

Интересной, на наш взгляд, в этом плане является работа Н.С. Глуханюк, которая исследовала психологический феномен аутокомпетентности, предполагающий знание человеком самого себя, своей индивидуальности, сильных и слабых сторон [2]. В этом исследовании сделана успешная попытка теоретического обоснования этого понятия. В работах автора мы находим эмпирические доказательства аутокомпетентности и ее развития средствами активного социально-психологического обучения. Судя по достигнутому эффекту, процесс этот можно контролировать и направлять, а также получать положительный результат. В арсенале наработок ученого имеются не только научные изыскания. Они подкрепляются систематическим выходом на практику и оказание действенной помощи коллегам и студентам.

### Список литературы

1. Баева И.А. Психологическая безопасность в образовании. СПб.: Изд-во «Союз», 2002. 271с.
2. Глуханюк Н.С., Е.В. Дьяченко. Я в профессии и профессиональное Я: Результаты исследований. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф-пед. ун-та, 2005. 173 с.
3. Зеер Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности. Екатеринбург, 2002. 126 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. 214 с.
5. Петровская Л.А. Развитие компетентного общения как одно из направлений оказания психологической помощи // Введение в практическую социальную психологию. М.: Смысл, 1999. С.150-167.

УДК 378.035.3:[316.628:316.477]

Д. В. Жуина

*D. V. Zhuina*

*ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный педагогический институт» имени М. Е. Евсевьева, г. Саранск*

*Mordovian state pedagogical Institute of a name of M. E. Evseeva, Saransk*

### ОСОБЕННОСТИ СФОРМИРОВАННОСТИ МОТИВАЦИИ К КАРЬЕРЕ У СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ<sup>1</sup>

### FEATURES FORMEDNESS MOTIVATION THE CAREER YOUNG PEOPLE TODAY

В статье раскрываются особенности формирования устойчивой положительной мотивации к карьере у современной молодежи; представлены результаты эмпирического исследования по изучению мотивации к карьере студентов-психологов; сформули-

<sup>1</sup> Работа проводилась при финансовой поддержке Минобрнауки РФ в рамках Государственного задания ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный педагогический институт имени М. Е. Евсевьева» на 2014 год. Проект «Теоретико-методические основы разработки модели вуза как базового центра педагогического образования».

рованы выводы и рекомендации по развитию карьерной направленности личности студентов через формирование целеполагания, образа будущей карьеры и развития карьерной мотивации.

*Ключевые слова:* мотив, мотивация, мотивация к карьере, образ карьеры, карьерная направленность личности.

The article describes the features of the formation of stable positive motivation for a career in today's youth, the results of an empirical study on the motivation for career psychology students; formulated conclusions and recommendations on the development of career orientation of the individual students through the formation of goal-setting, the image of a future career development and career motivation.

*Keywords:* motive, motivation, motivation for a career, career image, career orientation of the individual.

Актуальность исследования проблемы сформированности образа будущей карьеры, положительной направленности и мотивации к карьере у современной молодежи обусловлена, прежде всего, тем, что современная российская молодежь ориентируется на образ успешного человека, самостоятельно строящего свою карьеру. Подкрепление данного образа необходимо осуществлять в условиях образовательной среды высшего учебного заведения, способствуя выработке стойкой мотивации к будущей профессиональной деятельности.

Мотивация, являясь стержнем психологии личности, обуславливает особенности поведения и деятельности личности, задает направленность, характер и способности личности, оказывая на них решающее влияние. По мнению Б.Ф. Ломова, «соотношение деятельности и мотива как личностного образования не простое и неоднозначное. Тот или иной мотив, возникший у личности и побуждающий ее к определенной деятельности, может этой деятельностью и не исчерпаться; тогда, завершив данную деятельность, личность начинает другую (или же реализует этот мотив в общении). В процессе деятельности мотив может измениться, и точно так же при сохранности мотива может измениться выполняемая деятельность (ее программа, структура, состав действий и т.д.)» [5].

Анализ отечественного и зарубежного опыта показал, что данная проблема является малоизученной. В основном активно разрабатывались следующие теории: психодинамическая модель выбора карьеры (З. Фрейд, У. Мозер, Е. Бордин, А. Маслоу); теория выбора карьеры (Дж. Голланд); теории мотивация карьеры (Д. Винтер, Д. Макклеланд) и др. [1].

Сущность этих теорий сводится к тому, что для развития мотивации карьерного роста необходима такая организация деятельности человека,

которая актуализировала бы противоречие между требованиями предпочитаемой деятельности и ее личностным смыслом для человека [2].

Вместе с тем, остается открытой проблема определения и диагностики мотивации к карьере у студентов, организации эффективной деятельности по сформированности у современной молодежи образа будущей карьеры.

Учитывая актуальность обозначенной проблемы, было проведено эмпирическое исследование мотивации к карьере у студентов факультета психологии и дефектологии МордГПИ. Исследование проводилось с применением опросника «Мотивации к карьере» в адаптации Е.А. Могилевкина), методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир, в модификации А. Реана.

Результаты исследования позволили выделить основные уровни развития мотивации к карьере (карьерной интуиции, карьерной причастности и карьерной устойчивости) студентов–психологов, они представлены в таблице 1.

Таблица 1. Уровни развития мотивации к карьере студентов-психологов, %

Год обучения	Уровни развития		
	Карьерная интуиция	Карьерная причастность	Карьерная устойчивость
1 курс	1 (4%)	7 (28%)	17 (68%)
2 курс	1 (4%)	6 (24%)	18 (72%)
3 курс	2 (8%)	14 (56%)	9 (36%)
4 курс	2 (8%)	15 (60%)	8 (32%)

В ходе проведения исследования было выявлено, что у студентов-психологов начальных годов обучения преобладает высокая степень карьерной устойчивости (17 человек – 68% студентов-первокурсников и 18 человек – 72% студентов-второкурсников), что означает их легкую адаптацию к меняющимся обстоятельствам, способность эффективно справляться с проблемами и трудностями, возникающими в ходе осуществления профессиональной деятельности [3].

У студентов старших курсов преобладает высокая степень карьерной причастности (14 человек – 56% студентов третьего курса и 15 человек – 60% студентов четвертого курса), что свойственно для тех, кто готов работать с максимальной отдачей ради достижения, прежде всего целей орга-

низации и способен достаточно длительный период времени работать сверхурочно.

Данные по методике «Мотивация профессиональной деятельности» разработанная К. Замфир, в модификации А. Реана представлены в таблице 2.

Таблица 2. Мотивация профессиональной деятельности студентов-психологов, %

Год обучения	Виды мотивации		
	внутренняя	внешняя положительная	внешняя отрицательная
1 курс	9 (36%)	14 (56%)	2 (8%)
2 курс	8 (32%)	15 (60%)	2 (8%)
3 курс	17 (68%)	7 (28%)	1 (4%)
4 курс	18 (72%)	6 (24%)	1 (4%)

Исходя из результатов, указанных в таблице 2, можно сказать, что у студентов младших курсов (14 чел. – 56% студентов 1-го курса и 15 чел. – 60 % студентов 2-го курса) преобладает внешняя положительная мотивация профессиональной деятельности. Тогда как к старшему курсу мотивация профессиональной деятельности становится внутренней (17 чел. – 68% студентов 3-го курса и 18 чел. – 72% студентов 4-го курса).

Полученные результаты позволяют говорить о том, что сложившаяся в педагогическом вузе система обучения развивает определенным образом некоторые уровни мотивации к карьере. Тем не менее, данный процесс носит стихийный характер, а длительность обучения сама по себе не делает представления о карьере более правильными, профессиональные намерения – устойчивыми, а отношение к профессии – положительным [4].

Таким образом, без специальной работы у студентов педагогического вуза не складывается целостное отношение к своей карьере, не сформирована система представлений о карьере, возможностях и путях карьерного роста; отсутствует карьерная готовность. Поэтому следует отметить, что стихийному во многих своих частях процессу развития и формирования конкурентоспособного специалиста необходимо противопоставить целенаправленное, согласованное во всех звеньях обучение и воспитание будущего профессионала.

## Список литературы

1. *Голенкова Л.А., Черняева В.В.* Специфика карьерных установок у студентов высших учебных заведений // *Фундаментальные исследования.* – 2013. – № 6 (часть 4). – С. 1017-1021.
2. *Жданова С.Ю.* Особенности представлений студентов о карьере // *Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология.* – 2011. – № 4. – С. 102–105.
3. *Жуина Д.В.* Диагностика профессиональной карьеры студентов педагогического вуза // *Акмеология.* – 2011. – № 3. – С. 260–262.
4. *Жуина Д.В.* Планирование развития карьеры студентов педагогического вуза // *Гуманитарные науки и образование.* – 2011. – № 2 (6). – С. 82–85.
5. *Ломов Б.Ф.* О состоянии и перспективах развития психологической науки в СССР // *Вопросы психологии.* – 1977. – № 5. – С. 9-24.

УДК 378.126:371.14

**Г. В. Завада, Л. М. Романова**

**G. V. Zavada, L. M. Romanova**

***ФГБОУ ВПО «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань  
Kazan state power engineering university, Kazan***

### **АКМЕОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ AKMEOLOGICAL MAINTENANCE OF HIGHER SCHOOL TEACHERS IN PROCESS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

Показано применение акмеологического подхода при повышении квалификации преподавателей вузов. Описана структура подготовки преподавателя к деятельности на конкретном должностном уровне с элементами акмеологического сопровождения.

*Ключевые слова:* акмеологическое сопровождение, повышение квалификации, преподаватель высшей школы.

Application of akmeological approach at professional development of high school teacher is shown. The structure of teacher training to specific positions activity with akmeological maintenance elements is described.

*Keywords:* akmeological maintenance, professional development, of high school teacher.

Внедрение акмеологического подхода в профессиональное образование обеспечивает повышение качества профессиональной подготовки выпускников. Основной задачей подготовки выпускника в этих условиях становится формирование стремления к самосовершенствованию и успешной самореализации в профессии, способностей и потребностей в постоян-