.д. [98, 134].

Таким образом, основная задача управления мотивацией на этапе зрелости системы МПД – поддержка и актуализация всех конструктивных задействованных в побуждении составляющих с целью профилактики негативных проявлений мотивационного кризиса.

На основании результатов проведенного эмпирического исследования для учителей со стажем от 7 до 10 лет, находящихся на этапе кризиса структуры МПД, была построена мотивационная карта (Рисунок 21).

Подробное описание особенностей структуры МПД учителей со стажем от 7 до 10 лет приведено в параграфе 3.1. Развернутая характеристика этапа динамики содержания структуры мотивации представлена в параграфе 3.2.

Кризисным данный этап динамики содержания структуры МПД педагогов был назван, поскольку в системе происходит распад сложившейся ранее структуры, обеднение содержания на уровне компонентов и subsystem, появление компонентов, напрямую с основными subsystemами не связанных, и выполняющих роль зашумляющих при побуждении к педагогической деятельности (Ком и Уд-ть). Коммуникативный мотив и удовлетворенность могут расцениваться как балласт в мотивационной структуре, играющий компенсаторную роль при невозможности актуализировать базовые мотивы.

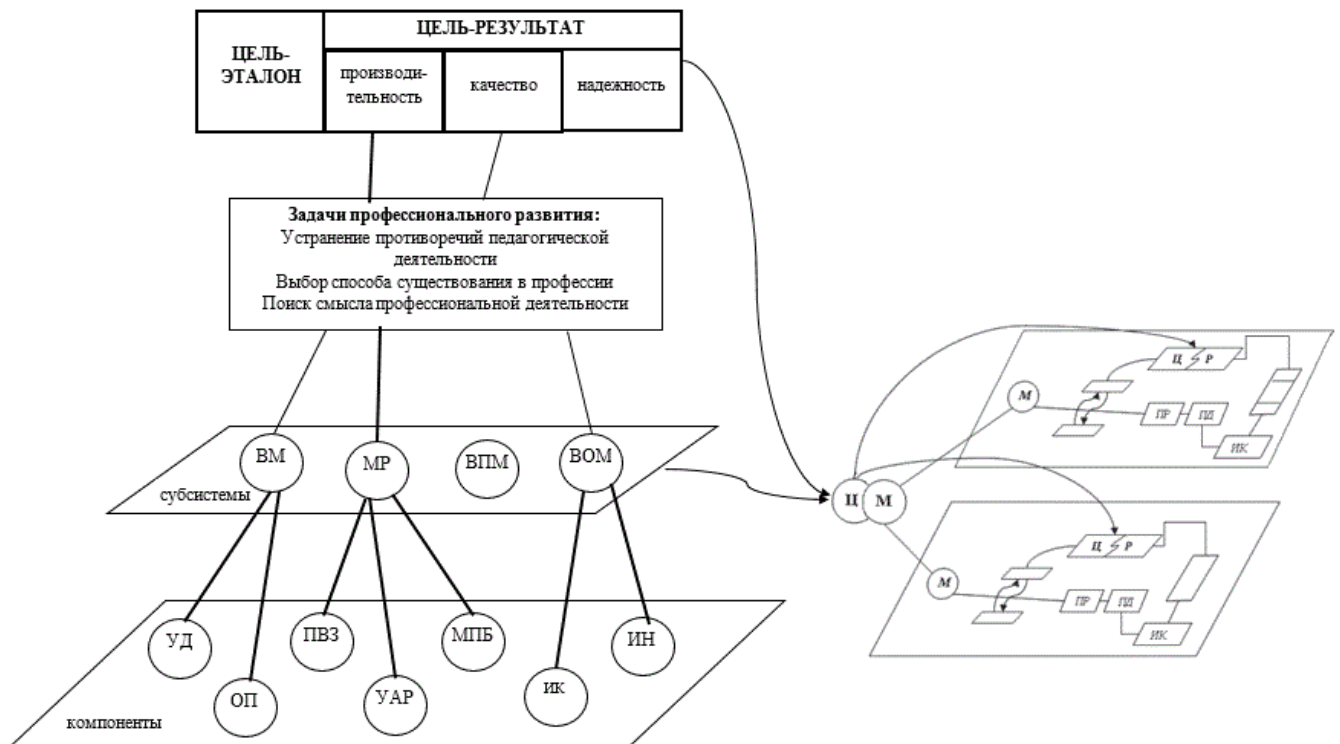


Рисунок 21. Траектория актуализации мотивации педагогов со стажем 7–10 лет (этап мотивационного кризиса)

Обозначения: в структуре мотивации профессиональной деятельности: ВМ -внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация, МР – мотивация работой, ОП – общественная полезность, УД – удовлетворенность в процессе труда, МПБ – мотивационный потенциал, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – взаимодействие с работой, ИН – избегание наказания, ИК – избегание критики; в мультиплицированной структуре деятельности по В.Д. Шадрикову: Ц – цель, М – мотивация, Ц /Р - целевой блок, ПР – блок принятия решения, ПД – блок программы деятельности, ИК – блок индивидуальных качеств.

На данном этапе для учителя становятся очевидными противоречия, накопившиеся в течение работы по профессии, успехи, неудачи, недостатки в выполнении профессиональных обязанностей, отношение к себе со стороны коллег, администрации и участников образовательного процесса. Все чаще может появляться нежелание выполнять работу. Поэтому в данный период времени функционирование системы профессиональной деятельности направлено, в первую очередь, на саморегуляцию за счет осознания и понимания смысловых основ собственной деятельности и профессионального развития. Соответственно, управление мотивацией на данном этапе динамики системы МПД должно быть направлено на разрешение накопившихся противоречий и поддержку

конструктивных с точки зрения эффективности составляющих в мотивации профессиональной педагогической деятельности.

Вероятная траектория управления мотивацией представлена на Рисунке 21, где отражены лишь те базовые компоненты, которые имеют сильные положительные корреляции с основными подсистемами в составе МПД.

На уровне администрации целесообразно обогащать содержание педагогической деятельности за счет пересмотра обязанностей, делегирования полномочий, включения в рабочие проектные и экспертные группы и т.д. Важна на этом этапе нематериальная поддержка в виде указания на значимый характер достижений в профессии, качественная обратная связь от участников образовательного процесса и коллег, поддержка инициатив со стороны учителя к профессиональному развитию. Повышение интереса к содержанию собственной работы, получение удовлетворения в результате труда, понимание общественной полезности своей профессиональной деятельности актуализируют мотивацию работой и внутреннюю мотивацию и способствуют пониманию ее смысла и роли в жизни учителя.

На уровне индивидуальной работы на данном этапе требуется больше усилий со стороны психолога. Во время мотивационного кризиса (стаж от 7 до 10 лет), являющегося нормативным, педагог остро нуждается в поддержке, реализации ценностно-рефлексивного подхода Н. В. Ключевой [68], опирающегося на осознание, осмысление педагогической деятельности, поиск целей, места профессиональной деятельности в жизни, самопринятие и формирование ценностно-смысловых оснований собственной профессиональной деятельности. «Осознание педагогом ценностно-смысловых оснований является мотиватором, порождающим процессы преобразования и приводящих к тому, что педагог способен целенаправленно строить свою деятельность, ставить цели по реализации себя в профессии и формировать средства их достижения» [68, с. 287]. Кроме того, как было сказано выше (см. параграф 3.1), мотивационный кризис может совпадать с нормативным кризисом середины жизни, что повышает сложность и значимость оказания психологической помощи и поддержки учителю именно в этом периоде

времени. Хотя было Э. Э. Сыманюк и А. А. Печеркиной установлено, что значимой корреляции между профессиональной дезадаптацией и стажем нет, и явление дезадаптации может возникнуть на любом этапе профессиональной жизни, полагаем, что мотивационный кризис может спровоцировать его появление [134].

О важности актуализации ресурсов саморазвития утверждает и Г. А. Виноградова [14], о значимости переориентации с негативных аспектов профессиональной педагогической деятельности на позитивную переоценку осознания смыслов и возможностей для саморазвития в профессии отмечают А. П. Кожевина, С. В. Дубровина [71], Н. О. Садовникова акцентирует внимание на рефлексии как способе выхода из профессионального кризиса [127].

Формы работы психолога с учителем на индивидуальном уровне могут быть различными: от развивающего интервью (Приложение 11), анализа мотивационных кейсов, преодоления «ментальных ловушек» [80] до групповой работы с элементами арттерапии, направленной на снятие негативных переживаний и актуализацию поиска смысла профессиональной деятельности [98].

Таким образом, ключевой задачей управления МПД педагогов в период нормативного мотивационного кризиса заключается помощь в прояснении, осознании и принятии смысла собственной профессиональной деятельности, и снятии негативных противоречий профессионального развития.

Для этапа реорганизации структуры МПД у педагогов со стажем от 10 до 20 лет по итогам эмпирического исследования была составлена мотивационная карта (рисунок 22).

Подробное описание особенностей структуры МПД учителей со стажем от 10 до 20 лет приведено в параграфе 3.1. Развернутая характеристика этапа динамики содержания структуры мотивации представлена в параграфе 3.2.

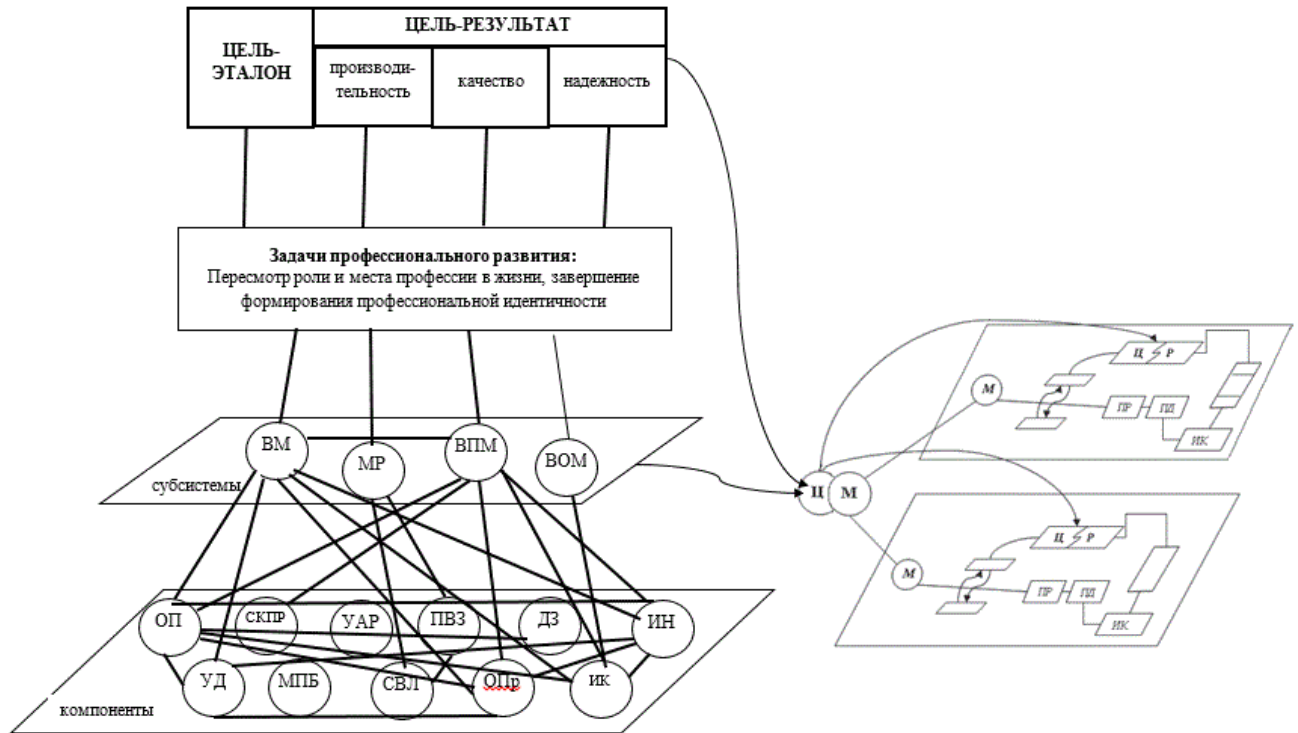


Рисунок 22. Траектория актуализации мотивации у педагогов со стажем 10-20 лет (этап реорганизации)

Обозначения: в структуре мотивации профессиональной деятельности: VM -внутренняя мотивация, VPM – внешняя положительная мотивация, VOM – внешняя отрицательная мотивация, MP – мотивация работой, ОП – общественная полезность, УД – удовлетворенность в процессе труда, СКПР – стремление к продвижению, МПБ – мотивационный потенциал, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – взаимодействие с работой, СВЛ – степень владения работой, ДЗ – денежный заработок, ОПр – ориентация на престиж, ИН – избегание наказания, ИК – избегание критики; в мультиплицированной структуре деятельности по В.Д. Шадрикову: Ц – цель, М – мотивация, Ц /Р - целевой блок, ПР – блок принятия решения, ПД – блок программы деятельности, ИК – блок индивидуальных качеств.

У педагогов со стажем от 10 до 20 лет структура МПД имеет вид сформированной интегрированной системы, функционирующей по «принципу заведомой избыточности» [120–121]. Практически все компоненты и subsystemы, имевшие на разных этапах динамики содержания МПД статус базовых, включены в состав мотивации профессиональной педагогической деятельности. По завершении мотивационного кризиса и обретения индивидуального смысла профессиональной деятельности учитель обретает видение и глубокое понимание того, как и что необходимо реализовывать в педагогической деятельности.

Появляется ориентация не просто на результат деятельности, но на эталонный для себя уровень осуществления деятельности.

С точки зрения управления мотивацией на данном этапе важно задействовать извне как можно большее количество мотиваторов и поддерживать интерес к содержанию работы, избегая наказаний и негативного подкрепления поведения учителя. Важно привлекать педагогов к руководству, наставничеству и участию в работе творческих групп.

На уровне администрации важно предоставить учителю возможность профессионального или карьерного роста: он готов к осуществлению стратегического видения должностных обязанностей. Имея достаточно богатый жизненный и педагогический опыт на основе ценностно-смыслового содержания новые обязанности могут исполняться не только качественно, но и на творческом уровне. Важна для педагога с точки зрения актуализации составляющих мотивации и возможность делиться собственным опытом, помогать в разрешении трудных профессиональных ситуаций коллегам.

Индивидуальная работа психолога с педагогом на этом этапе может не быть регулярной и интенсивной, поскольку учитель, став самоценным субъектом труда, находясь на уровне мастерства (Е. А. Климов) [67] и профессионализма (А. К. Маркова) [87] многие трудности способен преодолевать самостоятельно. По запросу со стороны педагога помощь может оказываться в анализе собственных трудностей и актуализации собственных ресурсов, пересмотре ценностно-смысловых оснований деятельности, коррекции отдельных функциональных блоков психологической системы профессиональной деятельности.

Таким образом, главной задачей управления МПД педагогов со стажем от 10 до 20 лет является обогащение содержания педагогической деятельности и возможность реализовать свой потенциал в работе.

Для педагогов со стажем труда свыше 20 лет мотивационная карта представлена ниже (Рисунок 23).

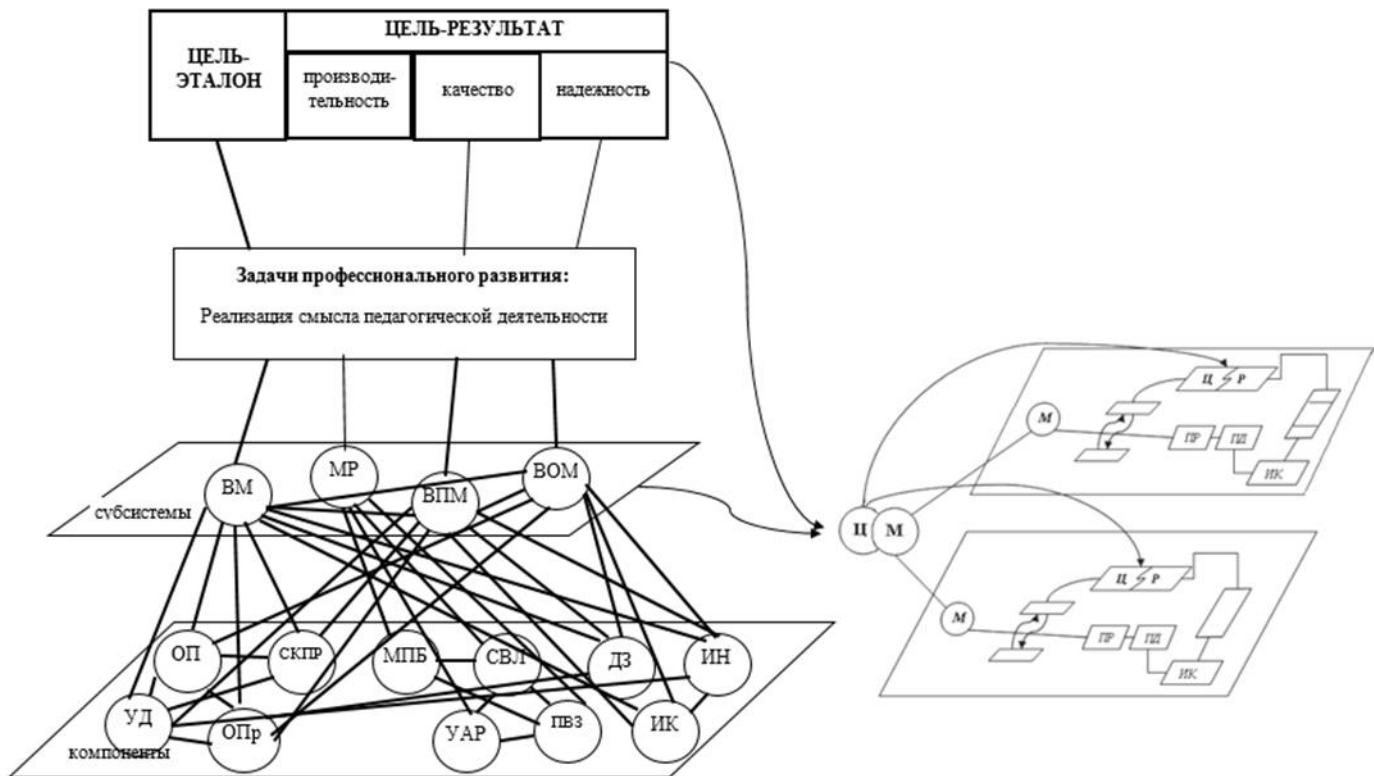


Рисунок 23. Траектория актуализации мотивации педагогов

со стажем свыше 20 лет (этап зрелости с выраженной интегративной тенденцией)

Обозначения: в структуре мотивации профессиональной деятельности: VM -внутренняя мотивация, BPM – внешняя положительная мотивация, BOM – внешняя отрицательная мотивация, MP – мотивация работой, ОП – общественная полезность, УД – удовлетворенность в процессе труда, СКПР – стремление к продвижению, МПБ – мотивационный потенциал, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – взаимодействие с работой, СВЛ – степень владения работой, ДЗ – денежный заработок, ОПр – ориентация на престиж, ИН – избегание наказания, ИК – избегание критики; в мультиплицированной структуре деятельности по В.Д. Шадрикову: Ц – цель, М – мотивация, Ц /Р - целевой блок, ПР – блок принятия решения, ПД – блок программы деятельности, ИК – блок индивидуальных качеств.

Подробное описание особенностей структуры МПД учителей со стажем от 10 до 20 лет приведено в параграфе 3.1, развернутая характеристика этапа динамики содержания структуры мотивации – в параграфе 3.2.

На этапе зрелости с выраженной интегративной составляющей происходит интериоризация МПД в мотивационную сферу личности в целом, смешение общетрудовых и узкопрофессиональных мотивов труда. В то же самое время, как отмечают Н. В. Ключева [68], Ф. Г. Исмаилова и другие авторы, намечается тенденция к стагнации многих личностных образований, в том числе и МПД. Психологическая система профессиональной педагогической деятельности

полностью сформирована и функционирует привычным образом. К изменениям учителя относятся с осторожностью.

В результате анализа представленной траектории можно сделать вывод о том, что для педагогов со стажем свыше 20 лет тенденции мер поддержки могут быть схожими, однако, важна ориентация на поддержание относительной стабильности условий деятельности, переосмысление конфликтных ситуаций, мер снятия эмоционального напряжения.

На уровне администрации управление мотивацией будет заключаться в передаче права «лучшим» с точки зрения результативности и достижений в педагогической деятельности быть наставниками и экспертами в своей области, предоставлять возможность вносить вклад в управление школой, быть ее лицом, подчеркивать заслуги, но и давать содержательные поручения. Данный период времени не должен сводиться к «доживанию до пенсии», ожиданию упадка профессиональной деятельности.

На уровне индивидуальной работы психолога с педагогом может оказываться психологическая помощь в переоценке инноваций, актуализации интереса к содержанию работы, пересмотре ценностно-смысловых основ деятельности, анализе собственного опыта, борьбе с негативными эмоциональными состояниями, профилактике эмоционального выгорания и т.д.

Подводя итог вышеизложенным технологическим возможностям применения результатов эмпирического исследования динамики содержания структуры МПД педагогов в зависимости от трудового стажа, можно сделать ряд заключений. Во-первых, для каждого этапа развития системы МПД будут целесообразны специфические меры поддержки педагогов. Во-вторых, на любом этапе динамики МПД управление мотивацией основано на актуализации базовых компонентов и subsystem в составе МПД. В-третьих, управление МПД должно соотноситься с задачами профессионального развития и выходить на уровень фасилитации становления психологической системы профессиональной педагогической деятельности. Создание развернутой поэтапной комплексной программы сопровождения профессиональной педагогической деятельности является

логичным продолжением данного исследования и может стать практическим применением полученных знаний.

Выводы по ГЛАВЕ 3

1. Определение концептуальной основы содержания структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности, адекватная стратегия организация исследования, подбор методологически обоснованных и надежных методик, сочетающих как опросные, так и проективные способы диагностики мотивации, позволяет получить надежные и достоверные эмпирические данные о структуре МПД педагогов в зависимости от трудового стажа.

2. Структурно-уровневая организация компонентного и субсистемного уровней в составе МПД различается у педагогов с разным трудовым стажем характером наполнения, количеством составляющих, количеством и мерой взаимосвязей между ними, перечнем базовых и ведущих составляющих. Сочетание компонентов в составе субсистемы будет определять ее функциональное проявление в системе мотивации профессиональной педагогической деятельности.

3. Система мотивации профессиональной педагогической деятельности не статична. Она изменяется с увеличением стажа в зависимости от особенностей социальной ситуации, педагогической деятельности и задач профессионального развития.

4. В процессе динамики содержания системы МПД происходят количественные и качественные изменения в структуре на уровне компонентов и субсистем: актуализация новых мотивов, инволюция отдельных мотивов, смена базовых и ведущих составляющих в структуре, объединение их в симптомокомплексы внешней и внутренней мотивации, обладающих своим функциональным своеобразием и т.д. Развитие содержания МПД на уровне

субсистем и компонентов происходит в направлении увеличения состава, степени интегрированности, организованности и гомогенности структуры.

5. Количественный анализ результатов эмпирического исследования мотивации профессиональной педагогической деятельности позволил констатировать несколько этапов развития системы мотивации, каждый из которых сопоставим с этапами профессионального становления. Стадии развития и формирования системы МПД педагогов с разным трудовым стажем различны по структурно-уровневой организации МПД, характеру наполнения структуры составляющими и связями между ними, особенностям целостности системы мотивации профессиональной педагогической деятельности. Процесс развития структуры МПД на уровнях компонентов и субсистем созвучен этапам развития систем: образование – количественный рост – зрелость – кризис – реорганизация – зрелость с выраженной когерентностью структуры.

6. Изменения в структуре МПД происходят в соответствии с принципами системогенеза, описывающего становление сложноорганизованных систем: целевой детерминации, иерархизации, минимальной достаточности, прогрессирующей интеграции, неравномерности, гетерохронности, реверсивности, кумулятивности, итеративности, конкордантности. Генезис функциональных составляющих в структуре МПД в соответствии с данными закономерностями доказывает развитие МПД как сложноорганизованной системы.

7. Результаты эмпирического исследования позволяют разработать программу управления МПД, основанную на актуализации базовых составляющих, учете ситуации и задач профессионального развития, требований деятельности и работе на становление психологической системы профессиональной деятельности. Методология системогенеза предоставляет возможность комплексного воздействия на мишени (базовые и ведущие составляющие в структуре) и управления не только МПД учителей, но и содержанием их педагогической деятельности в целом.

ВЫВОДЫ ПО ИТОГАМ

ТЕОРЕТИЧЕСКОГО И ЭМПИРИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ

динамики структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов
в зависимости от трудового стажа

1. В соответствии с логикой системогенетического исследования мотивацию профессиональной деятельности педагогов следует рассматривать как динамическую функциональную систему детерминант, побуждающих к выполнению профессиональной педагогической деятельности. Мотивация профессиональной педагогической деятельности формируется внутри мотивационной сферы личности в результате включения субъекта в самостоятельное выполнение педагогической деятельности и особую ситуацию профессионального развития.

2. Структура МПД в общем виде может быть представлена как система со встроенным метасистемным уровнем и описана как иерархия уровней, со сложными связями внутри уровней и между ними. Структура мотивации профессиональной педагогической деятельности включает в себя:

– уровень метасистем, в которые исходно включена МПД (личность и система профессиональной деятельности);

– уровень собственно системы – мотивация профессиональной педагогической деятельности как целостного образования;

– уровень субсистем, включающий в себя базовые субсистемы внешней и внутренней мотивации, определяющие функционирование системы в целом и ее социальное проявление;

– уровень компонентов – смыслообразующие мотивы, выступающие основными функциональными единицами системы;

– уровень элементов – потребностей, играющих роль строительного материала для формирования побуждения.

Наибольший вклад в функционирование системы мотивации профессиональной педагогической деятельности, побуждение к профессиональной деятельности, вносят подсистемы и компоненты в составе системы.

3. Изучение мотивации профессиональной педагогической деятельности как сложноорганизованной системы должно включать в себя планы инварианта комплексного системного исследования: структурно-уровневый, функциональный и генетический.

Для верификации концептуальной основы изучения мотивации профессиональной педагогической деятельности и описания динамики структуры МПД у педагогов в зависимости от трудового стажа необходимо, во-первых, выявить компоненты и описать их функциональные объединения (подсистемы) в составе системы, зафиксировать взаимосвязи между компонентами в составе подсистем внешней и внутренней мотивации, указать характер и особенности содержания системы МПД у педагогов с разным трудовым стажем. Во-вторых, описать разворачивание и функционирование системы МПД педагогов в виде этапов. В-третьих, определить закономерности генезиса и происходящих изменений в содержательном наполнении структуры на разных этапах динамики мотивации профессиональной педагогической деятельности.

4. Определение концептуальной схемы структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности, адекватная стратегия организация исследования, подбор методологически обоснованных и надежных методик, сочетающих как опросные, так и проективные способы диагностики мотивации позволяет получить надежные и достоверные эмпирические данные о структуре МПД педагогов в зависимости от трудового стажа. Количественные данные позволяют зафиксировать актуальные особенности содержательного наполнения структуры МПД педагогов с разным трудовым стажем. Качественные данные позволяют уточнить понимание содержания и отследить более тонкие, «не дошедшие до критической массы» изменения в структуре мотивации профессиональной педагогической деятельности. Динамика содержания структуры определена путем сравнения особенностей состава и строения

компонентного и субсистемного уровней МПД у разных стажевых групп испытуемых, выделенных на основе стадий профессионализации и фиксации статистически значимых различий в содержании мотивации профессиональной педагогической деятельности.

5. В результате анализа данных эмпирического исследования констатирован факт, что наполнение структуры МПД у педагогов с разным трудовым стажем изменяется. Различия в содержании мотивации профессиональной педагогической деятельности заключаются в структурно-уровневой организации субсистемного и компонентного уровней МПД и могут быть охарактеризованы через:

- доминирующие, базовые и ведущие мотивы и субсистемы в составе МПД;
- характер наполнения составляющими;
- характер, степень и меру взаимосвязей между составляющими внутри уровня и между уровнями;
- степень когерентности, дифференцированности и организованности структуры;
- гомогенностью / гетерогенностью структуры.

6. В результате анализа содержания структуры МПД был установлен состав основных субсистем. В состав внутренней мотивации педагогов с разным трудовым стажем входят мотивы удовлетворения от собственного труда, понимание значимости своей работы, профессиональный рост, достижение и т.д.

В состав мотивации работой входят интерес к содержанию педагогической деятельности, активация работой, уровень взаимодействия с работой и степень владения работой.

В состав внешней отрицательной мотивации входят: избегание наказания и избегание критики.

В состав внешней положительной мотивации входят многие мотивы на разных стажевых отрезках. Наиболее часто в состав внешней положительной мотивации входят: стремление к продвижению, избегание критики, денежный заработок, конкуренция и др.

7. По итогам анализа полученных эмпирических данных было сделано заключение о том, что априорное разведение внешней и внутренней систем мотивации умозрительно. Одни и те же мотивы входят в состав разных систем на разных этапах динамики содержания МПД. Так, например, мотив стремления к продвижению может входить одновременно и внутреннюю и внешнюю мотивацию (рисунок 10). В сочетании с мотивами удовлетворения от работы и осознания общественной полезности в составе внутренней мотивации они могут указывать на стремление субъекта труда расти в профессиональном плане. В составе внешней мотивации стремление к продвижению в сочетании с денежным заработком отражают ориентацию на повышение по карьере. Функциональная реализация зависит от наполненности компонентами и их взаимодействия в составе системы.

8. Изменения в структуре МПД во многом сопоставимы со стадиями профессионального становления. Однако, нет полного совпадения ни с одной из существующих периодизаций профессионализации.

Более значимую роль в происходящих изменениях в МПД играет взаимодействие с более глобальными системами личности и профессиональной педагогической деятельности, в которых вызревает система МПД. От них зависит не только генезис МПД, но и ее содержание, структура и развертывание во времени.

При интерпретации данных эмпирического исследования было сделано заключение о том, что структура мотивации профессиональной педагогической деятельности изменяется во времени с увеличением стажа труда в соответствии с изменением условий социальной ситуации, особенностей выполнения учителем профессиональной деятельности и задач профессионального развития. В результате адаптации к внешним условиям система МПД переструктурируется в плане достижения результата профессиональной педагогической деятельности.

9. В процессе динамики системы МПД педагогов с разным трудовым стажем происходят количественные и качественные изменения: смена базовых и ведущих составляющих, актуализация новых мотивов, инволюция отдельных мотивов,

объединение их в симптомокомплексы внешней и внутренней мотивации, обладающих своим функциональным своеобразием и т.д.

Динамика содержания структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности имеет вектор направленности в сторону увеличения наполненности содержанием, интеграции составляющих, усиления меры взаимосвязей между единицами и гомогенности структуры в целом.

10. Динамика системы созвучна этапам развития систем: образование – количественный рост – зрелость – кризис – переструктурирование (качественное преобразование) – зрелость с выраженной интегративной составляющей – «прорастание» в мотивационную сферу личности (интериоризация). На каждом из этапов система находится в определенном состоянии и имеет определенное содержание, выстраиваемое в соответствии с изменениями условий социальной ситуации, особенностей выполнения педагогической деятельности и задач профессионального развития, стоящих перед учителем. Мотивационный кризис, связанный с обретением смысла профессиональной деятельности педагогом является нормативным, необходимым для продолжения развития на качественно новой основе. Однако результаты его преодоления могут быть диаметрально противоположны. Позитивный исход связан с интеграцией системы и повышении ее ресурсов функционирования и устойчивости. Негативный исход может привести к дезинтеграции системы МПД, распаду психологической системы профессиональной деятельности, возникновению профессиональных деструкций.

11. Система мотивации профессиональной педагогической деятельности изменяется в соответствии с базовыми принципами системогенеза, определяющими характер и направления ее развития: целевой детерминации, неравномерности, гетерохронности, иерархизации, минимальной достаточности, конкордантности, интеграции и дифференциации функциональных элементов, реверсивности, итеративности, постоянного переструктурирования и функционирования по принципу заведомой избыточности. Изменения содержания структуры носят циклический характер. Выявленные закономерности существенно

обогащают понимание и генезис содержания структуры системы мотивации профессиональной педагогической деятельности.

12. От стажа труда зависит изменение внешней положительной мотивации и мотивации работой. Внешняя положительная мотивация наиболее подвижна при изменении условий ситуации и задач профессионального развития. Внутренняя мотивация, связанная с личностью субъекта, не подвергается значительным изменениям с течением времени. Поэтому внешняя положительная мотивация является временным ресурсом и рычагом воздействия на систему МПД педагогов с разным трудовым стажем.

13. Знания о содержательном наполнении структуры МПД педагогов в зависимости от трудового стажа, многомерный анализ ее динамики и закономерностей происходящих изменений с учетом особенностей ситуации, задач профессионального развития и становления системы профессиональной деятельности позволяет разработать концептуальную схему управления МПД для педагогов с разным трудовым стажем, включающую в себя несколько уровней воздействия на МПД: стратегический менеджмент мотивации, административный уровень и уровень индивидуальной психологической работы с учителем. Данная программа основана на построении мотивационных карт – схем, отражающих состав структуры МПД в базовых единицах компонентного и субсистемного уровней, их взаимосвязей с параметрами цели и результатов профессиональной деятельности с мультипликацией в деятельности. Реализация концептуальной схемы управления МПД позволит не только воздействовать на мотивацию профессиональной педагогической деятельности, но и на систему профессиональной деятельности учителя в целом, повышая их эффективность.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение мотивации деятельности поведения и личности относится к числу фундаментальных проблем психологической науки, поскольку определяет детерминацию, характер и содержание активности личности, в том числе и в профессиональной деятельности. Несмотря на значительное количество накопленных результатов, в данной области много нерешенных проблем. В современных условиях изменения образовательной системы особую актуальность приобретает исследование мотивации профессиональной педагогической деятельности. Изучение содержания мотивации профессиональной педагогической деятельности позволяет выйти на создание концептуальных схем проектирования программ психологической поддержки мотивации профессиональной деятельности учителей в школах.

Диссертационное исследование направлено на решение научной проблемы отсутствия описания и теоретического обоснования закономерностей динамики структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности.

Для решения научной проблемы была поставлена цель: изучить содержание и закономерности изменения структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов с увеличением стажа работы в процессе профессионализации.

Для достижения цели исследования был поставлен ряд задач:

1. Анализ и оценка теоретических подходов к изучению мотивации профессиональной деятельности с целью определения методологических основ для исследования содержания и динамики структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности.

2. Разработка концептуальной схемы строения структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности как сложноорганизованной динамической функциональной системы.

3. Эмпирическое изучение структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа на компонентном и субсистемном уровнях анализа.

4. Выделение этапов динамики структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности.

5. Выявление закономерностей изменений, происходящих в структуре мотивации профессиональной деятельности педагогов с разным трудовым стажем.

6. Разработка рекомендаций для составления программы психологического сопровождения мотивации педагогов с разным трудовым стажем.

Каждая из поставленных задач вносит вклад в решение научной проблемы исследования и является самостоятельным этапом в изучении динамики содержания структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности. При реализации поставленных задач были получены результаты, позволяющие сделать следующие заключения.

1. В ходе решения задачи теоретического анализа состояния проблемы МПД были выделены актуальные направления, трудности, нерешенные научные проблемы в области исследования МПД, обоснована необходимость упорядочения и систематизации имеющихся данных на единой методологической основе в контексте профессиональной деятельности в целях создания концептуальной основы описания мотивации профессиональной деятельности, объясняющей особенности функционирования мотивации профессиональной деятельности педагогов.

2. При решении задачи разработки концептуальной схемы описания МПД было установлено, что конструктивное описание мотивации профессиональной педагогической деятельности возможно в контексте культурно-исторической теории и отечественного подхода к периодизации психического развития. Мотивация профессиональной педагогической деятельности возникает у субъекта в результате включения в специфическую социальную ситуацию и выполнение ведущей деятельности – профессиональной педагогической деятельности.

Применение актуальной метасистемной методологии к изучению структуры МПД позволяет рассматривать мотивацию профессиональной педагогической деятельности как сложноорганизованную систему со встроенным в нее метасистемным уровнем. Именно метасистемный подход позволяет объяснить

особенности развития и функционирования сложноорганизованных систем и ответить на вопрос – как мотивация профессиональной педагогической деятельности управляет поведением личности педагога в целом.

Концептуальная схема структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности может быть представлена пятью иерархически упорядоченными уровнями: уровень метасистемы личности (конкретнее – мотивационной сферы личности), включенный в саму систему мотивации профессиональной деятельности, уровень субсистем (мотивация внешней / внутренней деятельности), компонентный уровень (смыслообразующие мотивы), элементный уровень (потребности и стимулы). Специфику системы МПД несут в себе компонентный и субсистемный уровни.

По итогам анализа литературных источников была выдвинута гипотеза о том, что динамика содержания структуры МПД педагогов носит закономерный характер и происходит в форме системогенеза. Общая гипотеза была конкретизирована с помощью частных гипотез о направлении динамики МПД у педагогов с увеличением стажа и о характере закономерностей системогенеза. Данные гипотезы проверялись в ходе эмпирического исследования.

3. Для верификации теоретических выводов и решения задачи эмпирического изучения динамики структуры МПД в целях следования логике системогенетического подхода и изучения МПД как сложноорганизованной системы была сформулирована программа эмпирического изучения МПД педагогов с разным трудовым стажем с акцентом на структурно-уровневый, функциональный и генетический аспекты.

4. По итогам реализации структурно-уровневого плана исследования динамики содержания структуры МПД были зафиксированы статистически значимые различия в содержании МПД педагогов со стажем до 1 года, от 1 года до 2 лет, от 2 до 4 лет, от 4 до 5 лет, от 5 до 7 лет, от 7 до 10 лет, от 10 до 20 лет, от 20 до 30 лет и свыше 30 лет работы. Для каждой группы испытуемых была проанализирована структура МПД на компонентном и субсистемном уровнях.

На основании результатов эмпирического исследования особенностей МПД учителей с разным стажем было установлено наличие в структуре мотивации профессиональной педагогической деятельности базовых subsystemов внешней положительной, отрицательной, внутренней мотивации, а также специфической subsystemы, основанной на интересе к содержанию выполняемой деятельности.

По итогам анализа полученных эмпирических данных было доказано, что профессиональная педагогическая деятельность полимотивирована. В ходе изменения содержания структуры МПД у педагогов наблюдается «дрейф» мотивов. Одним из основных мотивов труда педагога вне зависимости от стажа труда является мотив избегания критики и удовлетворения от своей работы.

В состав внутренней мотивации педагогов с разным трудовым стажем входят мотивы удовлетворения от собственного труда, понимание значимости своей работы, профессиональный рост, достижение и т.д. В состав внешней положительной мотивации входят ориентация на престиж, денежный заработок, конкуренция и т.д. В состав внешней отрицательной мотивации педагогов входит избегание критики и наказания. В состав мотивации работой входят интерес к содержанию педагогической деятельности, активация работой, уровень взаимодействия с работой и степень владения работой.

В структуре мотивации профессиональной педагогической деятельности происходят изменения, связанные с временем работы по профессии. Эти изменения соответствуют изменениям ситуации социального развития, выполнением самой профессиональной деятельности, задачами профессионального развития педагога. Наиболее интенсивно система МПД у педагогов меняется в первые 10 лет с момента начала самостоятельной профессиональной деятельности.

Динамика структуры МПД педагогов в зависимости от трудового стажа заключается в увеличении состава, меры взаимосвязей между составляющими, смене базовых и ведущих составляющих, повышении интегрированности, организованности, стремлении к гомогенности, изменении меры дифференциации внутри структуры.

5. Для решения задачи изучения динамики и реализации функционального плана исследования были определены критерии для выделения этапов изменений в содержании структуры МПД у педагогов с разным трудовым стажем: цель функционирования МПД, задачи профессионального развития, особенности выполнения профессиональной педагогической деятельности. На основе этих критериев были определены основные этапы динамики структуры: образование – количественный рост – замедление темпов роста – зрелость по принципу минимальной достаточности функционирования – кризис функционирования системы – качественная реорганизация – интегрированность системы. Каждый этап имеет свою качественную характеристику и доказывает факт принадлежности МПД к классу сложноорганизованных систем.

6. По итогам реализации задачи выявления закономерностей динамики МПД было установлено, что изменения в содержании структуры мотивации профессиональной педагогической деятельности заключаются в количественных и качественных преобразованиях, происходят по ключевым принципам системогенеза: целевой детерминации, иерархизации, конкордантности, одновременности закладки основных компонентов системы, обеспечении минимального эффекта, нелинейно, неравномерно, гетерохронно, реверсивно, итеративно, кумулятивно в соответствии с целевой детерминацией, по пути повышения дифференциации и интеграции в основных уровнях. В результате анализа результатов эмпирического исследования на основе динамики организованности системы МПД у педагогов с разным трудовым стажем дополнительно был выявлен циклический характер изменений в мотивации профессиональной педагогической деятельности.

7. Для реализации задачи практического применения полученных была разработана программа управления МПД у педагогов в зависимости от трудового стажа. Результаты теоретического и эмпирического изучения послужили основой для разработки мотивационных карт с изображением траекторий актуализации составляющих МПД и соотношении их с целями и результатами профессиональной деятельности. Мотивационная карта позволяет транспонировать особенности

мотивационной структуры на разных этапах динамики МПД на систему профессиональной педагогической деятельности и дает возможность не только анализировать поведение учителя, но и прогнозировать его развитие, а также управлять через актуализацию базовых составляющих МПД в целях повышения эффективности деятельности.

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы не только при проектировании программ психологического сопровождения профессиональной педагогической деятельности в целях оптимизации профессионального развития и эффективности профессиональной деятельности, но и в ходе преподавания учебных дисциплин «Психология труда, инженерная психология, эргономика», «Педагогическая психология», «Траектории профессионального развития личности», «Профессиональные кризисы и их психологическое сопровождение» и т.д.

Таким образом, считаем задачи диссертационного исследования решенными, цель – достигнутой, гипотезы – подтвержденными.

Достоверность и обоснованность результатов, полученных в ходе исследования, обеспечивается соблюдением общей логики развития научного знания, адекватным подбором методологических основ изучения феномена мотивации профессиональной деятельности, обоснованным выбором методов и методик эмпирического изучения мотивации профессиональной деятельности у педагогов в зависимости от трудового стажа, сочетанием количественных и качественных методов при анализе результатов диагностического обследования испытуемых, применением для анализа полученных данных методов математической статистики с использованием компьютерных программ.

Апробация результатов исследования неоднократно проводилась в виде выступления и обсуждения итогов исследовательской работы на конференциях в Кирове, Глазове, Ярославле. Результаты диссертационного исследования отражены в 12 печатных работах, 4 статьи в журналах, рекомендованных ВАК РФ.

Дальнейшие перспективы исследования проблемы мотивации профессиональной педагогической деятельности связаны:

- с расширением объема изучения системы мотивации профессиональной педагогической деятельности (включением в описание всех уровней структурной организации);
- с расширением объема изучения мотивации профессиональной педагогической деятельности в плане описания функций, выполняемых в психологической системе профессиональной педагогической деятельности;
- с разработкой, верификацией и внедрением системы психологического сопровождения педагогов, направленной на поддержание мотивации педагогической деятельности на оптимальном уровне;
- с выходом на описание генезиса мотивации профессиональной педагогической деятельности как метасистемогенеза;
- с распространением логики исследования мотивации профессиональной педагогической деятельности на другие профессиональные выборки в целях получения концептуально обоснованных данных о структуре и генезисе мотивации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аксенова, А. В. Оптимизация мотивационного обеспечения профессиональной деятельности летного состава военно-транспортного состава летной авиации в современных условиях: автореф. дис. ... канд. психол. наук / А. В. Аксенова. – Ярославль: Тверской государственный университет, 2007. – 25 с.
2. Албегова, И. Ф. Исследование мотивации социальных работников / И. Ф. Албегова // Социальные исследования. – 2005. – № 1. – С. 78–81.
3. Анисимова, О. А. Психологический портрет учителя с учетом педагогического стажа / О. А. Анисимова // Психология личностного и профессионального развития субъектов непрерывного образования: материалы XI междунар. науч.-практ. конф. – СПб: Нестор-История, 2015. – 757 с. – С. 152–162.
4. Ансимова, Н. П. Психология постановки учебных целей в совместной деятельности учителя и учеников: автореф. дис. ... д-ра психол. наук / Н. П. Ансимова. – М.: Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского, 2007. – 51 с.
5. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. – М.: «Мысль», 1976. – 158 с.
6. Башмаков, О.А., Профессиональная деятельность современного врача: ее особенности и мотивация / О. А. Башмаков, С. Н. Петросов, В. О. Гурдус, В. В. Соловьев // Вестник всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. – 2014. – № 2. – С. 90–94.– URL: <http://elibrary.ru/download/12617165.pdf> (дата обращения: 10.02.2016).
7. Белов, В. Г. Мотивационные характеристики профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения / В. Г. Белов, Ю. А. Парфенов, Е. П. Косинова, И. М. Гибова. // Ученые записки: науч.-теор. журнал. – 2014. – № 6 (112). – С. 24–28. – URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=21711336> (дата обращения: 10.02.2016).

8. Бодров, В. А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора / В. А. Бодров, Л. Д. Сыркин // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – С. 73-81.
9. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М.: ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
10. Бодров, В. А. Развитие профессиональной мотивации спасателей / В. А. Бодров, Ю. В. Бессонова // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26. – № 2. – С. 45–56.
11. Бойцова, Н. В. Закономерности формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы: автореф. дис. ... канд. психол. наук. / Н. В. Бойцова. – Ярославль: ГОУ ВПО МГОУ, 2009. – URL: <http://elar.uni-yar.ac.ru/jspui/bitstream/123456789/288/1/02090100.pdf> (дата обращения: 04.08.2016).
12. Васильев, И. А. Мотивация и контроль за действием / И. А. Васильев, М. Ш. Магомед-Эминов. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 144 с.
13. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 288 с.
14. Виноградова, Г. А. Система психологической поддержки профессиональной деятельности педагога в условиях инновационного образования / Г. А. Виноградова, У. В. Брылёва // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. – 2011. – № 2(10). – С. 36–45.
15. Виноградова, М. А. Мотивация профессиональной деятельности педагогов как средство обеспечения качества образовательного процесса / М. А. Виноградова, Л. А. Кузнецова // Череповецкие научные чтения 2013: материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Череповец, 2014. – С.30–32.
16. Воробьева, М. А. Особенности трудовой мотивации сотрудников образовательных организаций / М. А. Воробьева, М. Ю. Дворникова, Е. С. Журавёва, К. В. Терезченко // Педагогическое образование в России. – 2018. – №5. – С.74-80.
17. Всемирнова, Ю. В. Мотивационные особенности менеджеров по продажам с разной профессиональной успешностью / Ю. В. Всемирнова // Вестник

Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2012. – № 2 (265). – С. 90-95. – URL: <http://elibrary.ru/download/88520333.pdf> (дата обращения: 10.02.2016).

18. Выготский, Л. С. Собрание сочинений: в 6 т. / Л. С. Выготский; под ред. Д. Б. Эльконина. – М.: Педагогика, 1984. – Т. 4. Детская психология. – 432 с.

19. Гапанович-Кайдалова, Е. В. Мотивация педагогов, получающих второе (психологическое) образование / Е. В. Гапанович-Кайдалова. – URL: <http://oaji.net/articles/2014/457-1393666924.pdf>. (дата обращения: 08.08.2017).

20. Гольдшмидт, Е. С. К вопросу об онтогенезе личности человека с позиции теории функциональных систем / Е. С. Гольдшмидт // Вестник КемГУ. – 2010. – №3 (43). – С.54-61.

21. Горбушина, А. В. Актуальные направления и перспективы исследований мотивации профессиональной деятельности / А. В. Горбушина // Общество, наука, инновации: всерос. ежегод. науч.-практ. конф. (Киров, 18-29 апреля 2016). – Киров: Изд-во ВятГУ, 2016. – С. 4930–4937.

22. Горбушина, А. В. Аспекты генетического анализа динамики системы мотивации профессиональной деятельности педагогов с разным трудовым стажем / А. В. Горбушина, Г. И. Корчагина // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2018. – №6. – С. 239–255.

23. Горбушина, А. В. Диагностика мотивации профессиональной деятельности: основные подходы и инструментарий в отечественной психологии / А. В. Горбушина // Научные исследования и образование. – 2016. – № 3(23). – С. 8–13.

24. Горбушина, А. В. Динамика структуры мотивации педагогов на разных этапах профессионализации / А. В. Горбушина // Взаимодействие академической и практико-ориентированной психологии в сфере образования: материалы национальной науч.-практ. интернет-конф. с междунар. участием / под науч.ред. В.А. Мазилова. – Ярославль: ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2018. – С. 70–75.

25. Горбушина, А. В. Динамика структуры мотивации педагогов на этапе профессиональной адаптации / А. В. Горбушина, Г. И. Корчагина // Научно-

методический электронный журнал «Концепт». – 2018. – URL: <http://e-koncept.ru/2018/0.htm>.

26. Горбушина, А. В. Исследования мотивации профессиональной деятельности: направления и перспективы / А. В. Горбушина // Молодежь и наука: актуальные проблемы психологии: материалы всерос. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов, молодых ученых (г. Киров, ВятГГУ, 21-22 октября 2010). – Киров: Изд-во ВятГГУ, 2011. – С. 70–76.

27. Горбушина, А. В. Метасистемный подход к изучению структуры мотивации профессиональной деятельности / А. В. Горбушина // Практическая психология в образовательной и производственной профессиональной среде: единство и многообразие подходов и методов: материалы всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием / под ред. В.В. Люкина: Глазов. гос. пед. ин-т. – Глазов, 2011. – С. 261–264.

28. Горбушина, А. В. Мотивационно-целевой блок в психологической системе профессиональной педагогической деятельности / А. В. Горбушина // Опыт и перспективы реализации федеральных государственных образовательных стандартов в современной школе: сборник научных статей всерос. науч.-практ. конф. / под ред. Е.В. Карповой. – Ярославль, 2018. – С. 56-65.

29. Горбушина, А. В. Развитие системы мотивации профессиональной деятельности в контексте педагогической деятельности / А. В. Горбушина // Сибирский педагогический журнал. – 2018. – №5. <https://doi.org/10.15293/1813-4718.1805.09> (doi: 10.15293/1813-4718.1805.09).

30. Горбушина, А. В. Системогенетический анализ мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа / А. В. Горбушина // Ярославский педагогический вестник. – 2018. – № 4. – С. 205–215.

31. Горбушина, А. В. Структура мотивации профессиональной деятельности: метасистемный подход / А. В. Горбушина // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. – 2011. – № 3(3). – С. 138-141.

32. Горбушина, А. В. Цикличность как закономерность изменения системы мотивации профессиональной деятельности педагогов / А. В. Горбушина,

Г. И. Корчагина // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: материалы VIII всерос. науч.-практ. конф. (19-20 ноября 2018 г., г. Ярославль) – С. 50–54.

33. Гордеева, Т. О. Психология мотивации достижения / Т. О. Гордеева. – М.: Смысл; Академия, 2006. – 332 с.

34. Даутова, О. Б. Педагогическая деятельность учителя в условиях перехода современной школы на новые образовательные стандарты / О. Б. Даутова // Человек и образование. – 2013. – № 4(37). – С. 10–15.

35. Джумагулова, А. Ф. Особенности профессиональной мотивации молодых специалистов (на примере работников металлургических предприятий): автореф. дис. ... канд. психол. наук / А. Ф. Джумагулова. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет, 2010. – 25 с.

36. Дружилов, С. А. Становление профессионализма как процесс формирования концептуальной модели профессиональной деятельности / С. А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. – 2004. – № 6. – С. 56–60.

37. Дубнякова, А. И. Мотивация как фактор профессионального развития сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. психол. наук / А. И. Дубнякова. – СПб: СПбУ МВД России, 2009. – 19 с.

38. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 320 с.

39. Ермолаев-Томин, О. Ю. Математические методы в психологии / О. Ю. Ермолаев-Томин. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. – 511 с.

40. Завалишина, Д. Н. Модели профессионального развития человека / Д. Н. Завалишина // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / сост. В. А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – С. 508–516.

41. Завалишина, Д. Н. Практическое мышление: специфика и проблемы развития / Д. Н. Завалишина. – М.: Ин-т психологии РАН, 2005. – 376 с.

42. Замфир, К. Удовлетворённость трудом: мнение социолога / К. Замфир: пер. с рум. – М.: Политиздат, 1983. – 142 с.

43. Здравомыслов, А. Г. Человек и его работа в СССР и после / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.
44. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 240 с.
45. Зимняя, И. А. Педагогическая психология / И. А. Зимняя. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2010. – 447 с.
46. Идея системности в современной психологии / под ред. В. А. Барабанщикова. – М.: Ин-т психологии РАН, 2005. – 496 с.
47. Изотова, Е. Г. Влияние взаимодействия учителя и родителей на мотивацию учебной деятельности младших школьников / Е. Г. Изотова, И. В. Смирнова // Актуальные проблемы психологии и педагогики в современном образовании: матер. междунар. заочной науч.-практ. конф. – 2017. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_29418198_87304971.pdf (дата обращения 24.11.2018).
48. Изотова, Е. Г. Влияние стиля педагогического общения на взаимодействие учителя и родителей младших школьников / Е. Г. Изотова, И. В. Смирнова // Реализация стандартов второго поколения в школе: проблемы и перспективы: сборник научных статей всерос. науч.-практ. интернет-конф. – 2016. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_28338411_76845986.pdf (дата обращения 24.03.2018).
49. Изотова, Е. Г. К вопросу о необходимости психологического сопровождения педагогической деятельности в рамках реализации ФГОС второго поколения / Е. Г. Изотова // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: материалы VII междунар. науч.-практ. конф. – 2015. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_24781425_41894357.pdf (дата обращения 24.11.2018).
50. Изучение мотивации детей и подростков / под ред. Л. И. Божович, Л. В. Благоннадежиной. – М.: «Педагогика», 1972. – 352 с.
51. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 512 с.
52. Ильин, Е. П. Психология спорта / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с.

53. Каверин, С. Б. Мотивация труда / С. Б. Каверин. – М.: Ин-т психологии РАН, 1998. – 224 с.
54. Карпов, А. В. Метасистемная организация уровневых структур психики / А. В. Карпов. – М.: ИП РАН, 2004.
55. Карпов, А. В. Метасистемность сознания / А. В. Карпов // Психология сегодня: теория, образование и практика / отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко, А. В. Карпов. – М.: Ин-т психологии РАН, 2009. – С. 109–118.
56. Карпов, А. В. К проблеме состава и содержания принципов системогенеза / А. В. Карпов – URL: http://yspu.org/images/8/8a/%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%BF%D0%BE%D0%B2_%D0%90.%D0%92..pdf (дата обращения: 08.06.2018).
57. Карпов, А. В. Метасистемный подход к исследованию системогенетических закономерностей / А. В. Карпов // URL: http://yspu.org/images/4/43/03_%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%BF%D0%BE%D0%B2_%D0%90.%D0%92..pdf (дата обращения: 02.05.2018).
58. Карпов, А. В. Перспективы разработки принципов системогенеза деятельности / А. В. Карпов // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: сб. науч. тр. IV всерос. науч.-практ. конф., посвященной 70-летию В. Д. Шадрикова (Ярославль, 24–25 ноября 2009 г.) / под науч. ред. Ю. П. Поваренкова. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2009. – С.17–22.
59. Карпов, А. В. Психология деятельности: монография в 5 т. Т. II. Структурная организация. / А. В. Карпов. – М.: РАО, 2015. — 408 с.
60. Карпов, А. В. Психология деятельности: монография в 5 т. Т. III. Функциональные закономерности / А. В. Карпов. – М.: РАО, 2015. — 496 с.
61. Карпов, А. В. Психология деятельности: монография в 5 т. Т. IV. Генетическая динамика / А. В. Карпов. – М.: РАО, 2015. — 504 с.
62. Карпов, А. В. Психология принятия решения в управленческой деятельности: метасистемный подход / А. В. Карпов, А. А. Карпов, Е. В. Маркова. – Ярославль: ЯрГУ; М.: Изд. дом РАО, 2016. – 644 с.

63. Карпов, А. В. Психология сознания: Метасистемный подход / А. В. Карпов. – М.: Изд. дом РАО, 2011. – 108 с.
64. Карпов, А. В. Экспериментальное исследование взаимосвязи интенсивности мотивации и структурной организации когнитивной сферы личности / А. В. Карпов, Е. В. Карпова – URL: http://psyjournals.ru/files/85087/exppsy_2016_n4_karpov.pdf (дата обращения: 14.10.2017).
65. Карпова, Е. В. Структура и генезис мотивационной сферы личности в учебной деятельности: дис. ... д-ра психол. наук / Е. В. Карпова. – Ярославль: ГОУ ВПО ЯрГПУ им. К. Д. Ушинского, 2009. – 464 с.
66. Климов, Е. А. О нелинейности процесса профессионального становления / Е. А. Климов. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_11734699_93834969.pdf (дата обращения: 01.05.2018).
67. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М.: Изд-во «Институт практической психологии РАН», 1996. – 400 с.
68. Ключева, Н. В. Социально-психологическое обеспечение деятельности педагога (ценностно-рефлексивный подход): дис. ... д-ра психол. наук / Н. В. Ключева. – Ярославль: ЯрГУ им. П. Г. Демидова, 2000. – 442 с.
69. Ковалев, В. И. Мотивы поведения и деятельности / В. И. Ковалев. – М.: Наука, 1988. – 192 с.
70. Ковалев, В. И. К проблеме мотивов / В. И. Ковалев // Психологический журнал. 1981. – Т.2. – №1. – С. 29–44.
71. Кожевина, А. П. Мотивация профессиональной деятельности педагогов общеобразовательных организаций / А. П. Кожевина, С. В. Дубровина // Общество: социология, психология, педагогика. – 2018. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/motivatsiya-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov-obsheobrazovatelnyh-organizatsiy> (дата обращения: 18.09.2018).
72. Козлов, В. В. Личность педагога и эффективное социальное и ценностное взаимодействие с детьми / В. В. Козлов, Г. А. Стародубцева // Взаимодействие академической и практико-ориентированной психологии в сфере образования:

материалы национ. науч.-практ. интернет-конф. с междунар. участием / под науч. ред. В. А. Мазилова. – Ярославль: ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2018. – С. 97–101.

73. Кокурина, И. Г. Социально-психологические аспекты мотивации трудовой деятельности: дис. ... канд. психол. наук / И. Г. Кокурина. – М., 1984. – 250 с.

74. Корнилова, Т. В. Экспериментальная психология: Теория и методы. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 381 с.

75. Корчагина, Г. И. Человек в организационной среде / Г. И. Корчагина. – Киров: ООО «Радуга-ПРЕСС», 2014. – 124 с.

76. Крайг, Г. Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум. – СПб: Питер, 2005. – 940 с.

77. Кригер, Г. Н. Мотив как фактор эффективной профессиональной деятельности личности учителей общеобразовательных школ / Г. Н. Кригер, Н. Н. Шуклина. – URL: <http://www.conference.kemsu.ru> (дата обращения: 13.10.2010).

78. Кузнецова, О. А. Взаимоотношение организационной и профессиональной приверженности врачей с процессуальной мотивацией их трудовой деятельности / О. А. Кузнецова, С. А. Маничев // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2011. – № 3. – С. 164–170.

79. Кузьмина, Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н. В. Кузьмина. – М., 1990.

80. Кукла, А. Ментальные ловушки: глупости, которые делают разумные люди, чтобы испортить себе жизнь / Андре Кукла; пер с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 146 с.

81. Левченко, В. В. Социальная психология состязательности: метасистемный подход: дис. ... д-ра психол. наук / В. В. Левченко. – Пермь: ЯрГУ им. П. Г. Демидова, 2017. – 448 с.

82. Леньков, С. Л. Специфика российской организационной культуры с позиций метасистемного подхода / С. Л. Леньков // Человеческий фактор. – 2006. – № 3. – С. 25–30.

83. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Смысл; Академия, 2004. – 352 с.
84. Леонтьев, А. Н. Потребности, мотивы и эмоции / А. Н. Леонтьев. – М.: Изд-во МГУ, 1971. – 40 с.
85. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984. – 348 с.
86. Львова, С. В. Профессиональная мотивация педагогов образовательного учреждения / С. В. Львова. – URL: <http://www.systempsychology.ru/journal/2015-15/289-sv-lvova-professionalnaya-motivaciya-pedagogov-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya.html> (дата обращения: 08.08.2017).
87. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 245 с.
88. Марук, А. С. Особенности мотивации профессиональной деятельности молодых педагогов / А. С. Марук, Л. Р. Правдина. – URL: <http://elibrary.ru/download/68791634.pdf>. (дата обращения 20.02.2016).
89. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб: Питер, 2006. – 351 с.
90. Махновец, С. Н. Концептуальные основы управления процессом повышения квалификации руководителей образовательных учреждений и педагогов в условиях регионализации образования / С. Н. Махновец // Человеческий фактор. – 2007. – № 4(42). – С. 78-83.
91. Махновец, С. Н. Новая экосистема образования как системообразующий вектор качества жизни / С. Н. Махновец, О. А. Попова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2017. – № 4. – С. 141-149.
92. Метеличев В. В. Мотивация профессиональной деятельности и профессиональное выгорание педагогов: теория, диагностика, взаимосвязь, профилактика / В. В. Метеличев, С. М. Шингаев. – СПб.: СПб АППО, 2014. – 100 с.
93. Минков, Е. Г. Мотивация: структура и функционирование / Е. Г. Минков. – Дубна: Феникс+, 2007. – 416 с.

94. Митина, Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. – М.; СПб.: Нестор-История, 2014. – 376 с.
95. Морозова, О. П. Особенности системогенеза профессиональной деятельности учителя / О. П. Морозова // Сибирский педагогический журнал. – 2005. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/osobennosti-sistemogenez-a-professionalnoy-deyatelnosti-uchitelya> (дата обращения: 26.09.2018).
96. Нюттен, Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Ж. Нюттен; пер. с англ. – М.: Смысл, 2004. – 608 с.
97. Овчарова, Е. В. Особенности мотивации профессиональной деятельности медицинских сестер и ее влияние на проявление психических состояний / Е. В. Овчарова. // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-2. – URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=22573>. (дата обращения: 07.08.2016).
98. Овчарова, Р. В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом. – Курган: изд-во Кург. гос. ун-та, 2006. – 187 с.
99. Орел, В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. – М.: ИП РАН, 2005.
100. Петраш, Е. А. Социальная идентичность в норме и при нарушении: дис. ... д-ра психол. наук / Е. А. Петраш. – Курск: ЯрГУ им. П. Г. Демидова, 2017. – 421 с.
101. Плаксина, И. В. Поддерживающие отношения как характеристика субъектной позиции педагога / И. В. Плаксина // Психология личностного и профессионального развития субъектов непрерывного образования: XI междунар. науч.-практ. конф. – СПб: Нестор-История, 2015. – С. 152–162.
102. Поваренков, Ю. П. Введение в психологию труда / Ю. П. Поваренков. – Киров: Изд-во ВятГГУ, 2006. – 134 с.
103. Поваренков, Ю. П. Классификация субъективных детерминант деятельности профессионала / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2017. – № 4. – С. 186–194.

104. Поваренков, Ю. П. Многообразие видов и форм деятельности (активности) профессионала (Часть II) / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2017. - № 3. – С.159–165.

105. Поваренков, Ю. П. Периодизация профессионального становления личности: полициклический подход (Часть II) / Ю. П. Поваренков // Вестник ЯрГУ. Серия «Гуманитарные науки» – 2016. – № 1 (35). – С. 75–80.

106. Поваренков, Ю. П. Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2014. – № 3. – С. 200–205.

107. Поваренков, Ю. П. Полициклический подход к исследованию профессионального становления и реализации личности / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2015. – №2. – С. 166–173.

108. Поваренков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности: монография / Ю. П. Поваренков. – Изд. второе, доп. и уточн. – Саратов: Саратов. соц.-экон. ин-т (филиал) ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова. – 2013. – 322 с.

109. Поваренков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности / Ю. П. Поваренков. – Ярославль: Канцлер, 2008. – 200 с.

110. Поваренков, Ю. П. Соотношение полициклическости и моноциклическости профессионального становления личности / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2016. – № 5. – С.205–210.

111. Поваренков, Ю. П. Уточнение психологического содержания уровней профессионального становления и реализации личности // Ярославский педагогический вестник. – 2016. – №3. – С. 202–210.

112. Поваренков, Ю. П. Психология становления профессионала / Ю. П. Поваренков. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2000. – 98 с.

113. Пономарев, И. П. Мотивация работой в организации / И. П. Пономарев. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 224 с.

114. Попова, И. М. Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? / И. М. Попова, Г. П. Бессокирная // Мир России. – 2005. – № 4. – С. 105–137.

115. Практическое мышление: теоретические проблемы и прикладные аспекты / Кол. авт.; под ред. А.В. Карпова, Ю.К. Корнилова; Яросл. гос. ун-т. – Ярославль: ЯрГУ, 2007. – 440 с.

116. Прохорова, М. В. Смыслообразующие мотивы трудовой деятельности мужчин и женщин // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. – 2017. – Т. 17. – № 3. – С. 314–318. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_30607764_66032693.pdf (дата обращения 15.03.2019).

117. Прохорова, М. В. Структура трудовой мотивации на этапе стабильности бизнеса / М. В. Прохорова // Сибирский психологический журнал. – 2014. - № 54. – С. 196-210. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_22783099_89006478.pdf (дата обращения 15.03.2019).

118. Прохорова, М. В. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации / М.В. Прохорова, В. М. Прохоров // Вестник ЮУрГУ. – Серия «Психология». – 2015. – Т.8. – № 3. – С. 57–64. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_24258855_79010293.pdf (дата обращения 15.03.2019).

119. Пряжников, Н. С. Мотивация трудовой деятельности / Н. С. Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 368 с.

120. Разина, Т. В. Системогенетические и метасистемогенетические закономерности развития системы мотивации научной деятельности / Т. В. Разина // Вестник ЯрГУ. Серия: Гуманитарные науки. – 2016. – № 1 (35). – С. 104–108.

121. Разина, Т. В. Структурно-функциональная организация и генезис мотивации научной деятельности: дис. ... д-ра психол. наук / Т. В. Разина. – Ярославль: ФГБОУ ВПО ЯрГУ им. П. Г. Демидова, 2016. – URL:: http://www.rd.uniyar.ac.ru/upload/iblock/649/razina-t.v._dissertatsiya.pdf. (дата обращения: 27.07.2016).

122. Реан, А. А. Психология и психодиагностика личности: Теория, методы исследования, практикум. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 255 с.

123. Реан, А. А. Психология изучения личности: учебное пособие / А. А. Реан. – СПб: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 288 с.
124. Рокицкая, Ю. А. Исследование мотивации профессиональной деятельности педагогов с различным уровнем эмоционального выгорания / Ю. А. Рокицкая // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С.61-67.
125. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии: в 2 т. / С. Л. Рубинштейн. Т. 2. – М.: Педагогика, 1989.
126. Рукавишникова, Н. Г. Исследование мотивации педагогической деятельности / Н. Г. Рукавишникова. – URL: http://vestnik.yspu.org/?page=2003_2. (дата обращения: 10.10.2010).
127. Садовникова, Н. О. Психологические механизмы переживания профессионального кризиса / Н. О. Садовникова, Т. Б. Сергеева. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. Ун-та, 2018. – 105 с. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_35305173_67055795.pdf (дата обращения: 16.03.2019).
128. Самаль, Е. В. Особенности коммуникативной компетентности у торговых работников с разным типом мотивации профессиональной деятельности / Е. В. Самаль, А. В. Мыслик. – URL: <http://elibrary.ru/download/85239541.pdf>. (дата обращения: 22.02.2016).
129. Слепко, Ю.Н. Анализ данных и интерпретация результатов психологического исследования / Ю. Н. Слепко, Т. В. Ледовская, А. Э. Цымбалюк. – 3-е изд., стер. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2018. – 223 с.
130. Современная психология мотивации / под ред. Д. А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2002. – 343 с.
131. Столяренко, А. М. Психологическая системология. Теория, исследования, практика / А. М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 391 с.
132. Сыманюк, Э. Э. Личностные характеристики учителя, проявляющиеся при профессиональной дезадаптации / Э. Э. Сыманюк, А. А. Печеркина // Актуальные проблемы психологии и педагогики в современном мире: сб. тр. науч-

прак. конф. / под общ. ред. Н. Б. Карабущенко, Н. Л. Сунгуровой. – М.: РУДН, 2017. – С. 137–141.

133. Сыманюк, Э. Э. Мотивация профессионального развития педагогов / И. В. Девятовская, Е. М. Крюкова, Э. Э. Сыманюк. – Екатеринбург, 2007. – 116 с.

134. Сыманюк, Э. Э. Психолого-педагогическое сопровождение развития профессиональной компетентности педагога / Э. Э. Сыманюк, А. А. Печеркина // Педагогическое образование в России. – 2016. – № 3. – С. 32–37.

135. Темиров, Т. В. Психологические закономерности динамики психического выгорания личности педагога в современных социальных условиях: автореф. ... д-ра психол. наук / Т. В. Темиров. – Н.Новгород, 2011. – 50 с.

136. Толочек, В. А. Динамика актуализации психологических ресурсов на протяжении профессиональной карьеры / В. А. Толочек, Н. И. Журавлева // Психологический журнал. – 2015. – Т.36. – № 1. – С. 91–107.

137. Толочек, В. А. Подобные структуры стилей деятельности как фактор успешности субъекта / В. А. Толочек // Вопросы психологии. – 2015. – № 6. – С. 1-10.

138. Толочек, В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. – 262 с.

139. Трошина, Н. П. Исследование ценностно-смысловой сферы предпринимателей и менеджеров / Н. П. Трошина // Актуальные вопросы современной психологии и педагогики: сб. докл. междунар. науч. заоч. конф. (Липецк, 20 марта 2010 г.). – Т. 2. Психологические науки / отв. ред. А. В. Горбенко. – Липецк: Издательский центр «Де-факто», 2010. – 224 с.

140. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 21.12.2012 – URL: http://legalacts.ru/doc/273_FZ-ob-obrazovanii/glava-1/statja-2/ (дата обращения: 10.06.2018).

141. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – 2-е изд. – СПб: Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с.

142. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – М.: Логос, 2007. – 192 с.

143. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие / В. Д. Шадриков. – М.: Издательская корпорация «Логос», 1996. – 320 с.
144. Шадриков, В. Д. Психология деятельности человека / В. Д. Шадриков. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – 464 с.
145. Шадриков, В. Д. Системогенез деятельности. Игра. Учение. Труд: в 4 т. – Т.1. Системогенез профессиональной и учебной деятельности / В. Д. Шадриков. – М.: Изд.дом РАО; Ярославль: ЯрГУ, 2017. – 326 с.
146. Шадриков, В. Д. Системогенез деятельности. Игра. Учение. Труд: в 4 т. – Т. IV. Интегральная концепция системогенеза деятельности / В. Д. Шадриков. – М.: Изд.дом РАО; Ярославль: ЯрГУ, 2017. – 446 с.
147. Шевко, О. Н. Новые подходы к исследованию профессиональной мотивации педагогов. – Ярославский педагогический вестник. – 2011. – № 2. – С. 241–246. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/novye-podhody-k-issledovaniyu-professionalnoy-motivatsii-pedagogov> (дата обращения: 11.06.2018).
148. Шеина А.В. Проблема формирования мотивации профессиональной деятельности будущих инженеров в образовательном процессе технического вуза // Педагогический журнал. – 2011. – № 1. – С. 103-111. – URL: <http://elibrary.ru/download/63805215.pdf> (дата обращения: 10.02.2016).
149. Шопенгауэр, А. О четвероюм корне закона достаточного основания / А. Шопенгауэр. – URL: http://www.bookol.ru/nauka_obrazovanie/filosofiya/156922/fulltext.htm. (дата обращения: 03.08.2016).
150. Шубина, Е. В. Динамика ПВК учителей начальных классов на разных стадиях профессионализации: дис. ... канд. психол. наук / Е. В. Шубина. – Ярославль: ЯрГУ им. П. Г. Демидова. – 163 с.
151. Щурова, Н. Е. Классное руководство: теория, методика, технология / Н. Е. Щурова. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 256 с.

152. Якобсон, П. М. Психология чувств и мотивации: Избранные психологические труды / П. М. Якобсон; под ред. Е. М. Борисовой. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: МОДЭК, 1998. – 304 с.

153. Ambrose, M. L. Old Friends, New Faces: Motivation Research in the 1990s / M. L. Ambrose, C. T. Kulik // *Journal of Management*. – 1999. – Vol. 25. – № 3. – P. 231–292.

154. Andrew, J. D. The Relationship Between Counselor Satisfaction and Extrinsic Job Factors in State Rehabilitation Agencies / J. D. Andrew, C. W. Faubion, C. D. Palmer // *Rehabilitation Counseling Bulletin*. – 2002. – № 45. – P. 223–232.

155. Barreto, M. M. A. Motivation and Work: A Survey of Motivational Aspects in Industries / M. M. A. Barreto et al. // Springer International Publishing. *Advances in Human Factors, Business Management and Leadership*. – AG 2018 – P. 319-328. – URL: <https://www.springerprofessional.de/en/motivation-and-work-a-survey-of-the-motivational-aspects-in-indu/13302144> (дата обращения: 24.11.2017).

156. Bright, L. Public Employees With High Levels of Public Service Motivation: Who Are They, Where Are They and What do they Want / L. Bright // *Review of Public Personnel Administration*. – 2005. – № 25. – P. 138–154.

157. Clark, R. E. The CANE model of work motivation: A Two-stage Model of Commitment and Necessary Mental Effort / Richard E. Clark // University of Southern California. – 7–15–99.

158. Deci, E. L. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life`s domains / Edward L. Deci, Richard M. Ryan // *Canadian psychology*. – 2008. – Vol.49. – №1. – P.14–23.

159. Deci, E. L. Self-determination theory: A macro-theory of human motivation, development, and health / Edward L. Deci, Richard M. Ryan // *Canadian psychology*. – 2008. – Vol.49. – №3. – P. 182–185.

160. Demirkol, I. C. Sustaining police officer`s motivation in aviation security / I. C. Demirkol, M. K. Nalla // *Journal of Transport Security*. – 2017. – № 10. – P. 171–187. – URL: https://ideas.repec.org/a/spr/jtrsec/v10y2017i3d10.1007_s12198-017-0185-6.html (дата обращения: 24.11.2017).

161. Desmarais, C. All motivated by public service? The links between hierarchical position and public service motivation / C. Desmarais and C. E. Gamassou // *International Review of Administrative Sciences*. – March 2014. – Vol. 80, 1 – P. 131–150. – URL: <http://ras.sagepub.com/content/80/1/131.full.pdf+html> (дата обращения: 12.02.2016).

162. Devoe, S. E. When Does Money Make Money More Important? / Sanford E. Devoe, Jeffrey Pfeffer, Byron Y. Lee. // *Survey and Experimental Evidence Industrial & Labor Relations Review*. – October 2013. – Vol. 66, 5 – P. 1078–1096.

163. Escardibul, J. O. Determinants of the job satisfaction of PhD holders: an analysis by gender, employment sector and type of satisfaction in Spain / J. O. Escardibul, S. Afcha // *Higher Education*. – 2017. – Vol. 74. – P. 855-875. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-016-0081-1> (дата обращения 24.11.2017).

164. Evans, P. Self-determination theory: An approach to motivation in music education / Paul Evans // *Musicae Scientiae*. – March 2015. – Vol. 19, 1 – P. 65-83. – URL: <http://msx.sagepub.com/content/19/1/65.full.pdf+html> (дата обращения: 12.02.2016).

165. Fernet, C. Committed, inspiring, and healthy teachers: How do school environment and motivational factors facilitate optimal functioning at career start? / C. Fernet et al. // *Teaching and Teacher Education*. – 2016. – 59. – P. 481–491.

166. Hall, D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond / D. T. Hall, P. H. Mirvis // *Journal of Vocational Behavior*. – 1995. – V. 35. – P. 64–75.

167. Kamalova, L. A. Professional Self-Affirmation of a Teacher as a Functional Activity System / L. A. Kamalova, G. I. Korchagina, K. N. Bulatbaeva // *International Electronic Journal of Mathematics Education*. – 2016. – Vol. 11. – Is. 1. – P. 279-290. – URL: <http://www.iejme.com/download/professional-self-affirmation-of-a-teacher-as-a-functional-activity-system.pdf> (дата обращения: 25.08.2018).

168. Lin, H. F. Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions / H. F. Lin // *Journal of Information Science*. – 2007. – № 33. – P. 135–149.

169. Mintrop, R. Teachers Work Motivatoin in the Era of Extrinsic Incentives: Performance Goals and Pro-social Commitments in the Service of Equity / R. Mintrop, M. Ordenes // Education Policy Analysis Archives. – 2017. – Vol. 25. – № 44. – P. 1–15.

170. Moynihan, D. P. Finding Workable Levers Over Work Motivation / D. P. Moynihan, S. R. Pandey // Administration & Society. – 2007. – Vol. 39. – № 7. – P. 803-832.

171. Sachau, D. A. Resurrecting the Motivation-Hygiene Theory: Herzberg and the Positive Psychology Movement / D. A. Sachau // Human Resource Development Review. – 2007. – № 6. – P. 377-393.

172. Shoraj, D. Motivation and Its Impact on Organizational Effectiveness in Albanian Businesses / D. Shoraj, Sh. Llaci // SAGE Open. – April-June 2015. – Vol. 5, 2. – URL: <http://sgo.sagepub.com/content/spsgo/5/2/2158244015582229.full.pdf> (дата обращения: 12.02.2016).

173. Super, D. E. The Psychologie of careers / D. E. Super. – N. Y.: Harper Row, 1957.

174. Thielgen, M. M. When Being Old Pays Off: Age Mitigates Adverse Effects of Low Implicit–Explicit Motive Congruency on Work Motivation / M. M. Thielgen, St. Krumm, G. Hertel. – Journal of Career Assessment. – August 2015 – Vol. 23, 3 – P. 459-480. – URL: <http://jca.sagepub.com/content/23/3/459.abstract> (дата обращения: 12.02.2016).

175. Viseu, J. Relationship between Teacher Motivation and Organizational Variables: A Litratione Review / J. Viseu et al. // Paideia. – 2016 – Vol. 26, No 63. – P. 111–120. doi:10.1590/1982-43272663201613.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Тестовая тетрадь

Уважаемый респондент!

Вы принимаете участие в исследовании, посвященном изучению педагогической деятельности!

Все ответы останутся конфиденциальными!

Свой индивидуальный результат Вы можете получить по электронной почте gorbushina_anast@mail.ru, указав свой индивидуальный шифр или ФИО.

Шифр _____ ФИО _____
 Ваш пол: муж _____, жен _____ Ваш возраст: _____
 Образование: среднее _____, среднепрофессиональное _____, высшее _____
 Занимаемая должность _____
 Общий стаж работы _____ Педагогический стаж _____
 Время работы в должности _____

Наше исследование состоит из нескольких блоков.

Инструкции прилагаются к каждому блоку. Ответы нужно отмечать прямо в бланке.

Блок 1.

Инструкция. Здесь Вам предлагается набор определений трёх слов: *деньги*, *коллектив*, *труд*. Эти определения составлены в пары в разных сочетаниях друг с другом.

Из каждой пары определений Вам нужно выбрать только одно.

Если Вы в большей мере согласны с определением в левой части, то пометьте его, пожалуйста, знаком «+». Если Вы в большей мере согласны с определением в правой части, то знак «+» ставить в правую рамку.

Текст опросника**Деньги — это...**

1. Средство, дающее возможность удовлетворять свои интересы и увлечения помимо профессиональных	1. Возможность приобретать вещи
2. Возможность принести радость, выручить, принести пользу другому	2. Возможность чаще встречаться с друзьями и близкими
3. То, что позволяет быть в своих увлечениях независимым от материальных нужд	3. То, что даёт возможность в работе любить саму работу, то, о чём вспоминаешь, когда их нет, и забываешь, когда они есть
4. Средство, помогающее людям обмениваться продуктами своего труда	4. Плата за труд, которой делишься с близкими
5. Возможность жить на уровне требований технического и культурного прогресса	5. То, что помогает чувствовать себя в жизни уверенно, спокойно, зная, что ты живёшь не хуже других
6. Хороший стимул в работе, пробуждающий смекалку и сообразительность при выполнении больших и сложных задач	6. Средство, помогающее развитию способностей
7. То, что помогает быть в своих увлечениях независимым от материальных нужд	7. Возможность чаще встречаться с друзьями и близкими
8. Возможность принести радость, выручить, принести пользу другому	8. Возможность приобретать вещи
9. Средство, дающее человеку возможность удовлетворять свои интересы помимо профессиональных	9. Плата за труд, которой делишься с близкими
10. Средство, помогающее людям обмениваться продуктами своего труда	10. То, что помогает чувствовать себя в жизни уверенно, спокойно, зная, что ты живёшь не хуже других

11. Возможность жить на уровне требований прогресса	11. Средство, помогающее развитию способностей
12. Хороший стимул в работе, пробуждающий смекалку и сообразительность при выполнении больших и сложных задач	12. То, что помогает чувствовать себя в жизни уверенно, спокойно, зная, что ты живёшь не хуже других
13. То, что помогает быть в своих профессиональных увлечениях независимым от материальных нужд	13. Возможность приобретать вещи, способные украсить и облегчить нашу жизнь, то, что может превратить наши желания в действительность
14. Возможность принести радость, выручить, принести пользу другому	14. Плата за труд, которой делишься с близкими
15. Средство, дающее человеку возможность удовлетворять свои интересы помимо профессиональных	15. То, что помогает чувствовать себя в жизни уверенно, спокойно, зная, что ты живёшь не хуже других
16. Средство, помогающее людям обмениваться продуктами своего труда	16. Средство, помогающее развитию способностей
17. Возможность жить на уровне требований прогресса	17. Плата за труд, которой делишься с близкими
18. Хороший стимул в работе, пробуждающий смекалку и сообразительность при выполнении больших и сложных задач	18. То, что даёт возможность в работе любить саму работу, то, о чём вспоминаешь, когда их нет, и забываешь, когда они есть
19. То, что помогает быть в своих увлечениях независимым от материальных нужд	19. Средство, помогающее развитию способностей
20. Возможность принести радость, выручить, принести пользу другому	20. То, что даёт возможность в работе любить саму работу, то, о чём вспоминаешь, когда их нет, и забываешь, когда они есть
21. Средство, дающее человеку возможность удовлетворять свои интересы помимо профессиональных	21. Возможность чаще встречаться с друзьями и близкими
22. Средство, помогающее людям обмениваться продуктами своего труда	22. Возможность приобретать вещи
23. Хороший стимул в работе, пробуждающий смекалку и сообразительность при выполнении больших и сложных задач	23. Плата за труд, которой делишься с близкими
24. Возможность жить на уровне требований прогресса	24. То, что даёт возможность в работе любить саму работу, то, о чём вспоминаешь, когда их нет, и забываешь, когда они есть
25. Возможность принести радость, выручить, принести пользу другому	25. То, что помогает чувствовать себя в жизни уверенно, спокойно, зная, что ты живёшь не хуже других
26. То, что помогает быть в своих увлечениях независимым от материальных нужд	26. Плата за труд, которой делишься с близкими
27. Средство, дающее человеку возможность удовлетворять свои интересы помимо профессиональных	27. То, что даёт возможность в работе любить саму работу, то, о чём вспоминаешь, когда их нет, и забываешь, когда они есть
28. Хороший стимул в работе, пробуждающий смекалку и сообразительность при выполнении больших и сложных задач	28. Возможность чаще встречаться с друзьями и близкими
29. Возможность жить на уровне требований прогресса	29. Возможность приобретать вещи
30. То, что помогает быть в своих увлечениях независимым от материальных нужд	30. То, что помогает чувствовать себя в жизни уверенно, спокойно, зная, что ты живёшь не хуже других
31. Возможность принести радость, выручить, принести пользу другому	31. Средство, помогающее развитию способностей человека
32. Средство, помогающее людям обмениваться продуктами своего труда	32. То, что даёт возможность в работе любить саму работу, то, о чём вспоминаешь, когда их нет, и забываешь, когда они есть
33. Возможность жить на уровне требований прогресса	33. Возможность чаще встречаться с друзьями и близкими
34. Хороший стимул в работе, пробуждающий смекалку и сообразительность при выполнении больших и сложных задач	34. Возможность приобретать вещи
35. Средство, дающее человеку возможность удовлетворять свои интересы помимо профессиональных	35. Средство, помогающее развитию способностей человека
36. Средство, помогающее людям обмениваться продуктами своего труда	36. Возможность чаще встречаться с друзьями и близкими

Коллектив — это...

1. Люди, способные находить общий язык при решении проблем	1. Организация, заботящаяся о быте, здоровье и условиях труда работающих в ней людей
2. Группа людей, где принята бескорыстная забота о других	2. Отношения людей, помогающие им преодолевать невзгоды
3. Слияние ума и действий ради решения общей задачи	3. Люди, умеющие и любящие работать
4. Люди, объединённые чувством ответственности за результаты работы	4. Люди, создающие продукт, получить который нельзя в одиночку
5. Люди, болеющие за успехи своей организации и умеющие защищать её авторитет	5. Люди, уважающие нормы и правила поведения и умеющие добиваться от каждого их выполнения
6. Люди, умеющие ставить «сверхзадачу» и достигать её, каких бы усилий это не стоило	6. Группа людей, где созданы условия для развития способностей, задатков, индивидуальности каждого
7. Слияние ума и действий ради решения общей задачи	7. Отношения людей, помогающие им преодолевать невзгоды
8. Группа людей, где принята бескорыстная забота о других	8. Организация, заботящаяся о быте, отдыхе, здоровье и условиях труда работающих в ней людей
9. Люди, способные находить общий язык при решении проблем	9. Люди, создающие продукт, получить который нельзя в одиночку
10. Люди, объединённые чувством ответственности за результаты работы	10. Люди, уважающие нормы и правила поведения и умеющие добиваться от каждого их выполнения
11. Люди, болеющие за успехи своей организации и умеющие защищать её авторитет	11. Группа людей, где созданы условия для развития способностей, задатков, индивидуальности каждого
12. Люди, умеющие ставить «сверхзадачу» и достигать её, каких бы усилий это не стоило	12. Люди, уважающие нормы и правила поведения и умеющие добиваться от каждого их выполнения
13. Слияние ума и действий людей ради решения общей задачи	13. Организация, заботящаяся о быте, отдыхе, здоровье и условиях труда работающих в ней людей
14. Группа людей, где принята бескорыстная забота о других	14. Люди, создающие продукт, получить который нельзя в одиночку
15. Люди, способные находить общий язык при решении проблем	15. Люди, уважающие нормы и правила поведения и умеющие добиваться от каждого их выполнения
16. Люди, объединённые чувством ответственности за результаты работы	16. Группа людей, где созданы условия для развития способностей, задатков, индивидуальности каждого
17. Люди, болеющие за успехи своей организации и умеющие защищать её авторитет	17. Люди, создающие продукт, получить который нельзя в одиночку
18. Люди, умеющие ставить перед собой «сверхзадачу» и достигать её, каких бы усилий это не стоило	18. Люди, умеющие и любящие работать
19. Слияние ума и действий ради решения общей задачи	19. Группа людей, где созданы условия для развития способностей, задатков, индивидуальности каждого
20. Такая группа людей, где принята бескорыстная забота о других	20. Люди, умеющие и любящие работать
21. Люди, способные находить общий язык при решении проблем	21. Отношения людей, помогающие преодолевать невзгоды
22. Люди, объединённые чувством ответственности за результаты работы	22. Организация, заботящаяся о быте, отдыхе, здоровье и условиях труда работающих в ней людей
23. Люди, умеющие ставить «сверхзадачу» и достигать её, каких бы усилий это не стоило	23. Люди, создающие продукт, получить который нельзя в одиночку
24. Люди, болеющие за успехи своей организации и умеющие защищать её авторитет	24. Люди, умеющие и любящие работать
25. Группа людей, где принята бескорыстная забота о	25. Люди, уважающие нормы и правила поведения и

других	умеющие добиваться от каждого их выполнения
26. Слияние ума и действий ради решения общей задачи	26. Люди, создающие продукт, получить который нельзя в одиночку
27. Люди, способные находить общий язык при решении проблем	27. Люди, умеющие и любящие работать
28. Люди, умеющие ставить перед собой «сверхзадачу» и достигать её, каких бы усилий это не стоило	28. Отношения людей, помогающие преодолевать невзгоды
29. Люди, болеющие за успехи своей организации и умеющие защищать её авторитет	29. Организация, заботящаяся о быте, отдыхе, здоровье и условиях труда работающих в ней людей
30. Слияние ума и действий ради решения общей задачи	30. Люди, уважающие нормы и правила поведения и умеющие добиваться их выполнения
31. Группа людей, где принята бескорыстная забота о других	31. Группа людей, где созданы условия для развития способностей, задатков, индивидуальности каждого
32. Люди, объединённые чувством ответственности за результаты работы	32. Люди, умеющие и любящие работать
33. Люди, болеющие за успехи своей организации и умеющие защищать её авторитет	33. Отношения людей, помогающие преодолевать невзгоды
34. Люди, умеющие ставить перед собой «сверхзадачу» и достигать её, каких бы усилий это не стоило	34. Организация, заботящаяся о быте, отдыхе, здоровье и условиях труда работающих в ней людей
35. Люди, способные находить общий язык при решении проблем	35. Группа людей, где созданы условия для развития способностей, задатков, индивидуальности каждого
36. Люди, объединённые чувством ответственности за результаты работы	36. Отношения людей, помогающие им преодолевать невзгоды

Труд — это...

1. Один из способов получения средств для жизни	1. Наша энергия, усилия, здоровье, которое мы тратим на рабочем месте
2. Взаимные усилия людей, рождающие особую активность, энергию	2. Совместная деятельность, которая нравится, если люди стремятся помочь друг другу и огорчает, если между ними нет согласия
3. Разные задачи, успех в решении которых зависит от желания	3. Наша повседневная жизнь, работа, которая радует, если она ладится, и огорчает, если не можешь её сделать так, как хочется
4. Целенаправленная деятельность человека, создающего что-то	4. Добросовестно выполненная работа, за которую человека уважают и ценят в коллективе
5. Активность, результаты которой определяются наличием достойных соперников	5. Работа, успех которой зависит от тех, кто её оценивает
6. Умение выкладываться так, чтобы получить максимально возможный результат	6. Способ доказать самому себе, на что ты способен
7. Разные задачи, успех в решении которых зависит от желания	7. Совместная деятельность, которая нравится, если люди стремятся помочь друг другу и огорчает, если между ними нет согласия
8. Взаимные усилия людей, рождающие особую активность, энергию	8. Наша энергия, усилия, здоровье, которое мы тратим на рабочем месте
9. Один из способов получения средств для жизни	9. Добросовестно выполненная работа, за которую человека уважают и ценят в коллективе
10. Целенаправленная деятельность человека, создающего что-то	10. Работа, успех которой зависит от тех, кто её оценивает
11. Активность, результаты которой определяются наличием достойных соперников	11. Способ доказать самому себе, на что ты способен
12. Умение выкладываться на работе так, чтобы получить максимально возможный результат	12. Работа, успех которой зависит от тех, кто её оценивает

13. Разные задачи, успех в решении которых зависит от желания	13. Наша энергия, усилия, здоровье, которое мы тратим на рабочем месте
14. Взаимные усилия людей, рождающие особую активность, энергию	14. Добросовестно выполненная работа, за которую человека уважают и ценят в коллективе
15. Один из способов получения средств для жизни	15. Работа, успех которой зависит от тех, кто её оценивает
16. Целенаправленная деятельность человека, создающего что-то	16. Способ доказать самому себе, на что ты способен
17. Активность, результаты которой определяются наличием достойных соперников	17. Добросовестно выполненная работа, за которую человека уважают и ценят в коллективе
18. Умение выкладываться на работе так, чтобы получить максимально возможный результат	18. Наша повседневная жизнь, работа, которая радует, если она ладится, и огорчает, если не можешь её сделать так, как хочется
19. Разные задачи, успех в решении которых зависит от желания	19. Способ доказать самому себе, на что ты способен
20. Взаимные усилия людей, рождающие особую активность, энергию	20. Наша повседневная жизнь, работа, которая радует, если она ладится, и огорчает, если не можешь её сделать так, как хочется
21. Один из способов получения средств для жизни	21. Совместная работа, которая нравится, если люди стремятся помочь друг другу и огорчает, если между ними нет согласия
22. Целенаправленная деятельность человека, создающего что-то	22. Наша энергия, усилия, здоровье, которое мы тратим на рабочем месте
23. Умение выкладываться на работе так, чтобы получить максимально возможный результат	23. Добросовестно выполненная работа, за которую человека уважают и ценят в коллективе
24. Активность, результаты которой определяются наличием достойных соперников	24. Наша повседневная жизнь, работа, которая радует, если она ладится, и огорчает, если не можешь её сделать так, как хочется
25. Взаимные усилия людей, рождающие особую активность, энергию	25. Работа, успех которой зависит от тех, кто её оценивает
26. Разные задачи, успех в решении которых зависит от желания	26. Добросовестно выполненная работа, за которую человека уважают и ценят в коллективе
27. Один из способов получения средств для жизни	27. Наша повседневная жизнь, работа, которая радует, если она ладится, и огорчает, если не можешь её сделать так, как хочется
28. Умение выкладываться на работе так, чтобы получить максимально возможный результат	28. Совместная работа, которая нравится, если люди стремятся помочь друг другу и огорчает, если между ними нет согласия
29. Активность, результаты которой определяются наличием достойных соперников	29. Наша энергия, усилия, здоровье, которое мы тратим на рабочем месте
30. Разные задачи, успех в решении которых зависит от желания	30. Работа, успех которой зависит от тех, кто её оценивает
31. Взаимные усилия людей, рождающие особую активность, энергию	31. Способ доказать самому себе, на что ты способен
32. Целенаправленная деятельность человека, создающего что-то	32. Наша повседневная жизнь, работа, которая радует, если она ладится, и огорчает, если не можешь её сделать так, как хочется
33. Активность, результаты которой определяются наличием достойных соперников	33. Совместная работа, которая нравится, если люди стремятся помочь друг другу и огорчает, если между ними нет согласия
34. Умение выкладываться на работе так, чтобы получить максимально возможный для себя результат	34. Наша энергия, усилия, здоровье, которое мы тратим на рабочем месте
35. Один из способов получения средств для жизни	35. Способ доказать самому себе, на что ты способен
36. Целенаправленная деятельность человека, создающего что-то	36. Совместная работа, которая нравится, если люди стремятся помочь друг другу и огорчает, если между ними нет согласия

Блок 2.

Инструкция. Эта часть опросника помогает определить, как спроектировать работу наилучшим образом, так, чтобы она приносила удовольствие человеку и позволяла лучше ее выполнять. Ниже предлагаются вопросы разного вида. Инструкции даны в начале каждого раздела. Помните, что первый ответ, который приходит вам в голову, часто является наиболее точным.

Обведите ту цифру на шкале ответов, которая показывает степень Вашего отношения к разным сторонам Вашей работы.

1. Какова степень самостоятельности Вашей работы, т. е. в какой степени Вы сами решаете что, как, где и когда делать, выполняя свою работу?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____

Очень мало

Средняя степень

Очень много

2. Насколько «цельна» ваша работа, т. е. является ли она малой частью более общей работы, которая начинается и заканчивается кем-то другим? (Например, работа парикмахера цельна, т. к. только он создает результат своей работы — причёску)

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____

Одна часть общей работы

Средняя степень

Одно целое, имеющее начало и конец

3. Насколько разнообразна ваша работа, т. е. в какой степени работа требует от вас разнообразных знаний, умений для выполнения различных операций и задач?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____

Очень мало

Средняя степень

Очень много

4. Насколько значительна и важна ваша работа в целом, влияют ли ее результаты на жизнь и благосостояние других людей?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____

Совсем мало

Средняя степень

Очень много

5. Насколько сама работа обеспечивает вас информацией о том, как успешно вы ее выполняете, независимо от информации, полученной от начальства и коллег? (Например, швея сама может оценить качество своей продукции по ряду признаков)

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____

Совсем мало

Средняя степень

Очень много

6. Какова степень новизны вашей работы, т. е. появление новых и обновление старых ситуаций, проблем, задач в вашей работе? (Например, настройщик фортепиано имеет мало новизны в работе, т. к. работает постоянно с одними и теми же объектами)

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____

Совсем мало

Средняя степень

Очень много

7. Какова неопределенность вашей работы, т. е. доступность необходимой информации, ясность того, что надо с ней делать? (Например, работа дворника будет четко определенной)

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____

Совсем мало

Средняя степень

Очень много

8. Какова степень конфликтности вашей работы, т. е. насколько ваша работа связана с попаданием в конфликтные ситуации по разным вопросам?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____

Совсем мало

Средняя степень

Очень много

9. Насколько сложна ваша работа, т. е. насколько глубокие знания и умения необходимы для выполнения вашей работы?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____

Совсем легкая

Средняя степень

Очень сложная

10. Какова степень неожиданности в вашей работе, т. е. внезапность возникновения событий, ситуаций и проблем,

требующих своего разрешения?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Всегда знаю, Средняя степень Очень много
 чего ожидать неожиданных ситуаций

11. Какова приемлемость цели в вашей работе, т. е. насколько цели, поставленные руководителем, соответствуют вашим личным целям?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Цели воспринимаются как навязанные извне Средняя степень Цель становится своей собственной

12. Насколько, вы, выполняя свою работу, пытаетесь улучшить сам процесс ее выполнения?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Не вношу никаких изменений Иногда вношу изменения Постоянно что-нибудь меняю

13. Насколько выполнение вашей работы дает вам новые знания, умения, навыки, а также обогащает ваш личный опыт?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Совсем мало Средняя степень Очень много

14. В какой степени высокие результаты работы приводят к чувству удовлетворения работой?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Совсем мало Средняя степень Очень много

15. Насколько достижение цели, результата в работе приводит к постановке новой цели и необходимости новых действий?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Совсем мало Средняя степень Очень много

16. Насколько вы контролируете и владеете началом работы, т. е. знаете и можете воздействовать на появление и начало работы?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Не могу воздействовать Средняя степень Полностью контролирую начало работы

17. Насколько Вы контролируете процесс выполнения работы, т. е. знаете и можете производить необходимые изменения в процессе работы?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Не могу контролировать Средняя степень Полностью контролирую

18. Насколько вы способны вовремя и качественно завершить работу?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Не могу Средняя степень Легко и в срок завершаю работу

19. Насколько часто при выполнении работы возникают проблемы и препятствия?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Никогда Иногда Очень часто

20. Насколько вам легко выполнять вашу работу?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Очень трудно Средняя степень Очень легко

Инструкция. Насколько вы удовлетворены следующими аспектами вашей работы? После каждого вопроса поставьте, пожалуйста балл, соответствующий вашему ответу

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Очень Недоволен(а) Немного Нейтрально Немного Доволен(а) Очень
 недоволен(а) недоволен(а) доволен(а) доволен(а)

1. Насколько вы удовлетворены условиями, в которых выполняете работу? (___)
2. Насколько вы удовлетворены уровнем зарплаты, которую получаете? (___)
3. Насколько вы удовлетворены правилами и нормами, действующими в организации? (___)
4. Насколько вы удовлетворены стилем руководства непосредственного начальника? (___)
5. Насколько вы удовлетворены отношениями в коллективе, где вы работаете? (___)
6. Насколько вы удовлетворены оборудованием, на котором работаете? (___)

Инструкция. Далее описаны два варианта разного рода работ. Выберите и отметьте ту оценку шкалы, которая соответствует вашему выбору.

<u>Работа А.</u> Работа, где хорошо платят			<u>Работа Б.</u> Работа, где есть возможность для творчества и инициативы	
1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Полностью предпочитаю А	Скорее выбираю А	Нейтрально	Скорее выбираю Б	Полностью предпочитаю Б

<u>Работа А.</u> Работа, где часто предлагают принимать важные решения			<u>Работа Б.</u> Работа с большим количеством приятных людей	
1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Полностью предпочитаю А	Скорее выбираю А	Нейтрально	Скорее выбираю Б	Полностью предпочитаю Б

<u>Работа А.</u> Работа, где большая самостоятельность дана тем, кто лучше выполняет свою работу			<u>Работа Б.</u> Работа, где большая самостоятельность дана лояльным сотрудникам	
1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Полностью предпочитаю А	Скорее выбираю А	Нейтрально	Скорее выбираю Б	Полностью предпочитаю Б

<u>Работа А.</u> Работа, где у вас есть реальный шанс развить свои навыки и реально продвинуться в организации			<u>Работа Б.</u> Работа, дающая много свободного времени и дополнительные льготы	
1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Полностью предпочитаю А	Скорее выбираю А	Нейтрально	Скорее выбираю Б	Полностью предпочитаю Б

<u>Работа А.</u> Работа, бросающая вам вызов в конкурентной среде			<u>Работа Б.</u> Работа, требующая тесного взаимодействия с другими сотрудниками	
1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Полностью предпочитаю А	Скорее выбираю А	Нейтрально	Скорее выбираю Б	Полностью предпочитаю Б

<u>Работа А.</u> Работа в очень хорошей команде			<u>Работа Б.</u> Работа, позволяющая использовать навыки и способности в полной мере	
1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____
Полностью предпочитаю А	Скорее выбираю А	Нейтрально	Скорее выбираю Б	Полностью предпочитаю Б

Инструкция. Ответьте, пожалуйста, на вопросы, выбрав один из трех вариантов ответов.

1. Что вам больше всего нравится в работе:

1 _____	2 _____	3 _____
Не может быть легкой и приносить удовольствие	Может быть интересной и приятной	Всегда возможность испытать себя

2. Работа по своему содержанию:

1 _____ 2 _____ 3 _____
 Возможность заработать деньги на жизнь Возможность провести время в коллективе людей Возможность реализовать свои идеи и потребности

3. Если бы вы имели возможность не работать, вы

1 _____ 2 _____ 3 _____
 Продолжали бы работать на своей работе Нашли бы более интересную для себя работу Перестали бы работать и занимались другими делами

4. Насколько повседневное выполнение работы (должностных обязанностей) вызывает у вас удовольствие?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Никакого удовольствия В какой-то степени Очень много удовольствия

5. Соответствуют ли результаты вашей профессиональной деятельности вашим ожиданиям?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Никак не соответствуют В какой-то степени Полностью соответствуют

6. Получается ли у вас удовлетворять в процессе работы какие-нибудь свои личные важные потребности, кроме потребности в материальном доходе

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
 Нет, не получается В какой-то степени Конечно да

Блок 4.

Инструкция: допишите окончание предложения.

1. Я надеюсь...
2. Я работаю над...
3. Я ужасно хочу...
4. Наибольшее удовольствие я получу, если...
5. Я стремлюсь к ...
6. Я хочу...
7. Я боюсь, что...
8. Когда-нибудь я...
9. Я пытаюсь...
10. Я страстно желаю...
11. Я буду рад(а), если...
12. Я ужасно хочу уметь...
13. Я мечтаю о том, что...
14. У меня есть определенное намерение...
15. Наихудшим наказанием для меня...
16. Я действительно хочу...
17. Я прилагаю усилия для...
18. У меня сильное стремление к...
19. Лучшей наградой для меня будет...
20. Я хотел(а) бы быть способным(ой)...
21. Мне очень понравилось бы...
22. Я готовлюсь...
23. Я буду очень счастлив(а)...
24. Я готов(а)...
25. Я ожидаю...
26. Я сделаю все возможное, чтобы...
27. Я опасаюсь...
28. Долгое время я ожидал(а)...
29. Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...
30. Я буду вполне доволен(на), если...
31. Моя большая надежда — это...
32. Я ничего не пожалел(а) бы для...

33. Я сожалею о...
34. Я принял(а) решение...
35. Я больше всего готов(а) к...
36. Любой ценой я хочу...
37. Мое самое большое желание — это...
38. Я определенно хочу...
39. Я желаю как можно скорее...
40. Я прилагаю максимум усилий...

Блок 5.

Инструкция: Отметьте в строке напротив каждой из позиций оценку различным типам мотивов в следующих случаях:

- насколько бы были важны для Вас эти мотивы, если бы Вы были руководителем ?
- как Вы считаете, какую роль они играют для Вашего руководителя?
- как оцениваете их Вы сами в своей работе?
- насколько важны они для Ваших коллег?

Какое имеет значение	В какой мере				
	очень небольшой	достаточно небольшой	средней	достаточно большой	очень большой
1. Денежный заработок: - я как руководитель, - мой руководитель, - я сам, рабочий, - мои коллеги.					
2. Стремление к продвижению по работе: - я как руководитель, - мой руководитель, - я сам, рабочий, - мои коллеги.					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег: - я как руководитель, - мой руководитель, - я сам, рабочий, - мои коллеги.					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей: - я как руководитель, - мой руководитель, - я сам, рабочий, - мои коллеги.					
5. Ориентация на престиж и уважение со стороны других: - я как руководитель, - мой руководитель, - я сам, рабочий, - мои коллеги.					
6. Удовлетворение от хорошо выполненной работы: - я как руководитель, - мой руководитель, - я сам, рабочий, - мои коллеги.					
7. Общественная полезность труда: - я как руководитель, - мой руководитель, - я сам, рабочий, - мои коллеги.					

**Спасибо Вам за участие в исследовании!
Удачи!**

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Первичные результаты диагностики по основным шкалам батареи методик
Опросник «Словарь» И.Г. Кокуриной

Испытуем ый	Группа	Пол	Образован ие	Возраст	Стаж	ПрО	КомО	УтО	КоопО	КонкО	ДостО	РезО	ПроцО
1	1 (1*)	1	2	21	0	9	10	16	21	8	19	42	41
2	1 (1*)	1	1	21	1	18	11	16	19	21	23	89	29
3	1 (1*)	1	2	23	1	18	13	15	19	18	25	60	48
4	1 (1*)	1	2	23	0,2	21	16	16	18	19	17	43	65
5	1 (1*)	2	2	24	1	12	11	25	21	19	20	54	54
6	1 (1*)	1	2	23	1	27	14	24	18	10	15	55	53
7	1 (1*)	1	2	23	0,3	19	10	16	23	17	23	74	34
8	1 (1*)	1	2	23	1	22	15	16	18	20	17	44	64
9	1 (1*)	1	2	35	1	26	13	17	21	14	17	59	49
10	1 (1*)	1	2	30	1	17	11	19	23	16	22	55	53
11	1 (1*)	2	1	23	1	16	16	24	15	16	21	72	36
12	1 (1*)	2	1	22	1	21	10	20	16	20	21	86	22
13	1*	1	2	21	0	9	10	16	21	8	19	43	40
14	1*	1	1	21	1	18	11	16	19	21	23	88	30
15	1*	1	2	23	1	18	13	15	19	18	25	60	48
16	1*	1	2	23	0,2	21	16	16	18	19	17	44	64
17	1*	2	2	24	1	12	11	25	21	19	20	53	55
18	1*	1	2	23	1	27	14	24	18	10	15	55	53
19	1*	1	2	23	0,3	19	10	16	23	17	23	73	35
20	1*	1	2	23	1	22	15	16	18	20	17	44	64
21	1*	1	2	35	1	26	13	17	21	14	17	59	49
22	1*	1	2	30	1	17	11	19	23	16	22	53	54
23	1*	1	1	23	1	16	16	24	15	16	21	70	38
24	1*	1	1	21	1	21	10	20	16	20	21	85	23
25	1*	1	2	21	0	9	10	16	21	8	19	42	66
26	1*	1	2	22	0,2	21	16	16	18	19	17	45	63
27	1*	1	2	24	1	12	11	25	21	19	20	54	54
28	1*	1	2	23	1	27	14	24	18	10	15	55	53
29	1*	1	2	23	1	22	15	16	18	20	17	45	63
30	1*	1	2	23	1	26	13	17	21	14	17	60	48
31	2 (2*)	1	2	22	2	16	17	20	22	18	15	81	31
32	2 (2*)	1	2	23	2	17	15	25	17	17	17	49	59
33	2 (2*)	1	2	26	2	15	9	22	21	21	18	63	43
34	2 (2*)	2	2	22	2	18	8	18	13	11	15	40	43
35	2 (2*)	1	1	21	1,5	16	21	18	16	19	16	58	48
36	2 (2*)	2	2	25	2	13	8	21	26	16	22	64	42
37	2 (2*)	2	1	31	2	18	11	21	24	11	23	60	48
38	2 (2*)	1	1	24	2	23	14	17	19	16	19	73	35
39	2 (2*)	1	1	24	2	16	11	22	15	21	23	47	61
40	2*	1	2	22	2	16	17	20	22	18	15	82	26
41	2*	1	2	23	2	17	14	25	17	17	17	51	57
42	2*	1	2	26	2	15	9	22	21	21	18	63	44

43	2*	2	2	22	2	17	8	18	13	11	15	50	58
44	2*	1	1	21	1,5	15	21	18	16	19	16	58	50
45	2*	2	2	25	1,5	13	8	21	26	16	22	64	44
46	2*	2	1	31	1,5	18	11	21	24	11	22	60	48
47	2*	1	1	24	2	22	14	17	19	16	18	75	33
48	2*	1	1	24	2	16	11	22	15	21	23	47	61
49	2*	1	2	21	2	16	17	20	22	18	15	80	28
50	2*	1	2	24	2	16	15	24	17	17	17	51	57
51	2*	1	2	26	2	15	9	21	21	21	18	65	43
52	2*	2	1	31	2	18	11	21	24	11	23	60	58
53	2*	1	1	24	2	23	13	17	19	16	19	72	36
54	2*	1	1	24	2	16	11	22	15	21	23	50	58
55	2*	1	1	31	2	18	11	21	24	11	23	58	50
56	2*	1	1	24	2	23	13	17	19	16	19	72	36
57	2*	1	1	24	2	16	11	22	15	21	23	46	62
58	2*	1	1	24	2	16	11	22	15	21	23	48	60
59	2*	1	2	22	2	16	17	20	22	18	15	81	27
60	2*	1	2	23	2	17	14	25	17	17	17	49	59
61	3 (3*)	1	1	23	3	22	10	22	15	16	23	45	63
62	3 (3*)	1	1	25	3	13	15	16	15	17	19	48	47
63	3 (3*)	2	1	25	3	16	16	19	21	12	24	88	20
64	3 (3*)	1	1	23	3	17	9	24	27	14	17	59	49
65	3 (3*)	1	1	25	3	13	15	16	15	17	19	48	47
66	3 (3*)	1	0	23	3	14	21	17	19	12	16	66	41
67	3 (3*)	1	1	23	3	14	14	18	23	16	23	71	37
68	3 (3*)	1	1	24	3	19	14	19	17	20	19	68	40
69	4 (3*)	2	2	28	4	19	14	16	20	18	19	89	17
70	4 (3*)	1	2	24	4	17	21	22	16	8	24	47	61
71	4 (3*)	1	2	25	4	19	12	20	19	15	23	67	41
72	4 (3*)	2	1	23	4	21	14	19	19	14	21	90	18
73	4 (3*)	2	1	26	4	24	19	23	16	11	15	44	64
74	4 (3*)	1	1	23	4	17	14	13	21	20	23	68	40
75	4 (3*)	1	1	23	4	22	16	17	17	17	19	63	45
76	3*	2	1	24	3	17	15	19	21	12	24	86	22
77	3*	1	1	24	3	17	9	24	27	14	17	59	49
78	3*	1	1	25	3	13	15	16	15	17	19	47	48
79	3*	1	1	23	3	22	10	22	15	16	23	45	63
80	3*	1	1	25	3	13	15	16	15	17	19	50	58
81	3*	1	1	25	3	15	17	20	20	12	24	80	28
82	3*	1	1	23	3	17	9	24	27	14	17	59	49
83	3*	1	1	24	3,5	13	15	16	15	17	19	48	47
84	3*	1	1	24	3	21	11	21	16	16	23	45	63
85	3*	1	1	25	3,5	13	15	16	15	17	19	48	47
86	3*	2	1	25	3	16	16	19	21	12	24	60	48
87	3*	1	1	23	3,5	17	9	24	27	14	17	59	49
88	3*	1	1	24	3	14	14	17	14	18	18	58	50
89	3*	1	1	23	3	22	10	22	15	16	23	45	63
90	3*	1	1	24	3	13	15	16	15	17	19	48	47
91	5 (4*)	1	2	21	5	15	14	17	23	15	21	52	53
92	5 (4*)	1	2	26	5	16	18	13	23	15	23	45	63
93	5 (4*)	1	2	28	5	20	12	21	18	19	18	78	30

94	5 (4*)	1	1	23	5	16	12	20	18	17	25	87	22
95	5 (4*)	2	1	25	5	8	12	22	20	20	26	50	58
96	4*	1	1	23	4	17	14	13	21	20	23	68	40
97	4*	1	1	23	4	22	16	17	17	17	19	63	45
98	4*	1	1	27	4	21	6	21	18	20	21	68	39
99	4*	1	2	27	4,5	20	13	17	19	19	18	87	21
100	4*	1	2	24	4,5	16	22	21	17	10	22	40	58
101	4*	1	2	25	4	19	12	20	19	15	23	67	41
102	4*	2	1	23	4,5	20	15	18	20	15	20	81	27
103	4*	1	1	25	4	24	19	23	16	11	15	44	64
104	4*	1	1	23	4	17	14	13	21	20	23	68	40
105	4*	1	1	23	4,5	21	17	16	18	16	20	65	43
106	4*	1	1	26	4	21	6	21	18	20	21	68	39
107	4*	1	2	26	4,5	20	15	14	19	18	18	83	25
108	4*	1	2	24	4	17	21	22	16	8	24	47	61
109	4*	1	2	25	4	19	12	20	19	15	23	67	41
110	4*	1	1	23	4	21	14	19	19	14	21	90	18
111	4*	1	1	26	4	24	19	23	16	11	15	44	64
112	4*	1	1	23	4	17	14	13	21	20	23	68	40
113	4*	1	1	23	4	22	16	17	17	17	19	63	45
114	4*	1	1	27	4	21	6	21	18	20	21	68	39
115	4*	1	2	28	4	19	14	16	20	18	19	89	17
116	4*	1	2	24	4	17	21	22	16	8	24	47	61
117	4*	1	2	25	4	19	12	20	19	15	23	67	41
118	4*	1	1	23	4	21	14	19	19	14	21	90	18
119	4*	1	1	26	4	24	19	23	16	11	15	44	64
120	4*	1	1	23	4	17	14	13	21	20	23	68	40
121	6 (5*)	1	2	30	6	24	17	11	20	16	20	83	25
122	6 (5*)	2	2	29	6	15	14	17	20	18	24	64	44
123	6 (5*)	1	2	37	6	19	15	25	18	17	14	71	37
124	6 (5*)	1	2	28	6	17	11	21	16	21	22	63	45
125	6 (5*)	1	1	27	6	15	14	26	16	17	19	58	49
126	6 (5*)	1	2	28	6	11	12	21	22	22	19	72	35
127	7 (5*)	1	2	30	7	23	14	17	14	20	20	55	53
128	7 (5*)	1	2	29	7	16	11	14	22	15	30	81	27
129	7 (5*)	1	2	29	6,5	27	17	14	20	10	19	74	33
130	5*	1	2	27	5	16	17	14	23	16	22	47	61
131	5*	1	2	28	6	20	12	21	18	19	18	78	30
132	5*	1	1	24	5,5	16	12	20	18	17	25	87	22
133	5*	1	1	25	5,5	8	12	22	20	20	26	50	58
134	5*	1	2	26	5	20	21	14	19	13	21	62	46
135	5*	1	2	28	6	24	17	15	21	14	19	47	61
136	5*	1	2	28	6	20	17	21	23	12	15	42	66
137	5*	1	2	21	5	15	14	17	23	15	21	52	53
138	5*	1	2	26	5	16	18	13	23	15	23	45	63
139	5*	1	2	28	5	20	12	21	18	19	18	78	30
140	5*	1	1	24	5	16	12	20	18	17	25	87	22
141	5*	1	1	25	5	10	12	20	20	20	26	50	58
142	5*	1	2	25	5	21	21	14	18	13	21	60	48
143	5*	1	2	28	6	24	16	14	22	14	18	47	61
144	5*	1	2	27	5	21	16	21	23	12	15	42	66

145	5*	1	2	30	6	24	17	11	20	16	20	83	25
146	5*	1	2	29	6	15	14	17	20	18	24	64	44
147	5*	1	2	37	6	19	15	25	18	17	14	71	37
148	5*	1	2	28	6	17	11	21	16	21	22	63	45
149	5*	1	1	27	6	15	14	26	16	17	19	58	49
150	5*	1	2	28	6	11	12	21	22	22	19	72	35
151	8 (6*)	1	2	33	10	0	0	5	0	6	0	1	10
152	8 (6*)	1	2	31	9	20	17	27	14	13	17	34	74
153	8 (6*)	1	2	45	8	20	10	23	22	18	15	44	64
154	8 (6*)	2	1	27	9	20	11	24	17	20	16	63	45
155	8 (6*)	1	2	45	10	22	16	19	22	10	19	59	49
156	8 (6*)	1	1	33	10	23	15	25	17	13	15	67	41
157	8 (6*)	1	2	31	9	18	13	15	24	17	21	41	67
158	8 (6*)	2	1	28	8	19	9	18	22	15	24	86	22
159	8 (6*)	2	1	29	8	14	12	20	20	20	21	58	49
160	8 (6*)	2	1	27	9	24	8	19	22	15	20	87	21
161	8 (6*)	1	1	30	10	16	13	16	25	20	18	53	55
162	6*	1	2	30	9	18	13	15	24	17	21	41	67
163	6*	1	1	29	8	19	9	18	22	15	24	86	22
164	6*	1	1	29	8	14	12	20	20	20	21	58	49
165	6*	2	1	29	9	24	8	19	22	15	20	87	21
166	6*	1	1	30	10	16	13	16	25	20	18	53	55
167	6*	1	2	33	10	0	0	5	0	6	0	1	10
168	6*	1	2	30	9	20	17	27	14	13	17	34	74
169	6*	1	2	30	8	20	10	23	22	18	15	44	64
170	6*	1	1	27	9	20	11	24	17	20	16	63	45
171	6*	1	2	32	10	22	16	19	22	10	19	59	49
172	6*	1	1	33	10	23	15	25	17	13	15	67	41
173	6*	1	2	30	9	18	13	15	24	17	21	41	67
174	6*	1	1	28	8	19	9	18	22	15	24	86	22
175	6*	1	1	29	8	14	12	20	20	20	21	58	49
176	6*	1	1	27	9	24	8	19	22	15	20	87	21
177	6*	1	1	30	10	16	13	16	25	20	18	53	55
178	6*	1	2	31	9	19	18	27	14	13	17	40	64
179	6*	1	2	27	8	20	10	23	22	18	15	44	64
180	6*	2	1	27	9	21	13	20	18	22	16	60	48
181	9 (7*)	1	2	39	13	11	11	13	17	7	10	29	40
182	9 (7*)	1	2	36	13	17	16	19	19	14	23	59	49
183	9 (7*)	1	2	37	15	20	24	17	19	12	16	63	45
184	9 (7*)	1	2	39	15	21	16	19	19	16	16	66	41
185	9 (7*)	1	2	34	13	16	11	20	19	20	22	63	47
186	9 (7*)	1	2	37	14	23	16	18	19	17	14	69	38
187	9 (7*)	1	2	38	15	18	9	26	21	15	19	65	43
188	9 (7*)	1	2	36	14	21	15	20	18	18	16	67	41
189	9 (7*)	1	2	35	14	17	18	22	16	20	14	59	48
190	9 (7*)	1	2	35	14,5	21	15	20	15	18	19	42	66
191	9 (7*)	1	2	35	15	14	16	22	19	19	18	59	49
192	9 (7*)	1	2	32	12	17	9	20	19	22	21	43	65
193	9 (7*)	1	2	36	15	15	19	16	17	20	21	25	83
194	9 (7*)	1	2	36	12	18	12	7	12	5	12	35	29
195	9 (7*)	1	2	35	15	16	18	24	20	12	18	66	42

196	9 (7*)	1	2	35	14	19	17	12	22	19	19	63	45
197	9 (7*)	1	2	47	15	18	15	19	19	16	21	44	64
198	9 (7*)	1	2	33	13	17	18	23	19	14	17	52	56
199	9 (7*)	1	2	38	12	15	16	19	19	23	15	69	38
200	9 (7*)	1	2	33	12	18	9	25	25	18	13	51	57
201	9 (7*)	1	1	34	14	24	18	11	21	13	21	70	38
202	9 (7*)	1	2	33	12	12	16	17	22	15	21	73	30
203	9 (7*)	1	2	36	12	17	13	24	21	19	13	60	47
204	9 (7*)	1	2	35	14	19	17	18	18	18	17	107	0
205	9 (7*)	1	1	32	11	16	6	24	19	20	23	57	51
206	9 (7*)	2	2	30	11	20	10	18	21	20	19	86	21
207	9 (7*)	2	2	35	15	15	10	22	21	20	19	66	41
209	9 (7*)	1	2	33	11	25	12	18	21	11	21	36	72
210	10 (7*)	2	2	40	20	17	12	16	17	17	14	20	73
211	10 (7*)	2	2	50	20	15	13	20	23	18	17	54	52
212	10 (7*)	2	2	42	20	20	20	15	22	8	16	57	44
213	10 (7*)	1	2	40	18	17	16	17	27	15	16	64	44
214	10 (7*)	1	2	41	20	19	17	18	18	18	18	108	0
215	10 (7*)	1	2	36	16	17	17	11	16	21	24	70	36
216	10 (7*)	1	2	30	19	8	11	17	12	9	16	42	32
217	10 (7*)	1	2	36	17	20	23	11	18	13	23	56	52
218	10 (7*)	1	2	41	19	21	12	23	23	14	15	60	47
219	10 (7*)	1	2	41	19	17	19	17	19	15	21	63	45
220	10 (7*)	1	2	41	18	23	17	21	16	14	17	58	50
221	10 (7*)	1	2	43	20	18	21	19	22	14	14	64	44
222	10 (7*)	1	2	39	19	18	17	15	18	18	22	49	59
223	10 (7*)	1	2	41	19	18	16	19	13	24	17	65	43
224	10 (7*)	1	2	41	17	23	15	17	20	14	18	70	37
225	10 (7*)	1	2	43	20	17	15	22	23	17	14	64	44
226	10 (7*)	1	2	37	17	18	16	16	18	19	19	63	43
227	10 (7*)	1	2	39	18	23	10	22	18	23	16	60	48
228	10 (7*)	1	2	37	17	15	16	18	16	18	23	58	48
229	10 (7*)	1	2	37	18	12	3	11	21	9	14	36	32
230	10 (7*)	1	1	39	18	19	13	19	23	15	18	63	45
231	10 (7*)	1	1	39	20	14	18	22	20	14	20	54	54
232	10 (7*)	1	2	39	20	20	14	17	14	17	21	38	65
233	10 (7*)	1	2	43	20	17	5	25	23	20	18	48	60
234	10 (7*)	1	2	38	19	21	18	12	15	9	11	53	33
235	10 (7*)	1	2	40	17	17	16	23	21	14	17	59	49
236	10 (7*)	1	2	40	20	20	13	20	17	22	16	54	54
237	10 (7*)	1	2	37	17	14	13	26	22	13	20	61	47
238	10 (7*)	1	2	38	20	14	7	20	9	5	11	25	44
239	10 (7*)	1	2	40	18	16	13	21	17	19	22	55	53
240	10 (7*)	1	1	42	20	22	14	19	20	13	20	53	55
241	10 (7*)	1	2	42	20	14	16	22	25	14	17	74	34
242	10 (7*)	1	2	42	20	15	15	23	21	16	17	54	53
243	10 (7*)	1	2	39	19	20	8	26	18	18	13	59	44
244	10 (7*)	1	2	40	20	20	14	25	23	15	11	55	53
245	10 (7*)	1	2	43	20	19	18	18	18	15	20	51	57
246	10 (7*)	2	2	41	17	21	16	17	12	14	27	62	45
247	10 (7*)	1	2	40	20	23	16	16	22	10	21	71	37

248	10 (7*)	1	1	38	19	18	12	21	16	21	17	47	59	
249	10 (7*)	1	2	40	20	19	17	20	18	16	18	67	41	
250	10 (7*)	1	2	39	17	21	18	12	19	17	21	49	59	
251	10 (7*)	2	2	39	18	17	11	21	20	20	18	67	41	
252	10 (7*)	1	2	41	18	16	13	21	17	19	22	54	53	
253	10 (7*)	1	2	43	20	17	15	22	23	17	14	64	44	
254	10 (7*)	1	1	38	18	19	14	19	23	15	18	61	47	
255	10 (7*)	1	2	41	19	21	12	23	23	14	15	60	47	
256	11 (8*)	1	2	50	25	19	17	22	18	16	14	45	61	
257	11 (8*)	1	2	43	22	15	13	19	14	11	17	53	36	
258	11 (8*)	1	2	43	22	20	19	13	17	6	15	29	61	
259	11 (8*)	1	2	45	25	4	2	5	4	4	6	7	18	
260	11 (8*)	1	2	43	22	17	17	19	19	17	18	17	89	
261	11 (8*)	1	2	44	25	23	18	18	18	14	16	88	20	
262	11 (8*)	1	2	43	22	20	12	17	19	16	24	46	62	
263	11 (8*)	1	2	50	25	18	12	24	20	14	20	72	36	
264	11 (8*)	1	2	50	27	17	15	24	12	17	13	45	53	
265	11 (8*)	2	2	50	26	24	12	16	25	11	19	60	47	
266	11 (8*)	1	2	48	27	21	11	24	26	9	17	53	55	
267	11 (8*)	2	2	58	30	11	11	13	17	10	11	5	39	27
268	11 (8*)	1	2	46	22	18	16	14	26	17	17	56	52	
269	11 (8*)	1	2	49	29	14	13	20	19	19	13	45	53	
270	11 (8*)	1	2	49	29	17	8	13	25	19	26	66	45	
271	11 (8*)	1	2	44	26	19	17	18	22	12	19	50	57	
272	11 (8*)	1	2	44	21	18	18	18	17	11	25	59	48	
273	11 (8*)	1	2	40	23	21	15	19	18	19	15	64	44	
274	11 (8*)	1	2	55	30	19	11	26	18	11	18	52	51	
275	11 (8*)	1	2	50	30	22	15	19	19	17	16	55	51	
276	11 (8*)	1	2	46	26	20	8	21	23	18	13	39	64	
277	11 (8*)	1	2	43	21	11	18	24	23	18	14	47	61	
278	11 (8*)	1	1	47	27	4	7	10	6	10	8	23	22	
279	11 (8*)	1	2	43	21	19	10	26	18	19	16	69	39	
280	11 (8*)	1	2	50	30	15	17	26	13	14	16	42	59	
281	11 (8*)	1	2	41	23	19	17	20	20	21	11	52	56	
282	11 (8*)	1	2	45	22	14	16	27	20	15	16	42	66	
283	11 (8*)	2	2	43	25	15	12	18	20	21	22	63	45	
284	11 (8*)	1	2	50	30	20	14	18	21	21	13	54	55	
285	11 (8*)	1	2	50	24	16	11	27	20	19	14	53	54	
286	11 (8*)	1	2	51	29	21	12	17	21	23	13	55	52	
287	11 (8*)	1	2	47	21	18	15	22	21	17	15	60	48	
288	11 (8*)	1	2	47	21	19	14	23	18	18	16	58	50	
289	11 (8*)	1	2	46,5	21	21	14	21	20	16	16	60	48	
290	11 (8*)	1	2	48	26	15	12	27	16	24	12	44	62	
291	11 (8*)	1	2	52	30	17	10	23	21	15	15	61	40	
292	11 (8*)	1	2	45	28	21	12	14	20	18	21	65	41	
293	11 (8*)	1	2	46	25	22	15	19	24	15	13	48	60	
294	11 (8*)	1	1	50	30	16	18	20	20	18	16	63	45	
295	11 (8*)	1	2	42	25	17	13	23	18	15	22	57	51	
296	11 (8*)	1	2	52	28	18	14	20	21	21	14	37	71	
297	11 (8*)	1	2	49	28	23	12	17	21	17	18	70	38	
298	11 (8*)	1	2	45	24	17	17	21	17	22	14	63	46	

299	11 (8*)	1	2	47,5	24	20	10	24	21	17	16	69	39
300	11 (8*)	1	2	46	24	19	15	21	21	12	18	46	60
301	11 (8*)	1	1	46	26	12	12	23	22	17	14	53	47
302	11 (8*)	1	1	48	29	17	16	18	18	17	22	78	30
303	11 (8*)	1	2	46	23	21	14	19	14	16	24	57	51
304	11 (8*)	1	2	54	29	22	11	22	17	13	16	68	33
305	11 (8*)	1	2	46	28	20	10	17	18	16	26	64	43
306	11 (8*)	1	2	46	24	16	8	19	9	12	15	40	39
307	11 (8*)	1	2	42	24	22	16	16	20	11	23	55	53
308	11 (8*)	1	2	44	24	19	11	20	23	17	18	51	57
309	11 (8*)	1	2	49	25	21	15	20	14	19	19	51	57
310	11 (8*)	1	2	43	24	19	16	21	19	15	18	56	52
311	11 (8*)	1	2	45	23	20	12	11	21	20	24	56	52
312	11 (8*)	1	2	45	24	12	12	27	19	17	17	52	52
313	11 (8*)	1	2	40	21	19	14	23	16	14	21	37	70
314	11 (8*)	1	2	49	30	12	15	22	24	15	20	44	64
315	11 (8*)	1	2	50	28	25	16	15	16	17	16	63	42
316	11 (8*)	1	2	47	25	19	9	18	27	17	17	53	54
317	11 (8*)	1	2	47	25	13	15	22	16	17	22	42	63
318	11 (8*)	1	2	50	30	16	17	14	18	13	20	61	27
319	11 (8*)	1	2	47	28	22	16	18	23	10	18	68	40
320	11 (8*)	1	2	39	21	20	20	26	11	18	13	46	62
321	11 (8*)	1	1	42	23	18	16	21	17	15	19	35	71
322	11 (8*)	1	2	43	21	21	21	12	17	10	25	38	68
323	11 (8*)	1	2	50	30	18	15	21	24	15	15	63	45
324	11 (8*)	1	2	46	24	20	13	22	18	18	15	37	69
325	11 (8*)	1	2	42	22	19	10	16	18	22	20	50	55
326	11 (8*)	1	2	45	24	10	8	23	22	20	25	60	48
327	11 (8*)	1	2	41	22	15	19	20	17	23	14	54	54
328	11 (8*)	1	2	49	29	24	16	15	17	13	23	48	60
329	11 (8*)	1	2	50	30	20	8	22	19	19	20	58	50
330	11 (8*)	1	2	44	25	17	10	17	20	23	21	53	55
331	11 (8*)	1	2	47	25	20	19	20	21	14	11	58	47
332	11 (8*)	1	2	46	23	23	16	14	22	16	17	30	78
333	11 (8*)	1	2	42	23	23	17	19	21	15	13	47	61
334	11 (8*)	1	2	43	25	16	14	13	21	17	26	46	61
335	11 (8*)	1	2	44	24	19	13	23	19	16	18	62	46
336	11 (8*)	1	2	40	22	21	15	14	19	13	26	63	45
337	11 (8*)	1	2	45	24	17	16	22	18	16	19	53	55
338	11 (8*)	1	1	40	21	17	11	22	21	16	21	82	26
339	11 (8*)	1	2	45,5	23	20	13	22	20	16	17	61	47
340	11 (8*)	1	2	40	21	20	9	25	19	16	19	64	44
341	11 (8*)	1	2	46	25	17	15	23	15	20	16	53	53
342	11 (8*)	1	2	39	22	16	18	14	21	14	25	68	40
343	11 (8*)	1	2	40	22	21	12	20	16	16	23	68	40
344	11 (8*)	1	2	55	30	20	17	18	18	15	17	68	37
345	11 (8*)	1	2	42	24	21	20	16	20	15	16	92	16
346	11 (8*)	1	1	42	24	22	18	19	21	12	16	45	63
347	11 (8*)	1	2	43	23	19	14	21	14	18	12	43	55
348	11 (8*)	1	2	42	25	20	14	19	19	21	15	64	44
349	11 (8*)	1	2	45	26	15	8	25	17	23	17	64	41

350	11 (8*)	1	2	57	30	25	18	17	17	15	16	47	61
351	11 (8*)	1	2	45	25	17	13	18	20	16	24	54	54
352	11 (8*)	1	2	42	23	20	7	22	22	21	16	53	55
353	11 (8*)	1	2	49	30	16	21	25	16	14	16	72	36
354	11 (8*)	1	2	51	30	15	9	21	21	15	26	51	56
355	11 (8*)	1	1	47	28	21	21	22	14	13	17	45	63
356	12 (9*)	1	2	56	32	18	9	20	26	17	16	38	68
357	12 (9*)	2	2	55	32	16	20	25	15	15	17	30	79
358	12 (9*)	1	2	59	38	16	18	18	15	18	23	62	46
359	12 (9*)	1	2	60	40	11	18	18	23	15	16	57	44
360	12 (9*)	2	2	63	44	17	12	17	16	20	20	51	51
361	12 (9*)	1	2	50	31	19	16	20	18	21	14	40	68
362	12 (9*)	2	2	28	40	1	0	3	1	1	0	3	3
363	12 (9*)	2	1	29	31	2	8	11	8	10	1	25	12
364	12 (9*)	2	2	34	35	3	1	4	6	0	0	11	1
365	12 (9*)	1	2	65	48	18	17	20	15	23	15	58	50
366	12 (9*)	1	2	50	32	18	14	17	19	21	11	64	44
367	12 (9*)	1	2	64	36	17	16	18	19	14	24	81	27
368	12 (9*)	1	2	57	40	19	14	15	16	20	19	55	50
369	12 (9*)	1	2	64	44	7	8	8	10	7	8	25	23
370	12 (9*)	1	2	52	33	20	19	19	15	16	18	34	74
371	12 (9*)	1	2	53	36	20	13	17	19	18	21	55	53
372	12 (9*)	1	2	57	33	21	23	18	14	15	17	46	62
373	12 (9*)	1	2	50	31	16	15	24	15	23	15	51	57
374	12 (9*)	1	2	60	38	17	18	13	17	15	20	68	39
375	12 (9*)	1	2	65	47	17	15	21	16	20	19	55	53
376	12 (9*)	1	2	60	38	23	21	13	22	11	17	50	57
377	12 (9*)	1	2	60	40	20	16	22	16	10	24	42	66
378	12 (9*)	1	2	72	50	21	19	13	18	13	24	65	43
379	12 (9*)	1	2	54	34	24	22	24	20	12	13	57	58
380	12 (9*)	1	2	53	32	16	17	15	23	12	21	72	32
381	12 (9*)	1	1	52	32	13	14	28	18	19	16	56	52
382	12 (9*)	1	2	57	32	13	11	24	23	17	19	70	37
383	12 (9*)	1	2	45	32	21	17	24	13	12	20	47	60
384	12 (9*)	1	2	59	36	23	11	20	19	15	20	78	30
385	12 (9*)	1	2	61	39	1	0	3	0	0	0	2	2
386	12 (9*)	1	2	51	32	23	16	18	17	13	20	54	53
387	12 (9*)	1	2	56	34	23	13	24	19	15	14	62	46
388	12 (9*)	1	2	55	35	21	8	19	23	18	18	56	51
389	12 (9*)	1	1	55	35	4	0	5	4	5	1	6	13
390	12 (9*)	1	2	57	35	12	7	22	22	13	11	44	43
391	12 (9*)	1	2	45	39	20	11	21	22	21	13	49	59
392	12 (9*)	1	2	56	37	20	13	21	16	20	18	70	38
393	12 (9*)	1	1	53	33	8	3	10	7	9	9	23	23
394	12 (9*)	1	2	61	37	15	16	17	20	18	15	57	44
395	12 (9*)	1	2	53	35	19	17	22	17	16	16	47	60
396	12 (9*)	1	1	54	35	15	22	25	18	14	14	38	70
397	12 (9*)	1	2	53	32	15	8	21	18	23	22	64	43
398	12 (9*)	1	2	52	33	20	12	16	20	19	21	55	53
399	12 (9*)	1	2	51	32	14	17	17	21	10	19	76	22
400	12 (9*)	1	2	52	32	19	14	20	18	18	19	64	44

401	12 (9*)	1	2	55	35	23	13	21	19	18	14	50	58
402	12 (9*)	1	2	52	32	13	10	18	23	19	24	69	38
403	12 (9*)	1	2	54	35	22	26	16	18	11	15	53	55
404	12 (9*)	1	2	54	35	21	10	23	16	22	16	51	57
405	12 (9*)	1	2	53	34	19	22	15	17	15	19	80	27
406	12 (9*)	1	2	52	33	19	17	19	19	15	19	47	61
407	12 (9*)	1	2	62	36	21	13	18	20	18	18	17	91
408	12 (9*)	1	2	54	32	21	19	22	19	16	11	57	51
409	12 (9*)	1	2	52	33	14	11	22	10	14	12	41	42
410	12 (9*)	1	2	49	32	18	16	12	19	18	24	74	33
411	12 (9*)	1	2	49	31	17	14	19	22	17	19	76	32
412	12 (9*)	1	2	53	34	22	17	21	17	18	13	46	62
413	12 (9*)	1	2	53	34	15	8	25	19	20	20	65	42
414	12 (9*)	1	2	53,5	31	19	12	22	20	17	18	73	35
415	12 (9*)	2	1	54	32	23	17	18	22	12	16	66	42

Опросники «Мотивация работой» И.П. Пономарева, «Структура трудовой мотивации» К. Замфир в адаптации А. А. Реана

№	Группа	Пол	Образ	Возраст	Стаж	МПБ	УАР	ПВЗ	СВЛ	УУД	ПР	ОР	Удовлетв	МР	ДЗ	СКПр	ИК	ИН	ОПр	УД	ОП	ВМ	ВПМ	ВОМ
1	1 (1*)	1	2	21	0	80	254	198	44	45	43	2	3	144	13	15	13	12	16	15	16	16	15	12,5
2	1 (1*)	1	1	21	1	110	180	296	128	21	21	9	6	178	13	19	20	20	20	20	20	20	17	20
3	1 (1*)	1	2	23	1	180	195	234	120	182	23	9	6	182	13	15	10	12	16	16	16	16	15	11
4	1 (1*)	1	2	23	0,2	192	125	138	280	180	26	18	5	184	14	16	16	12	16	12	12	12	15	14
5	1 (1*)	2	2	24	1	252	216	198	96	63	27	4	4	191	18	20	13	18	19	20	16	18	19	15,5
6	1 (1*)	1	2	23	1	180	182	143	64	67	26	2	6	142	20	12	17	12	16	20	16	18	16	14,5
7	1 (1*)	1	2	23	0,3	216	122	198	113	165	26	18	4	162	16	15	17	16	16	18	17	18	16	16,5
8	1 (1*)	1	2	23	1	125	125	125	125	180	26	18	5	125	9	12	12	12	12	12	12	12	11	12
9	1 (1*)	1	2	35	1	163	198	156	65	13	36	6	4	146	13	12	12	13	14	13	13	13	13	12,5
10	1 (1*)	1	2	30	1	280	88	165	91	81	30	18	5	156	16	13	12	12	12	12	12	12	14	12
11	1 (1*)	2	1	23	1	190	99	96	67	88	9	9	5	113	13	13	13	14	18	12	12	12	15	13,5
12	1 (1*)	2	1	22	1	196	23	54	78	116	8	6	4	88	15	18	20	20	19	20	20	20	17	20
13	1*	1	2	21	0	80	254	198	44	45	43	2	3	144	13	15	13	12	16	15	16	16	15	12,5
14	1*	1	1	21	1	110	180	296	128	21	21	9	6	178	13	19	20	20	20	20	20	20	17	20
15	1*	1	2	23	1	180	195	234	120	182	23	9	6	182	13	15	10	12	16	16	16	16	15	11
16	1*	1	2	23	0,2	192	125	138	280	180	26	18	5	184	14	16	16	12	16	12	12	12	15	14
17	1*	2	2	24	1	252	216	198	96	63	27	4	4	191	18	20	13	18	19	20	16	18	19	15,5
18	1*	1	2	23	1	180	182	143	64	67	26	2	6	142	20	12	17	12	16	20	16	18	16	14,5
19	1*	1	2	23	0,3	216	122	198	113	165	26	18	4	162	16	15	17	16	16	18	17	18	16	16,5
20	1*	1	2	23	1	125	125	125	125	180	26	16	5	125	9	12	12	12	12	12	12	12	11	12
21	1*	1	2	35	1	163	198	156	65	13	36	6	4	146	13	12	12	13	14	13	13	13	13	12,5
22	1*	1	2	30	1	280	88	165	91	81	30	16	5	156	16	13	12	12	12	12	12	12	14	12
23	1*	1	1	23	1	190	99	96	67	88	9	9	5	113	13	13	13	14	18	12	12	12	15	13,5
24	1*	1	1	21	1	196	23	54	78	116	8	6	4	88	15	18	20	20	19	20	20	20	17	20
25	1*	1	2	21	0	110	180	296	128	21	21	9	6	178	13	19	20	20	20	20	20	20	17	20
26	1*	1	2	22	0,2	180	195	234	120	182	23	9	6	182	13	15	10	12	16	16	16	16	15	11
27	1*	1	2	24	1	125	125	125	125	180	26	18	5	125	9	12	12	12	12	12	12	12	11	12
28	1*	1	2	23	1	163	198	156	65	13	36	6	4	146	13	12	12	13	14	13	13	13	13	12,5
29	1*	1	2	23	1	180	195	234	120	182	23	9	6	182	13	15	10	12	16	16	16	16	15	11

30	1*	1	2	23	1	110	180	296	128	21	21	9	6	178	13	19	20	20	20	20	20	20	17	20
31	2 (2*)	1	2	22	2	87	198	228	96	68	27	12	4	152	20	20	20	8	20	20	20	16	20	
32	2 (2*)	1	2	23	2	101	48	124	65	77	27	12	4	85	10	12	8	12	14	8	13	11	12	10
33	2 (2*)	1	2	26	2	60	13	169	64	55	18	2	5	76	20	20	20	19	20	12	16	20	20	20
34	2 (2*)	2	2	22	2	64	60	180	160	105	19	8	5	116	13	14	15	17	17	16	13	15	15	16
35	2 (2*)	1	1	21	1,5	170	180	180	87	165	23	18	5	154	13	20	19	18	20	20	15	18	18	18,5
36	2 (2*)	2	2	25	2	343	343	343	147	161	14	9	7	294	12	15	15	13	13	14	14	14	13	14
37	2 (2*)	2	1	31	2	92	132	90	80	124	23	4	5	98	18	11	12	14	13	14	14	14	14	13
38	2 (2*)	1	1	24	2	24	35	35	55	90	26	6	4	37	18	16	13	6	15	17	14	16	16	9,5
39	2 (2*)	1	1	24	2	65	42	48	80	130	21	9	5	59	16	12	8	16	16	20	12	16	15	12
40	2*	1	2	22	2	65	60	180	160	105	20	8	5	116	13	14	15	17	17	16	13	15	15	16
41	2*	1	2	23	2	60	13	169	64	55	18	2	5	76	20	20	20	20	19	20	12	16	20	20
42	2*	1	2	26	2	87	198	228	96	68	27	12	4	152	20	20	20	20	8	20	20	20	16	20
43	2*	2	2	22	2	175	180	175	87	165	23	18	5	154	13	20	19	18	20	20	15	18	18	18,5
44	2*	1	1	21	1,5	101	48	124	65	77	27	12	4	85	12	12	8	12	14	9	13	12	12	10
45	2*	2	2	25	1,5	87	198	228	96	68	27	12	4	152	20	20	20	20	8	20	20	20	16	20
46	2*	2	1	31	1,5	101	48	124	65	77	27	12	4	85	10	12	8	12	14	8	13	11	12	10
47	2*	1	1	24	2	60	13	169	64	55	18	2	5	76	20	20	20	20	19	20	12	16	20	20
48	2*	1	1	24	2	64	60	180	160	105	19	8	5	116	13	14	15	17	17	16	13	15	15	16
49	2*	1	2	21	2	170	180	180	87	165	23	18	5	154	13	20	19	18	20	20	15	18	18	18,5
50	2*	1	2	24	2	340	343	343	147	159	16	9	7	294	12	15	15	13	13	14	14	14	13	14
51	2*	1	2	26	2	130	90	80	126	23	9	5	98	18	11	12	14	13	14	14	14	14	13	13
52	2*	2	1	31	2	35	35	55	90	26	6	4	37	18	16	13	6	15	17	14	16	16	9,5	13
53	2*	1	1	24	2	42	48	80	130	21	9	5	59	16	12	8	16	16	20	12	16	15	12	13
54	2*	1	1	24	2	60	42	48	80	130	21	9	5	59	16	12	8	16	16	20	12	16	15	12
55	2*	1	1	31	2	68	60	170	160	105	20	9	5	116	13	14	15	17	17	16	13	15	15	16
56	2*	1	1	24	2	60	13	169	64	55	18	9	5	76	20	20	20	20	19	20	12	16	20	20
57	2*	1	1	24	2	87	198	228	96	68	27	12	4	152	20	20	20	20	8	20	20	20	16	20
58	2*	1	1	24	2	120	50	124	65	77	27	12	4	85	10	12	8	12	14	8	13	11	12	10
59	2*	1	2	22	2	60	13	169	64	55	18	2	5	76	20	20	20	19	20	12	16	20	20	20
60	2*	1	2	23	2	64	60	180	160	105	19	8	5	116	13	14	15	17	17	16	13	15	15	16
61	3 (3*)	1	1	23	3	117	149	198	107	32	30	12	4	142	10	16	12	11	12	14	10	12	13	11,5
62	3 (3*)	1	1	25	3	27	137	8	84	5	40	6	1	64	11	12	10	15	14	13	10	12	12	12,5
63	3 (3*)	2	1	25	3	160	198	120	105	70	5	6	4	146	15	12	12	16	12	12	16	14	13	14
64	3 (3*)	1	1	23	3	9	15	18	24	21	16	12	1	17	16	18	14	20	17	20	15	18	17	17
65	3 (3*)	1	1	25	3	27	137	8	84	5	40	6	1	64	11	12	10	15	14	13	10	12	12	12,5
66	3 (3*)	1	0	23	3	85	30	180	147	120	10	6	5	111	17	17	17	17	19	20	18	19	18	17
67	3 (3*)	1	1	23	3	130	138	124	93	189	16	6	6	121	16	15	16	16	16	20	16	18	16	16
68	3 (3*)	1	1	24	3	48	110	96	87	81	32	9	4	85	20	20	8	4	12	16	20	18	17	6
69	4 (3*)	2	2	28	4	278	39	343	28	173	27	6	4	172	20	20	12	20	12	20	20	20	17	16
70	4 (3*)	1	2	24	4	152	180	180	190	48	24	8	4	176	16	10	17	14	19	16	16	16	15	15,5
71	4 (3*)	1	2	25	4	204	110	252	96	198	35	6	5	166	13	12	14	8	16	16	16	16	14	11
72	4 (3*)	2	1	23	4	112	146	121	69	91	11	6	5	112	12	15	8	14	11	20	14	17	13	11
73	4 (3*)	2	1	26	4	93	108	125	125	216	24	6	5	113	20	16	16	20	20	16	16	16	19	18
74	4 (3*)	1	1	23	4	60	63	108	56	30	28	4	4	72	15	19	18	20	16	20	16	18	17	19
75	4 (3*)	1	1	23	4	117	32	12	75	60	32	8	4	59	10	15	17	20	20	20	20	20	15	18,5
76	3*	2	1	24	3	121	163	205	136	132	8	4	4	156	19	15	17	20	17	20	20	20	17	18,5
77	3*	1	1	24	3	208	108	250	100	198	35	6	5	166	13	12	14	8	16	16	16	16	14	11
78	3*	1	1	25	3	165	190	125	105	70	5	6	4	146	15	12	12	16	12	12	16	14	13	14
79	3*	1	1	23	3	48	35	40	47	21	16	12	1	17	16	18	14	20	17	20	15	18	17	17
80	3*	1	1	25	3	60	122	36	84	15	40	6	1	64	11	12	10	15	14	13	10	12	12	12,5

81	3*	1	1	25	3	90	60	168	147	120	10	6	5	111	17	17	17	17	19	20	18	19	18	17
82	3*	1	1	23	3	130	138	124	93	189	16	6	6	121	16	15	16	16	16	20	16	18	16	16
83	3*	1	1	24	3,5	200	150	222	112	190	35	6	5	166	13	12	14	8	16	16	16	16	14	11
84	3*	1	1	24	3	112	146	121	69	91	11	6	5	112	12	15	8	14	11	20	14	17	13	11
85	3*	1	1	25	3,5	93	108	125	125	216	24	6	5	113	20	16	16	20	20	16	16	16	19	18
86	3*	2	1	25	3	60	63	108	56	30	28	4	4	72	15	19	18	20	16	20	16	18	17	19
87	3*	1	1	23	3,5	117	32	12	75	60	32	8	4	59	10	15	17	20	20	20	20	20	15	18,5
88	3*	1	1	24	3	130	138	124	93	189	16	6	6	121	16	15	16	16	16	20	16	18	16	16
89	3*	1	1	23	3	48	110	96	87	81	32	9	4	85	20	20	8	4	12	16	20	18	17	6
90	3*	1	1	24	3	154	190	120	110	75	5	6	4	146	15	12	12	16	12	12	16	14	13	14
91	5 (4*)	1	2	21	5	20	215	234	57	54	36	12	4	131	15	18	12	20	17	19	20	20	17	16
92	5 (4*)	1	2	26	5	142	132	273	43	116	19	6	7	147	16	16	16	20	16	16	16	16	16	18
93	5 (4*)	1	2	28	5	158	154	234	136	31	9	9	5	171	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
94	5 (4*)	1	1	23	5	204	110	216	128	254	12	6	5	165	20	20	12	16	20	20	20	20	20	14
95	5 (4*)	2	1	25	5	91	120	27	52	63	17	6	5	73	20	20	17	20	20	20	16	18	20	18,5
96	4*	1	1	23	4	238	210	273	168	44	23	18	6	222	14	19	9	17	12	20	18	19	15	13
97	4*	1	1	23	4	96	68	270	32	35	14	6	6	116	17	17	15	14	19	19	14	17	18	14,5
98	4*	1	1	27	4	175	120	100	120	68	21	9	4	129	16	12	16	16	14	14	14	14	14	16
99	4*	1	2	27	4,5	75	23	56	80	54	26	8	5	58	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
100	4*	1	2	24	4,5	148	184	126	110	75	5	6	4	150	15	12	12	16	12	12	16	14	13	16
101	4*	1	2	25	4	20	215	234	57	54	36	12	4	131	15	18	12	20	17	19	20	20	17	16
102	4*	2	1	23	4,5	142	132	273	43	116	19	6	7	147	16	16	16	20	16	16	16	16	16	18
103	4*	1	1	25	4	154	158	222	136	58	9	9	5	184	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
104	4*	1	1	23	4	198	110	216	128	208	12	6	5	165	20	20	12	16	20	20	20	20	20	14
105	4*	1	1	23	4,5	98	114	27	52	63	17	6	5	73	20	20	17	20	20	20	16	18	20	18
106	4*	1	1	26	4	238	210	252	168	44	23	18	6	222	14	19	9	17	12	20	18	19	15	13
107	4*	1	2	26	4,5	106	68	270	32	35	14	6	6	116	17	17	15	14	19	19	14	17	18	15
108	4*	1	2	24	4	175	120	100	120	68	21	9	4	129	16	12	16	16	14	14	14	14	14	16
109	4*	1	2	25	4	86	23	56	80	54	26	8	4	58	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
110	4*	1	1	23	4	120	218	232	154	66	36	12	4	168	15	18	12	20	17	19	20	20	17	16
111	4*	1	1	26	4	142	132	206	43	116	24	8	7	157	16	16	16	20	16	16	16	16	16	18
112	4*	1	1	23	4	158	154	234	136	31	9	9	4	171	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
113	4*	1	1	23	4	204	110	216	128	254	12	6	5	165	20	20	12	16	20	20	20	20	20	14
114	4*	1	1	27	4	118	120	36	52	63	17	8	4	98	20	20	17	20	20	20	16	18	20	18
115	4*	1	2	28	4	122	188	202	114	78	36	12	6	158	15	18	12	20	17	19	20	20	17	16
116	4*	1	2	24	4	142	132	273	43	116	19	6	7	147	16	16	16	20	16	16	16	16	16	18
117	4*	1	2	25	4	158	154	234	136	31	9	9	5	170	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
118	4*	1	1	23	4	204	178	159	128	206	12	6	5	180	20	20	12	16	20	20	20	20	20	14
119	4*	1	1	26	4	138	140	127	96	63	17	6	5	98	20	20	17	20	20	20	16	18	20	19
120	4*	1	1	23	4	175	120	100	120	68	21	9	5	129	16	12	16	16	14	14	14	14	14	16
121	6 (5*)	1	2	30	6	310	132	273	222	250	41	6	7	234	15	20	12	12	12	20	20	20	16	12
122	6 (5*)	2	2	29	6	216	173	144	70	63	23	9	5	151	14	14	16	15	14	16	13	15	14	15,5
123	6 (5*)	1	2	37	6	133	231	179	204	19	28	2	6	187	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
124	6 (5*)	1	2	28	6	90	121	99	105	81	12	4	5	104	20	17	20	20	18	18	17	18	18	20
125	6 (5*)	1	1	27	6	222	196	228	125	79	24	6	5	193	18	20	20	20	16	20	20	20	18	20
126	6 (5*)	1	2	28	6	222	182	319	222	58	20	4	3	236	18	16	20	16	20	20	16	18	18	18
127	7 (5*)	1	2	30	7	104	21	150	84	198	34	2	6	90	15	17	16	18	15	18	14	16	16	17
128	7 (5*)	1	2	29	7	240	36	319	168	198	27	12	5	191	17	19	12	12	20	20	20	20	19	12
129	7 (5*)	1	2	29	6,5	91	144	138	160	179	49	6	5	133	16	14	14	15	15	15	17	16	15	14,5
130	5*	1	2	27	5	290	140	250	200	200	50	6	7	245	15	20	12	12	12	20	20	20	16	12
131	5*	1	2	28	6	216	173	144	70	63	23	9	5	151	14	14	16	15	14	16	13	15	14	15

132	5*	1	1	24	5,5	158	222	179	190	19	28	2	6	187	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
133	5*	1	1	25	5,5	90	121	99	105	81	12	4	5	104	20	17	20	20	18	18	17	18	18	20
134	5*	1	2	26	5	260	200	230	125	85	24	6	5	220	18	20	20	20	16	20	20	20	18	20
135	5*	1	2	28	6	222	182	319	222	58	20	4	3	236	18	16	20	16	20	20	16	18	18	18
136	5*	1	2	28	6	104	21	150	84	198	34	2	6	90	15	17	16	18	15	18	14	16	16	17
137	5*	1	2	21	5	240	36	319	168	198	27	12	5	191	17	19	12	12	20	20	20	20	19	12
138	5*	1	2	26	5	110	158	140	160	179	52	6	5	133	16	14	14	15	15	15	17	16	15	14
139	5*	1	2	28	5	290	140	250	200	200	50	6	7	245	15	20	12	12	12	20	20	20	16	12
140	5*	1	1	24	5	260	200	230	125	85	24	6	5	220	18	20	20	20	16	20	20	20	18	18
141	5*	1	1	25	5	222	182	319	222	58	20	4	3	224	18	16	20	16	20	20	16	18	18	18
142	5*	1	2	25	5	240	36	319	168	198	27	12	5	190	17	19	12	12	20	20	20	20	19	12
143	5*	1	2	28	6	222	196	228	125	79	24	6	5	193	18	20	20	20	16	20	20	20	18	18
144	5*	1	2	27	5	148	210	196	180	19	28	2	6	187	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
145	5*	1	2	30	6	100	115	110	105	90	12	4	5	158	20	17	20	20	18	18	17	18	18	20
146	5*	1	2	29	6	216	173	144	70	63	23	9	5	151	14	14	16	15	14	16	13	15	14	15,5
147	5*	1	2	37	6	152	226	179	204	19	28	2	6	187	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
148	5*	1	2	28	6	210	208	228	125	79	24	6	5	193	18	20	20	20	16	20	20	20	18	20
149	5*	1	1	27	6	222	182	200	186	90	20	4	3	236	18	16	20	16	20	20	16	18	18	18
150	5*	1	2	28	6	108	140	158	160	179	49	6	5	133	16	14	14	15	15	15	17	16	15	14,5
151	8 (6*)	1	2	33	10	92	60	32	60	15	16	4	3	61	20	14	10	12	12	14	12	13	15	11
152	8 (6*)	1	2	31	9	140	319	165	149	30	31	2	5	193	14	13	15	12	15	16	17	17	14	13,5
153	8 (6*)	1	2	45	8	67	100	64	75	24	32	4	4	76	16	12	5	12	11	14	12	13	13	8,5
154	8 (6*)	2	1	27	9	93	149	90	107	124	42	2	4	110	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
155	8 (6*)	1	2	45	10	190	189	195	96	32	23	18	5	168	8	14	12	12	16	20	20	20	13	12
156	8 (6*)	1	1	33	10	112	108	98	65	55	55	6	6	96	18	17	17	20	20	20	20	20	18	18,5
157	8 (6*)	1	2	31	9	150	165	144	198	87	16	18	5	164	18	19	12	16	18	20	15	18	18	14
158	8 (6*)	2	1	28	8	66	105	23	67	74	18	6	3	65	20	16	12	16	8	20	16	18	15	14
159	8 (6*)	2	1	29	8	158	175	83	64	124	18	6	4	120	14	15	14	17	7	15	11	13	12	15,5
160	8 (6*)	2	1	27	9	100	60	116	100	90	6	4	4	94	16	13	8	5	14	13	9	11	14	6,5
161	8 (6*)	1	1	30	10	72	64	96	126	108	15	3	3	90	18	10	15	19	14	18	12	15	14	17
162	6*	1	2	30	9	112	60	32	60	15	16	4	3	61	20	14	10	12	12	14	12	13	15	11
163	6*	1	1	29	8	140	298	165	149	30	31	2	5	193	14	13	15	12	15	16	17	17	14	14
164	6*	1	1	29	8	67	100	84	75	24	32	4	4	76	16	12	5	12	11	14	12	13	13	8,5
165	6*	2	1	29	9	93	149	90	116	124	42	2	4	110	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
166	6*	1	1	30	10	190	189	195	96	46	23	18	5	168	8	14	12	12	16	20	20	20	13	12
167	6*	1	2	33	10	112	108	98	65	55	55	6	6	96	18	17	17	20	20	20	20	20	18	18
168	6*	1	2	30	9	164	165	144	198	98	16	18	5	164	18	19	12	16	18	20	15	18	18	14
169	6*	1	2	30	8	66	105	23	67	74	18	6	3	65	20	16	12	16	8	20	16	18	15	14
170	6*	1	1	27	9	186	175	83	64	124	18	6	4	120	14	15	14	17	7	15	11	13	12	15
171	6*	1	2	32	10	118	60	116	100	90	6	4	4	94	16	13	8	5	14	13	9	11	14	7
172	6*	1	1	33	10	98	58	88	120	108	16	3	3	96	18	10	15	19	14	18	12	15	14	17
173	6*	1	2	30	9	72	100	84	75	24	32	4	4	87	16	12	5	12	11	14	12	13	13	9
174	6*	1	1	28	8	98	114	90	106	124	42	2	4	98	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
175	6*	1	1	29	8	66	105	23	67	74	18	6	3	65	20	16	12	16	8	20	16	18	15	14
176	6*	1	1	27	9	72	64	96	126	108	15	3	3	90	18	10	15	19	14	18	12	15	14	16
177	6*	1	1	30	10	112	82	64	60	15	16	4	3	74	20	14	10	12	12	14	12	13	15	11
178	6*	1	2	31	9	198	160	116	100	90	6	4	4	194	16	13	8	5	14	13	9	11	14	6,5
179	6*	1	2	27	8	72	78	96	126	108	15	3	3	94	18	10	15	19	14	18	12	15	14	16
180	6*	2	1	27	9	112	102	90	107	124	42	2	4	110	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
181	9 (7*)	1	2	39	13	107	149	182	101	35	28	6	4	135	16	16	12	17	20	20	16	18	17	14,5
182	9 (7*)	1	2	36	13	240	234	195	60	13	18	6	4	182	15	14	19	20	19	20	20	20	16	19,5

183	9 (7*)	1	2	37	15	240	270	294	90	18	25	6	5	223	20	16	20	20	20	20	20	20	19	20
184	9 (7*)	1	2	39	15	180	296	195	170	53	13	6	5	211	16	15	14	14	14	16	16	16	15	14
185	9 (7*)	1	2	34	13	280	343	319	266	17	12	6	5	302	16	20	10	16	16	16	16	16	17	10
186	9 (7*)	1	2	37	14	252	273	165	101	18	36	4	4	198	16	7	13	20	17	20	13	17	13	16,5
187	9 (7*)	1	2	38	15	266	125	108	133	37	32	6	4	158	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
188	9 (7*)	1	2	36	14	93	116	150	78	49	64	4	4	109	20	15	20	20	18	20	16	18	18	20
189	9 (7*)	1	2	35	14	160	250	180	228	39	18	4	4	205	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
190	9 (7*)	1	2	35	14,5	210	221	182	101	162	41	6	4	178	17	13	12	12	16	14	12	13	15	12
191	9 (7*)	1	2	35	15	85	75	198	107	30	12	2	4	116	6	14	8	12	12	12	12	12	11	10
192	9 (7*)	1	2	32	12	150	165	138	107	28	27	2	3	140	15	13	13	16	14	16	12	14	14	14,5
193	9 (7*)	1	2	36	15	190	182	182	198	88	36	6	5	188	15	15	9	10	17	16	14	15	16	9,5
194	9 (7*)	1	2	36	12	343	319	252	266	73	16	6	6	295	14	14	20	20	15	19	18	19	14	20
195	9 (7*)	1	2	35	15	140	149	169	160	90	28	12	5	154	16	13	15	20	17	16	20	18	15	17,5
196	9 (7*)	1	2	35	14	210	120	138	37	30	32	18	3	126	16	15	17	20	20	16	20	18	17	18,5
197	9 (7*)	1	2	47	15	80	135	165	100	31	36	6	5	120	16	12	8	8	16	20	16	18	15	8
198	9 (7*)	1	2	33	13	113	228	100	107	63	25	4	5	137	15	15	12	11	17	20	17	19	16	11,5
199	9 (7*)	1	2	38	12	113	252	88	102	66	21	4	5	139	11	12	12	12	12	12	12	12	12	12
200	9 (7*)	1	2	33	12	156	135	90	150	162	30	4	4	133	16	16	13	12	14	15	13	14	15	12,5
201	9 (7*)	1	1	34	14	187	273	195	133	110	11	6	6	197	14	16	13	15	18	20	17	19	16	14
202	9 (7*)	1	2	33	12	204	231	99	120	18	36	18	5	164	17	15	13	14	13	16	14	15	15	13,5
203	9 (7*)	1	2	36	12	107	158	121	159	26	24	6	4	136	20	14	16	20	20	20	17	19	18	18
204	9 (7*)	1	2	35	14	190	84	198	150	18	24	6	5	156	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
205	9 (7*)	1	1	32	11	233	252	143	75	61	11	9	4	176	16	18	14	14	12	16	15	16	15	14
206	9 (7*)	2	2	30	11	238	88	110	100	234	15	12	4	134	15	15	12	16	20	20	20	20	17	14
207	9 (7*)	2	2	35	15	294	90	189	177	99	8	6	3	188	12	16	16	16	16	16	20	18	15	16
208	9 (7*)	1	2	33	11	142	198	215	160	55	26	1	4	179	20	12	16	16	12	20	16	18	15	16
209	10 (7*)	2	2	40	20	133	80	27	102	24	15	3	2	85	12	12	12	8	12	12	12	12	12	10
210	10 (7*)	2	2	50	20	100	135	110	107	72	30	2	5	113	12	14	4	4	14	18	16	17	13	4
211	10 (7*)	2	2	42	20	168	165	216	80	216	24	6	5	157	15	12	12	12	12	16	12	14	13	12
212	10 (7*)	1	2	40	18	120	90	138	117	198	18	2	5	116	12	12	16	20	16	16	12	14	13	18
213	10 (7*)	1	2	41	20	170	120	180	170	162	27	6	4	160	16	14	12	12	16	16	12	14	15	12
214	10 (7*)	1	2	36	16	175	70	195	76	90	27	6	5	129	16	16	20	17	16	16	16	16	16	18,5
215	10 (7*)	1	2	30	19	180	55	168	160	35	11	6	4	141	15	17	20	20	16	16	16	16	16	20
216	10 (7*)	1	2	36	17	170	63	296	327	18	25	9	6	214	12	14	16	10	15	16	14	15	14	13
217	10 (7*)	1	2	41	19	192	42	80	68	36	37	6	5	96	20	20	0	0	0	0	0	0	13	0
218	10 (7*)	1	2	41	19	160	138	165	125	99	15	12	5	147	13	14	15	17	17	16	16	16	15	16
219	10 (7*)	1	2	41	18	168	319	54	91	24	22	12	4	158	10	11	13	14	15	19	18	19	12	13,5
220	10 (7*)	1	2	43	20	160	296	210	170	66	23	12	5	209	16	9	14	20	16	20	20	20	14	17
221	10 (7*)	1	2	39	19	112	90	151	158	137	20	18	5	128	16	17	15	15	16	16	16	16	16	15
222	10 (7*)	1	2	41	19	150	189	163	108	216	32	6	6	152	18	18	20	20	16	20	20	20	17	20
223	10 (7*)	1	2	41	17	142	99	250	150	121	30	6	6	160	17	13	14	14	14	16	16	16	15	14
224	10 (7*)	1	2	43	20	159	245	273	210	54	24	4	5	222	14	14	14	14	17	15	14	15	15	14
225	10 (7*)	1	2	37	17	216	273	144	228	26	20	4	5	215	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
226	10 (7*)	1	2	39	18	142	343	165	160	77	25	4	5	202	20	13	16	18	18	20	20	20	17	17
227	10 (7*)	1	2	37	17	120	154	195	96	35	36	6	4	141	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
228	10 (7*)	1	2	37	18	266	146	252	96	165	32	6	5	190	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
229	10 (7*)	1	1	39	18	100	48	151	52	79	27	6	4	88	16	12	6	4	16	14	16	15	15	5
230	10 (7*)	1	1	39	20	93	234	126	64	18	8	2	5	129	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
231	10 (7*)	1	2	39	20	85	120	90	69	68	26	8	4	91	12	12	15	16	16	13	12	13	13	15,5
232	10 (7*)	1	2	43	20	150	319	216	152	144	36	6	4	209	20	16	16	16	16	16	16	16	17	16
233	10 (7*)	1	2	38	19	112	135	150	113	144	30	2	4	128	15	16	16	17	18	18	16	17	16	16,5

234	10 (7*)	1	2	40	17	80	88	126	160	106	20	6	5	113	20	16	20	16	20	20	20	20	19	18
235	10 (7*)	1	2	40	20	98	252	151	159	79	42	6	4	165	18	17	12	18	18	18	13	16	18	15
236	10 (7*)	1	2	37	17	112	124	198	117	31	32	2	5	137	13	7	16	16	16	14	13	14	12	16
237	10 (7*)	1	2	38	20	85	228	169	91	47	32	6	4	143	20	20	16	20	16	20	16	18	19	18
238	10 (7*)	1	2	40	18	40	77	100	60	77	47	6	5	69	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
239	10 (7*)	1	1	42	20	204	125	101	127	60	48	8	4	139	16	12	16	16	12	16	16	16	13	16
240	10 (7*)	1	2	42	20	216	198	165	85	35	18	12	3	166	16	16	12	12	16	20	16	18	16	12
241	10 (7*)	1	2	42	20	216	210	165	40	110	26	6	4	158	17	14	7	4	18	20	16	18	16	5,5
242	10 (7*)	1	2	39	19	240	84	72	69	26	32	18	4	116	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
243	10 (7*)	1	2	40	20	224	189	273	125	108	30	6	5	203	15	9	14	16	16	20	20	20	13	15
244	10 (7*)	1	2	43	20	120	100	113	93	56	26	12	4	106	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
245	10 (7*)	2	2	41	17	44	135	81	36	68	26	6	3	74	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
246	10 (7*)	1	2	40	20	216	216	198	85	48	15	6	4	179	12	12	12	13	16	16	16	16	13	12,5
247	10 (7*)	1	1	38	19	233	228	231	133	56	48	2	4	206	6	10	12	20	20	16	12	14	12	16
248	10 (7*)	1	2	40	20	60	88	182	68	25	12	12	3	100	14	12	11	12	14	15	12	14	13	11,5
249	10 (7*)	1	2	39	17	187	270	251	142	55	18	12	4	212	20	16	20	20	20	20	20	20	19	20
250	10 (7*)	2	2	39	18	125	83	116	108	96	8	4	3	108	12	16	16	16	16	16	20	18	15	16
251	10 (7*)	1	2	41	18	204	125	101	127	60	48	8	4	139	16	12	16	16	12	16	16	16	13	16
252	10 (7*)	1	2	43	20	216	198	165	85	35	18	12	3	166	16	16	12	12	16	20	16	18	16	12
253	10 (7*)	1	1	38	18	216	210	165	40	110	26	6	4	158	17	14	7	4	18	20	16	18	16	5,5
254	10 (7*)	1	2	41	19	240	84	72	69	26	32	18	4	116	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
255	10 (7*)	1	2	41	19	224	189	273	125	108	30	6	5	203	15	9	14	16	16	20	20	20	13	15
256	11 (8*)	1	2	50	25	170	150	182	150	198	30	2	5	163	16	8	18	18	20	20	12	16	15	18
257	11 (8*)	1	2	43	22	112	126	245	150	64	42	2	6	158	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
258	11 (8*)	1	2	43	22	142	126	211	93	80	18	4	4	143	12	12	16	12	12	16	16	16	12	14
259	11 (8*)	1	2	45	25	112	125	100	84	110	41	12	4	105	18	13	17	17	20	20	16	18	17	17
260	11 (8*)	1	2	43	22	80	64	64	64	0	32	0	4	68	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
261	11 (8*)	1	2	44	25	278	138	180	150	196	27	8	4	186	20	12	12	12	12	12	12	12	15	12
262	11 (8*)	1	2	43	22	150	245	234	63	54	37	18	4	173	14	19	17	4	18	20	20	20	17	10,5
263	11 (8*)	1	2	50	25	120	180	198	127	54	22	12	4	156	16	8	16	12	12	16	16	16	12	14
264	11 (8*)	1	2	50	27	104	162	60	76	14	24	4	4	101	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
265	11 (8*)	2	2	50	26	93	180	180	133	120	32	4	5	150	12	12	16	16	16	16	17	17	13	16
266	11 (8*)	1	2	48	27	93	135	100	133	39	35	8	4	115	16	17	14	18	17	15	16	16	17	16
267	11 (8*)	2	2	58	30	91	45	112	75	216	24	6	4	81	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
268	11 (8*)	1	2	46	22	278	168	294	112	48	63	12	4	213	18	14	18	18	17	20	20	20	16	18
269	11 (8*)	1	2	49	29	198	216	234	142	132	26	27	5	198	17	13	20	20	20	20	20	20	17	20
270	11 (8*)	1	2	49	29	133	182	254	120	149	30	9	5	172	17	13	20	20	20	20	20	20	17	20
271	11 (8*)	1	2	44	26	150	231	165	96	110	17	18	4	161	19	13	14	20	20	20	20	20	17	17
272	11 (8*)	1	2	44	21	142	108	254	93	182	27	6	5	149	12	16	4	20	8	16	14	15	12	12
273	11 (8*)	1	2	40	23	96	294	135	177	36	41	4	5	176	12	0	0	0	0	0	0	0	4	0
274	11 (8*)	1	2	55	30	78	195	99	107	76	18	4	4	120	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
275	11 (8*)	1	2	50	30	44	83	120	85	117	24	18	3	83	9	12	6	10	12	20	12	16	11	8
276	11 (8*)	1	2	46	26	168	158	110	198	40	49	4	4	158	18	18	8	8	18	20	20	20	18	8
277	11 (8*)	1	2	43	21	133	319	254	140	36	35	6	4	211	19	18	20	20	20	18	16	17	19	20
278	11 (8*)	1	1	47	27	327	158	294	266	90	42	2	5	261	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
279	11 (8*)	1	2	43	21	222	182	210	140	78	2	4	4	188	20	16	15	20	20	20	20	20	19	17,5
280	11 (8*)	1	2	50	30	168	154	294	107	45	37	4	5	181	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
281	11 (8*)	1	2	41	23	200	138	231	136	56	15	18	5	176	18	9	16	20	16	20	15	18	14	18
282	11 (8*)	1	2	45	22	93	158	72	152	14	15	4	3	119	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
283	11 (8*)	2	2	43	25	180	70	110	127	96	16	12	4	122	13	14	11	10	14	12	13	12,5	14	10,5
284	11 (8*)	1	2	50	30	240	245	120	216	25	32	6	5	205	16	16	12	12	16	20	16	18	16	12

285	11 (8*)	1	2	50	24	7	36	7	42	15	18	4	3	23	16	10	12	16	13	16	14	15	13	14
286	11 (8*)	1	2	51	29	280	245	169	91	18	42	18	6	196	20	20	13	12	0	0	0	0	13	12,5
287	11 (8*)	1	2	47	21	240	245	234	85	34	24	18	5	201	14	11	17	14	20	20	12	16	15	15,5
288	11 (8*)	1	2	47	21	177	168	254	96	79	27	12	4	174	16	16	18	20	17	19	16	18	16	19
289	11 (8*)	1	2	46,5	21	240	245	169	96	79	24	6	4	188	18	16	14	12	16	20	16	18	17	13
290	11 (8*)	1	2	48	26	80	18	60	80	54	25	6	3	60	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
291	11 (8*)	1	2	52	30	48	135	75	26	18	20	12	3	71	20	12	20	20	20	20	16	18	17	20
292	11 (8*)	1	2	45	28	252	210	210	133	36	12	12	4	201	12	11	12	10	4	14	14	14	9	11
293	11 (8*)	1	2	46	25	125	80	165	76	144	21	6	5	112	16	11	10	10	16	16	16	16	14	10
294	11 (8*)	1	1	50	30	150	40	132	125	135	28	2	5	112	16	17	11	12	17	16	16	16	17	11,5
295	11 (8*)	1	2	42	25	128	198	138	100	116	14	6	4	141	19	13	20	18	20	20	20	20	17	19
296	11 (8*)	1	2	52	28	64	108	90	54	96	28	4	4	79	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
297	11 (8*)	1	2	49	28	175	98	198	68	39	30	6	5	135	17	11	17	20	20	20	15	18	16	18,5
298	11 (8*)	1	2	45	24	175	193	165	158	60	22	6	4	173	12	13	10	10	6	8	11	10	10	10
299	11 (8*)	1	2	47,5	24	100	135	165	95	81	12	6	4	124	12	12	12	12	20	14	15	15	15	12
300	11 (8*)	1	2	46	24	125	198	180	140	182	27	9	5	161	16	16	16	18	16	16	20	18	16	17
301	11 (8*)	1	1	46	26	92	210	56	140	75	21	2	4	124	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
302	11 (8*)	1	1	48	29	200	162	193	192	45	70	18	4	187	16	16	5	13	15	20	20	20	16	9
303	11 (8*)	1	2	46	23	149	132	60	120	81	19	12	4	115	15	15	11	13	17	20	20	20	16	12
304	11 (8*)	1	2	54	29	245	196	39	28	5	70	18	2	127	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
305	11 (8*)	1	2	46	28	96	182	198	142	162	24	6	5	154	15	14	16	16	15	16	16	16	15	16
306	11 (8*)	1	2	46	24	44	90	32	80	15	22	12	4	61	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
307	11 (8*)	1	2	42	24	170	198	113	198	100	21	12	4	170	14	17	10	10	15	18	16	17	15	10
308	11 (8*)	1	2	44	24	180	150	216	192	41	18	12	5	185	13	13	14	14	14	14	12	13	13	14
309	11 (8*)	1	2	49	25	198	198	138	125	10	32	12	3	165	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
310	11 (8*)	1	2	43	24	280	234	72	120	49	14	2	5	177	16	14	15	16	16	14	14	14	15	15,5
311	11 (8*)	1	2	45	23	107	117	195	80	110	37	4	4	125	14	18	12	12	12	12	12	12	15	12
312	11 (8*)	1	2	45	24	69	116	72	75	111	27	12	4	83	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
313	11 (8*)	1	2	40	21	127	250	151	170	144	15	18	5	175	8	12	12	12	12	12	12	12	11	12
314	11 (8*)	1	2	49	30	152	90	294	168	72	34	9	6	176	16	12	8	12	16	20	16	18	15	10
315	11 (8*)	1	2	50	28	80	64	64	48	19	36	6	2	64	8	11	12	12	12	12	12	12	10	12
316	11 (8*)	1	2	47	25	128	234	130	60	30	15	18	2	138	11	18	14	14	16	17	15	16	15	14
317	11 (8*)	1	2	47	25	190	189	132	210	122	27	27	5	180	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
318	11 (8*)	1	2	50	30	224	210	231	56	40	47	4	6	180	13	14	18	20	18	20	20	20	15	19
319	11 (8*)	1	2	47	28	152	132	108	64	91	26	6	5	114	11	11	13	16	16	18	16	17	13	14,5
320	11 (8*)	1	2	39	21	100	95	99	180	87	16	4	3	118	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
321	11 (8*)	1	1	42	23	49	319	182	180	10	30	4	5	182	17	18	18	20	20	20	19	20	18	19
322	11 (8*)	1	2	43	21	294	116	126	168	30	24	6	6	176	16	16	12	12	12	16	16	16	15	12
323	11 (8*)	1	2	50	30	222	343	245	120	18	26	12	6	232	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
324	11 (8*)	1	2	46	24	190	231	100	72	21	23	12	2	148	18	16	15	17	16	18	16	17	17	16
325	11 (8*)	1	2	42	22	343	221	140	222	163	26	4	5	231	20	20	8	12	16	20	16	18	19	10
326	11 (8*)	1	2	45	24	190	63	211	113	90	42	18	4	144	19	9	11	14	11	20	20	20	13	12,5
327	11 (8*)	1	2	41	22	72	80	100	69	35	12	18	4	80	19	17	20	17	12	17	17	17	16	18,5
328	11 (8*)	1	2	49	29	130	113	121	107	135	28	6	4	118	10	11	13	18	18	17	17	17	13	15,5
329	11 (8*)	1	2	50	30	294	270	294	280	5	18	4	5	284	18	18	20	20	20	20	17	19	19	20
330	11 (8*)	1	2	44	25	240	198	273	252	60	36	6	5	241	16	16	9	7	12	20	20	20	15	8
331	11 (8*)	1	2	47	25	133	165	198	133	68	26	12	4	157	20	15	12	12	16	16	12	14	17	12
332	11 (8*)	1	2	46	23	150	146	90	91	77	36	12	4	119	16	13	18	18	18	18	18	18	16	18
333	11 (8*)	1	2	42	23	107	176	120	87	150	42	6	3	122	16	14	18	18	18	18	18	18	16	18
334	11 (8*)	1	2	43	25	192	231	245	136	57	9	18	4	201	12	8	16	16	20	16	16	16	13	16
335	11 (8*)	1	2	44	24	216	23	273	170	51	27	2	6	170	15	16	4	14	16	16	19	18	16	9

336	11 (8*)	1	2	40	22	252	68	343	49	100	25	6	7	178	11	17	10	17	18	16	17	17	15	13,5
337	11 (8*)	1	2	45	24	48	163	146	104	27	42	6	5	115	16	14	20	20	16	12	16	14	15	20
338	11 (8*)	1	1	40	21	180	96	195	196	45	71	9	6	167	17	9	19	20	20	15	20	18	15	19,5
339	11 (8*)	1	2	45,5	23	210	215	211	136	77	24	12	4	193	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
340	11 (8*)	1	2	40	21	120	270	104	133	66	37	6	3	157	14	10	10	16	11	16	14	15	12	13
341	11 (8*)	1	2	46	25	280	162	143	113	31	15	6	4	174	17	17	18	16	20	20	20	20	18	17
342	11 (8*)	1	2	39	22	152	165	198	170	98	28	9	6	171	16	14	16	16	16	16	16	16	15	16
343	11 (8*)	1	2	40	22	216	113	120	190	66	18	12	6	160	17	13	14	17	18	16	16	16	16	15,5
344	11 (8*)	1	2	55	30	52	120	36	69	22	10	18	4	69	16	16	13	20	20	20	16	18	17	16,5
345	11 (8*)	1	2	42	24	294	108	144	76	7	30	2	5	156	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
346	11 (8*)	1	1	42	24	125	120	195	53	117	48	27	5	123	16	16	12	12	16	20	16	18	16	12
347	11 (8*)	1	2	43	23	150	195	64	64	64	32	18	5	118	13	14	12	12	12	12	12	12	13	12
348	11 (8*)	1	2	42	25	117	60	80	70	165	16	4	5	82	14	14	14	14	16	15	14	15	15	14
349	11 (8*)	1	2	45	26	110	216	124	95	14	25	6	4	136	12	13	12	13	14	16	11	14	13	12,5
350	11 (8*)	1	2	57	30	56	150	122	44	135	23	12	4	93	18	14	18	20	19	19	20	20	17	19
351	11 (8*)	1	2	45	25	180	193	151	133	32	37	18	6	164	14	10	8	8	14	15	16	16	13	8
352	11 (8*)	1	2	42	23	160	150	120	160	23	35	2	4	148	20	15	14	15	15	17	20	19	17	14,5
353	11 (8*)	1	2	49	30	158	88	151	167	39	14	27	6	141	16	13	13	11	16	16	16	16	15	12
354	11 (8*)	1	2	51	30	52	88	64	44	27	23	6	3	62	12	8	11	14	10	13	12	13	10	12,5
355	11 (8*)	1	1	47	28	125	210	179	101	13	24	6	4	154	20	16	12	16	16	16	16	16	17	14
356	12 (9*)	1	2	56	32	187	155	151	166	90	37	6	4	165	16	16	12	16	12	16	16	16	15	14
357	12 (9*)	2	2	55	32	30	64	32	60	8	14	4	2	46	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
358	12 (9*)	1	2	59	38	228	234	146	108	163	25	6	5	179	17	12	8	9	11	14	20	17	13	8,5
359	12 (9*)	1	2	60	40	196	176	48	190	16	21	6	4	152	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
360	12 (9*)	2	2	63	44	327	154	245	196	53	18	8	4	230	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
361	12 (9*)	1	2	50	31	54	175	60	80	34	27	18	4	92	20	8	12	12	16	16	8	12	15	12
362	12 (9*)	2	2	28	40	56	154	35	140	0	14	0	1	96	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
363	12 (9*)	2	1	29	31	64	15	151	90	88	27	2	6	80	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
364	12 (9*)	2	2	34	35	0	20	64	64	80	42	4	4	37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
365	12 (9*)	1	2	65	48	180	70	138	133	144	24	12	6	130	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
366	12 (9*)	1	2	50	32	52	38	47	73	24	40	2	4	52	4	0	20	20	20	20	20	20	8	20
367	12 (9*)	1	2	64	36	100	231	124	192	149	30	4	4	162	6	11	13	17	16	17	16	17	11	15
368	12 (9*)	1	2	57	40	9	64	40	64	36	27	3	2	44	11	5	20	12	10	16	12	14	9	16
369	12 (9*)	1	2	64	44	112	0	56	196	62	4	6	6	91	0	0	0	0	16	0	16	8	5	0
370	12 (9*)	1	2	52	33	228	273	88	266	45	60	12	3	214	18	18	10	20	20	20	16	18	19	15
371	12 (9*)	1	2	53	36	108	138	90	125	54	32	6	4	115	15	14	11	14	14	16	16	16	14	12,5
372	12 (9*)	1	2	57	33	87	231	294	133	110	23	27	4	186	17	17	20	20	17	18	10	14	17	20
373	12 (9*)	1	2	50	31	228	149	165	100	27	35	4	5	160	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
374	12 (9*)	1	2	60	38	196	123	270	96	77	21	3	4	171	12	4	4	12	16	16	20	18	11	8
375	12 (9*)	1	2	65	47	158	79	120	91	165	37	9	6	112	14	13	10	12	13	11	12	12	13	11
376	12 (9*)	1	2	60	38	245	212	156	136	34	18	12	5	187	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
377	12 (9*)	1	2	60	40	238	173	182	136	36	42	18	4	182	18	16	18	20	16	18	18	18	17	19
378	12 (9*)	1	2	72	50	168	61	120	113	81	36	9	5	116	16	13	15	20	20	20	16	18	16	17,5
379	12 (9*)	1	2	54	34	210	210	273	142	72	42	18	4	209	13	10	10	10	10	10	12	11	11	10
380	12 (9*)	1	2	53	32	216	273	294	190	54	24	6	6	243	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
381	12 (9*)	1	1	52	32	128	168	245	112	56	19	12	4	163	16	12	4	4	12	16	12	14	13	4
382	12 (9*)	1	2	57	32	128	189	294	96	63	15	1	4	177	16	16	16	20	8	16	20	18	13	18
383	12 (9*)	1	2	45	32	144	165	151	133	99	42	6	4	148	10	12	12	12	12	12	12	12	11	12
384	12 (9*)	1	2	59	36	216	99	150	133	126	5	9	6	150	18	14	11	16	18	20	18	19	17	13,5
385	12 (9*)	1	2	61	39	107	126	273	152	50	19	6	5	164	16	15	19	20	20	20	20	20	17	19,5
386	12 (9*)	1	2	51	32	168	146	165	120	61	43	18	5	150	13	12	14	12	14	14	12	13	13	13

387	12 (9*)	1	2	56	34	180	205	211	177	45	23	6	2	193	20	20	20	20	16	20	20	20	19	20
388	12 (9*)	1	2	55	35	100	140	294	40	48	18	4	3	144	17	14	20	20	20	20	20	20	17	20
389	12 (9*)	1	1	55	35	64	252	108	133	26	15	4	3	139	14	12	12	12	12	12	12	12	13	12
390	12 (9*)	1	2	57	35	75	150	120	144	9	21	6	3	122	12	12	12	12	16	16	12	14	13	12
391	12 (9*)	1	2	45	39	75	210	130	127	74	25	6	4	135	15	20	16	16	16	16	16	16	17	16
392	12 (9*)	1	2	56	37	140	30	110	152	72	31	6	5	108	16	5	5	20	20	20	16	18	14	12,5
393	12 (9*)	1	1	53	33	112	84	90	120	66	6	18	4	102	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
394	12 (9*)	1	2	61	37	294	234	234	196	125	47	6	6	240	14	12	12	12	12	12	12	12	13	12
395	12 (9*)	1	2	53	35	128	273	250	152	61	20	4	7	201	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
396	12 (9*)	1	1	54	35	104	173	100	108	12	24	6	4	121	12	9	11	12	16	7	10	9	12	11,5
397	12 (9*)	1	2	53	32	294	116	294	168	28	26	4	4	218	16	20	20	20	20	19	19	19	19	20
398	12 (9*)	1	2	52	33	266	212	163	127	39	16	12	4	192	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
399	12 (9*)	1	2	51	32	125	125	138	100	22	35	8	4	122	18	15	17	20	16	16	19	18	16	18,5
400	12 (9*)	1	2	52	32	120	144	88	150	42	10	18	5	126	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
401	12 (9*)	1	2	55	35	87	60	47	70	42	37	2	4	66	16	13	16	12	16	16	16	16	15	14
402	12 (9*)	1	2	52	32	168	273	343	196	22	18	4	3	245	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
403	12 (9*)	1	2	54	35	140	231	126	133	54	15	12	5	158	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
404	12 (9*)	1	2	54	35	108	101	150	90	77	18	6	5	113	20	16	16	12	16	20	16	18	17	14
405	12 (9*)	1	2	53	34	228	189	216	133	38	16	12	5	192	20	20	20	20	20	16	18	20	20	20
406	12 (9*)	1	2	52	33	112	196	196	40	8	27	6	5	136	15	14	16	18	18	19	17	18	16	17
407	12 (9*)	1	2	62	36	72	231	182	70	9	18	6	4	139	10	14	13	12	17	20	16	18	14	12,5
408	12 (9*)	1	2	54	32	96	319	90	113	74	32	6	6	154	16	8	10	4	16	16	20	18	13	7
409	12 (9*)	1	2	52	33	29	70	63	87	62	30	4	4	62	18	18	18	20	16	17	16	17	17	19
410	12 (9*)	1	2	49	32	252	231	180	114	15	63	18	5	194	17	18	4	4	20	20	20	20	18	4
411	12 (9*)	1	2	49	31	160	135	165	90	121	42	6	5	138	17	18	4	4	20	20	20	20	18	4
412	12 (9*)	1	2	53	34	80	108	121	160	36	24	9	4	117	13	11	15	16	18	20	17	19	14	15,5
413	12 (9*)	1	2	53	34	216	158	215	180	37	18	6	5	192	20	12	20	20	20	20	20	20	17	20
414	12 (9*)	1	2	53,5	31	187	155	151	166	90	37	6	4	165	16	16	12	16	12	16	16	16	15	14
415	12 (9*)	2	1	54	32	30	64	32	60	8	14	4	2	46	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

Результаты применения Метода мотивационной индукции Ж.Нюттена, упорядоченные по группам

1* стажевая группа (n=30)

Вопрос	Ответы
1. «Я надеюсь...»	29 ответов 1) На позитивный исход (36%): «на успех» (5), «на лучшее» (3), «на светлое будущее» (3) 2) Работа (36%): «на благодарность учеников» (3), «что труд учителя действительно оценят» (3), «будут лучше условия труда» (3), «что новая работа оправдает мои ожидания» (2) 3) Материальное благополучие (27%): «на повышение зарплаты» (3), «получать 100 тыс» (3), «стать олигархом» (1)
2. «Я работаю...»	30 ответов 1) Личностные качества учителя (55%) – ПВК – повышение профессионализма: «влиянием внешнего вида на привитие интереса к предмету и учителю со стороны учеников» (3), «своим поведением, умением сдерживаться в определенной ситуации» (3), «контроль за дисциплиной» (3), «реализацией ФГОС» (3), «сплочением коллектива в классе, в котором я являюсь классным руководителем» (2), «самообразованием» (2).

	2) Самим собой как личностью (45%): «над собой» (14)
3. «Я ужасно хочу»	30 ответов 1) Повышение профессионализма (60%): «все успеть» (4), «стать профессионалом» (4), «чтоб все учителя начали следить за собой» (3), «признания должности высокой» (3), «защитить диссертацию» (2), «проектор и экран» (2). 2) Отдых (30%): «в отпуск» (4), «на природу» (4), «выспаться» (3). 3) Особые: «лазерную коррекцию зрения» (1).
4. «Наибольшее удовольствие я получаю...»	30 ответов 1) Успех (60%): «добьюсь желаемого» (4), «мои ученики будут успешными» (4), «мои дети одержат победу на олимпиаде, проходящей на уровне области, страны» (3), «мои выпускники будут успешными в жизни» (3), «мои ученики победят в конкурсе» (3) «мой ребенок научится говорить полностью» (1). 2) Изменения в школе (20%): «будет новое здание школы» (3), «в школе будет как в университете – отчисления» (3). 3) Отдых (20%): «смогу отдохнуть» (3), «буду путешествовать» (3).
5. «Я стремлюсь...»	30 ответов 1) Профессиональное развитие (60%): «к саморазвитию» (4), «к совершенству» (4), «получению категории» (4), «к знаниям» (3), «к новой работе» (3). 2) Стремление к успеху (37%): «к успеху» (6), «улучшению материального благосостояния» (5). 3) Особые: покой (1)
6. «Я хочу...»	30 ответов 1) Позитивное развитие (60%): «любить свою работу» (3), «чтоб дети чаще улыбались» (3), «умных и талантливых детей» (3), «чтоб дети не болели» (3), «стать профессионалом» (3), «иметь больше времени» (3). 2) Материальное благополучие (40%): «получать высокую зарплату» (3), «загородный коттедж с видом на озеро» (2), «на море» (2), «новую квартиру с ремонтом» (2), «новый автомобиль» (2).
7. «Я боюсь, что...»	30 ответов 1) Страх потери близкого человека (30%): «случится что-то с мужем» (3), «потерю любимого человека» (3), «потерю любимого мужчину» (3). 2) Страх перед трудностями (30%): «не успею сделать всё, что хочу» (3), «не справлюсь с чем-то» (3), «придётся преодолевать трудности» (3). 3) Страх разочароваться в своей профессиональной деятельности (20%): «разочаруюсь в своей работе» (3), «не смогу оправдать свои ожидания» (3). 4) Особые: «состарюсь и умру в одиночестве» (3), «не смогу оправдать ожидания» (3)
8. «Когда-нибудь я...»	30 ответов 1) Стремление добиться максимального успеха в своей профессиональной деятельности (40%): «достигну вершин профессионализма» (4), «стану профессором» (4), «стану профессионалом» (4), «стану настоящим профессионалом» (4) 2) Желание отдыхать (30%): «объеду весь мир» (3), «получу гражданство в Норвегии» (3), «съезжу на Кубу» (3). 3) Смена работы (20%): «задумаюсь о своей работе» (3), «найду место работы, удовлетворяющее меня полностью» (3) 4) Особые: «посмеюсь над своими страхами, сомнениями, ошибками» (3).
9. «Я пытаюсь...»	30 ответов 1) Стремление к саморазвитию и познанию (60%): «самореализоваться, найти себя» (4), «стать лучше» (3) «работать» (3), «над собой работать» (3), «учиться работать» (3) «изучать удмуртский язык, обычаи» (2). 2) Стремление к успеху (40%): «не расслабляться» (3), «все успеть» (3), «быть оптимистом» (3), «найти высокооплачиваемую и интересную работу» (3).
10. «Я страстно желаю...»	20 ответов 1) Материальное благополучие (40%): «получать большую зарплату» (3), «новый автомобиль» (3), «купить большую квартиру» (2). 2) Работать (30%): «работать» (2), «работать в личном кабинете» (2), «хорошо работать» (2). 3) Особые (30%): «увидеть чудо» (2), «изучить испанский и посетить Италию» (2), «благодарность учеников» (2).
11. «Я буду рад, если...»	20 ответов 1) Повышение заработка (40%): «буду получать высокую зарплату» (2), «повысят зарплату» (2), «буду получать высокую зарплату» (2), «найду работу с хорошим заработком» (2). 2) Результаты профессиональной деятельности (40%): «мои выпускники достигнут успеха в жизни» (3), «всё получится» (3), «дети оценят мой труд» (2). 3) Желание изменений (20%): «смогу сделать что-то необычное» (2), «зимой съезжу на юг» (2).

12. «Я ужасно хочу уметь...»	20 ответов 1) Хобби (60%): «петь, рисовать и водить машину» (2), «танцевать балет» (2), «рисовать, создавать новое» (2), «вязать» (2), «батичить» (2), «летать на самолёте» (2). 2) Повышение профессионализма (40%): «всё уметь» (2), «вплощать все свои теоретические знания на практике» (2), «работать с интерактивной доской» (2).
13. «Я мечтаю о том, чтобы...»	30 ответов 1) Вне профессиональной деятельности (50%): «прыгнуть с парашютом» (4), «похудею» (4), «много мечтаний, но все не о работе» (4), «объезжу весь мир» (3). 2) Материальный достаток (30%): «у меня будет свой дом» (3), «у меня будет новая квартира» (3), «будет достойная зарплата» (3). 3) Признание со стороны окружающих (20%): «дети будут помнить обо мне после окончания школы, благодарно помнить» (3), «стану известным и уважаемым» (3).
14. «У меня есть определенное намерение, чтобы...»	20 ответов 1) Ориентация на будущее (40%): «в жизни» (4), «создать свое дело» (2), «на дальнейшее будущее» (2). 2) Саморазвитие (30%): «закончить учёбу» (2), «работать» (2), «получить еще одно образование» (2). 3) Отдельные: «на покупку сапог», «не стать серьезным».
15. «Наихудшим наказанием для меня...»	20 ответов 1) Одиночество (30%): «является равнодушие» (3), «быть одной» (3). 2) Негативные результаты ПД (30%): «будет непризнание профессионального сообщества» (3), «является неуспеваемость учеников» (3). 3) Санкции (30%): «не получить высокую зарплату» (3), «выговор» (3). 4) Отдельные: «разжиреть», «является помощь», «станет расстрел»
16. «Я действительно хочу...»	30 ответов 1) Повышение профессионализма (60%): «вырасти профессионально» (5), «стать профессионалом» (4), «стать профессором» (3), «полюбить работу» (3), «быть хорошим учителем» (3). 2) Материальный достаток (27%): «зарабатывать много денег» (4), «подняться по жизни» (4). 3) Отдельные: «быть нужной», «дисциплинированных и послушных учеников»
17. «Я прилагаю усилия для...»	20 ответов 1) Саморазвитие (80%): «работа над собой» (4), «подготовки» (4), «саморазвития» (4), «лучшей работы» (2), «для того, чтобы закончить начатое» (2). 2) Улучшение жизни (20%): «улучшение материального благосостояния» (2), «улучшения жизни» (2).
18. «У меня сильное стремление к...»	20 ответов 1) Саморазвитие (80%): «саморазвитию» (7), «к знанию» (3), «лидерству» (2), «умению хорошо работать» (2), «познанию нового и интересного» (2). 2) Отдельные: «душевному равновесию», «купле\продаже недвижимости», «преподаванию»
19. «Наилучшей наградой для меня будет...»	25 ответов 1) Успех (30%): «успех» (3), «победа детей» (3), «высокая оценка коллег» (2) 2) Деньги (30%): «получить высокую зарплату» (3), «деньги» (3), «найти чемодан денег» (2). 3) Признание (30%): «благодарность» (4), «любовь моих близких» (4). 4) Отдельные: «несколько свободных часов в сутки».
20. «Я хотел бы быть способным...»	25 ответов 1) Свой вклад (40%): «к творчеству» (3), «изменить мир» (3), «наставницей» (2), «в работе с блогом» (2). 2) Личностные возможности (30%): «на полную самоотдачу» (3), «быстро раскрепощаться» (3), «во всём» (3) 3) Способности (30%): «летать, плавать» (4), «летать» (4).
21. «Мне очень понравилось бы...»	20 ответов 1) Деньги (50%): «если бы мне выписали премию» (3), «тратить зарплату» (3), «если бы увеличили з\п» (2), «тратить большую зарплату» (2). 2) Поездки (30%): «отдыхать на море» (3), «приглашение на ПМЖ за границу» (3). 3) Отдельные: «если бы было больше поддержки», «уходить домой пораньше», «участие в конкурсе».
22. «Я готовлюсь к...»	30 ответов 1) Лучшее (40%): «К наилучшему» (12). 2) Отдых (20%): «к Новому году» (3), «к отдыху» (3). 3) Учебная деятельность (20%): «к сессии» (3), «к экзаменам» (3),

	4) Профессиональная деятельность (20%): «к урокам» (3), «взять первоклассников» (3).
23. «Я буду очень счастлив...»	30 ответов 1) Успех (60%): «если я стану профессионалом» (4), «если всё получится» (4), «иметь дружный класс» (4), «всегда» (3), «когда мои выпускники будут успешными» (3). 2) Семья (30%): «если будут здоровы родные и близкие» (5), «если я стану женой и мамой» (4). 3) Получение удовольствия (10%): «займусь тем, что будет приносить удовольствие» (2), «если сочиню гениальное произведение» (1).
24. «Я готов к...»	25 ответов 1) «Ко всему» (40%). 2) Профессиональная деятельность (30%): «работать больше» (4), «работать» (3), «учиться» (1). 3) Отдельные (30%): «к лучшему», «заниматься вокалом», «к созданию семьи».
25. «Я ожидаю...»	25 ответов 1) Изменение ситуации (60%): «перемен» (5), «начало сессии» (3), «выходных» (3), «опыт» (2), «зимы» (2). 2) «Успеха» (20%). 3) Результат (20%): «результатов» (3), «соразмерной ответной благодарности» (2).
26. «Я сделаю все возможное, чтобы...»	20 ответов 1) Достижения (80%): «добиться успеха» (4), «у меня все получилось» (3), «мои желания осуществились» (3), «моя семья была счастливой» (3), «сдать сессию без троек» (2), «головы учеников не превратились в тыквы» (1). 2) Развитие (20%): развиваться (3), «усовершенствовать себя» (2).
27. «Я опасюсь...»	9 ответов 1) Отдельные: что у меня не хватит времени на все, экзамена по макроэкономике, темных улиц, потерять любимого, что стану обычным, злости и зависти, быть некомпетентной, падения национальной валюты
28. «Долгое время я ожидал...»	20 ответов 1) Самореализация и самоутверждение (70%): «реализовать себя» (4), «единомышленников» (3), «что работа учителя достойна» (3), «поступления в аспирантуру» (2), диплом (2). 2) Счастье (30%): «быть такой счастливой, как сейчас» (4), «розовой жизни» (3).
29. «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...»	30 ответов 1) Самореализация (50%): «реализовать себя» (4), «стать успешным и востребованным профессионалом» (4), «найти себя» (4), «добиться успеха» (3). 2) Родные и близкие (30%): «не зависеть от родителей» (3), «мой ребенок вырос счастливым» (3), «помочь родным и друзьям» (3). 3) Сохранять актуальный уровень развития (20%): «этого не испортить» (3), «идти в ногу со временем» (3).
30. «Я буду вполне доволен...»	30 ответов 1) Достижение результата (80%): «у меня все будет получаться» (6), «добьюсь успеха» (5), «мой труд оценят» (5), «работа оправдывает себя» (5), «получу диплом» (3). 2) Получение дополнительных ресурсов для работы (20%): «у меня появятся помощники» (3), «будут технологические возможности для работы» (3).
31. «Моя большая надежда – это...»	30 ответов 1) «Я» (40%). 2) Профессиональная деятельность (30%): «сами ученики» (5), «действительное уважение к труду учителя» (3), «новая школа» (2). 3) Будущее (33%): «увидеть чудо» (3), «способность родить здорового ребенка в будущем» (3), «не быть отчисленным» (3).
32. «Я ничего не пожалел бы для...»	28 ответов 1) Близкие люди (67%): «семьи» (2), «своих близких» (1), «отношений с любимым» (1), «друзей, семьи» (1), «родных» (1). 2) Отдельные: «улучшения внешнего вида своих коллег», «успеха», «правительства».
33. «Я сожалею...»	8 ответов 1) О потерянном времени (63%): «о том, на что трачу время» (3), «потерянных годах, работать нужно было идти раньше» (3), «том, чего не сделала» (3), «своей забывчивости» (3), «о том, что испугалась работать в более перспективной школе» (3). 2) «Ни о чем» (37%)

34. «Я принял решение...»	29 ответов 1) Профессиональная деятельность (67%): «работать» (5), «заниматься в каникулы самообразованием» (5), «стать учителем» (5), «поступить в аспирантуру», (3). 2) Преодолевать препятствия на пути к цели (33%): «бросить курить» (3), «жить в городе 3 года» (2), «преодолевать проблемы любым путем» (2).
35. «Я больше всего готов к...»	28 ответов 1) Преодоление трудностей (63%): «трудностям» (8), «к препятствиям» (4), «заданиям» (1), «неожиданностям» (1). 2) Достижения (37%): «счастью в жизни» (3), «успеху» (3), «развитию и учебе» (3).
36. «Любой ценой я хочу...»	29 ответов 1) Достигнуть результата (78%): «добиться успеха» (13), «аттестоваться» (5), «закончить учебу» (3), «изучить технику смоки айс» (1). 2) Сохранить свое Я (22%): «Сохранить свое Я» (4), «не потерять свободу» (3).
37. «Мое самое большое желание...»	29 ответов 1) Счастье (44%): «быть счастливой» (5), «счастливый брак, крепкая семья» (4), «иметь семью» (3). 2) Любовь к работе (22%): «любить свою работу» (5), «получить удовлетворение от работы» (2). 3) Отдельные: «стать решительнее», «здоровье всем», «уехать из Кирова».
38. «Я определенно хочу...»	29 ответов 1) Счастье (44%): быть успешной» (5), «быть счастливой» (3), «жить со своим мужем» (4), ««источник огромного дохода» (2). 2) Изменения (33%): «новую квартиру» (5), «жить в сельской местности» (1), «прийти в новую школу» (2). 3) Саморазвитие (23%): «учиться» (4), «заниматься творчеством» (3).
39. «Я желаю как можно скорее...»	29 ответов 1) Самореализация (78%): «реализовать себя» (10), «реализовать свои планы» (3), «добиться своего» (3), «закончить университет» (3), «определиться с дальнейшей работой» (3), «адаптироваться к деятельности» (3). 2) Отдельные: «получить зарплату и потратить ее», «в отпуск»
40. «Я прилагаю максимум усилий...»	29 ответов 1) Саморазвития (78%): «для самосовершенствования» (8), «для саморазвития» (8), «для реализации себя» (5), «самообразования» (3), «чтобы стать учителем, а не являться им по надписи в дипломе» (1), «для соответствия должности и качеств» (1). 2) Отдельные: «к тому, чтобы все успеть», «для погашения кредита».

2* стажевая группа (n=30)

Вопрос	Ответы
1. «Я надеюсь...»	29 ответов 1) Карьерный рост (55%): «что в дальнейшем буду зарабатывать больше» (4), «устроиться на престижную работу» (3), «на себя» (3), «на получение другой должности» (3), «на повышение по должности» (3). 2) На позитивный исход (45%): «на лучшее» (6), «что профессия учитель станет более популярной» (3), «на дальнейшее уважение профессии учитель» (3) «что санкции в отношении России снимутся» (1).
2. «Я работаю...»	29 ответов 1) Собой (90%) «собой» (11), «над своим развитием» (5), «своим профессиональным уровнем» (3), «развития своей личности учителя» (3), «своим имиджем» (2), «ускорением повышения» (1), «своим характером» (1). 2) Отдельные: «над запуском скважин».
3. «Я ужасно хочу»	29 ответов 1) Отдых (50%): «спать» (8), «лето» (3), «путешествовать» (1), «в Мексику» (1) 2) Профессиональная деятельность (34%): «достичь успеха» (5), «заниматься любимым делом, приносящим доход» (2) «устроиться в более известную компанию» (2), «победить» (1). 3) Особые: «собственную семью», «квартиру».
4. «Наибольшее удовольствие я получаю...»	29 ответов 1) Успех (100%): «буду добиваться всегда поставленных целей» (6), «увидю результат своей работы» (5), «добьюсь успехов в работе» (5), «дети хорошо закончат четверть» (4), «запланированное сбудется» (4), «закончу университет» (3), «устроюсь в более известную компанию» (1), «получу возможность руководить» (1)

5. «Я стремлюсь...»	29 ответов 1) Независимость, самостоятельность (66%): «большому заработку» (3), «к карьерному росту» (3), «повышению по карьере» (3), «к независимости» (3), «куверенной позиции в обществе» (2), «победе» (2) 2) Всестороннее развитие (34%): «саморазвитию и коммуникабельности» (4), «к пониманию других» (3), «знаниям» (3).
6. «Я хочу...»	29 ответов 1) Достижения (55%): «быть материально обеспеченным» (4), «быть более независимой в своих решениях» (3), «спокойствия» (3), «быть нужной работодателю» (3), «побеждать» (3). 2) Неглубокие ответы (45%): хорошую погоду (6), «сама не знаю» (3), «конфетку» (3).
7. «Я боюсь, что...»	29 ответов 1) Нереализованные возможности (55%): «долго не продвинусь по карьерной лестнице» (4), «не успею что-либо сделать» (4), «у меня не будет средств на день рождения» (2), «не успею построить собственный дом» (3), «просплю работу» (3). 2) Неудача (45%): «заболею» (4), «будет много проблем в моей жизни» (3), «проиграю» (2), «не добьюсь целей» (4).
8. «Когда-нибудь я...»	29 ответов 1) Карьерный рост (45%): «буду начальником» (5), «стану завучем» (3), «буду работать в собственной компании» (3), «стану великим тренером» (2). 2) Социальные роли (34%): «буду очень хорошей» (4), «стану отцом» (2), «стану мамой» (4). 3) Материальное благополучие (21%): «буду получать 20 т р» (3), «буду получать достойную пенсию» (3).
9. «Я пытаюсь...»	29 ответов 1) Профессиональная деятельность (55%): «хорошо работать» (6), «работать со своим коллективом дружно» (5), «выполнять все требования и регламенты в работе» (4), «реализовать потенциал команды» (1). 2) Стать лучше (45%): «быть лучше» (5), «измениться» (4), «не вступать в конфликты» (4), «не конфликтовать» (1).
10. «Я страстно желаю»	29 ответов 1) Достижения (34%): «иметь свою квартиру, машину» (4), «повышения зарплаты» (3), «побеждать» (3) 2) Изменения (21%): «развития своей школе» (5), «изменить условия производства работы на предприятии» (1). 3) Отдельные: «отдохнуть», «моим родным быть здоровыми», «заниматься творчеством», «мира на Земле».
11. «Я буду рад, если...»	29 ответов 1) Желания (45%): «буду иметь свободное время» (4), «выучу в совершенстве язык» (3), «будет светить солнце» (3), «выиграю» (3). 2) Карьерный рост (34%): «меня повысят в должности» (4), «повысят зарплату» (4), «устроюсь в более известную компанию» (2). 3) Изменения в школе (21%): мой коллектив будет состоять из специалистов с образованием, а не родственников начальства» (3), «не будет второй смены» (3).
12. «Я ужасно хочу уметь...»	29 ответов 1) Профессионализм и авторитет (45%): «быть строгой» (4), «влиять на людей и их действия» (3), «уметь управлять производством целиком и полностью» (3), «думать очень быстро» (3). 2) Хобби (34%): «красиво танцевать» (3), «вязать» (4), «сидеть на шпагат» (3). 3) Отдельные: «свое жилье», «я и так умею».
13. «Я мечтаю о том, чтобы...»	29 ответов 1) Ценности (66%): «скоро выйду замуж» (5), «открою свое дело» (4), «деньги были» (4), «все были здоровы» (4), «стану влиятельным» (2). 2) Цели и перемены (34%): «выиграть турнир» (3), «что построю собственный дом» (4), «на нашей станции обновят рабочие места» (3).
14. «У меня есть определенное намерение, чтобы...»	29 ответов 1) Профессиональная деятельность (55%): «набраться опыта» (5), «быть лучше в своей профессии» (5), «занять место начальника» (3), «устроиться в более известную компанию» (1), «уйти из школы» (2). 2) Внепрофессиональная деятельность (45%): «создать крепкую семью» (4), «заработать на жилье» (4), «на дальнейшую жизнь» (3), «победить» (2).
15. «Наихудшим наказанием для меня...»	29 ответов 1) Потери и неудачи (55%): «видеть свою никчемность» (4), «потеря веры в себя» (4), «является болезнь» (4), «является поражение» (3), «не видеть близких» (1). 2) Санкции (41%): «будет увольнение» (8), «будет выговор» (4). 3) Отдельные: «если Россия станет теократией».

16. «Я действительно хочу...»	29 ответов 1) Духовность (55%): «быть хорошей мамой» (4), «оставаться собой» (4), «мира, дружбы» (4), «быть счастливой» (4). 2) Достижения (45%): «квартиру» (5), «быть успешной» (3), «добиться определенного успеха в работе» (3), «устроиться в более известную компанию» (1).
17. «Я прилагаю усилия для...»	29 ответов 1) Профессиональная деятельность (45%): «достижения целей» (5), «того, чтобы больше зарабатывать» (5), «трудоустройства в более известную компанию» (2), «победы» (1). 2) Самосовершенствование (34%): «своего развития» (7), «того, чтобы ломать стереотипы» (1), «развития своих способностей» (1), «создание благополучия в отношениях» (1).
18. «У меня сильное стремление к...»	29 ответов 1) Самосовершенствованию (45%): «созданию чего-то нового» (3), «изучению нового» (3), «самообразованию» (3), «самосовершенствованию» (4). 2) Цели (45%): «жизни в достатке» (5), «благополучию» (5), «изменению условий производства на предприятии» (2), «победе» (1). 3) Отдельные: закончить этот тест.
19. «Наилучшей наградой для меня будет...»	29 ответов 1) Признание (34%): «успехи других с моей помощью» (4), «благодарность со стороны чужих» (3), «адекватная оценка моих результатов, государством и способностей» (3). 2) Повышение благосостояния (34%): «денежное поощрение» (3), «повышение зарплаты» (4), «работать в собственной компании» (3). 3) Здоровье детей (32%): «родить здоровых детей» (5), «здоровые дети» (4).
20. «Я хотел бы быть способным...»	29 ответов 1) Отдельные: к разнообразному творчеству, регулировать конфликты понять и рассудить, везде, до глубокой старости, ученицей, я и так способен, управлять производством целиком, быть незаменимым работником
21. «Мне очень понравилось бы...»	28 ответов 1) Отдых (50%): «побольше выезжать за город» (5), «съездить на юг» (4), «уехать сейчас на море» (3), «уйти в декрет» (2). 2) Смена места работы (25%): «работать в новом кабинете с ремонтом» (4), «работать в более известной компании» (3). 3) Взаимоотношения (25%): «если бы меня хвалили» (5), «всегда предугадывать поведение людей» (2).
22. «Я готовлюсь к...»	29 ответов 1) Будущее (45%): «стать мамой во второй раз» (3), «будущему» (4), «к победе» (3), «тому, что построю собственный дом» (3). 2) Следующий этап профессиональной деятельности (34%): «к следующей четверти» (4), «к сессии» (3), «новому рабочему этапу» (3). 3) Трудности (21%): «к новым испытаниям» (3), «к жизненным трудностям» (3).
23. «Я буду очень счастлив...»	29 ответов 1) Достижения (45%): «если повысят зарплату» (5), «если у меня будет собственное жилье» (4), «работать для себя» (3), «работать в более известной компании» (1). 2) Здоровье (28%): «если буду здоров» (4), «если будут здоровы мои родители» (2), «с будущим мужем» (2). 3) Благоприятный исход (28%): «окончанию моего конкурса» (6), «победе» (2).
24. «Я готов к...»	29 ответов 1) Достижение целей (45%): «для реализации своей мечты на все» (5), «приложить максимум усилий для достижения своих целей» (4), «стать мамой» (2), «побеждать» (1). 2) Взаимодействие с окружающими (34%): «сотрудничеству с другими» (4), «изменить мнение окружающих» (3), «к новым впечатлениям» (3). 3) Работа (21%): «работать» (4), «к экзаменам» (3).
25. «Я ожидаю...»	29 ответов 1) Перемены (55%): «зимы» (4), «чуда» (4), «перемен» (4), «получения диплома» (3), «сессию» (1). 2) Карьерный рост (41%): «повышения в должности и в зарплате» (6), «скорейшего повышения» (4), «победы» (2). 3) Отдельные: «что санкции в отношении России снимутся».

26. «Я сделаю все возможное, чтобы...»	29 ответов 1) Достижение целей (66%): «сбылись мои мечты» (4), «все запланированное получилось» (3), «получить высшее образование» (3), «чтобы работать в более известной компании» (3), «победить» (3), «быть востребованной» (3). 2) Семья (34%): «быть здоровой» (4), «мои близкие были счастливы» (3), «мои дети ни в чем не нуждались» (3).
27. «Я опасюсь...»	29 ответов 1) Недоброжелатели (34%): «врагов» (3), «неадекватных личностей» (4), «конкурентов» (3). 2) Болезни и одиночество (34%): «болезней» (4), «страшной болезни» (3), «остаться одной» (3). 3) Проблемы и трудности (21%): «трудностей в работе» (3), «поражения» (3). 4) Отдельные: «что не успею построить свой дом».
28. «Долгое время я ожидал...»	29 ответов 1) Профессиональная деятельность (66%): «интересных предложений по работе» (7), «признания со стороны коллег» (6), «работы вахтовым методом» (2), «возможности устроиться на работу именно в эту организацию» (2), «стабильности в определенных общественных сферах» (2). 2) Отдых (21%): «каникул» (4), «нового года» (2). 3) Цели и достижения (21%): «крупной победы», «квартиру».
29. «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...»	28 ответов 1) Цели (64%): «добиться успеха» (7), «быть интересной ребятам меня уважали» (5), «получить желаемое» (4), «побеждать» (1), «работать в более известной компании» (1). 2) Семья (36%): «родители не болели» (4), «родным было уютно» (3), «не повторить судьбу родителей» (3).
30. «Я буду вполне доволен...»	29 ответов 1) Отдельные: хорошая погода придет, все получится, все останется как есть, не буду с тревогой думать о завтрашнем дне, на работе не будет проблем, выиграю, если санкции в отношении России снимутся, мою зарплату удвоят все члены моей семьи будут живы и здоровы.
31. «Моя большая надежда – это...»	ответов 1) «Успехи и достижения» (56%): «успех в работе» (5), «увеличение возможностей соц пакета» (4), «уважение к учителю» (4), «победа» (2). 2) Я и мои близкие (44%): «мои дети» (5), «на саму себя» (6), «мой любимый человек» (1). 3) Отдельные: чудо.
32. «Я ничего не пожалел бы для...»	29 ответов 1) Семья (55%): «для родных» (4), «родителей, мужа, сына» (3), «для родных» (3), «мамы» (3), «своих близких» (3). 2) Отдельные: врагов, победы, мира во всем мире, создания комфорта на рабочем месте.
33. «Я сожалею...»	29 ответов 1) Время (45%): «о том, что прошли студенческие годы» (3), «о том, что уходит время» (4), «потраченном зря времени» (3), «некоторые мысли пришли ко мне не в юности» (3). 2) Совершенных поступках (34%): «плохих вещах, сделанных мною другим» (4), «причиненных поступках» (3), «первом годе работы» (3). 3) Отдельные: ни о чем не сожалею, о войнах во всем мире.
34. «Я принял решение...»	29 ответов 1) Профессиональная деятельность (45%): «работать в сфере образования» (4), «работать в школе» (4), «работать в более известной компании» (2), «ехать в лагерь» (3). 2) Достижения (34%): «добиться успеха в жизни» (4), «всегда доводить дело до конца» (3), «побеждать» (3). 3) Самосовершенствование (21%): «о самодостаточности» (3), «изменить себя и свое поведение» (3).
35. «Я больше всего готов к...»	29 ответов 1) Перемены (45%): «переменам» (5), «переменам на работе» (5), «новым требованиям» (2), «лету» (1). 2) Профессиональная деятельность (34%): «к работе» (5), «плодотворной и интересной работе» (4), «победе» (1). 3) Трудности (21%).

36.«Любой ценой я хочу...»	28 ответов 1) Цели (88%) «достичь поставленной цели», «успеть воплотить цели до старости», «побеждать», «получить», «перехода на более значимую должность», «высшее образование», «приобрести квартиру, машину». 2) Отдельные: здоровье всех.
37. «Мое самое большое желание...»	29 ответов 1) Внепрофессиональная деятельность (66%): «любить» (4), «быть мамой» (3), «здоровье всех» (3), «долголетие моих родителей» (3), «чтобы не было войны» (3), «стабильность во всем» (3). 2) Профессиональная деятельность: «победить» (1), «работать в более известной компании» (1), «закончить университет» (1).
38. «Я определенно хочу...»	29 ответов 1) Материальное благополучие (55%): «зарабатывать много денег» (5), «построить собственный дом» (5), «свое дело» (2), «внести свой вклад в науку» (3), «побеждать» (1). 2) Отдельные: «детей иногда», «мира, любви», «отпуск».
39.«Я желаю как можно скорее...»	29 ответов 1) Достижения (55%): «закончить обучение» (1), «получить высшее образование» (2), «закончить университет» (2), «повышения» (6), «построить собственный дом» (5). 2) Отдых (45%): «поехать на юг» (4), «летние каникулы» (4), «вернуться домой» (4), «провести турнир» (1).
40.«Я прилагаю максимум усилий...»	29 ответов 1) Саморазвитие (34%): «для своего развития» (4), «самосовершенствования» (3), «продвижения по карьерной лестнице» (3). 2) Учебная деятельность (34%): «к подготовке к экзаменам» (4), «получить диплом» (3), «для победы» (3). 3) Независимость (22%): «для решения своих проблем» (4), «для того, чтобы иметь большой авторитет» (3).

3* стажевая группа (n=30)

Вопрос	Ответы
1. «Я надеюсь...»	30 ответов 1) Карьерный рост (50%): «Повышение в должности» (5), «на продвижение по карьерной лестнице» (5), «не уволят» (1), «получить более высокооплачиваемую работу» (2), «на карьерный рост» (1), «найти работу, которая будет удовлетворять моим материальным и профессиональным требованиям» (1). 2) Благоприятные обстоятельства (30%): «на лучшее» (7), «на светлое будущее» (2). 3) «На себя» (13%). 4) Отдельные: «выспаться», «что командировка мужа затянется ненадолго и семья скоро воссоединится».
2. «Я работаю...»	30 ответов 1) саморазвитием (90%): «Над собой» (13), «Ошибками» (8), «Своим образованием» (1), «уровнем профессионального и личностного развития» (4), «профессионализмом» (1), «над стилем своей жизни» (1). 2) Отдельные: «над написанием картины», «над прохождением теста».
3. «Я ужасно хочу»	30 ответов 1) Отдых (53%): «на море» (5), «отдохнуть» (4), «в отпуск» (4), «съездить в Нью-Йорк» (1), «проводить больше времени со своими близкими» (2). 2) Профессиональная деятельность (33%): «работать на более высоком уровне» (3), «добиться большего» (2), «стать ИП» (1), «добиться успеха» (1), «стать хорошим специалистом» (1), «работать в другом коллективе» (1), «достичь поставленных целей» (1). 3) Материальное благополучие (13%): «свой дом» (2), «машину» (1), «высокую зарплату» (1).
4. «Наибольшее удовольствие я получаю...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (43%): «получу диплом» (2), «если буду и дальше работать» (3), «закончу университет» (1), «меня повысят в должности» (3), «буду работать в университете» (1), «если буду делать, что нравится» (1), «мне поднимут зарплату» (1), «сменю вид профессиональной деятельности» (1).

	<p>2) Достижение поставленных целей (23%): «увидю высокие результаты своей деятельности» (2), «найду себя в жизни» (1), «буду удовлетворена результатами своей деятельности» (2), «если реализую свои планы» (1), «получится все то, что запланировала» (1).</p> <p>3) Отдых (13%): «поеду на отдых» (1), «если займусь спортом» (2), «если поеду за границу» (1).</p> <p>4) Бодрость (13%): «если бодрствую» (3), «если бодра» (1).</p> <p>5) Отдельные: «если в семье будет гармония и взаимопонимание».</p>
5. «Я стремлюсь...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Самосовершенствование (47%): «к совершенству» (3), «к самосовершенствованию» (2), «повышению уровня своего образования» (2), «познанию себя» (2), «карьерному росту» (2), развитию своих навыков» (1), «к повышению» (1), «повышению своей квалификации» (1).</p> <p>2) Достижению цели (23%): «к задуманной цели» (2), «стремлюсь к своим целям» (2), «к достижению поставленной цели» (1), «поставленным целям» (1), «к своим целям» (1).</p> <p>3) Отдельные: «к благополучию», «к созданию личного дела», «успеху», «созданию семьи», «к равноправию», «к стабильности и слаженности в коллективе».</p>
6. «Я хочу...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Достижение целей в профессиональной деятельности (40%): «карьерный рост» (2), «быть инженером» (1), «повысить результаты своей работы» (3), «найти работу, которая будет удовлетворять мои требования» (1), «быть успешным человеком» (2), «отучиться на права» (1), «закончить университет» (1), «добиться желаемого результата» (1).</p> <p>2) Отдых (23%): «В отпуск» (4), «выспаться» (1), «съездить в Нью-Йорк» (1), «мороженого» (1).</p> <p>3) Счастье и благополучие (17%): «прожить долгую и счастливую жизнь» (3), «чтобы люди были менее эгоистичными» (1), «иметь семью и жить в другом городе» (1).</p> <p>4) Материальное благополучие (13%): «повышения заработной платы до достойного уровня» (2), «свой дом» (1), «квартиру» (1).</p> <p>5) Остаться собой (7%): «Остаться собой» (1), «собой» (1).</p>
7. «Я боюсь, что...»	<p>30 ответов</p> <p>1) «Проблемы в профессиональной деятельности (30%): «не реализую себя в профессии» (3), «все-таки уволят» (2), «останусь без работы» (1), «потерять работу» (1), «сделаю ошибку при выполнении своей работы» (1), «кто-то может сделать работу лучше меня» (1).</p> <p>2) Ничего не получится (30%): «ничего не выйдет» (3), «не все получится» (3), «что-то пойдет не так» (1), «у меня не получится то, что задумал» (1), «что-то помешает воплощению идей» (1).</p> <p>3) Взаимоотношения (17%): «муж не приедет на роды» (1), «не будет взаимопонимания» (3), «потеряю свою любовь» (1).</p> <p>4) Здоровье (10%): «заболеет мой ребенок» (2), «мое здоровье испортится» (1).</p> <p>5) Деньги (10%): «закончатся деньги» (2), «у меня не будет средств для удовлетворения собственных потребностей» (1).</p> <p>Отдельные: «что у русской литературы только одно будущее: ее прошлое».</p>
8. «Когда-нибудь я...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Профессиональная деятельность (43%): «достигну своих целей» (4), «стану начальником» (3), «стану кандидатом наук» (1), «найду нормальную работу» (1), «стану одним из лучших учителей» (1), «найду работу лучше» (1), «пойду на повышение» (1), «стану лучше» (1).</p> <p>2) Смена обстановки, отдых (20%): «побываю в дальних странах» (2), «съезжу в Нью-Йорк» (1), «перееду в другой город» (1), «куплю домик в деревне» (2).</p> <p>3) Материальный достаток (20%): «куплю дом» (2), «куплю машину» (2), «жить в собственном доме» (1), «буду много зарабатывать» (1).</p> <p>4) Смерть (10%): «умру» (3).</p> <p>5) Духовность (10%): «увидю, как цветет лотос» (1), «женюсь» (2).</p>
9. «Я пытаюсь...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Взаимодействие с окружающими (34%): «не подвести других» (2), «не разочаровывать людей, положившихся на меня» (2), «помочь другим» (2), «находить подход к коллегам» (2), «наладить отношения в коллективе» (1), «быть любящим мужем» (1).</p> <p>2) Саморазвитие в профессии (21%): «учиться» (2), «повысить уровень знаний по профессии» (2), «повышать уровень самообразования» (1), «умнее на работе» (1).</p> <p>3) Достигать цели (21%): починить машину (2), бросить курить (2), доводить дело до конца (2).</p> <p>4) Жить в гармонии с собой (10%): «сохранять спокойствие» (2), «забыть все плохое» (1).</p> <p>5) Отдельные: «быть самокритичной», «быть лучше».</p>
10. «Я страстно желаю...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Критерии счастливой жизни (34%): «здоровья» (1), «жить долго» (2), «стать счастливым человеком» (2), «достичь своих целей» (2), «мороженого» (1), «объятий» (1), «иметь скатерть самобранку» (1).</p> <p>2) Саморазвитие (21%): «найти себя» (2), «саморазвития» (2), «работать в университете» (2).</p>

	<p>3) Отдых (17%): «отдохнуть» (3), «отдохнуть от работы» (1), «отдохнуть на необитаемом острове» (1).</p> <p>4) Материальные ценности (17%): «новый двигатель в автомобиль» (1), «жить в современной квартире» (3), «желаю новую машину» (1).</p> <p>5) Помощь окружающим (10%): «помочь друзьям» (1), «помогать людям» (3).</p>
11. «Я буду рад, если...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Профессиональная деятельность (30%): «меня повысят в должности» (3), «если найду работу по душе» (2), «будут дружеские связи в коллективе» (2), «мои идеи кому-нибудь пригодятся» (1), «мой коллектив будет дружнее» (1).</p> <p>2) Материальное благополучие (27%): «если у меня купят машину» (1), «мне повысят зарплату» (4), «накоплю на машину» (1), «зарплата немного повысится» (1), «куплю квартиру» (1).</p> <p>3) Счастливое будущее (20%): «сбудутся все мечты» (2), «будет мир без войны» (1), «мои близкие будут счастливы» (2), «у моих близких будет все хорошо» (1).</p> <p>4) Выигрыш (17%): «выиграю 1000000 руб» (3), «выиграю что-то» (1), «выиграю в каком-нибудь конкурсе» (1).</p> <p>5) Завершение обучения (7%): «получу диплом» (1), «закончу университет и получу диплом» (1).</p>
12. «Я ужасно хочу уметь...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Новые навыки (50%): «танцевать» (2), «петь» (2), «разговаривать на иностранных языках» (2), уметь делать ремонт (2), готовить (2), «летать» (2), «летать на самолете» (1), «хорошо водить машину» (1), «водить автомобиль» (1).</p> <p>2) Взаимоотношения с окружающими (40%): «уметь постоять за себя» (2), «налаживать дружеские связи» (2), «зарабатывать авторитет в коллективе» (2), «находить общий язык со всеми» (2), «прислушиваться к другим» (2), «видеть недостатки в людях» (1), «манипулировать людьми».</p> <p>3) Повышение профессионализма (10%): «зарабатывать много денег» (1), «стать хорошим специалистом» (2).</p>
13. «Я мечтаю о том, чтобы...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Материальное благополучие (34%): «доллар станет 30, а евро 40» (1), «всем повысят зарплату» (2), «в скором времени появится своя квартира» (2), «был свой дом» (2), «буду ездить на своей машине» (2), «проживу с любимой в достатке до самой старости» (1).</p> <p>2) Позитивное будущее (21%): «что станет лучше» (2), «политическая обстановка в стране и в мире была умеренной» (1), «не было войн и конфликтов» (1), «моя цель скоро осуществится» (2).</p> <p>3) Отдых (21%): «отпуск» (5), «слетаю в космос» (1).</p> <p>4) Карьерный рост (14%): «стану кандидатом наук» (1), «получу повышение на работе» (2), «стану директором» (1).</p> <p>5) Семья (10%): «будет второй ребенок» (2), «все мои близкие были здоровы и исполнялись мои мечты и желания».</p>
14. «У меня есть определенное намерение, чтобы...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Цели и планы на будущее (67%): «намерение завести детей» (2), «в будущем» (2), «купить дом» (2), «получить первую категорию» (2), «на жизнь» (2), «съездить в отпуск» (2), «написать книгу» (1), «закончить учебу» (2), «получить образование» (2), «закончить университет успешно» (2), «получить диплом» (2), «уйти из школы в университет» (2).</p> <p>2) Профессиональная деятельность (20%): «связать свою жизнь со своей работой» (2), «достигнуть успеха по карьерной лестнице» (2), «открыть свой бизнес» (1), «перейти в другой коллектив» (1).</p> <p>3) Изменение себя (13%): «стать необходимой» (2), «стать лучше» (2).</p>
15. «Наихудшим наказанием для меня...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Отношения с родными и близкими людьми (52%): «если отвернутся родные» (3), «потеря родных» (2), «ссоры с родными» (2), «болезнь близких» (2), «будет равнодушие других людей, особенно близких» (2), «непослушный ребенок» (1), «непонимание близких» (1), «станет одиночество» (1).</p> <p>2) Проблемы на работе (21%): «увольнение» (2), «отказаться от работы» (2), «если допущу ошибку в работе» (1), «будет всю жизнь работать в школе» (1).</p> <p>3) Применение санкций (17%): «административка» (2), «смертная казнь» (1), «лишение премии» (2).</p> <p>4) Отдельные: «понедельник», «расстояние», «застрять в лифте».</p>
16. «Я действительно хочу...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Видение будущего (30%): «жить и радоваться» (3), «мирное небо над головой» (1), «иметь детей» (2), «стать свободным от материальных ограничений» (1), «изменить отношение к другим» (1), «чтобы мама жила как можно дольше» (1).</p> <p>2) Профессиональная деятельность (30%): «продвинуться по карьерной лестнице» (3), «создать хорошую атмосферу в коллективе» (3), «стать достойным педагогом в университете» (1), «получить диплом» (1), «сменить род деятельности» (1).</p> <p>3) Отдых и смена обстановки (14%): «посетить самые заветные места земли» (1), «за границу» (2), «съездить в Нью-Йорк и обменяться опытом с американскими коллегами» (1).</p> <p>4) Материальное благополучие (14%): «продать машину и мороженку» (1), «свой дом» (2), «хорошего заработка» (1).</p>

	5) «Быть нужной» (12%).
17. «Я прилагаю усилия для...»	30 ответов 1) Саморазвитие (50%): «для изменения характера» (2), «своего образования» (2), «карьерного роста» (2), «совершенствования себя» (2), «расширения кругозора» (2), «саморазвития» (2), «получения дополнительных знаний» (1), «контроля над собой» (1), «повышения по должности» (1). 2) Достижение (33%): «для осуществления поставленной цели» (3), «для успешного завершения всех своих начинаний» (3), «успешного решения своих задач» (2), «достижения успехов в работе» (1), «получения диплома» (1). 3) Счастливое будущее (17%): «создания счастливой семьи» (3), «воспитания детей» (1), «своего будущего» (1), «чтобы жить без бытовых проблем» (1).
18. «У меня сильное стремление к...»	30 ответов 1) Саморазвитие (30%): «саморазвитию» (4), «знаниям» (1), «учебе» (1), «стремление к новым знаниям в работе» (1), «получению опыта и новых знаний» (1), «налаживанию отношения в коллективе» (1). 2) Достижение целей (27%): «своей цели» (4), «исполнению моих целей» (1), «стремление к достижению своей цели» (1), «получению ВВО» (1), «к удовлетворению своих потребностей» (1). 3) Материальное благополучие (10%): «повышение зарплаты» (2), «покупке автомобиля» (1). 4) Изменения к лучшему (10%): «лучшей жизни» (2), «счастливому будущему» (1). 5) Отдельные: «к спорту», «поспать», «гармонии», «к воле».
19. «Наилучшей наградой для меня будет...»	30 ответов 1) Признание окружающих (37%): «уважение коллег» (2), «похвала» (2), «что начальник оценит мои способности» (2), «хорошие отзывы о моей работе» (2), «благодарность за мой труд» (2), «одобрение коллектива» (1). 2) Семья и здоровье (33%): «здоровье» (2), «здоровый малыш» (1), «счастье моей семьи» (3), «семья» (2), «здоровые дети» (1), «рождение моих детей» (1). 3) Материальное вознаграждение (10%): «премия» (2), «будет хорошая пенсия» (1). 4) Отдельные: «поездка в Нью-Йорк», «смена работы», «мир во всем мире», «диплом».
20. «Я хотел бы быть способным...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (30%): в работе (3), способным работником (2), самостоятельно принимать решения без начальства (2), способным и востребованным специалистом (2). 2) Решительность (17%): на решительный и рискованный поступок (2), быть более уверенной (2), «решать свои проблемы самостоятельно» (1). 3) Проницательность (10%): «читать мысли других» (2), «распознавать ложь по действиям человека» (1). 4) «Многое» (10%). 5) Отдельные: «летать или хотя бы петь», «за отношение ко мне», «помогать всем, кому нужна помощь», «общаться в разных странах на родном языке», «построить дом».
21. «Мне очень понравилось бы...»	29 ответов 1) Отдых и смена обстановки (45%): «поехать отдохнуть» (2), «смена обстановки» (3), «жить в Санкт-Петербурге» (1), «жить за границей» (2), «сфотографироваться на фоне Биг Бэна» (1), «прокатиться на слоне» (1), «прокатиться на дорогом авто» (1), «поспать» (2). 2) Взаимодействие с окружающими (32%): «внимание со стороны противоположного пола» (2), «если начальник бы доверил свою работу мне» (2), «поощрение начальства» (2), «чаще знакомиться с новыми людьми» (1), «всеобщее признание» (2). 3) Материальные ценности (21%): «повышение зарплаты» (4), «иметь свой особняк» (1), «получить подарок» (1). 4) «Изменить себя» (2%)
22. «Я готовлюсь к...»	30 ответов 1) Семья (37%): «стать хорошим папой» (1), «стать отцом» (1), «стать крестным» (1), «если будут счастливы мои родные» (4), «к появлению детей» (3), «к семейной жизни» (1), «приезду родных» (1). 2) Аттестация (27%): «к сдаче экзаменов» (5), «к защите диплома» (3). 3) Путешествия (13%): «к поездке в Нью-Йорк» (1), «съездить в кругосветное путешествие» (3). 4) Перемены в жизни (13%): «переменам в жизни» (2), «к самому лучшему» (2). 5) Профессиональная деятельность (10%): «повышению квалификации» (1), «выполнять двойную нагрузку на работе» (1).
23. «Я буду очень счастлив...»	29 ответов 1) Семья и близкие (34%): «если все мои родственники и близкие будут здоровы и счастливы» (2), «в семейной жизни» (2), «родятся девочка с мальчиком» (1), «если близкие всегда будут со мной» (2), «с мужем и ребенком» (1), «с верными друзьями» (1), «с верными людьми» (1).

	<p>2) Учебная и Профессиональная деятельность (34%): «когда сдам экзамены» (2), «работать в другом коллективе» (2), «если реализую себя в профессии» (2), «если в коллективе не будет разногласий» (2), «когда им стану» (1), «получить диплом» (1).</p> <p>3) Отдых (14%): «если меня отправят в отпуск» (3), «сходить на концерт группы Сплин» (1).</p> <p>4) Дом (14%): «в своем доме» (3), «когда вернусь домой» (1).</p> <p>5) Отдельные: «хорошей новости».</p>
24. «Я готов к...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Перемены и изменения (34%): «к переменам» (2), «смене обстановки» (2), «поменять образ жизни» (2), «перейти в другой коллектив» (2), «иногда на уступки кому-то» (2).</p> <p>2) Учебная деятельность (34%): «много учиться» (2), «нести зачетку» (2), «к сессии» (2), «к лекции» (2), «закончить курсы французского языка» (2).</p> <p>3) Преодоление препятствий (17%): «больше усилий для достижения своих целей» (3), «преодолеть все невзгоды» (1), «трудиться над собой» (1).</p> <p>4) Дети (14%): «родить второго» (3), «стать отцом» (1).</p> <p>5) «На все» (1%).</p>
25. «Я ожидаю...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Успех в профессиональной деятельности (33%): «успехов в работе» (2), «хороших результатов в деятельности» (2), «хороших результатов» (2), «продвижения по работе» (2), «повышения» (2), «прихода мыслей в голову» (2).</p> <p>2) «Чудо» (17%).</p> <p>3) «Обман» (13%).</p> <p>4) Учебная деятельность (13%): «получения диплома» (3), «сдачи сессии» (1).</p> <p>5) Взаимодействие с окружающими (10%): «взаимности от других» (2), «что и меня иногда не поймет коллектив» (1).</p> <p>6) Материальные ценности (10%): «покупки авто» (1), «зарплату» (2).</p> <p>7) Отдельные: «перемен в жизни», «что зимой буду кататься на лыжах».</p>
26. «Я сделаю все возможное, чтобы...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Профессиональная деятельность (37%): «работать в университете» (1), «мне нравилась работа» (2), «устроиться на работу по специальности» (2), «работать» (2), «остаться на рабочем месте» (2), «работать в другом коллективе» (2).</p> <p>2) Семья и близкие (33%): «чтобы защитить родных» (2), «защитить своих родителей» (2), «чтобы в семье все было хорошо» (2), «чтобы моя семья была счастлива» (2), «помочь близким» (2), «мой ребенок был счастлив» (1).</p> <p>3) Достижение целей (27%): «получить диплом» (2), «добиться успеха» (2), «добиться поставленных целей» (2), «измениться к лучшему» (2).</p> <p>4) Материальное благополучие (10%): «купить свой дом» (2), «уехать без долгов» (1).</p> <p>5) Отдельные: «развеселить вас».</p>
27. «Я опасаясь...»	<p>18 ответов</p> <p>1) Страх (33%): «увидеть змею» (1), «смерти» (1), «остаться один» (1), «одиночества» (1), «своей скрытой агрессии» (1), «за свое здоровье» (1).</p> <p>2) Конфликтное взаимодействие (22%): «конфликта между мной и начальником» (1), «конфликтов» (1), «непонимания» (1), «незнакомых людей» (1).</p> <p>3) Потеря работы или учебы (17%): уволят с работы (1), «не получить диплом» (1), «остаться без работы» (1).</p> <p>4) «Потерять себя» (11%).</p> <p>5) Отдельные: «сделать что-то не так», «что у меня не хватит времени на все», «не развеселить».</p>
28. «Долгое время я ожидал...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Учеба и работа (41%): «начала трудовой деятельности» (2), «устройства на работу» (2), «хорошую работу» (2), «окончания учебы» (2), «получения диплома» (2), «должности» (1), «работы с детьми» (1).</p> <p>2) Семья (21%): «счастья» (4), «любви» (1), «мужа с армии» (1).</p> <p>3) Материальное благополучие (21%): «покупки квартиры» (4), «ожидал покупки авто» (1), «повышения зарплаты» (1).</p> <p>4) Погода (21%): «осени» (2), «что летом будет тепло» (2), «хорошей погоды» (2).</p> <p>5) Отдельные: «отпуска», «своего совершеннолетия».</p>

29. «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Семейное счастье (55%): «сделать семью счастливой» (4), «в доме было благополучие» (3), «все родные и близкие были счастливы» (3), «мои дети ни в чем не нуждались» (3), «защитить свою семью» (1), «ребенок был счастлив» (1), «мои родители не болели» (1).</p> <p>2) Профессиональная деятельность (38%): «людям было комфортно со мной в коллективе» (2), «создать хорошую атмосферу в коллективе» (2), «получить повышение в должности» (2), «самореализоваться» (2), «начать работать со студентами» (1), «преуспеть в работе» (1), «достигнуть поставленных целей» (1).</p> <p>3) Учебная деятельность (10%): «сдать сессию» (2), «получить диплом» (1).</p>
30. «Я буду вполне доволен...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Профессиональная деятельность (38%): «получу повышение» (3), «на работе оценят мои старания» (2), «если на работе все будет получаться» (2), «буду работать в дружном коллективе» (2), «мои цели реализуются» (1), «меня переведут на другую должность» (1).</p> <p>2) Учебная деятельность (21%): «если сдам сессию» (4), «получу зачет» (1), «закончу универ» (1).</p> <p>3) Взаимодействие с окружающими (17%): «если меня поймут» (3), «если буду встречаться с друзьями пару раз в неделю» (2).</p> <p>4) Планы на будущее (17%): «съезжу на отдых» (1), «если выращу здоровых детей» (1), «если воплещу некоторые свои мечты в реальность» (3).</p> <p>5) Материальное благополучие (7%): «если повысят зарплату» (1), «если построю гараж» (1).</p>
31. «Моя большая надежда – это...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Семья (41%): «дети» (4), «я» (3), «семья» (3), «это моя жена» (1), «собрать всю большую семью летом» (1).</p> <p>2) Работа и учеба (28%): «успехи в работе» (1), «моя работа» (1), «повышение по работе» (1), «перевод в другой коллектив» (1), «диплом» (1).</p> <p>3) Будущее (21%): «мое будущее» (3), «будущее России» (1), «изменения в будущем к лучшему» (3), «реализовать свою мечту» (1).</p> <p>4) Повышение зарплаты (14%): «повышение зарплаты, получение первой категории» (2), «повышение зарплаты» (2).</p> <p>5) Отдельные: «отказ от вредных продуктов».</p>
32. «Я ничего не пожалел бы для...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Семья и близкие (67%): «своей семьи» (4), «для родных» (4), «для жены» (4), «родителей и друзей» (4), «родных и близких людей» (2), «родителей» (2).</p> <p>2) Профессиональная деятельность (17%): «для своей работы» (1), «улучшения результата в работе» (3), «создания хорошего коллектива» (1).</p> <p>3) Отдельные: «благотворительности» (1), «прыжка с парашютом» (1), «для реализации мечты».</p>
33. «Я сожалею...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Время (33%): «впустую времени» (2), «о потраченном времени» (2), «потерянном времени» (2), «потраченном зря времени» (2), «об упущенном в детстве времени» (1), «не имею домашнего животного из-за нехватки времени» (1).</p> <p>2) Прошлое (33%): «прошлом» (2), «что прошлое нельзя изменить» (2), «сделанных ошибках» (2), «о своих необдуманных поступках» (2), «непроделанном» (1), «каким проказником был в детстве» (1).</p> <p>3) Взаимоотношения (23%): «о конфликте с коллегой» (1), «разногласиях в коллективе» (3), «потере друга» (1), «смерти близких» (2).</p> <p>4) Знания (10%): «что не прочитала Мастера и Маргариту до конца» (1), «своих пробелах в знаниях» (2).</p>
34. «Я принял решение...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Профессиональная деятельность (30%): «о переходе на новое рабочее место в новую компанию» (1), «уйти с работы» (2), «сделать все для слаженности коллектива» (2), «о смене работы» (2), «после окончания работы сменить вид деятельности» (1).</p> <p>2) Изменение себя (27%): «нужно меняться» (2), «быть мудрой в некоторых ситуациях» (1), «доводить все до конца» (2), «стать старшим» (1), «не сидеть на месте и саморазвиваться» (2).</p> <p>3) Учебная деятельность (10%): «защитить диссертацию» (1), «закончить учебу» (2).</p> <p>4) Семья (10%): «родить в Кирове» (1), «выйти замуж» (2).</p> <p>5) Материальное благополучие (10%): «купить машину» (2), «купить квартиру» (1).</p> <p>6) ЗОЖ (10%): «бросить курить» (1), «каждый вечер совершать пешие прогулки» (2).</p>
35. «Я больше всего готов к...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Отдых и перемены (70%): «к переменам» (6), «отдыху» (6), «отпуску» (1), «смене обстановки» (1), «нововведениям» (3), «к зиме» (1), «путешествию» (1), «ко сну» (1), «к посещению тренажерного зала» (1).</p> <p>2) Профессиональная и учебная деятельность (20%): «созданию уютной атмосферы в коллективе» (1), «развитию» (3), «к сессии» (1), «к соревнованиям» (1).</p>

	3) Семья (10%): «к рождению ребенка» (1), «к семье» (2).
36. «Любой ценой я хочу...»	29 ответов 1) Профессиональная и учебная деятельность (38%): «стать кандидатом наук» (3), «дружного коллектива» (3), «закончить свою работу» (1), «повышения по работе» (1), «сдать все» (1), «получить диплом» (1), «успеха» (1). 2) Счастье и здоровье (21%): «счастья для своей семьи» (3), «быть счастливой» (1), «поправить свое здоровье» (1), «здоровья близким» (1). 3) Достижение (10%): «достичь совершенства в определенных аспектах жизни» (1), «осуществить мечту» (2). 4) Отдых (10%): «поехать в отпуск» (3), «поехать за границу» (1). 5) Отдельные: «получить то, чего у меня нет» (1), «получить жилье».
37. «Мое самое большое желание...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (27%): «раскрыть себя» (2), «работа в университете» (2), «преуспеть в работе» (2), «работать в сплоченном коллективе» (2). 2) Семья (30%): «иметь двух детей» (1), «семья была рядом» (1), «чтобы родные и близкие были здоровы» (4), «видеть счастливым своего ребенка» (1), «быть любимым» (1), «избавиться от проблем со здоровьем» (1). 3) Материальное благополучие (20%): «купить дом» (1), «получить жилье» (3), «жить в своем доме» (1), «сорвать джек-пот» (1). 4) Социальное взаимодействие (10%): «умение слушать людей» (2), «нормальное отношение к сотрудникам» (1). 5) Отдых (10%): мороженое (2), «съездить в Нью-Йорк...» (1).
38. «Я определенно хочу...»	30 ответов 1) Семья (33%): «быть необходимой» (2), «жить» (2), «моя семья была самой счастливой» (2), «семью» (2), «первого ребенка – девочку» (2). 2) Профессиональная деятельность (27%): «узнать многое о своей работе» (2), «стать грамотным специалистом» (2), «повышения» (2), «достичь успехов в работе» (2), «развиваться в других сферах» (2). 3) Материальное благополучие (23%): «купить себе машину» (1), «иметь авто» (1), «хорошую зарплату» (3), «больше зарабатывать» (2). 4) Отдых (17%): «поехать в отпуск» (3), «поехать на море» (1), «спать» (1).
39. «Я желаю как можно скорее...»	30 ответов 1) Отдых и смена обстановки (57%): «уйти в отпуск» (6), «поехать домой» (3), «все поменять» (2), «слетать на Лазурный берег» (1), «выспаться» (4), «съездить в Нью-Йорк» (1), «переехать в другой город с любимой» (1). 2) Учебная деятельность (20%): «получить диплом» (2), «получить высшее образование» (2), «закончить обучение, чтобы начать реализовывать себя в жизни» (2). 3) Работа (17%): «завести свой бизнес» (1), «получить повышение» (1), «повысить профессиональный уровень» (2), «хороший класс» (1). 4) Материальное благополучие (10%): «купить автомобиль» (2), «закончить делать дома ремонт» (1).
40. «Я прилагаю максимум усилий...»	29 ответов 1) Профессиональная деятельность (21%): «получения новых навыков на работе» (2), «для достижения результата в работе» (2), «работы» (1), «при выполнении своей работы» (1). 2) Социальное взаимодействие (21%): «общих тем с людьми» (2), «создать дружелюбную атмосферу» (2), «в воспитании ребенка» (2). 3) Учебная деятельность (14%): «для своего образования» (2), «чтоб сдать сессию без долгов» (1), «получения диплома» (1). 4) Достижение (14%): «для достижения своих целей» (2), «к достижению максимального результата деятельности» (1), «к реализации своих планов» (1). 5) Счастливая жизнь (14%): «чтобы жить счастливо» (2), «чтобы жить достойно» (2).

4* стажевая группа (n=30)

Вопрос	Ответы
1. «Я надеюсь...»	30 ответов 1) На лучшее (50%): «на лучшее» (5), «что у меня все получится» (5), «что все меняется к лучшему» (4), «что у дорогих и близких мне людей будет все получаться в жизни, как и у меня» (1). 2) Я и близкие (27%): «на себя» (6), «на самого себя и на родных» (2). 3) Достижение цели (17%): «закончить ремонт на балконе» (3), «защитить диссертацию» (2).
2. «Я работаю...»	30 ответов

	<p>1) Над собой (77%): «собой» (10), «своими ошибками» (8), «совершенствованием своих знаний и навыков» (5).</p> <p>2) Учебная деятельность (23%): «статьей» (3), «сдачей зачета» (2), «над авторефератом» (2).</p>
3. «Я ужасно хочу»	<p>30 ответов</p> <p>1) Желания (50%): «победить» (1), «сдать зачет» (2), «стать богатой» (3), «работать на себя» (3), «морального удовлетворения» (5), «стать профессиональным автогонщиком» (1).</p> <p>2) Семья (27%): «чтобы Ваня выздоровел чтоб» (1), «родные и близкие были счастливы» (4), «чтобы близкие были здоровы» (2).</p> <p>3) Отдых (13%): «в отпуск» (3), «объехать весь мир» (1).</p>
4. «Наибольшее удовольствие я получаю...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Счастье (45%): «если буду счастлив» (5), «буду находиться с мужем» (2), «на море» (3), «поделюсь своей позитивной энергией с человеком, и он ответит мне тем же» (2), «лягу поспать» (1).</p> <p>2) Достижение результата (28%): «получу результат от своих задумок и целей» (4), «смогу выиграть грант на свое исследование» (2), «в большем % случаев все будет получаться» (2).</p> <p>3) Материальное благосостояние (23%): «повысят зарплату» (3), «куплю себе обновки» (2), «если выиграю миллион» (2).</p>
5. «Я стремлюсь...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Достижения (70%): «к успеху» (8), «к высоким результатам» (4), «совершенству» (4), «к тому, чтоб стать лучше» (3), «к достижению своих целей» (1), «принимать правильные решения» (1).</p> <p>2) Счастье (20%): «возможности стать счастливым» (4), «тому, чтоб дети были счастливы» (2).</p> <p>3) Отдельные: «творению и совершенствованию своего внутреннего мира».</p>
6. «Я хочу...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Желания (37%): «защитить диссертацию» (3), «стать профессиональным автогонщиком» (1), «прыгнуть с парашютом» (4), «вылечить ребенка» (3).</p> <p>2) Отдых (27%): «отдыхать на природе» (4), «красивый дом на берегу моря, где можно отдохнуть» (2), «мороженое» (2).</p> <p>3) Профессиональная деятельность (17%): «приносить в мир нечто прекрасное, зарабатывая на этом» (2), «чтобы в школе все было хорошо» (3).</p> <p>4) Отдельные: «успеть», «жить».</p>
7. «Я боюсь, что...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Цели окажутся недостижимыми (41%): «у меня не получится то, что задумала» (4), «не смогу осуществить задуманное» (4), «у меня будут проблемы с написанием УМК» (1), «не успею осуществить свои цели и мечты» (2).</p> <p>2) «Ничего не боюсь» (14%).</p> <p>3) Семья (14%): «родителей когда-нибудь не станет» (2), «не смогу помочь своей семье в нужный момент» (2).</p> <p>4) Неблагополучный исход (28%): «будет плохо» (4), «мир деградирует» (2), «страхи поглотят меня однажды» (2).</p>
8. «Когда-нибудь я...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Достижение целей (100%): «спрыгну с парашютом» (4), «построю свой дом» (5), «обязательно съезжу в Испанию» (3), «добьюсь того, чего желаю» (10), «стану директором» (2), «стану профессиональным автогонщиком» (1), «поменяю работу» (2), «стану начальником» (3).</p>
9. «Я пытаюсь...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Самореализация и саморазвитие (79%): «реализовать себя» (4), «следовать своим принципам» (3), «созидать» (3), «сделать свои занятия структурированными и интересными» (6), «улучшить свою жизнь» (5), «контролировать себя» (1), «не сожалеть о своих ошибках» (1).</p> <p>2) Успеть (21%): «везде успеть» (3), «все успеть» (3).</p>
10. «Я страстно желаю...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Профессиональная деятельность (37%): «пройти предзащиту» (3), «уйти в декрет кандидатом наук» (2), «работать на себя» (5), «стать гонщиком» (1).</p> <p>2) Семья (27%): «к мужу» (2), «большую счастливую здоровую семью» (3), «чтоб дети были здоровы и успешны» (3).</p> <p>3) Цели (17%): «успеть все за свою жизнь» (2), «оставаться самим собой» (3).</p> <p>4) Отдельные: «ничего не желаю страстно», «спать».</p>
11. «Я буду рад, если...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Достижение цели (55%): «если у меня все получится» (3), «мои планы осуществляться» (3), «опубликуют мою статью» (2), «все мои цели будут достигнуты» (4), «все мои мечты реализуются» (4).</p> <p>2) Дети (34%): «Ваня не будет плакать утром в садике» (1), «Владу не нужны будут брейсы» (1), «у моих учеников все будет хорошо» (8).</p>

	3) Отдельные: «люди станут добрее».
12. «Я ужасно хочу уметь...»	30 ответов 1) Достижение результата (50%): «еще больше собирать вокруг себя людей» (1), «уметь зарабатывать самостоятельно деньги» (2), «сдавать все без проблем» (1), «все успевать» (5), «все» (5), «не спать» (1). 2) Дополнительная деятельность (43%): «водить машину» (3), «играть на фортепиано» (3), «шить» (5), «садиться на шпагат» (2). 3) Отдельные: «свой автополигон».
13. «Я мечтаю о том, чтобы...»	29 ответов 1) Отдых (21%): «поехали на Кипр» (1), «поеду отдыхать в следующем году» (5). 2) Автомобиль (21%): «стать чемпионом мира по автоспорту» (1), «пойду учиться на права» (5). 3) Независимость (21%): «когда-то буду не зависеть от системы» (3), «буду самостоятельным и свободным человеком» (3). 4) Отдельные: «все были здоровы и счастливы», «мои дети будут хорошими людьми», «выплачу ипотеку и заживу».
14. «У меня есть определенное намерение, чтобы...»	30 ответов 1) Достижение целей (50%): «стать профессиональным автогонщиком» (1), «за этот год усердно поработать» (4), «закончить аспирантуру» (5), «получить образование» (5). 2) Личностное развитие (27%): «быть тем, кто может с удовольствием и пользой жить» (4), «стать личностью и принимать каждый день самостоятельные решения» (4). 3) Дом (25%) : «сходить по магазинам» (1), «начать реконструкцию кухни» (1).
15. «Наихудшим наказанием для меня...»	30 ответов 1) Близкие люди (40%): «потерять близких» (3), «болезни близких» (3), «близких не будет рядом» (3), «потерять доверие близких мне людей» (3). 2) Внешние факторы (40%): «тишина вокруг» (3), «заполнять анкеты» (3), «подъем в 4 утра» (3), «станет работа на кафедре» (3). 3) Отдельные: «разочарование в себе» (3), «если с кем-то поругаюсь» (3).
16. «Я действительно хочу...»	29 ответов 1) Саморазвитие (45%): «быть нужным» (4), «стать успешным человеком» (3), «развиваться» (3), «все успеть» (3). 2) Профессиональная деятельность (21%): «закончить аспирантуру» (3), «защититься» (3). 3) Отдельные: «стать гонщиком», «спать», «счастья близким».
17. «Я прилагаю усилия для...»	29 ответов 1) Достижения целей (45%): «завершить обучение в аспирантуре» (1), «написания исследования» (1), «достижения своей цели» (6), «того, чтоб все успевать» (5). 2) Саморазвитие (34%): «работы над собой» (4), «совершенствования и помощи другим» (3), «обеспечения себя навыками и знаниями» (3). 3) Семья (21%): «подготовки ребенка к конкурсу» (1), «чтобы моя семья была удовлетворена» (5).
18. «У меня сильное стремление к...»	30 ответов 1) Самосовершенствование (40%): «улучшению своих качеств» (3), «к работе над своим внутренним миром» (3), «знаниям» (3), «постоянным переменам» (3). 2) Достижение целей (30%): «руководящей должности и созданию активной команды» (1), «стать руководителем» (3), «цели» (5). 3) Хобби (20%): «спорту» (5), «автогонкам» (1). 4) Отдельные: «поездке домой после работы».
19. «Наилучшей наградой для меня будет...»	30 ответов 1) Результат (60%): «похвала» (5), «премия» (5), «грант РФНФ» (1), «победа в олимпиаде» (1), «результат» (5), «стать чемпионом мира по автоспорту» (1). 2) Семья (40%): «здоровье всех близких» (3), «счастливая семья» (3), «счастье моих детей» (3), «будет дарить счастье близким» (3).
20. «Я хотел бы быть способным...»	30 ответов 1) Творчество (30%): «художником» (3), «в музыке» (3), «способным музыкантом» (3). 2) Время (30%): «все успевать» (6), «грамотно планировать свое время» (3). 3) Наука (20%): «в области медицины» (4), «в физике» (2). 4) Отдельные: «к развитию», «руководить большим коллективом».
21. «Мне очень»	29 ответов 1) Дом (32%): «заниматься только домом и детьми» (4), «жить в своем доме» (4), «приготовить торт с марцепаном» (1).

понравилось бы...»	2) Профессиональная деятельность (24%): «если бы мои заслуги и моих подчиненных были оценены по достоинству» (4), «если бы мне предложили хорошую должность» (3). 3) Материальные ценности (21%): «дорогая красивая машина с любимой девушкой на переднем сиденье» (1), «новое платье» (5). 4) Отдельные: «заниматься чем-нибудь интересным чаще», «путешествовать».
22. «Я готовлюсь к...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (40%): «к урокам» (4), «к учебе» (3), «к большому объему работы» (4), «к соревнованиям» (1). 2) Перемены в жизни (33%): «к свадьбе» (2), «переменам» (4), «стать матерью во второй раз» (3), «к самостоятельной жизни» (1). 3) Благополучный исход (27%): «к лучшему» (2), «стать лучшим» (1).
23. «Я буду очень счастлив...»	29 ответов 1) Семья (52%): «если мои родные будут счастливы» (5), «если у меня будет дочка» (1), «со своей семьей» (5), «проводя время в семье» (4). 2) Осуществление планов (28%): «если планы и цели осуществляются» (6), «куплю новые золотые сережки» (2). 3) Отдельные: «всегда», «счастлива».
24. «Я готов к...»	30 ответов 1) Трудности (50%): «к трудностям» (5), «к неожиданностям» (5), «впереди много трудностей» (3), «к любым преградам» (2). 2) Саморазвитие (20%): «развиваться и совершенствоваться» (3), «учиться» (3). 3) Дополнительная деятельность (20%): «к походу по магазинам» (2), «заниматься чем-нибудь интересным» (4) 4) Отдельные: «на многое».
25. «Я ожидаю...»	29 ответов 1) Позитивное стечение обстоятельств (66%): «чуда» (2), «нового года» (1), «лучшего» (7), «светлого будущего» (3), «перемен» (6). 2) Получение результата (34%): «что у меня все получится» (4), «явные результаты своей деятельности» (3), «упреков и нареканий» (3).
26. «Я сделаю все возможное, чтобы...»	29 ответов 1) Осуществление мечты (66%): «стать профессиональным автогонщиком» (1), «осуществить свою мечту» (5), «добиться своего» (5), «чтобы быть еще лучше» (4), «быть первым» (1), «чтобы мои мечты сбылись» (3). 2) Семья (33%): «быть счастливым» (1), «моя семья ни в чем не нуждалась» (1), «вылечить Ваню» (1).
27. «Я опасаясь...»	29 ответов 1) Неблагоприятное стечение обстоятельств (79%): «что ничего не получится» (9), «не успеть воплотить свои цели в реальность» (3), «не доведу начатое дело до конца» (3), «что будет хуже» (3), «некрасивый поступок» (3), «если меня подставят» (1), «что кураторство будет отнимать много времени» (1). 2) Недоброжелатели (21%): «некоторых людей» (3), «недрузгов и завистливых людей» (3).
28. «Долгое время я ожидал...»	29 ответов 1) Помощь со стороны (72%): «ожидал от некоторых людей больше, чем они могли дать» (4), «что мне кто-нибудь поможет» (6), «что все само получится» (4), «момента все изменить» (3), «возможности реализоваться» (4). 2) Результата (28%): «места в садике» (1), «ожидала результата» (7).
29. «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...»	29 ответов 1) Семья (66%): «мои близкие были счастливы» (6), «быть счастливой» (4), «мои родные ни в чем не нуждались» (4), «мой ребенок вырос счастливым» (1), «моя семья была счастлива» (4). 2) Осуществление мечты (34%): «стать профессиональным автогонщиком» (1), «осуществить свою мечту» (5), «чтобы мечты сбылись» (4).
30. «Я буду вполне доволен...»	29 ответов 1) Достижение цели (57%): «защитюсь» (2), «буду заниматься чем-нибудь интересным» (5), «буду работать на себя» (4), «все сложится, как планировалось» (6). 2) Поощрение в профессиональной деятельности (24%): «если меня похвалят» (5), «если меня по достоинству оценят на соревнованиях» (2). 3) Материальные ценности (22%): «если дед мороз принесет мне в подарок шубку» (1), «моя машина меня не будет подводить» (1).
31. «Моя большая надежда – это...»	30 ответов 1) Семья (52%): «дети» (5), «мой ребенок» (5), «семья» (5). 2) «Я сам» (32%). 3) Отдельные: «дети», «мой ребенок», «семья».

32. «Я ничего не пожалел бы для...»	30 ответов 1) Семья (90%): «счастья близких» (6), «близких» (4), «родных и близких людей» (6), «родных» (4), «семьи» (4), «для своих будущих детей» (3). 2) «Для себя» (10%).
33. «Я сожалею...»	30 ответов 1) Упущенных возможностях (60%): «о своей ошибке» (6), «о том, что было и чего не исправить» (3), «о том, что раньше не мог анализировать ситуации как сейчас» (3), «своих глупых ошибках» (3), «потраченном времени впустую» (3). 2) Профессиональная деятельность (20%): «что поступаю в аспирантуру» (2), «выборе профессии» (4). 3) «Ни о чем» (20%).
34. «Я принял решение...»	29 ответов 1) Достижение целей (57%): «стать профессиональным автогонщиком» (1), «стремиться к своим целям и не отступать» (4), «идти до конца» (4), «быть сильным» (4), «и сделать это» (3), «заниматься спортом» (1). 2) Профессиональная деятельность (34%): «что съезжу на методологический семинар» (2), «завершить работу над диссертацией» (3), «написать тест» (5).
35. «Я больше всего готов к...»	29 ответов 1) Достижение целей (34%): «тому, чтобы двигаться дальше» (3), «к достижению поставленных целей» (4), «к успешной жизни» (3). 2) Трудностям (32%): «беседе с ЮП» (1), «упрекам и нареканиям» (4), «трудностям» (4). 3) «Переменам» (21%). 4) «Ко всему» (13%).
36. «Любой ценой я хочу...»	29 ответов 1) Достижение целей (57%): «добиться своего» (8), «взять от жизни все» (7), «пройти предзащиту до 28 ноября» (1), «стать гонщиком» (1). 2) Отдельные: «стать лучше», «оставаться человеком в любых ситуациях», «любящим отцом и мужем», «не хочу любой ценой».
37. «Мое самое большое желание...»	30 ответов 1) Достижение целей (37%): «закончить аспирантуру» (3), «защитить и отдохнуть» (2), «реализация своих целей» (5), «стать гонщиком» (1). 2) Счастье (27%): «быть счастливой и любимой» (2), «чтобы все были здоровы и счастливы» (3), «счастье близких» (3). 3) Материальные ценности (17%): «дачу у моря» (2), «квартира» (3). 4) Отдельные: «нет», «жить без воздействия системы».
38. «Я определенно хочу...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (40%): «стать гонщиком» (1), «быть руководителем» (6), «остаться работать в деканате» (2), «выйти на защиту» (3). 2) Дом (30%): «круглую кровать» (3), «ремонт на кухне» (3), «доделать баню и забор осенью» (3). 3) Отдых (30%): «спать» (4), «на море» (5).
39. «Я желаю как можно скорее...»	29 ответов 1) Достижение целей (45%): «получить все, что хочу» (3), «стать мамой» (3), «стать им» (1), «добиться своих целей» (5), «самостоятельным человеком» (1). 2) Профессиональная деятельность (24%): «получить признание» (2), «стать кандидатом» (1), «сдать диссер на проверку» (1), «закончить учебу» (3). 3) Дом (17%): «уйти домой» (4), «вскопать картошку» (1). 4) Отдельные: «всему свое время».
40. «Я прилагаю максимум усилий...»	30 ответов 1) Достижение целей (30%): «стать гонщиком» (1), «осуществления своих целей» (4), «достижения поставленных целей» (4). 2) Польза окружающим (30%): «чтобы принести пользу обществу» (3), «для счастья своих близких» (3), «в работе» (3). 3) Самосовершенствование (30%): «для поддержания душевного равновесия» (1), «работы над с собой» (7), «хорошо выглядеть» (1). 4) Отдельные: «ко всему, что не связано с работой», «не всегда прилагаю максимум усилий и ругаю себя за это».

5* стажевая группа (n=30)

Вопрос	Ответы
--------	--------

1. «Я надеюсь...»	30 ответов 1) На лучшее (57%): «на лучшее» (6), «на перемены» (6), «что всё будет хорошо» (5). 2) Профессиональная деятельность (43%): «стать хорошим учителем, другом для своих детей, хорошей мамой» (4), «что данная профессия будет оцениваться выше» (5), «на улучшение условий труда» (4), «на достижение высоких результатов» (4).
2. «Я работаю...»	30 ответов 1) Над собой (57%): «над собой» (9), «самообразованием» (8). 2) Отдельные: «решениями»; «ошибками»; «методической темой»; «этим».
3. «Я ужасно хочу»	30 ответов 1) Отдых (57%): «в отпуск» (4), «домой» (3), «семью» (3), «детей» (2), «спокойствия» (2), «отдохнуть» (3). 2) Позитивные результаты (33%): «получить хороший результат в работе» (4), «повышения заработной платы» (3), «добиться успеха и самореализации» (3). 3) Отдельные: «закончить этот тест».
4. «Наибольшее удовольствие я получу...»	29 ответов 1) Благоприятный исход (34%): «достигну цели» (4), «все хорошо» (3), «всё идеально получится» (3). 2) Отдых (34%): «отдохну» (6), «уеду за границу» (4). 3) Профессиональная деятельность (24%): «всем ученикам будет интересно» (4), «буду хорошим учителем, мамой и женой» (3). 4) Отдельные: «душевному равновесию».
5. «Я стремлюсь...»	30 ответов 1) К лучшему (50%): «тому, чтобы всем ученикам было интересно» (4), «к лучшему» (6), «к лучшей жизни» (1), «к хорошему» (4). 2) Саморазвитие (50%): «саморазвитию» (5), «высоким результатам» (4), «к самосовершенствованию» (4), «душевному равновесию» (1).
6. «Я хочу...»	30 ответов 1) Успехи в работе (33%): «работать на результат» (5), «работать еще лучше» (4). 2) Благополучное развитие событий (33%): «Чтобы всё было хорошо» (5), «Чтобы всё задуманное удавалось» (5). 3) Отдельные: «Большой дом и дружную семью», Нового года.
7. «Я боюсь, что...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (33%): «Не все ребята будут понимать» (6), «Опоздаю» (4). 2) Материальное благополучие (33%): «Не смогу помочь семье материально» (4), «Зарплаты не хватит» (6). 3) Одиночество (33%): «Останусь одна» (5), «Не станет моих близких» (5). 4) Отдельные: «в общем наверное ничего».
8. «Когда-нибудь я...»	30 ответов 1) Образование и профессиональная деятельность (50%): «Обязательно достигну высшей точки в образовании» (4), «Буду тем, кем хочу» (1), «Достигну высоких результатов» (6), «Стану талантливейшим специалистом» (5). 2) Отдых и смена деятельности (37%): «Сменю вид деятельности» (4), «Уеду за границу» (3), «Стану много отдыхать» (4). 3) Отдельные: «куплю дом».
9. «Я пытаюсь...»	30 ответов 1) Работать над собой (57%): «Развиваться» (6), «Быть доброй и справедливой» (1), «Работать над собой» (6), «Быть лучше» (4). 2) Профессиональная деятельность (43%): «Улучшить уроки» (4), «Организовать свою деятельность разумно» (4), «Стать более организованной» (5). 3) Отдельные: «повышение зарплаты».
10. «Я страстно желаю...»	30 ответов 1) Отдохнуть (50%): «Домой» (5), «Съездить куда-нибудь отдохнуть» (6), «Позагорать» (1), «Выспаться» (3). 2) Ценности (37%): Быть мамой (3), «Любить» (2), «Полной самореализации» (6). 3) Отдельные: «повышения зарплаты».
11. «Я буду рад, если...»	30 ответов

	<p>1) Профессиональная деятельность (63%): «Буду больше читать» (4), «Мне предложат другую работу» (3), «Будет взаимоуважение в коллективе и классе» (5), «Повысят зарплату» (4), «Мои ученики станут успешными людьми» (3).</p> <p>2) Оптимистичный взгляд на будущее (37%): Увижу всех родственников (1), «У всех всё будет хорошо» (5), «Всё будет получаться» (5).</p>
12. «Я ужасно хочу уметь...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Хобби (41%): «Летать» (3), «Петь» (3), «Прыгать с парашютом» (2), «творить руками» (4).</p> <p>2) Успевать все (32%): «Всё делать» (5), «Всё» (4).</p> <p>3) Отдельные: «не обращать внимание на неприятности», «детей», «мужа».</p>
13. «Я мечтаю о том, чтобы...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Отдых и смена деятельности (83%): «Будет больше свободного времени» (7), «Всегда будет лето» (3), «Буду жить за городом, работать в школе» (4), «Съездить отдохнуть» (7), «Совершить прыжок» (2).</p> <p>2) Отдельные: «все было хорошо».</p>
14. «У меня есть определенное намерение, чтобы...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Цели (60%): «Сделать доброе дело» (5), «Стать хорошим учителем» (6), «Добиться успеха» (7).</p> <p>2) Необходимость отдыха (40%): «отдохнуть» (8), «взречь» (4).</p>
15. «Наихудшим наказанием для меня...»	<p>29 ответов</p> <p>1) Проблемы с близкими (76%): «Будет непонимание» (3), «Одиночество» (3), «Неуважение» (3), «грубость со стороны близких людей» (3), «Предательство» (3), «Болезнь близких» (3), «Это неодобрение близких» (2), «Обида близких» (2).</p> <p>2) Трудовая деятельность (24%): «Рано вставать» (2), «Отказ учеников от уроков» (5).</p>
16. «Я действительно хочу...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Учебная и профессиональная деятельность (37%): «Высшей категории» (5), «Изучить испанский язык» (2), «Стать хорошим учителем» (4).</p> <p>2) Отдых (27%): «Домой» (4), «Отпуска» (4).</p> <p>3) Отдельные: «измениться», «семью», «летать».</p>
17. «Я прилагаю усилия для...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Саморазвития (57%): «Самообразования» (6), «Уборки в кабинете» (5), «Чтобы стать хороши учителем» (6).</p> <p>2) Цели (43%): «Достижения цели» (10), «Того, чтобы сделать мир лучше» (3).</p>
18. «У меня сильное стремление к...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Самосовершенствование (83%): «Самосовершенствованию» (10), «Творчеству» (5), «Достижению высоких результатов» (5), «Совершенству» (5).</p> <p>2) Отдельные: «жизни».</p>
19. «Наилучшей наградой для меня будет...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Любовь близких (57%): «Улыбка мужа и дочери» (3), «Любовь и уважение дорогих для меня людей» (5), «Любовь близких» (5), «Гордость родных» (4).</p> <p>2) Результаты работы (43%): «Хорошие работы ребят» (5), «Похвалы» (4), «Признание» (4).</p>
20. «Я хотел бы быть способным...»	<p>15 ответов</p> <p>1) Отдельные: «Да», «На многое», «Предвидеть события», «К самообучению», «Помочь всем», «К искусству».</p>
21. «Мне очень понравилось бы...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Отдых (60%): «отдохнуть» (10), «На выставке, в путешествии» (3), «Культурное общество» (2), «Танцевать» (3).</p> <p>2) Отношения (40%): «Если бы меня выслушивали и понимали родные» (6), «Быть нужной» (6).</p>
22. «Я готовлюсь к...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Профессиональная деятельность (83%): «К новому учебному году» (8), «Постоянно» (9), «Аттестации» (7), «К урокам» (9).</p> <p>2) Отдельные: «стать мамой во второй раз».</p>

23. «Я буду очень счастлив...»	30 ответов 1) Если все будет хорошо (57%): «Если у коллег всё будет хорошо» (3), «Если у моих родных всё будет хорошо» (5), «Если всё будет хорошо» (6), «Если у моих близких всё будет хорошо» (3). 2) Отдельные: «сегодня вечером»; «если все мечты исполнятся»; «закончить эту работу».
24. «Я готов к...»	30 ответов 1) Учеба и работа (50%): «К учёбе» (5), «Учиться» (5), «Работать» (5). 2) Преодоление (33%): «Помогать» (5), «Преодолевать трудности» (5). 3) Отдельные: «ко многому».
25. «Я ожидаю...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (50%): «Хороших результатов у детей» (5), «Окончания педсовета» (5), «Успеха» (5). 2) Отношения с окружающими (33%): «Хорошего отношения окружающих» (5), «Понимания» (5). 3) Отдельные: «перемен».
26. «Я сделаю все возможное, чтобы...»	30 ответов 1) Достижение цели (50%): «Повысить интерес учеников» (5), «Понять» (5), «Достичь моей цели» (5). 2) Сделать жизнь лучше (33%): «Не зачихнуть» (3), «Окружающие меня люди были счастливы» (4), «Жить лучше» (3).
27. «Я опасаясь...»	30 ответов 1) Неблагоприятный исход (60%): «Плохих результатов» (6), «Плохой жизни» (6), «Что-то делать не так» (6). 2) Проблемы (40%): «глупости» (6), «опасностей» (6).
28. «Долгое время я ожидал...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (77%): «Перемен» (8), «Когда смогу работать учителем» (7), «Высоких результатов своей работы» (8). 2) Отдельные: «любви».
29. «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...»	30 ответов 1) Семья (67%): «Помочь близким» (5), «Правильно воспитать детей» (5), «Сохранить семью» (5), «Всё было хорошо» (5). 2) Повышение профессионализма (33%): «Стать специалистом» (7), «Повысить интерес к изо» (3).
30. «Я буду вполне доволен...»	30 ответов 1) Достижение цели (100%): «Достигну желаемого» (6), «Всё будет по-моему» (5), «У меня будет дружная семья» (6), «Зарплату повысят» (6), «Запою» (3), «Мои цели реализуются» (5).
31. «Моя большая надежда – это...»	30 ответов 1) Дети и ученики (67%): «Дети и ученики» (5), «Мой ребёнок» (4), «Ученики» (8), «Дочь» (5). 2) Высшие ценности (33%): «Высшее счастье» (3), «Поддержка близких» (7).
32. «Я ничего не пожалел бы для...»	29 ответов 1) Семья (100%): «Родных» (6), «близких» (5), «Любимых людей» (6), «Своей семьи» (6), «Детей» (6).
33. «Я сожалею...»	30 ответов 1) Ошибках (80%): «О некоторых моих поступках» (6), «О том, что поздно начала работать учителем» (6), «Своем времени, которое было зря потрачено» (6), «Моих прошлых ошибках» (6). 2) Отдельные: «ни о чем не сожалею».
34. «Я принял решение...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (80%): «Быть учителем» (12), «Повышать профессионализм» (12). 2) Отдельные: «сделать это».
35. «Я больше всего готов к...»	30 ответов 1) Работа над собой (50%): «Самообучение» (5), «Труду» (5), «Достижения успеха» (5). 2) Отдельные: «ко всему», «доверию», «семье».

36. «Любой ценой я хочу...»	24 ответа 1) Профессиональная деятельность (75%): «Добиться успеха в карьере» (6), «Повысить профессионализм» (6), «Закончить работу» (6). 2) Отдельные: «быть здоровым».
37. «Мое самое большое желание...»	30 ответов 1) Отдых (50%): «Отоспаться» (5), «Отдохнуть» (5), «Уснуть» (5). 2) Отдельные: «их много», «семья и дети», «быть лучшей».
38. «Я определенно хочу...»	30 ответов 1) Результаты в профессиональной деятельности (67%): «Хороших результатов в работе» (5), «Быть учителем» (5), «Быть заслуженным учителем» (5), «Самореализоваться» (5). 2) Отдельные: «счастья», «спать».
39. «Я желаю как можно скорее...»	30 ответов 1) Отдых (50%): «Домой» (4), «Уехать в отпуск» (7), «Уйти сегодня домой» (5). 2) Цели (50%): «Выучить английский» (5), «Стать мамой» (5), «Достичь успеха» (5).
40. «Я прилагаю максимум усилий...»	30 ответов 1) Преодоление трудностей (50%): «Чтобы всё было правильно» (5), «Для решения проблем» (5), «Для выполнения моих целей» (5). 2) Для своей работы (33%): «К работе» (5), «Для того, чтобы быть хорошим учителем» (5). 3) Отдельные: «при ответе на эти вопросы».

6* стажевая группа (n=30)

Вопрос	Ответы
1. «Я надеюсь...»	30 ответов 1) На лучшее (53%): на лучшее (5), «все получится» (4), «на завершение конфронтации РФ с остальным миром» (1), «на помощь своей знакомой в написании контрольной работы» (1), «только на себя» (5). 2) Дети (27%): «мои ученики будут достойными людьми» (3), «что среди первоклассников будет много способных детей» (2), «что дети будут всегда здоровы и счастливы» (3). 3) Заработная плата (18%): «что мой труд будет оплачиваться лучше» (1), «на повышение зарплаты» (1).
2. «Я работаю...»	30 ответов 1) Над собой (70%): «Над собой» (7), «Своими ошибками» (7), «Созданием семьи» (7). 2) Профессиональная деятельность (30%): «ФГОС» (4), «научной работой» (3), «дипломной работы» (2).
3. «Я ужасно хочу»	30 ответов 1) Отдых (60%): «отдохнуть от любых дел и забот, уснуть и проспать пару недель» (3), «выспаться» (3), «в отпуск» (3), «на море» (3), «спать» (3), «домой» (3). 2) Деньги (20%): «заработать много денег» (3), «увеличить свой достаток» (3). 3) Отдельные: «Плазменную панель в классе», «быть лучшим».
4. «Наибольшее удовольствие я получаю...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (60%): «меня не будут беспокоить» (3), «будет больше возможности работать в тех условиях, в которых я хочу» (3), «результат работы будет соответствовать ожиданиям и затраченным усилиям» (3), «перестанут отвлекать глупостями и мелочами» (3), «займусь любимым делом» (3), «сдам все экзамены» (3). 2) Реализация планов (40%): «все получится» (3), «осуществлю свои мечты» (3), «реализую свои планы» (3), «увидю родных» (3).
5. «Я стремлюсь...»	30 ответов 1) К лучшему (50%): «Лучшему» (6), «к тому» (1), «Чтобы быть лучше других» (3), «развитию» (4), «собственной гармонии» (1). 2) Профессиональная деятельность (30%): «результат» (3), «работе» (3), «к карьерному росту» (3). 3) Независимость (20%): «независимости» (3), «к финансовой независимости» (3).
6. «Я хочу...»	30 ответов 1) Самореализация (40%): «реализоваться в жизни» (4), «всегда чувствовать себя уверенно» (3), «прожить жизнь не зря» (4), «жить в процветающей стране» (1). 2) Деньги (20%): «большую зарплату» (3), «много денег» (3). 3) Дети (20%): «чаще видеть своего ребенка» (3), «своего ребенка» (3).

	4) Отдых (20%): «на юг» (4), «зеленое сочное яблоко» (2).
7. «Я боюсь, что...»	29 ответов 1) Неблагополучный исход (66%): «все останется как есть» (4), «мое желание выспаться никогда не осуществиться» (4), «когда-нибудь все закончится» (3), «будет гиперинфляция» (2), «у меня никогда не будет детей» (2), «уже ничего не боюсь» (4). 2) Профессиональная деятельность (34%): «я выбрала не ту профессию» (3), «могу допустить нелепую ошибку» (5), «не допишу работу» (2).
8. «Когда-нибудь я...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (38%): «буду работать так как хочу» (4), «стану начальником» (4), «стану методистом» (3). 2) Достижение цели (38%): «буду знать все» (5), «добьюсь своей цели» (5), «я уже» (1). 3) Отдых (24%): «стану пенсионером и буду полностью свободен» (3), «устану от всего этого» (4).
9. «Я пытаюсь...»	29 ответов 1) Улучшить деятельность (45%): «работать лучше» (4), «делать все от меня зависящее» (3), «делать все хорошо» (3), «получить больше опыта» (3). 2) Прикладывать усилия (34%): «постоянно» (2), «все успеть» (4), «выжить» (4). 3) Отдельные: «взять хоть что-нибудь даже из плохой ситуации» (1), «принести пользу близким» (1).
10. «Я страстно желаю...»	30 ответов 1) Желания (63%): «жить полной жизнью» (4), «всего и побольше» (4), «знать все» (4), «все успеть» (5), «построить свою цивилизацию» (2). 2) Самореализация (37%): «открыть свое дело» (3), «быть полезной» (5), «чтоб все шло своим чередом» (3).
11. «Я буду рад, если...»	30 ответов 1) Благоприятное стечение обстоятельств (50%): «бабье лето наступит все-таки в Кирове» (2), «если мне подарят вертолет» (1), «будет все легко получаться» (6), «начальство начнет принимать меры реально» (6). 2) Хорошее впечатление (23%): «меня будут помнить с хорошей стороны» (4), «если после меня останется что-нибудь хорошее» (3). 3) Семья (27%): «родители будут здоровы и счастливы» (4), «с моими родными все будет хорошо» (4).
12. «Я ужасно хочу уметь...»	30 ответов 1) Много уметь (50%): «все» (3), «успевать все» (5), «все делать хорошо» (4), «принимать сложные решения в кратчайшие сроки» (3). 2) Хобби (37%): «красиво рисовать» (4), «вкусно готовить» (4), «вязать крючком» (3). 3) Отдельные: «уметь летать».
13. «Я мечтаю о том, чтобы...»	30 ответов 1) Благополучное будущее (100%): «все будет хорошо» (8), «у меня все будет» (7), «стану счастливым и беззаботным» (4), «скоро поеду в отпуск» (4), «буду жить в своем доме и много путешествовать» (2), «мое увлечение спортом и далее будет приносить столько же положительных эмоций как сейчас» (2), «когда-нибудь создам свою семью» (2), «властимущие перестанут заботиться только о себе» (1).
14. «У меня есть определенное намерение, чтобы...»	30 ответов 1) Достижение цели (40%): добиться чего-либо (7), «дописать работу» (2), «победить» (3). 2) Изменения (37%): «в отношении конкретных людей» (2), «найти место лучше» (4), «поменять свою работу» (5). 3) Отдых (23%): «получить спортивный разряд» (1), «отдохнуть» (6).
15. «Наихудшим наказанием для меня...»	30 ответов 1) Отношения с близкими (63%): «изоляция от друзей, родных и близких» (5), «является молчание подруги» (3), «болезнь» (5), «является наказание моих детей» (3), «фрутина» (3). 2) Порицание (37%): «выговор» (5), «непонимание сути наказания» (3), «отстранение от работы на какое-то время» (3).
16. «Я действительно хочу...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (50%): «найти другую работу» (5), «работать лучше» (5), «стать начальником» (3), «закончить университет» (1). 2) Необычные способности (27%): «все уметь» (7), «уметь летать» (1). 3) Отдельные: «радоваться каждому моменту и быть счастливым» (1), «победить» (1).
17. «Я прилагаю усилия для...»	30 ответов 1) Самосовершенствование (37%): «самосовершенствования» (6), «самообразования» (5). 2) Исполнение желаний (37%): «получения разряда по пауэрлифтингу» (1), «исполнения желаний» (8), «этого» (2). 3) Работа (23%): «выполнения своих обязанностей» (3), «поиска высокооплачиваемой, а главное, интересной работы» (4).

18. «У меня сильное стремление к...»	30 ответов 1) Личностное развитие (37%): «индивидуальности» (3), «развитию» (5), «лидерству» (3). 2) Изменения в жизни (37%): «к одиночеству» (3), «здоровому образу жизни» (5), «замужеству» (3). Дополнительная деятельность (27%): «получению результата в работе» (4), «знания своего предмета» (4).
19. «Наилучшей наградой для меня будет...»	29 ответов 1) Профессиональная деятельность (45%): «принятие меня как человека, умеющего работать хорошо» (3), «признание моего труда» (4), «свобода от работы по найму» (3), «поощрение работодателя» (3). 2) Семья (34%): «поддержка родных» (5), «улыбка на лицах родителей» (2), «любовь детей» (3). 3) Отдельные: «поддержка родных» (1), «улыбка на лицах родителей» (1), «любовь детей» (1).
20. «Я хотел бы быть способным...»	30 ответов 1) Общие способности (27%): «во всем» (4), «добиваться идеальных результатов» (4). 2) Специальные способности (): «летать» (1), «не обращать внимания на мелочи» (1), «всегда сохранять спокойствие» (1), «видеть людей насквозь» (1), «водить машину» (1), «рисовать картины» (1).
21. «Мне очень понравилось бы...»	30 ответов 1) Гармония (50%): «отбросить суетные мысли» (3), «если бы меня понимали и принимали» (5), «дарить радость людям» (5), «работать в паре» (2). 2) Желания (50%): «чтоб у меня было все и сразу» (10), «путешествие на другую планету» (1), «пробежать марафон» (1), «красивое платье» (3).
22. «Я готовлюсь к...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (63%): «к экзаменам» (6), «сменить работу» (5), «к новой четверти» (5), «поменять работу» (3). 2) Изменения (37%): «к принятию конкретных решений» (4), «ко всему» (6), «стать отцом» (1).
23. «Я буду очень счастлив...»	30 ответов 1) Осуществления планов (63%): «если все будет получаться так, как задумано мною» (5), «если все получится» (5), «находясь в обществе успешных людей» (3), «избавлюсь от необходимости думать, как дожить до нового дня» (5), «если сдам консультирование» (1). 2) Семья (37%): «если мои родные и близкие будут счастливы и здоровы» (4), «когда супруга подарит мне еще одного ребенка» (3), «я уже счастлива» (3).
24. «Я готов к...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (37%): «проводить уроки» (4), «поменять работу» (4), «сессии» (3). 2) Помогать другим (37%): «уступать, помогать людям» (5), «продать почку, если это кому-нибудь поможет» (1), «к семейной жизни» (5). 3) На все (26%): «на все» (5), «переступить через себя и других» (2).
25. «Я ожидаю...»	30 ответов 1) Профессиональная деятельность (37%): «что эта работа действительно заставит руководство обратить внимание на проблемы» (3), «много работы» (5), «начала сессии» (3). 2) Трудности (23%): «много трудностей» (4), «ухудшения условий жизни» (3). 3) Отсутствие конкретных ожиданий (23%): «все» (5), «что будет что-то интересное» (2). 4) Отдельные: «автобус».
26. «Я сделаю все возможное, чтобы...»	30 ответов 1) Осуществление планов (50%): «все получилось» (5), «чтобы задуманное получилось» (5), «вовремя сделать работу» (2), «стать лучше» (3). 2) Результатов (23%): «получить положительную оценку» (3), "получить шерсти клоч с пашивой овцы" (4). 3) Безопасность (27%): «защитить свою семью» (4), «чтобы выжить» (4).
27. «Я опасаясь...»	30 ответов 1) Неблагополучный исход (37%): «что кто-нибудь заболит» (4), «начала войны» (1), «всего плохого» (6). 2) Неудача (27%): «что ничего не получится» (4), «того, чтоб не сделать ошибку» (4). 3) Люди (37%): «общения с лицемерами, проходимцами» (1), «неадекватных личностей» (5), «негативно настроенных людей» (5).

28. «Долгое время я ожидал...»	30 ответов 1) Благоприятное будущее (77%): «лучшего» (10), «что все само получится» (9), «что что-нибудь хорошее случится само» (1), «приезда друга» (1), «своей очереди» (1), «получения диплома» (1). 2) Поощрение (23%): «достойной зарплаты, но не дождался» (3), «признания» (4).
29. «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...»	30 ответов 1) Благоприятный исход (63%): «все получилось» (6), «все было хорошо» (6), «выжить» (6), «быть интересной» (6), «быть хорошим отцом» (1). 2) Профессиональная деятельность (23%): «сдать сессию» (2), «добиться успеха на работе» (5). 3) Отдельные: «делаю».
30. «Я буду вполне доволен...»	30 ответов 1) Благополучный исход (63%): «будут беспокоить по пустякам» (6), «буду спокоен» (6), «дети будут здоровы всегда» (5), «получу возможность летать» (1), «если останусь работать в IT сфере» (1). 2) Материальное благополучие (37%): «если не буду ни в чем нуждаться» (2), «мне повысят зарплату» (5), «завтра дадут премию» (3).
31. «Моя большая надежда – это...»	30 ответов 1) Достижение целей (50%): «добиться всего» (4), «закончить университет с красным дипломом» (1), «получить категорию» (5), «повышение зарплаты» (5). 2) «Я сам(а)» (25%). 3) Отдельные: «дети», «надежда».
32. «Я ничего не пожалел бы для...»	29 ответов 1) Семья (66%): «близких» (4), «здоровья всех родных и близких» (4), «для родителей» (4), «своих друзей» (1), «семьи» (4), «своих родных» (2). 2) Отдельные: «думаю, что пожалела бы», «хорошей зарплаты», «врагов».
33. «Я сожалею...»	29 ответов 1) Прошлое (100%): «о своих прошлых ошибках» (7), «о том, что поздно начал» (2), «некоторых ошибках» (3), «той ошибке» (3), «невозможности исправить некоторые ошибки в прошлом» (5), «о своих ошибках» (4), «упущенных возможностей» (3), «о случившемся» (1), «своей нерешительности» (1).
34. «Я принял решение...»	29 ответов 1) Ответственность (34%): «быть хорошей матерью» (3), «нести ответственность за все свои поступки» (5), «остаться» (2). 2) Здоровье (24%): «заняться своим здоровьем» (5), «меньше есть» (2). 3) Профессиональная деятельность (21%): «получить категорию» (4), «получить высшее образование» (2). 4) Настрой (21%): «но часто не решаюсь его осуществить» (3), «ни никто не сможет его изменить» (3).
35. «Я больше всего готов к...»	30 ответов 1) Трудности (50%): «трудностям» (5), «сложностям» (5), «черному дню» (3), «тому, что меня не поймут» (2). 2) Профессиональная деятельность (27%): «зачету по программированию» (1), «работе» (7). 3) Пессимистический взгляд на развитие событий (23%): «жизнь не изменится» (4), «я ни к чему не готова» (3).
36. «Любой ценой я хочу...»	30 ответов 1) Достижение целей (77%): «быть успешным» (6), «добиться всего» (3), «сдать сессию» (2), «выспаться» (3), «счастья» (6), «завоевать доверие» (3). 2) Отдельные: «оставаться человеком», «не согласна с трактовкой».
37. «Мое самое большое желание...»	29 ответов 1) Семья (66%): «быть счастливой и здоровой» (5), «видеть сына» (1), «здоровье родных и близких» (5), «это счастливые и радостные дети» (2), «найти хороших друзей» (1), «родить ребенка» (1). 2) Желания (34%): «уже было» (2), «добиться всего в жизни» (5), «прожить год в горах» (3).
38. «Я определенно хочу...»	29 ответов 1) Автомобиль (24%): «научиться водить» (4), «японскую машинку» (3). 2) Счастье (34%): «счастливой жизни» (4), «спокойной жизни» (4), «чувствовать себя легко» (2). 3) Отдельные: «домой», «понимать людей», «выспаться», «летать».

39. «Я желаю как можно скорее...»	29 ответов 1) Учебная деятельность (34%): «закончить сессию» (3), «закончить учебу» (3), «получить диплом» (3). 2) Отдых и здоровье (34%): «Выздороветь» (3), «уехать домой» (3), «выспаться» (4). 3) Умения (21%): «все научиться» (3), «научиться водить» (3). 4) Отдельные: «могу и подождать».
40. «Я прилагаю максимум усилий...»	29 ответов 1) Развитие (57%): «для работы над собой» (5), «самореализации» (5), «для реализации задуманного» (5), «для себя» (1), «в воспитании сына» (1). 2) Профессиональная деятельность (41%): «качественно выполнить зависящую от меня часть работы» (3), «к составлению уроков» (3), «сдачи курсовой работы на отлично» (3), «в учебе и в работе» (3).

7* стажевая группа (n=75)

Вопрос	Ответы
1. «Я надеюсь...»	50 ответов 1) Благополучное будущее (44%): «на лучшее» (4), «на улучшение жизни» (4), «что все будет хорошо» (4), «на лучшее будущее» (3), «на мир во всем мире» (2), «что все меняется к лучшему» (2), «на достижение всех поставленных целей» (2), «переехать в город» (1). 2) Материальное благополучие (24%): «на улучшение материального положения» (3), «на повышение зарплаты» (2), «на достойную зарплату» (2), «на увеличение зарплаты» (2), «что профессия будет более оплачиваемая» (2), «что когда-то в ближайшем времени мой труд станет более высокооплачиваемым» (1). 3) Профессиональная деятельность (20%): «на создание условий в материальной базе школы» (2), «что потраченное время на данную работу принесет пользу» (2), «на серьезные преобразования в системе образования» и на улучшение материальной стороны учителей (2), «что образование в школах станет выше» (2), «на лучшие условия труда» (2). 4) Семья (12%): «что мои дети вырастут хорошими людьми» (3), «что я и мои близкие будут здоровы и счастливы» (2), «что мой сын выздоровеет скоро и будет снова улыбаться и радовать всю семью» (1).
2. «Я работаю...»	50 ответов 1) Саморазвитием (60%): собой (14), самообразованием (4), своими творческими способностями (2), «над достижением целей» (2), «умением сдерживать себя» (2), «ошибками» (2), «новой темой самообразования» (1), «своим развитием» (1), «стремлюсь узнать что-то новое» (1), «своей доченькой» (1). 2) Профессиональная деятельность (40%): «повышением квалификации» (3), «профессиональным ростом» (3), «повышением профессионализма» (3), «повышения результативности» (2), «собой в профессиональной деятельности» (2), «исследовательским проектом» (2), «проектом» (1), «методической темой» (2), «углублением материала» (1), «созданием презентации для учеников» (1).
3. «Я ужасно хочу»	52 ответа 1) Отдых (54%): «в отпуск» (6), «домой» (6), «отдохнуть и выспаться» (3), «отдохнуть» (3), «спать» (3), «немного отдохнуть» (2), «длинных каникул» (2), «отдохнуть в санатории» (1), «отдохнуть от работы в школе и дома» (1), «забот» (1). 2) Семья (27%): «чтоб все были счастливы» (3), «чтоб родные и близкие были счастливы» (3), «чтоб мой сын не болел так часто» (2), «чтоб моя семья была счастлива и здорова» (2), «чтобы все было хорошо» (2), «чтоб родители и их дети твердо стояли на ногах с уверенностью в завтрашнем дне» (1), «свой дом» (1). 3) «Зарботок» (12%): «достойную зарплату» (2), «не думать о финансовой стороне жизни, иметь возможность делать все, что нравится» (2), «чтоб мой труд достойно оплачивался» (2). 4) Школа (8%): «изменения в поведении учащихся в классе» (2), «бесплатного образования» (2).
4. «Наибольшее удовольствие я получаю...»	44 ответа 1) Успех (27%): «текущие задачи будут решаться» (2), «у меня все будет получаться» (2), «все мои желания исполнятся» (2), «будет спокойно, не придется решать кучу проблем» (2), «учащиеся сдадут все экзамены» (2), «все напишут контрольную на 4 и 5» (2). 2) Материальное благополучие (18%): «добавят зарплату» (3), «стану материально независимой» (2), «устроюсь на работу с хорошим заработком и выплачу ипотеку» (2), «если выиграю миллион» (1). 3) Отдых (18%): «отдохну» (3), «поеду в отпуск» (3), «отправлюсь в путешествие» (1), «позанимаюсь спортом» (1). 4) Семья (14%): «в моей семье будет все хорошо» (3), «услышу признание от любимого человека» (1), «моя дочь будет счастлива» (1), «мои дети достигнут в жизни определенного успеха и займут свое место в мире» (1). 5) Социальное взаимодействие (14%): «буду нужной» (3), «состоялось интересное общение с интересными творческими людьми» (1), «буду общаться с хорошими людьми» (1), «каждый будет чувствовать ответственность за свои действия» (1).

	6) Профессиональная деятельность (9%): «выиграю грант» (2), «мои ученики вырастут достойными людьми» (1), «найду другую работу и реализую себя в чем-то другом» (1).
5. «Я стремлюсь...»	42 ответа 1) Саморазвитие (62%): «к совершенству» (4), «самосовершенствованию» (4), «к счастью» (2), «к постоянному развитию» (3), «саморазвитию» (3), «к достижению целей и результатов» (3), «независимости» (2), «повышению профессионального уровня» (3), «изменению жизни в лучшую сторону» (2) 2) Повышение благосостояния (19%): «благосостоянию своей семьи» (2), «повышению уровня благосостояния» (2), «материальному благополучию» (2), «улучшению своего материального положения» (2). 3) Семья (19%): «благополучию семьи» (3), «чтоб жить в мире и согласии со своими близкими» (3), «чтоб дети были счастливы» (1), «пониманию себя как родителя» (1).
6. «Я хочу...»	46 ответов 1) Семья (39%): «здоровья всем родным и близким» (3), «все были счастливы» (3), «вырастить детей достойными людьми» (2), «чтоб дети не болели» (2), «чтобы мои родные были здоровы» (2), «чтобы в семье все было хорошо» (2), «чтобы мои дети были счастливы» (2), «вылечить Влада» (1), «не опоздать в воспитании» (1). 2) Профессиональная деятельность (22%): «иметь свободный график работы» (2), «больше умных учеников» (2), «еще поучиться» (2), «получить профессиональное признание» (2), «большой зарплаты» (2). 3) Саморазвитие (26%): «реализовать себя в новых сферах жизни» (2), «перечитать всю классическую литературу» (2), «добиться больших успехов» (2). 4) Удовлетворение жизнью (26%): «любви, понимания» (2), «удовлетворения желаний» (2), «доверять людям» (2). 5) Отдых (9%): «отдыхать на море всей семьей» (2), «выспаться» (2).
7. «Я боюсь, что...»	38 ответов 1) Неудач (58%): «у меня не будет средств к существованию» (3), «не хватит на все времени» (3), «упущу что-то важное» (2), «когда-нибудь попаду в аварию» (2), «некоторые усилия не будут иметь результата» (2), «не успею на автобус» (2), «у меня мало что получится» (2), «не все цели будут достигнуты» (2), «не смогу осуществить задуманное» (2), «мне скажут, где ты был раньше» (1), «моя личная жизнь может не сложиться» (1). 2) Семья (21%): «мои дети не сумеют устроиться в жизни» (3), «у мамы здоровье ухудшится» (2), «потерю зрение» (1), «не хватит денег, чтобы дать ребенку достойное образование» (1), «что семьи не будет» (1). 3) «Ничего не боюсь» (11%). 4) Изменения (11%): «будут новые преобразования в образовании» (2), «ничего не изменится» (2).
8. «Когда-нибудь я...»	42 ответа 1) Достижение целей (43%): «добьюсь всего, о чем мечтала» (3), «напишу книгу» (3), «буду материально обеспечена» (3), «поменяю работу» (3), «буду довольна проделанной работой и результатами своих усилий» (2), «добьюсь поставленных целей» (2), «прыгну с парашютом» (1), «отважусь на отчаянный поступок» (1). 2) Отдых, путешествия (38%): «поеду отдыхать» (3), «высплось» (3), «буду путешествовать» (2), «слетаю в Париж» (1), «поеду с семьей на море» (2), «съезжу к морю» (2), «буду путешествовать по Европе» (2), «увиджу однокурсников» (1). 3) Благоприятное будущее (14%): «достигну nirваны» (2), «стану старше и мудрее» (2), «стану счастлива» (2). Отдельные: «умру».
9. «Я пытаюсь...»	38 ответов 1) Достижение целей (58%): «все успеть» (5), «преодолеть страх» (4), «решить все проблемы» (2), «достичь поставленных целей» (2), «решать бытовые и личные проблемы» (2), «самореализоваться, найти себя» (2), «быть лучше» (2), «заработать» (2), «научиться плавать» (1). 2) Профессиональная деятельность (21%): «работать хорошо» (3), «применять разные методы и формы» (2), «закончить все школьные дела и заняться любимым хобби» (1), «более рационально организовать свое рабочее время» (1), «быть хорошим профессионалом в работе, хорошей мамой своим детям» (1). 3) Оптимизм (11%): «быть оптимистом» (2), «найти радость в каждом начинании» (2). 4) Семья (11%): «принести максимальную пользу семье» (2), «оберегать семью от невзгод» (2).
10. «Я страстно желаю...»	36 ответов 1) Благополучие (61%): «своей семье и близким счастья, здоровья» (4), «быть счастливой» (3), «проводить больше времени со своей семьей» (3), «достичь поставленных целей» (3), «навести порядок в своей личной и семейной жизни» (2), «чтоб дети были здоровы и успешны» (2), «быть материально независимой» (2), «понимания, одобрения» (1), «обеспечить семье достаток и счастье» (1), «чтобы все жили в мире, любви и согласии» (1). 2) Отдых (22%): «интересного отдыха» (2), «новых ярких впечатлений» (2), «подняться в горы» (2), «отдохнуть» (2). 3) Отдельные (17%): «всех научить», «купить себе швейную машину», «страстно ничего не желаю».
11. «Я буду рад, если...»	40 ответов

	<p>1) Профессиональная деятельность (45%): «учителям поднимут зарплату» (8), «найду работу с хорошим заработком» (3), «мои уроки будут начинаться не раньше 10.00 утра» (2), «ку всех детей все получится» (2), «учителям в конце года будут предоставлять бесплатные путевки в санаторий» (1), «мои ученики успешно устроятся в жизни» (1), «если текущие задачи будут решаться» (1).</p> <p>1) Ориентация на благополучное стечение обстоятельств (30%): «будет тепло» (2), «моя жизнь станет спокойной» (2), «мне подарят цветы» (2), «кто-нибудь мне ее подарит» (2), «в моем окружении появится много интересных людей» (2), «мне помогут в реализации своих желаний» (2).</p> <p>2) Благополучие семьи (25%): «мои дети будут счастливы» (5), «муж найдет хорошую работу» (2), «мои дети реализуют себя в нашем обществе» (1), «мой ребенок вырастет достойным гражданином РФ» (1), «Владу не нужны будут брейсы» (1).</p>
12. «Я ужасно хочу уметь...»	<p>42 ответа</p> <p>1) Хобби (38%): «шить» (4), «плавать» (4), «хорошо готовить» (2), «играть на гитаре» (1), «вязать крючком» (2), «говорить по-английски» (2), «кататься на велосипеде» (2).</p> <p>2) Тайм-менеджмент (38%): «правильно распределять свое время» (2), «выбирать (принимать) правильные решения» (2), «владеть ситуацией» (2), «владеть навыками, которые пытаюсь освоить» (2), «пить спиртное» (2), «все успевать» (2), «добиваться цели» (2), «зарабатывать деньги» (2).</p> <p>3) Взаимоотношения с окружающими (10%): «противостоять хамству» (2), «не обращать внимание на колкости окружающих» (2).</p> <p>4) «Водить машину» (10%)</p>
13. «Я мечтаю о том, чтобы...»	<p>32 ответа</p> <p>1) Мечты и желания (50%): «сбудутся мечты» (2), «буду путешествовать» (2), «что когда-нибудь поеду на море» (2), «скоро наступит лето и я уйду в отпуск» (2), «скоро отпуск» (2), «свой уголок на морском побережье» (2), «что все будет так, как мечтается» (2), «хорошо жить» (2), «получить права» (2), «очень много» (2), «в школе скоро появится интерактивная доска» (2).</p> <p>2) Семья (31%): «все были здоровы и счастливы» (3), «у моих детей и внуков будет счастливая жизнь» (2), «рядом будет любящий человек» (2), «дома все было спокойно» (2), «смогу дать своим детям достаточную базу знаний и умений, для успешной реализации себя» (1).</p> <p>3) Деньги (19%): «за мою работу буду получать больше» (4), «моя зарплата позволит мне приобрести собственную квартиру» (1), «куплю машину» (1).</p>
14. «У меня есть определенное намерение, чтобы...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Достижение целей (40%): «идти вперед» (2), «чтобы выучить языки» (2), «на развитие своих способностей» (2), «закончить обучение» (2), «достичь поставленных целей» (2), «закончить аспирантуру» (2), «получить водительские права» (2), «попасть в турпоездку» (2).</p> <p>2) Жилье (20%): «купить машину» (2), «отремонтировать дом, вырастить детей» (3), «поменять место жительства» (1).</p> <p>3) Профессиональная деятельность (20%): «получить первую категорию» (2), «перейти в начальные классы» (2), «поменять род деятельности» (2).</p> <p>4) Семья (20%): «устроить ребенка в садик на полный день» (2), «устроить личную жизнь» (2), «оберечь моих детей от плохого» (2)</p>
15. «Наихудшим наказанием для меня...»	<p>34 ответа</p> <p>1) Одиночество (29%): «является одиночество» (4), «жить одной без семьи» (2), «остаться одной со своими проблемами» (2), «является болезнь» (2).</p> <p>2) Семья (24%): «разлука с детьми» (3), реакция детей (2), «болезни близких» (2), «станет то, что дети будут эгоистами и забудут обо мне» (1).</p> <p>3) Равнодушие (18%): «равнодушие» (2), «будет равнодушие родных и близких» (2), «безразличие» (2).</p> <p>4) Неудача (18%): увольнение (3), «провал» (2), «является отказ от сладкого» (1).</p> <p>5) Разочарование (12%): «разочарование в себе» (3), «понимание самого себя как несостоявшегося в том, в чем я так хотел» (1).</p>
16. «Я действительно хочу...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Отдых (27%): «домой» (2), «отдохнуть» (2), «в Турции отдохнуть» (2), «шоколадку» (2).</p> <p>2) Достойная жизнь (27%): «достойно жить» (2), «иметь достойный заработок» (2), «благополучия и успешности» (2), «получать за свою работу достойную плату, чтобы не думать о том, как прожить от зарплаты до зарплаты» (2).</p> <p>3) Семья (20%): «чтобы мои дети выросли хорошими людьми» (3), «много времени проводить с семьей» (2), «стать отцом дважды» (1).</p> <p>4) Профессиональная деятельность (13%): «чтобы ученики были всегда готовы к уроку» (2), «всех научить» (2).</p> <p>5) Достижение целей (13%): «достичь поставленных целей» (2), «стать успешным человеком» (2).</p>
17. «Я прилагаю усилия для...»	<p>34 ответа</p> <p>1) Достижение целей (47%): «достижения поставленных целей» (4), «самообразования» (2), «понимания психотипа людей» (2), «для исправления ситуации» (2), «того, чтоб все успевать» (2), «поддержания достойного уровня жизни» (2), «изменения в своей жизни» (2).</p> <p>2) Семья (35%): «воспитания детей» (4), «благополучной жизни моих детей» (4), «того, чтобы чувствовать себя счастливой» (2), «того, чтобы мои близкие были счастливы» (2), «того, чтобы вылечить сына» (1), «того, чтобы дочь училась на 4 и 5» (1).</p> <p>3) Профессиональная деятельность (18%): «того, чтобы на работе меня уважали и ценили» (2), «выполнения работы» (2), «того, чтобы быть в профессиональном плане грамотнее» (2).</p>

18. «У меня сильное стремление к...»	36 ответов 1) Реализация задуманного (50%): «самосовершенствованию» (2), «знаниям» (2), «личностному росту» (2), «цели» (2), «новым знаниям» (2), «к достижению поставленных целей» (2), «тому, что я, кроме посещения курсов, успею посетить врача, отдохнуть культурно в театре» (2), «людям» (2), «спорту» (2). 2) Благополучие (39%): «стабильности» (2), «покою», «спокойной жизни в достатке» (2), «независимости» (2), «изменению своей жизни» (2), «тому, чтобы моя семья была обеспечена» (2), «материальному и личному благополучию» (2). 3) Профессиональная деятельность (11%): «профессиональному росту» (2), «смене профессии» (2).
19. «Наилучшей наградой для меня будет...»	42 ответа 1) Семья (57%): «мое счастье» (2), «счастье дочери» (2), «достойный уровень жизни мне и моей семье» (2), «успехи детей» (6), «счастье моих детей и внуков» (4), «здоровье всех близких» (2), «оценка детей» (2), «понимание того, что мои дети и моя супруга гордятся мною» (2), «поездка с семьей» (2). 2) Профессиональная деятельность (24%): «прохождение аттестации» (2), «воспитанные детки» (2), «результат моей работы» (2), «высокая зарплата» (2), «радость от успешного решения задач» (2). 3) Признание (19%): «признание успехов» (4), «похвала близких» (2), «признательность родителей, любовь и уважение учеников» (2).
20. «Я хотел бы быть способным...»	22 ответа 1) Продуктивная деятельность (64%): «влиять на ситуацию в полной мере» (2), «все успевать» (2), «принимать правильное решение, быстро соображать» (2), «быстро находить верные решения из разных неприятных ситуаций» (2), «находить выход в любой ситуации» (2), «выполнять все идеально» (2), «меньше обращать внимание на негатив, направленный в мою сторону» (2). 2) Профессиональная деятельность (18%): «в своей пед деятельности» (2), «в сфере преподавания, точнее консультирования психологии» (2). 3) Отдельные: «забывать обиды», «помогать близким».
21. «Мне очень понравилось бы...»	26 ответов 1) Семейное счастье (31%): «заниматься только домом и детьми» (3), «если бы для меня мои близкие сделали приятный сюрприз» (2), «чувствовать себя королевой» (2), очередная беременность моей жены (1). 1) Профессиональная деятельность (62%): «если улучшились условия труда» (2), «если бы мои ученики были способными и не получали отрицательных оценок» (2), «если бы курсы не длились так долго» (2), «повышение зарплаты» (2). 2) Достижение целей (15%): «если бы все в жизни получалось» (3), «исполнение желаний» (1). 3) Отдельные: «вкусный чай», «путешествовать».
22. «Я готовлюсь к...»	30 ответов 1) Работа и учеба (67%): «к очередной сессии» (4), «к зачёту» (4), «к новым достижениям в работе» (4), «к аттестации» (3), «выйти на работу» (2), «к конкурсу» (2), «к поступлению сына в учебное заведение» (1). 2) Перемены (33%): «к самому лучшему» (2), «к худшему, но надеюсь на лучшее» (2), «установлению и достижению новых целей и задач», «что это произойдет» (2), «переменам» (2).
23. «Я буду очень счастлив...»	36 ответов 1) Семейное счастье (67%): «если будут счастливы мои дети» (6), «в любви» (3), «если буду рядом с любимым человеком» (2), «если мои родные и близкие будут здоровы и счастливы» (2), «если мой сын не будет часто болеть» (2), «если рожу еще одного ребенка» (2), «когда мои дети здоровы и успешны, у них все получается» (2), «если найду человека, который будет меня понимать, уважать, ценить, оберегать» (2), «со своей семьей» (2), «увидеть появление сына» (1). 2) Отдых (17%): «отдохнуть» (3), «летом» (2), «увидеться с подругой» (1). 3) Цели (17%): «если будет больше возможностей» (2), «когда получу свой красный диплом» (2), «все задачи будут решаться успешно» (2).
24. «Я готов к...»	32 ответа 1) Перемены и изменения (38%): «переменам» (2), «к нововведениям» (2), «к новым знакомствам и встречам с новыми интересными людьми» (2), «ради детей поменять работу и место жительства» (2), «к изменениям в жизни» (2), «к любви и самопожертвованию» (2). 2) Трудностям (38%): «к трудностям в жизни, а точнее к препятствиям» (4), «к постановке и решению новых задач» (3), «к неожиданностям» (2), «действовать» (2), «преступить закон» (1). 3) Учебная и трудовая деятельность (25%): «к началу третьей четверти» (2), «к зачету» (2), «сидеть полдня и слушать выступающих преподавателей на курсах» (2), «пожертвовать местом в начальных классах» (2).
25. «Я ожидаю...»	32 ответа 1) Положительных событий (63%): «перемен, чудес» (6), «только хорошего» (2), «лучшего» (2), «изменений в лучшую сторону» (2), «перемен к лучшему» (2), «успешных результатов» (2), «надежного, доброго человека» (2).

	2) Работа (37%): «худшего результата на работе» (2), «конца этого дня» (2), «положительны результаты контрольных работ по обществузнанию» (2), «что мои дела и поступки найдут отклик у тех на кого они направлены» (2), «положительных эмоций от встречи с учениками» (2), «много трудностей» (2).
26. «Я сделаю все возможное, чтобы...»	34 ответа 1) Семейное счастье (65%): «мои дети были счастливы» (6), «быть счастливой» (4), «у моей дочери все было хорошо» (2), в моей семье был мир и счастье (2), «мои дети стали достойными людьми» (2), «быть абсолютно счастливым» (2), «оберечь семью» (2), «чудеса начали сбываться» (2). 2) Профессиональная деятельность (18%): «успеть сегодня на работу вечером» (2), «получить пенсию» (2), «всех научить» (2). 3) Достижение целей (18%): «эти трудности преодолеть» (2), «получить максимальный результат» (2), «добиться своего» (2).
27. «Я опасаюсь...»	30 ответов 1) Ошибки и трудности (47%): «что делаю что-то не так» (4), «что нас ждет еще много различных негативных изменений в укладе жизни» (2), «что не все цели будут достигнуты» (2), «что будет хуже» (2), «принятия неверных решений» (2), «дебиллов» (1), «что проголодаюсь до 17 часов» (1). 2) Семья и здоровье (40%): «что не смогу защитить своего ребенка от проблем» (2), «потери здоровья» (3), «за здоровье мамы» (2), «предательства» (2), «подвоха, лжи» (2), «за учебу Анжели» (1). 3) «Ничего не опасаюсь» (13%).
28. «Долгое время я ожидал...»	26 ответов 1) Счастливая жизнь (46%): «спокойной размеренной жизни» (2), «чуда, но оно не свершилось» (2), «стабильности» (2), «когда муж приедет из командировки» (2), «чуда» (2), «честности» (2). 2) Профессиональная деятельность (31%): «высоких результатов от своей работы» (2), «авторитета» (2), «помощи» (2), «попасть на это место» (2). 3) Отдельные: «что все само получится», «теперь не ожидаю – делаю», «мотоцикл».
29. «Я сделаю все зависящее от меня, чтобы...»	34 ответа 1) Семья и здоровье (53%): «сын вырос здоровым и счастливым» (2), «мои дети выросли и получили хорошее образование» (2), «сын был здоров и счастлив» (2), «дети получили образование» (2), «моим близким было хорошо» (2), «вырастить ребенка» (2), «в семье все были счастливы» (2), «мои дети были счастливы» (2), «мои близкие были счастливы» (2). 2) Достижение целей (29%): «все было хорошо» (2), «сделать свою жизнь материально и психологически комфортной» (2), «не совершать больше глупостей» (2), «моя жизнь стала лучше» (2), «все цели были достигнуты» (2). 3) Профессиональная деятельность (18%): «получить первую категорию» (3), «реализовать себя в профессиональной деятельности» (2), «остаться на этой работе» (1).
30. «Я буду вполне доволен...»	28 ответов 1) Семья (36%): «у детей все получится» (2), «мой ребенок будет счастлив» (2), «будут довольны мои близкие» (2), «вся семья будет рядом друг с другом» (2), «доживу до внуков» (2). 2) Материальное благополучие (21%): «у меня будет много денег» (3), «мне купят шубу» (2), «заказанный костюм выйдет удачным» (1). 3) Учеба-работа (21%): «все сдадут экзамены» (2), «в работе добьюсь каких-нибудь результатов» (2), «защитусь» (2). 4) Цели и желания (21%): «все задачи будут решаться успешно» (3), «не будет необходимости перенапрягаться» (2), «сегодня без пробок выеду с кирпичной улицы» (1).
31. «Моя большая надежда – это...»	34 ответа 1) Семья (71%): «дети» (6), «я» (3), «счастье ребенка» (2), «муж, дочь» (2), «дети и внуки» (2), «мой ребенок» (2), «мои прекрасные дети» (2), «семья» (2), «счастливое будущее (счастливее, чем настоящее)» (2), «взаимность, взаимопонимание» (1). 2) Профессиональная деятельность (18%): «мои способности к работе» (3), «повышение» (2), «реализация творческих планов» (1). 3) Отдельные: «больших надежд нет», «уверенность в завтрашнем дне».
32. «Я ничего не пожалел бы для...»	36 ответов 1) Семья (89%): «детей» (14), «семьи» (4), «близких людей» (4), «своих близких и друзей» (2), «своих родителей, детей» (2), «для счастья моих близких» (2), «счастья близких» (2), «мамы и дочери» (1), «моих детей и внуков» (1). 2) «Врагов» (11%).
33. «Я сожалею...»	30 ответов 1) Ошибки прошлого (47%): «прошлом» (4), «ошибках юности» (2), «потраченном не на то времени» (2), «о своей ошибке» (2), «том, что делала ошибки» (2), «браке» (2). 2) Профессиональная деятельность (33%): «поставленной двойке» (2), «о том, что потеряла 4 года стажа и сменила место жительства» (2), «о том, что не получила высшего образования» (2), «что не настоял на моем воспитании в школе каратэ» (2), «смене работы» (2). 3) Отдельные: «вовремя не сказанном слове «да»», «Что иногда импульсивно реагирую», «пока не о чем сожалеть».
34. «Я принял решение...»	28 ответов

	<p>1) Профессиональная деятельность (29%): «вести профиль» (2), «больше читать» (2), «изменить свою жизнь в профессиональной деятельности» (2), «завершить работу над диссертацией» (2).</p> <p>2) Достижение целей (29%): «действовать» (2), «работать над собой и своими недостатками» (2), «спокойнее относиться к жизни» (2), «достигнуть поставленных целей» (2).</p> <p>3) Жить (21%): «жить долго и счастливо» (2), «жить как живу» (2), «жить без надежд и ожиданий» (2)</p> <p>4) Семья (14%): «никогда не повышать голос на своего ребенка» (2), «помочь детям» (2).</p> <p>5) Отдельные: «мне наплевать на остальных»</p>
35. «Я больше всего готов к...»	<p>24 ответа</p> <p>1) Трудности и перемены (50%): «трудностям» (4), «к неожиданным неприятностям» (2), «к переменам в жизни» (2), «переменам» (2), «плохому» (2).</p> <p>2) Цели (42%): «к достижению поставленных целей» (2), «достижению цели» (2), «поступку, решительному шагу» (2), «работе» (2), «путешествиям» (2).</p> <p>3) Отдельные: «не знаю».</p>
36. «Любой ценой я хочу...»	<p>20 ответов</p> <p>1) Семья и счастье (50%): «вылечить дочь» (2), «быть счастливой» (2), «счастья и благополучия в моей семье» (2), «счастья своему ребенку» (2), «мира» (2).</p> <p>2) Цели (40%): «стать независимой, иметь достойный заработок, чтобы обеспечить себя» (2), «реализовать свои планы на лето» (2), «научить чему-нибудь» (2), «оставаться человеком в любых ситуациях» (2).</p> <p>3) Отдельные: «не любой».</p>
37. «Мое самое большое желание...»	<p>34 ответа</p> <p>1) Счастье (60%): «здоровье ребенка» (3 «любовь и взаимность» (2), «быть здоровой» (2), «помочь детям» (2), «стать счастливой, и чтобы мои родные были счастливы и здоровы» (2), «здоровье и благополучие моих близких» (2), «чтобы все были здоровы и счастливы» (2), «счастливая семейная жизнь и успешность в профессии» (2), «мое личное счастье и счастье моих детей» (2), «жить в любви, работать и любить» (1).</p> <p>2) Цели (18%): «достигнуть поставленных целей» (3), «получить водительские права» (2), «свободное перемещение по миру, без угрозы потери жизни» (1).</p> <p>3) Профессиональная деятельность (12%): «оборудованный кабинет для работы» (2), «плата за работу достойная» (2).</p> <p>4) «Отдохнуть» (12%).</p>
38. «Я определенно хочу...»	<p>30 ответов</p> <p>1) Отдохнуть (47%): «отдохнуть» (6), «поехать в Европу» (2), «спать» (2), «есть и отдохнуть» (2), «в санаторий» (2).</p> <p>2) Цели (40%): «работать и любить» (2), «достигнуть поставленных целей» (2), «выйти на защиту» (2), «жить» (2), «достойную зарплату» (2), «искоренения насилия» (2).</p> <p>3) Семья (13%): «здоровья ребенку» (2), «счастья семейного» (2).</p>
39. «Я желаю как можно скорее...»	<p>32 ответа</p> <p>1) Достижение целей (38%): «добиться успеха» (4), «решить текущие задачи» (3), «стабильность в образовании» (2), «закончить анкету» (1), «выплатить ссуду» (1), «ее получить» (1).</p> <p>2) Отдых и смена обстановки (31%): «поехать в путешествие» (4), «купить новую машину» (2), «выйти в отпуск» (2), «уехать домой» (2), «каникул» (2).</p> <p>1) Семейное счастье (25%): «увидеть своих детей» (2), «оказаться рядом с детьми» (2), «выйти замуж» (2), «увидеть второго ребенка» (2).</p> <p>2) Отдельные: «всему свое время».</p>
40. «Я прилагаю максимум усилий...»	<p>28 ответов</p> <p>1) Семья (43%): «в своей семье» (2), «чтобы мой ребенок ни в чем не нуждался» (2), «в воспитании дочери и в пед деятельности» (2), «для счастья своих близких» (2), «чтобы моей дочери было хорошо» (2), «чтобы чувствовать радость жизни» (2).</p> <p>2) Работа (43%): «в своей работе» (4), «при работе с детьми» (3), «работы над собой» (2), «достижения поставленных целей» (2), «не стать хамом» (1).</p> <p>3) «Закончить опрос» (14%).</p>

Показатели сравнения последовательных стажевых групп
на предмет наличия / отсутствия статистически значимых различий
с применением критерия t-Стьюдента

1* и 2* группы

	Группы	Кол-во респондентов	Уровень значимости	Значение шкалы	Динамика
УтО	1* (1)	30	,019	18,7	↑
	2* (2)	30		20,7	
МПБ			,000	173,2	↓
				101,4	
УАР			,007	156,2	↓
				100,0	
ПР			,023	25,1	↓
				20,6	
МР			,001	153,8	↓
				108,8	

2* и 3* группы

	Группы	Кол-во респондентов	Уровень значимости	Значение шкалы	Динамика
УтО	2* (2)	30	,032	2,4	↑
	3* (3+4)	30		3,1	
КонкО			,038	3,5	↓
				2,7	
ОР			,024	4,6	↓
				2,1	
ОП			,024	2,6	↑
				2,9	

3* и 4* группы

	Группы	Кол-во респондентов	Уровень значимости	Значение шкалы	Динамика
ПрО	3* (3+4)	30	,022	17,0	↑
	4* (5)	30		19,0	
ПВЗ			,010	125,6	↑
				182,6	
ОР			,016	6,8	↑
				8,6	
Удовлетв			,001	4,0	↑
				5,1	
МР			,006	109,2	↑
				140,9	
ДЗ			,008	15,0	↑
				17,1	
СКПр			,006	15,1	↑
				17,3	
ИН			,017	15,3	↑
				17,8	
ОПр			,045	15,5	↑
				17,1	
ВПМ			,003	15,3	↑
				17,2	
ВОМ			,027	14,5	↑
				16,3	

4* и 5* группы

	Группы	Кол-во респондентов	Уровень значимости	Значение шкалы	Динамика
МПБ	4* (5)	30	,003	141,5	↑
	5* (6+7)	30		190,3	
СВЛ			,000	96,4 151,8	↑
ПР			0,001	19,0 28,6	↑
ОР			,001	8,6 5,6	↓
МР			,001	140,9 179,8	↑
ИН			,007	17,8 15,7	↓

5* и 6* группы

	Группы	Кол-во респондентов	Уровень значимости	Значение шкалы	Динамика
КомО	5* (6+7)	30	,001	14,6	↓
	6* (8)	30		11,5	
ДостО			,012	20,6 17,5	↓
МПБ			,000	190,3 112,9	↓
ПВЗ			,000	208,0 96,1	↓
СВЛ			,000	151,8 99,5	↓
УУД			,012	112,2 73,9	↓
Удовлетв			,000	5,1 4,0	↓
МР			,000	179,8 109,7	↓
СКПр			,000	16,6 13,6	↓
ИК			,000	16,1 11,8	↓
ОПр			,001	15,8 13,0	↓
ОП			,000	16,7 13,6	↓
ВМ			,003	17,3 14,9	↓
ВПМ			,000	16,3 14,2	↓
			,001	15,7 12,7	↓

6* и 7* группы

	Группы	Кол-во респондентов	Уровень значимости	Значение шкалы	Динамика
КомО	6* (8)	30	,001	11,5	↑
	7* (9+10)	75		14,4	
МПБ			,000	112,9 167,3	↑
УАР			,006	125,5 171,7	↑
ПВЗ			,000	96,1 165,2	↑
СВЛ			,046	99,5 121,7	↑
Удовлетв			,043	4,0 4,4	↑
МР			,000	109,7 156,5	↑
ИК			,033	11,8 13,5	↑
ОПр			,002	13,0 15,2	↑
ОП			,044	13,6 15,1	↑

7* и 8* группы

	Группы	Кол-во респондентов	Уровень значимости	Значение шкалы	Динамика
ПроцО	7* (9+10)	75	,050	46,4	↑
	8* (11)	100		50,3	
Ор			,005	6,96 9,4	↑

8* и 9* группы

	Группы	Кол-во респондентов	Уровень значимости	Значение шкалы	Динамика
УтО	8* (11)	100	,037	19,6	↓
	9* (12)	60		18,0	
КоопО			,010	18,8 16,95	↓

Обозначения: ПрО – преобразующий мотив, КомО – коммуникативный мотив, УтО – утилитарный мотив, КоопО – мотив кооперации, КонкО – конкурентный мотив, ДостО – мотив достижения, РезО – результирующая ориентация, ПроцО – ориентация на процесс, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, УУД – удовлетворение условиями работы, ПР – потребность роста, ОР – отношение к работе, Удовлетвор – удовлетворенность работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Показатели описательной статистики по каждой стажевой группе

1* группа

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ПрО	30	9,00	27,00	18,9667	5,45504
КомО	30	10,00	16,00	12,6333	2,25118
УтО	30	15,00	25,00	18,7333	3,68532
КоопО	30	15,00	23,00	19,3667	2,31164
КонкО	30	8,00	21,00	16,2000	4,17216
ДостО	30	15,00	25,00	19,5000	2,93316
РезО	30	42,00	89,00	58,7000	14,62202
ПроцО	30	22,00	66,00	48,2667	12,85981
МПБ	30	80,00	280,00	173,2000	53,21226
УАР	30	23,00	254,00	156,2333	58,62781
ПВЗ	30	54,00	296,00	178,1000	67,13514
СВЛ	30	44,00	280,00	107,6000	54,42337
УУД	30	13,00	182,00	100,0333	66,30779
ПР	30	8,00	43,00	25,0667	8,80413
ОР	30	2,00	18,00	9,8000	5,68361
Удовлетв	30	3,00	6,00	4,9000	,95953
МР	30	88,00	191,00	153,7667	29,58877
ДЗ	30	9,00	20,00	14,0000	2,70376
СКПр	30	12,00	20,00	15,0667	2,76597
ИК	30	10,00	20,00	14,4667	3,50107
ИН	30	12,00	20,00	14,5000	3,27740
ОПр	30	12,00	20,00	16,2000	2,61824
УД	30	12,00	20,00	15,9000	3,42758
ОП	30	12,00	20,00	15,3667	2,97673
ВМ	30	12,00	20,00	15,7000	3,15300
ВПМ	30	11,00	19,00	15,1333	2,04658
ВОМ	30	11,00	20,00	14,4833	3,18532
Valid N (listwise)	30				

Обозначения: ПрО – преобразующий мотив, КомО – коммуникативный мотив, УтО – утилитарный мотив, КоопО – мотив кооперации, КонкО – конкурентный мотив, ДостО – мотив достижения, РезО – результирующая ориентация, ПроцО – ориентация на процесс, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, УУД – удовлетворение условиями работы, ПР – потребность роста, ОР – отношение к работе, Удовлетвор – удовлетворенность работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

2* группа

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ПрО	30	13,00	23,00	17,0333	2,60614
КомО	30	8,00	21,00	12,6667	3,64203
УтО	30	17,00	25,00	20,6667	2,38289
КоопО	30	13,00	26,00	19,2000	3,85424
КонкО	30	11,00	21,00	16,9333	3,53244
ДостО	30	15,00	23,00	18,9667	3,15664
РезО	30	40,00	82,00	60,5667	12,04498
ПроцО	30	26,00	62,00	46,8333	11,42919
МПБ	30	24,00	343,00	101,4000	75,28914
УАР	30	13,00	343,00	100,0333	93,06597
ПВЗ	30	35,00	343,00	160,0000	75,02321
СВЛ	30	55,00	160,00	98,6667	36,77362
УУД	30	21,00	165,00	91,3000	43,22767
ПР	30	6,00	27,00	20,5667	5,78156
ОР	30	2,00	18,00	8,9333	4,57077
Удовлетв	30	4,00	98,00	10,8000	19,99724
МР	30	16,00	294,00	108,7667	65,76588
ДЗ	30	10,00	20,00	15,2333	3,72950
СКПр	30	8,00	20,00	15,7333	3,81407
ИК	30	6,00	20,00	15,0333	4,78131
ИН	30	6,00	20,00	16,3000	3,49532
ОПр	30	8,00	20,00	15,5000	3,76692
УД	30	8,00	20,00	16,4000	4,14063
ОП	30	12,00	20,00	14,2667	2,55874
ВМ	30	11,00	20,00	15,6333	2,52550
ВПМ	30	9,50	20,00	15,3833	2,88182
ВОМ	30	9,50	20,00	15,6333	3,81000
Valid N (listwise)	30				

Обозначения: ПрО – преобразующий мотив, КомО – коммуникативный мотив, УтО – утилитарный мотив, КоопО – мотив кооперации, КонкО – конкурентный мотив, ДостО – мотив достижения, РезО – результирующая ориентация, ПроцО – ориентация на процесс, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, УУД – удовлетворение условиями работы, ПР – потребность роста, ОР – отношение к работе, Удовлетвор – удовлетворенность работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ПрО	30	13,00	24,00	17,0000	3,41397
КомО	30	9,00	21,00	13,9667	3,28511
УтО	30	13,00	24,00	19,1000	3,10006
КоопО	30	14,00	27,00	18,6000	4,17381
КонкО	30	8,00	20,00	15,2000	2,74678
ДостО	30	15,00	24,00	20,3000	2,83026
РезО	30	44,00	90,00	59,9333	14,69913
ПроцО	30	17,00	64,00	45,3667	13,52771
МПБ	30	9,00	278,00	111,8333	61,58206
УАР	30	15,00	198,00	111,5000	53,51168
ПВЗ	30	8,00	343,00	125,6333	80,97658
СВЛ	30	24,00	190,00	93,6333	35,36654
УУД	30	5,00	216,00	100,5333	71,08069
ПР	30	5,00	40,00	22,7667	11,45812
ОР	30	4,00	12,00	6,8000	2,12376
Удовлетв	30	1,00	6,00	4,0000	1,50860
МР	30	17,00	176,00	109,1667	44,71834
ДЗ	30	10,00	20,00	15,0000	3,25894
СКПр	30	10,00	20,00	15,1333	2,88556
ИК	30	8,00	18,00	13,6667	3,29402
ИН	30	4,00	20,00	15,3333	4,80182
ОПр	30	11,00	20,00	15,4667	2,99117
УД	30	12,00	20,00	17,2333	3,07025
ОП	30	10,00	20,00	15,9333	2,98194
ВМ	30	12,00	20,00	16,6667	2,50975
ВПМ	30	12,00	19,00	15,3000	2,16795
ВОМ	30	6,00	19,00	14,5000	3,59837
Valid N (listwise)	30				

Обозначения: ПрО – преобразующий мотив, КомО – коммуникативный мотив, УтО – утилитарный мотив, КоопО – мотив кооперации, КонкО – конкурентный мотив, ДостО – мотив достижения, РезО – результирующая ориентация, ПроцО – ориентация на процесс, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, УУД – удовлетворение условиями работы, ПР – потребность роста, ОР – отношение к работе, Удовлетвор – удовлетворенность работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ПрО	30	8,00	24,00	19,0333	3,26405
КомО	30	6,00	22,00	14,4333	4,08262
УтО	30	13,00	23,00	18,5000	3,38098
КоопО	30	16,00	23,00	18,7333	1,96404
КонкО	30	8,00	20,00	15,9333	3,75943
ДостО	30	15,00	26,00	20,9000	2,88097
РезО	30	40,00	90,00	65,5333	15,54467
ПроцО	30	17,00	64,00	41,9000	15,07304
МПБ	30	20,00	238,00	141,5000	53,85981
УАР	30	23,00	218,00	137,7333	51,51293
ПВЗ	30	27,00	273,00	182,6000	83,77828
СВЛ	30	32,00	168,00	96,4000	43,65270
УУД	30	31,00	254,00	86,2000	63,16066
ПР	30	5,00	36,00	19,0333	8,67212
ОР	30	6,00	18,00	8,5667	3,28721
Удовлетв	30	4,00	7,00	5,1333	1,00801
МР	30	58,00	222,00	140,9333	41,90707
ДЗ	30	12,00	20,00	17,1000	2,64380
СКПр	30	12,00	20,00	17,3333	3,05505
ИК	30	9,00	20,00	14,6667	3,16591
ИН	30	12,00	20,00	17,8000	2,63138
ОПр	30	12,00	20,00	17,0667	3,06182
УД	30	12,00	20,00	17,8667	2,83735
ОП	30	12,00	20,00	17,1333	2,71310
ВМ	30	12,00	20,00	17,6000	2,62087
ВПМ	30	12,00	20,00	17,2333	2,71247
ВОМ	30	12,00	20,00	16,3000	2,41975
Valid N (listwise)	30				

Обозначения: ПрО – преобразующий мотив, КомО – коммуникативный мотив, УтО – утилитарный мотив, КоопО – мотив кооперации, КонкО – конкурентный мотив, ДостО – мотив достижения, РезО – результирующая ориентация, ПроцО – ориентация на процесс, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, УУД – удовлетворение условиями работы, ПР – потребность роста, ОР – отношение к работе, Удовлетвор – удовлетворенность работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

5* группа

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ПрО	30	8,00	27,00	17,8333	4,60197
КомО	30	11,00	21,00	14,5667	2,80004
УтО	30	11,00	26,00	18,4667	4,36074
КоопО	30	14,00	23,00	19,5667	2,52823
КонкО	30	10,00	22,00	16,7667	3,11485
ДостО	30	14,00	30,00	20,6000	3,74718
РезО	30	42,00	87,00	63,5333	14,00427
ПроцО	30	22,00	66,00	44,2667	13,86122
МПБ	30	90,00	310,00	190,2667	67,86596
УАР	30	21,00	231,00	149,9000	63,05463
ПВЗ	30	99,00	319,00	208,0000	72,15501
СВЛ	30	70,00	222,00	151,8000	50,39527
УУД	30	19,00	250,00	112,1667	70,25573
ПР	30	12,00	52,00	28,5667	11,50617
ОР	30	2,00	12,00	5,6333	2,96512
Удовлетв	30	3,00	7,00	5,1333	1,07425
МР	30	90,00	245,00	179,7667	47,10200
ДЗ	30	12,00	20,00	16,2000	2,39828
СКПр	30	12,00	20,00	16,6000	2,85995
ИК	30	12,00	20,00	16,0667	3,54219
ИН	30	12,00	20,00	15,6667	3,20918
ОПр	30	12,00	20,00	15,8333	2,94880
УД	30	12,00	20,00	17,7000	2,87858
ОП	30	12,00	20,00	16,7000	3,03031
ВМ	30	12,00	20,00	17,3000	2,75618
ВПМ	30	12,00	19,00	16,2667	2,28840
ВОМ	30	12,00	20,00	15,7000	3,15846
Valid N (listwise)	30				

Обозначения: ПрО – преобразующий мотив, КомО – коммуникативный мотив, УтО – утилитарный мотив, КоопО – мотив кооперации, КонкО – конкурентный мотив, ДостО – мотив достижения, РезО – результирующая ориентация, ПроцО – ориентация на процесс, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, УУД – удовлетворение условиями работы, ПР – потребность роста, ОР – отношение к работе, Удовлетвор – удовлетворенность работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

6* группа

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ПрО	30	,00	24,00	18,1000	5,68937
КомО	30	,00	18,00	11,4667	4,19962
УтО	30	5,00	27,00	19,3333	5,35842
КоопО	30	,00	25,00	19,2333	6,15144
КонкО	30	6,00	22,00	15,8000	4,15559
ДостО	30	,00	24,00	17,4667	5,49441
РезО	30	1,00	87,00	55,1667	22,24950
ПроцО	30	10,00	74,00	46,1333	19,23132
МПБ	30	66,00	198,00	112,9333	42,07459
УАР	30	58,00	319,00	125,5333	65,26272
ПВЗ	30	23,00	195,00	96,1000	46,23803
СВЛ	30	60,00	198,00	99,4667	37,98160
УУД	30	15,00	124,00	73,9333	39,92314
ПР	30	6,00	55,00	24,3667	13,49964
ОР	30	2,00	18,00	5,8000	5,06101
Удовлетв	30	3,00	6,00	4,0000	,90972
МР	30	61,00	194,00	109,7333	41,89719
ДЗ	30	8,00	20,00	16,0000	3,40385
СКПр	30	10,00	19,00	13,6333	2,45628
ИК	30	5,00	17,00	11,7667	3,30812
ИН	30	5,00	20,00	13,7667	4,18275
ОПр	30	7,00	20,00	13,0333	3,45895
УД	30	12,00	20,00	16,1667	3,08593
ОП	30	9,00	20,00	13,6333	3,32683
ВМ	30	11,00	20,00	14,9667	3,04544
ВПМ	30	12,00	18,00	14,1667	1,83985
ВОМ	30	6,50	18,50	12,7167	3,29232
Valid N (listwise)	30				

Обозначения: ПрО – преобразующий мотив, КомО – коммуникативный мотив, УтО – утилитарный мотив, КоопО – мотив кооперации, КонкО – конкурентный мотив, ДостО – мотив достижения, РезО – результирующая ориентация, ПроцО – ориентация на процесс, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, УУД – удовлетворение условиями работы, ПР – потребность роста, ОР – отношение к работе, Удовлетвор – удовлетворенность работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ПрО	75	8,00	25,00	18,0133	3,15155
КомО	75	3,00	24,00	14,3867	3,86213
УтО	75	7,00	26,00	19,0800	4,05289
КоопО	75	9,00	27,00	19,2533	3,32920
КонкО	75	5,00	24,00	15,8400	3,98660
ДостО	75	10,00	27,00	17,7067	3,50588
РезО	75	20,00	108,00	57,9067	14,63906
ПроцО	75	,00	83,00	46,3867	13,05694
МПБ	75	40,00	343,00	167,2800	62,76760
УАР	75	42,00	343,00	171,7333	80,03062
ПВЗ	75	27,00	319,00	165,2400	60,63668
СВЛ	75	36,00	327,00	121,7200	55,12089
УУД	75	13,00	234,00	72,9200	52,92799
ПР	75	8,00	64,00	26,1200	10,70736
ОР	75	1,00	18,00	6,9600	4,09825
Удовлетв	75	2,00	6,00	4,3733	,81826
МР	75	69,00	302,00	156,4667	45,15090
ДЗ	75	6,00	20,00	14,8533	3,07428
СКПр	75	7,00	20,00	13,7200	2,64861
ИК	75	,00	20,00	13,4667	3,75368
ИН	75	,00	20,00	14,1867	4,45607
ОПр	75	,00	20,00	15,2133	3,15498
УД	75	,00	20,00	16,2133	3,51558
ОП	75	,00	20,00	15,1200	3,39698
ВМ	75	,00	20,00	15,7467	3,30067
ВПМ	75	11,00	19,00	14,5733	2,13828
ВОМ	75	,00	20,00	13,8267	3,94257
Valid N (listwise)	75				

Обозначения: ПрО – преобразующий мотив, КомО – коммуникативный мотив, УтО – утилитарный мотив, КоопО – мотив кооперации, КонкО – конкурентный мотив, ДостО – мотив достижения, РезО – результирующая ориентация, ПроцО – ориентация на процесс, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, УУД – удовлетворение условиями работы, ПР – потребность роста, ОР – отношение к работе, Удовлетвор – удовлетворенность работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ПрО	100	4,00	25,00	18,2400	3,71761
КомО	100	2,00	21,00	13,8400	3,60617
УтО	100	5,00	27,00	19,6400	4,15731
КоопО	100	4,00	27,00	18,8300	3,74450
КонкО	100	4,00	24,00	16,0600	3,69499
ДостО	100	5,00	26,00	17,5400	4,36335
РезО	100	7,00	92,00	53,8500	13,32831
ПроцО	100	16,00	89,00	50,2500	12,68131
МПБ	100	7,00	343,00	156,0300	71,93494
УАР	100	18,00	343,00	159,8100	67,69341
ПВЗ	100	7,00	343,00	157,2800	71,95075
СВЛ	100	26,00	280,00	119,9200	52,76873
УУД	100	,00	216,00	72,0800	51,02518
ПР	100	2,00	71,00	28,0000	12,54728
ОР	100	,00	27,00	9,3700	6,32241
Удовлетв	100	2,00	7,00	4,3900	,99387
МР	100	23,00	284,00	148,2700	47,07545
ДЗ	100	,00	20,00	14,1700	4,64509
СКПр	100	,00	20,00	12,7700	4,48083
ИК	100	,00	20,00	12,7200	5,04941
ИН	100	,00	20,00	13,6300	5,19256
ОПр	100	,00	20,00	14,1900	5,37614
УД	100	,00	20,00	15,1500	5,41113
ОП	100	,00	20,00	14,4200	5,11322
ВМ	100	,00	20,00	14,8750	5,17051
ВПМ	100	,00	20,00	13,7300	4,30845
ВОМ	100	,00	20,00	13,1750	4,87074
Valid N (listwise)	100				

Обозначения: ПрО – преобразующий мотив, КомО – коммуникативный мотив, УтО – утилитарный мотив, КоопО – мотив кооперации, КонкО – конкурентный мотив, ДостО – мотив достижения, РезО – результирующая ориентация, ПроцО – ориентация на процесс, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, УУД – удовлетворение условиями работы, ПР – потребность роста, ОР – отношение к работе, Удовлетвор – удовлетворенность работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ПрО	60	1,00	24,00	16,8333	5,80814
КомО	60	,00	26,00	13,7333	5,72792
УтО	60	3,00	28,00	18,0167	5,53109
КоопО	60	,00	26,00	16,9500	5,30246
КонкО	60	,00	23,00	15,2000	5,24582
ДостО	60	,00	24,00	15,9333	6,02218
РезО	60	2,00	81,00	51,3000	19,01587
ПроцО	60	1,00	91,00	45,4833	18,36217
МПБ	60	,00	327,00	143,5000	76,26904
УАР	60	,00	319,00	153,9000	74,44249
ПВЗ	60	32,00	343,00	154,5667	80,69998
СВЛ	60	40,00	266,00	127,0333	45,25257
УУД	60	,00	165,00	58,6500	39,96686
ПР	60	4,00	63,00	26,4833	12,25781
ОР	60	,00	27,00	7,8667	5,37876
Удовлетв	60	1,00	7,00	4,3000	1,16880
МР	60	37,00	245,00	144,7167	52,15787
ДЗ	60	,00	20,00	13,5667	4,96212
СКПр	60	,00	20,00	12,1833	5,14367
ИК	60	,00	20,00	12,4000	5,45614
ИН	60	,00	20,00	13,2667	5,73679
ОПр	60	,00	20,00	14,3333	4,71804
УД	60	,00	20,00	14,7333	5,27503
ОП	60	,00	20,00	14,4000	4,77706
ВМ	60	,00	20,00	14,6167	4,75534
ВПМ	60	,00	20,00	13,3500	4,32895
ВОМ	60	,00	20,00	12,8333	5,35333
Valid N (listwise)	60				

Обозначения: ПрО – преобразующий мотив, КомО – коммуникативный мотив, УтО – утилитарный мотив, КоопО – мотив кооперации, КонкО – конкурентный мотив, ДостО – мотив достижения, РезО – результирующая ориентация, ПроцО – ориентация на процесс, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, УУД – удовлетворение условиями работы, ПР – потребность роста, ОР – отношение к работе, Удовлетвор – удовлетворенность работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Обозначения шкал: 1–ПрО – преобразующий мотив, 2–КомО – коммуникативный мотив, 3–УтО – утилитарный мотив, 4–КоопО – мотив кооперации, 5–КонкО – конкурентный мотив, 6–ДостО – мотив достижения, 7–РезО – результирующая ориентация, 8–ПроцО – ориентация на процесс, 9–МПБ – мотивационный потенциал работы, 10–УАР – уровень активации работой, 11–ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, 12–СВЛ – степень владения работой, 13–УУД – удовлетворение условиями работы, 14–ПР – потребность роста, 15–ОР – отношение к работе, 16–Удовлетвор – удовлетворенность работой, 17–МР – мотивация работой, 18–ДЗ – денежный заработок, 19–СКПр – стремление к продвижению, 20–ИК – избегание критики, 21–ИН – избегание наказания, 22–ОПр – ориентация на престиж, 23–УД- удовлетворение от работы, 24–ОП – общественная полезность, 25–ВМ – внутренняя мотивация, 26–ВПМ – внешняя положительная мотивация, 27–ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Ряды показателей весовых нагрузок составляющих мотивации профессиональной педагогической деятельности на уровне компонентов и субсистем

Группа		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Стаж		до 1 года	от 1 до 2 лет	от 2 до 4 лет	от 4 до 5 лет	от 5 до 7 лет	от 7 до 10 лет	от 10 до 20 лет	от 20 до 30 лет	свыше 30 лет
№	Мотивы	Вес составляющего								
1	ПрО	0	0	0	-2	-1	1	0	-2	9
2	КомО	-1	2	-1	-8	-10	13	2	1	13
3	УтО	0	0	0	-3	0	2	-1	-6	6
4	КоопО	3	0	1	0	0	0	4	11	10
5	КонкО	1	1	-2	10	2	2	1	-3	7
6	ДостО	0	0	-1	-2	0	0	0	7	16
7	РезО	1	0	-2	-3	-5	0	0	1	18
8	ПроцО	-5	-1	-3	-4	-5	4	-4	0	11
9	МПБ	2	2	6	1	5	9	5	18	21
10	УАР	-1	7	-3	4	4	9	13	22	12
11	ПВЗ	2	6	6	2	4	11	14	25	16
12	СВЛ	4	4	1	-1	-1	2	12	15	8
13	УУД	1	0	5	0	1	2	0	-3	3
14	ПР	0	0	-1	1	0	2	1	3	0
15	ОР	1	0	-1	1	0	3	3	3	8
16	Удовлетвор	1	-2	2	1	0	10	8	15	7
17	МР	1	9	9	5	11	10	19	22	19
18	ДЗ	3	0	6	4	9	2	28	33	28
19	СКПр	6	4	3	12	12	3	16	29	28
20	ИК	10	7	11	2	11	5	27	29	25
21	ИН	9	4	10	6	8	5	23	26	27
22	ОПр	13	-1	8	7	7	5	25	31	27
23	УД	12	6	8	9	11	9	27	31	27
24	ОП	9	1	6	10	12	6	28	32	28
25	ВМ	13	6	12	12	11	7	29	30	29
26	ВПМ	20	6	10	11	17	2	27	34	28
27	ВОМ	15	7	12	5	13	7	28	28	27
	Средний вес компонентов	3	2	3	2	3	5	10	14	15
	Средний вес субсистем	12	7	11	8	13	7	25	29	26

Обозначения: ПрО – преобразующий мотив, КомО – коммуникативный мотив, УтО – утилитарный мотив, КоопО – мотив кооперации, КонкО – конкурентный мотив, ДостО – мотив достижения, РезО – результирующая ориентация, ПроцО – ориентация на процесс, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, УУД – удовлетворение условиями работы, ПР – потребность роста, ОР – отношение к работе, Удовлетвор – удовлетворенность работой, МР – мотивация работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПр – ориентация на престиж, УД- удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность, ВМ – внутренняя мотивация, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Состав компонентного уровня

Группа		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Стаж, годы		≥ 1	1-2	2-4	4-5	5-7	7-10	10-20	20-30	> 30
Компоненты	Актуальные (выраженность)	Дост (20) Кооп (19,33) Пр (18,83) УТ (18,67) МПБ (180,4) ПВЗ (166,69) УАР (150,42)	УТ (20,44) Кооп (19,22) Дост (18,67) УД (16,6) ДЗ (15,6) СКПр (15,6)	Дост (20,36) Кооп (19,27) УТ (18,91) УД (17,05) ИН (16,27) ОП (15,68)	Дост (21,55) Кооп (20,55) УТ (18,09) УД (18) СКПр (17,55) ДЗ (17)	Дост (20,78) Кооп (18,67) УТ (18,44) Пр (18,56) УД (17,67) ОП (16,56) СКПр (16,56)	УТ (19,18) Кооп (18,64) ПР (17,82) УД (16,55) ДЗ (15,82)	Дост (18,99) УТ (18,76) Кооп (18,76) УД (16,14) ОПр (15,24) ОП (15,06)	УТ (19,75) Кооп (18,87) Пр (18,47) УД (15,21) ОП (14,53) ОПр (14,25)	УТ (17,95) Кооп (16,81) Пр (16,69) УД (14,76) ОП (14,41) ОПр (14,41)
	Доминирующие (количество статистически значимых взаимосвязей)	ОПр (8) ИК (7) ИН (7) УД (7) ОП (7)	ИК (4) СКПр (3) УАР (3) ПВЗ (3) СВЛ (3)	ИК (6) ИН (6) УД (6)	ОП (7) Конк (7) СкПр (6) ОПр (5) УД (5)	ДЗ (7) ИК (6)	УД (5) Уд-ть (5) ПВЗ (4)	ИК (12) ДЗ (11)	ДЗ (14) ОПр (13)	ДЗ (10) СкПр (10)
	Базовые компоненты (вес выше среднего)	ОПр (13) УД (12) ИК (10) ИН (9) ОП (9) СКПр (6)	УАР (7) ИК (7) ПВЗ (6) УД (6) СВЛ (4)	ИК (11) ИН (10) УД (8) ОПр (8) ДЗ (6) ПВЗ (6) МПБ (6) УУД (5)	СкПр (12) ОП (10) Конк (10) УД (9) ОПр (7) ИН (6) УАР (4) ДЗ (4)	СкПр (12) ОП (12) ИК (11) УД (11) ДЗ (9) ИН (8) ОПр (7) МПБ (5) ПВЗ (4) УАР (4)	Ком (13) ПВЗ (11) Уд-ть (10) УД (9) УАР (9) МПБ (9) ОП (6)	ДЗ (28) ОП (28) УД (27) ИК (27) ОПр (25) ИН (23) СКПр (16) ПВЗ (14) УАР (13) СВЛ (12)	ДЗ (33) ОП (32) ОПр (31) УД (31) ИК (29) СКПр (29) ИН (26) ПВЗ (25) УАР (22) МПБ (18) Уд-ть (15) СВЛ (15)	ДЗ (28) СкПр (28) ОП (28) УД (27) ОПр (27) ИН (27) ИК (25) МПБ (21) Рез (18) ПВЗ (16)
	Ведущие (взаимосвязь со стажем)	-	-	МПБ	-	Конк УАР	ОПр	-	-	-

Значения коэффициентов для экспресс- χ^2
(статистически значимые взаимосвязи)

N=27

Группы	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1		,409 ,034	,845 ,000	,716 ,000	,767 ,000		,825 ,000	,792 ,000	,710 ,000
2			,509 ,007	,496 ,008	,611 ,001	,463 ,015	,583 ,001	,463 ,015	,454 ,017
3				,608 ,001	,789 ,000		,807 ,000	,730 ,000	,668 ,000
4					,879 ,000		,786 ,000	,745 ,000	,652 ,000
5							,838 ,000	,813 ,000	,745 ,000
6							,442 ,021		
7								,932 ,000	,800 ,000
8									,861 ,000
9									

Обозначения групп: 1 – стаж работы до 1 года, 2 – стаж работы от 1 до 2 лет, 3 – стаж работы 2-4 года, 4 – стаж работы от 4 до 5 лет, 5 – стаж работы от 5 до 7 лет, 6 – стаж работы от 7 до 10 лет, 7 – стаж работы от 10 до 20 лет, 8 – стаж работы от 20 до 30 лет, 9 – стаж работы свыше 30 лет.

Сводная таблица показателей структурного анализа мотивации профессиональной деятельности педагогов с разным трудовым стажем

Группа	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Стаж, годы	≥ 1	1-2	2-4	4-5	5-7	7-10	10-20	20-30	> 30
Кол-во элементов в структуре	10	12	15	16	17	17	16	18	18
Кол-во взаимосвязей на высоком уровне значимости	32	18	31	31	39	24	59	77	67
ИКС	57	32	57	51	77	43	131	176	178
ИДС	0	0	4	8	6	2	2	0	0
ИОС	57	32	53	43	71	41	129	176	178
Гомогенность / гетерогенность (значения экспресс- χ^2 для пары последующих групп)	0,409 при $p \leq 0,05$		0,608 при $p \leq 0,001$		0,315 при $p \geq 0,05$		0,932 при $p \leq 0,001$		
		0,509 при $p \leq 0,01$	0,879 при $p \leq 0,001$		0,442 при $p \leq 0,05$		0,861 при $p \leq 0,001$		
Базовые подсистемы (вес)	ВПМ (20) ВОМ (15) ВМ (13)	МР (9) ВОМ (7) ВПМ (6) ВМ (6)	ВМ (12) ВОМ (12) ВПМ (10)	ВМ (12) ВПМ (11)	ВПМ (17) ВОМ (13) ВМ (11) МР (11)	МР (10) ВОМ (7) ВМ (7)	ВМ (29) ВОМ (28) ВПМ (27) МР (19)	ВПМ (34) ВМ (30)	ВМ (29) ВПМ (28) ВОМ (27)
Ведущие подсистемы (взаимосвязь со стажем)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Средний вес подсистем	12	7	11	8	13	7	25	29	26
Базовые компоненты (вес)	ОПр (13) УД (12) ИК (10) ИН (9) ОП (9)	УАР (7) ИК (7) ПВЗ (6) УД (6)	ИК (11) ИН (10) УД (8) ОПр (8)	СкПр (12) ОП (10) Конк (10) УД (9)	СкПр (12) ОП (12) ИК (11) УД (11)	Ком (13) ПВЗ (11) Уд-ть (10) УД (9)	ДЗ (28) ОП (28) УД (27) ИК (27)	ДЗ (33) ОПр (31) УД (31)	ДЗ (28) СкПр (28) ОП (28)
Ведущие компоненты (взаимосвязь со стажем)	-	-	МПБ	-	Конк УАР	ОПр	-	-	-
Средний вес компонентов	3	2	3	2	3	5	10	14	15

Обозначения. ИКС – индекс когерентности структуры, ИДС – индекс дифференцированности структуры, ИОС – индекс организованности системы, ВПМ – внешняя положительная мотивация, ВОМ – внешняя отрицательная мотивация, ВМ – внутренняя мотивация, МР – мотивация работой, ПрО – преобразующий мотив, КомО – коммуникативный мотив, УтО – утилитарный мотив, КоопО – мотив кооперации, КонкО – конкурентный мотив, ДостО – мотив достижения, РезО – результирующая ориентация, ПроцО – ориентация на процесс, МПБ – мотивационный потенциал работы, УАР – уровень активации работой, ПВЗ – показатель взаимодействия с работой, СВЛ – степень владения работой, УУД – удовлетворение условиями работы, ПР – потребность роста, ОР – отношение к работе, Удовлетвор – удовлетворенность работой, ДЗ – денежный заработок, СКПр – стремление к продвижению, ИК – избегание критики, ИН – избегание наказания, ОПР – ориентация на престиж, УД – удовлетворение от работы, ОП – общественная полезность.

Результаты однофакторного дисперсионного анализа
 в отношении основных субсистем мотивации профессиональной деятельности
 педагогов с разным трудовым стажем

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
BM	Between Groups	151,703	8	18,963	1,041	,405
	Within Groups	5573,651	306	18,215		
	Total	5725,354	314			
ВПМ	Between Groups	261,960	8	32,745	2,656	,008
	Within Groups	3773,262	306	12,331		
	Total	4035,222	314			
BOM	Between Groups	233,131	8	29,141	1,427	,184
	Within Groups	6250,318	306	20,426		
	Total	6483,449	314			
MP	Between Groups	67612,143	8	8451,518	3,515	,001
	Within Groups	735681,8	306	2404,189		
	Total	803294,0	314			
Удовлетвор	Between Groups	14,357	8	1,795	1,786	,079
	Within Groups	307,449	306	1,005		
	Total	321,806	314			

Обозначения. ВПМ – внешняя положительная мотивация, BOM – внешняя отрицательная мотивация, BM – внутренняя мотивация, MP – мотивация работой, Удовлетвор – удовлетворенность работой.

Примерный алгоритм построения развивающего интервью с педагогом

Форма беседы: индивидуальная

Время беседы 40-60 мин

Для учителей со стажем до 1 года

	Вопрос	Примечание
1	Как ваши дела? Если оценить ваше настроение по 10ти-балльной шкале, то какую оценку вы бы поставили? Почему?	Установление контакта, снятие напряжения
2.	Насколько успешна ваша профессиональная деятельность и почему?	Анализ удовлетворенности
3.	Чем для вас привлекательна, важна профессия учителя? Что для вас важно в Вашей работе? Почему вы работаете учителем?	Анализ актуализированных мотивов
4.	Чего вам удалось достичь за время работы? Что эти результаты для вас значат? Как можно использовать достижения для дальнейшего развития?	Анализ удовлетворения потребностей личности в педагогической деятельности
5.	Какие цели вы ставите перед собой на рабочем месте? Чего планируете достичь в ближайшее время?	Анализ целеполагания, ориентация на цель-результат или цель-уровень достижений
6.	Какую цель вы бы назвали главной для себя в работе?	Принятие решения
7.	Почему это важно для вас? Как будем достигать поставленных целей? Какие шаги надо предпринять для достижения цели?	Формулировка программы деятельности
8.	Какие ресурсы у вас есть для достижения профессиональных целей? Какие сильные стороны вам помогут в достижении результатов?	Блок ПВК
9.	С какими трудностями на рабочем месте вы сталкиваетесь? Как вы справляетесь с трудностями? Откуда можно черпать ресурсы и силы для преодоления препятствий?	Саморегуляция деятельности

Для учителей со стажем от 1 до 2 лет

Проводится с учетом результатов предыдущего интервью.

	Вопрос	Примечание
1	Как ваши дела? Что важное произошло с момента нашей последней встречи?	Установление контакта, снятие напряжения
2.	Насколько изменилось выполнение вами профессиональной деятельности и почему? Чего вы смогли добиться в работе?	Анализ актуального состояния развития
3.	Что для вас сейчас важно в работе? Какова линия вашего развития на предстоящие 2-3 года?	Анализ актуализированных мотивов в содержании работы
4.	Какие цели вы перед собой ставите сейчас? Насколько эти цели согласуются с вашей личной жизнью? Почему нужно их достичь? Как узнать, что достигли цели?	Анализ целеполагания, ориентация на цель-результат или цель-уровень достижений
5.	Как можно улучшить результаты и качество своей работы?	Принятие решения

	Давайте сформулируем стратегию развития на ближайшие 2-3 года	
6.	Над чем в первую очередь будем работать? Как достичь поставленной цели?	Формулировка программы деятельности
7.	Какие ресурсы у вас есть для достижения профессиональных целей? Какие сильные стороны вам помогут в достижении результатов?	Блок ПВК
8.	С какими трудностями на рабочем месте вы сталкиваетесь? Как вы справляетесь с трудностями? Как школа и администрация могут помочь в повышении эффективности вашего труда? Откуда можно черпать ресурсы и силы для преодоления препятствий?	Саморегуляция деятельности

Для учителей со стажем от 2 до 5 лет

Проводится с учетом результатов предыдущего интервью.

	Вопрос	Примечание
1	Как ваши дела? Что вам запомнилось по итогам предыдущих встреч?	Установление контакта, снятие напряжения
2.	Что в работе учителя вас больше всего привлекает? Что самое важное в работе? В чем смысл вашей работы?	Анализ актуализированных мотивов в содержании работы
3.	Мы определили направление развития на прошлой встрече – чего удалось добиться? Какой новый опыт вы получили? Что еще можно улучшить для повышения качества работы?	Анализ актуального состояния психологического развития
4.	С какими трудностями сталкиваетесь сейчас при выполнении работы? Что дается сложнее всего?	Анализ состояния основных функциональных блоков психологической системы педагогической деятельности
5.	На основании результатов деятельности, ваших жизненных планов как вы себя видите через 5 лет? Какие направления для профессионального развития для себя вы бы определили? Какое из них самое ценное для вас почему? Давайте сформулируем цель и подумаем, как ее достичь.	Анализ целеполагания, ориентация на цель-результат или цель-уровень достижений
6.	Чего вы хотели бы в жизни больше всего? Как это соотносится с работой учителем? Как совместить работу и личную жизнь?	Принятие решения
7.	Какие этапы в достижении поставленной цели вы можете выделить? С чего начать достижение цели? Как будем отслеживать достижения цели?	Формулировка программы деятельности
8.	Что помогало вам в трудных профессиональных ситуациях? Какие сильные стороны вам помогут в достижении результатов?	Блок ПВК
9.	Как поддерживать себя и собственные усилия на пути к цели? Чем я как психолог могу вам помочь?	Саморегуляция деятельности