

Результирующий компонент модели предпрофессиональной подготовки раскрывает критерии и показатели готовности выпускников школы успешно обучаться в высших профессиональных учреждениях медицинского профиля. Критериями готовности выступают познавательный, поведенческий, эмоциональный, волевой и интеллектуальный критерий [3]. Показателями являются: сформированность профессионально-значимых знаний, сформированность ведущих способов учебно-познавательной деятельности, развитие естественнонаучного мышления, сформированность направленности личности.

Рассмотренная модель предпрофессиональной подготовки позволяет осуществить дидактический синтез отдельных ступеней непрерывной образовательной системы, повысив уровень ее целостности, а значит задать новый качественный уровень образования.

Список литературы

1. *Старченко С. А.* Теория интеграции естественнонаучного образования в общеобразовательном учреждении : монография / С. А. Старченко. Троицк : РЕКПОЛ, 2009. 101 с.
2. *Потапова М. В.* Физика в живых системах: пропедевтика интегративных связей : учебное пособие / М. В. Потапова. Челябинск : Издательство ЧГПУ, 2006. 226 с.
3. *Усова А. В.* Теория и методика обучения физики. Общие вопросы : курс лекций / А. В. Усова. Санкт-Петербург : Медуза, 2002. 154 с.

УДК 371.15:37.015.325

Л. Н. Степанова

L. N. Stepanova

ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет», г. Куйбышев
Novosibirsk state pedagogical University, Kuibyshev
stepanovakainisk@yandex.ru

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

FEATURES OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF SPECIALISTS WITH VARIOUS EXPERIENCE OF PEDAGOGICAL ACTIVITY

Аннотация. В статье анализируется проблема профессиональной мотивации специалиста в ситуации глобальных реформ в сфере образования. Эмпирическим путем исследуется специфика профессиональной мотивации школьных учителей в зависимости от стажа выполнения педагогической деятельности.

Abstract. The article analyzes the problem of professional motivation of a specialist in the situation of global reforms in the field of education. Empirically investigated the specificity of professional motivation of school teachers, depending on the length of pedagogical activity.

Ключевые слова: мотивация, профессиональная мотивация, внешняя мотивация, внутренняя мотивация, молодой специалист.

Keywords: motivation, professional motivation, external motivation, internal motivation, young specialist.

Усиление роли человеческого фактора в выполнении профессиональной деятельности становится все острее, что заставляет обратить пристальное внимание исследователей на психические образования, регулирующие трудовую деятельность, ведущим из которых является мотивация. Развитая мотивация, влияет на удовлетворенность трудом. Практически, все специалисты, исследующие людей или работающие с ними, однажды столкнулись с проблемой управления и развития мотивации. Проблема профессиональной мотивации специалистов в сфере образования является острой, так как от степени сформированности и развития системы мотивации зависит не только социальная и творческая активность работников, но и качество и эффективность выполняемой деятельности.

Теоретический анализ работ по проблеме мотивации (А. Маслоу, Д. МакКлелланда, А. Н. Леонтьева) и профессиональной мотивации личности (В. А. Бодрова, А. К. Марковой, Ю. П. Поваренкова, А. Ф. Джумагуловой) позволил предположить, что стаж педагогической деятельности влияет на специфику профессиональной мотивации специалистов, а именно: наиболее выраженными особенностями профессиональной мотивации молодого специалиста (стаж до 3-х лет) являются: мотивация достижения успеха и готовности к риску, стремление к самостоятельности, ценность власти и признания; особенностями мотивационной сферы опытных специалистов (стаж более 10-ти лет) являются: высокая значимость ценностей безопасности труда, преобладание мотивации избегания неудач, ценность комфортности, удовлетворенность содержанием труда.

Данное положение послужило основанием для проведения эмпирического исследования, респондентами выступили 60 человек, 44 респондента – лица женского пола и 12 респондентов – лица мужского пола, учителя МБОУ СОШ № 3, МБОУ СОШ № 5, г. Куйбышева, Новосибирской области. Было сформировано две выборки испытуемых: 30 человек, имеющие стаж работы до 3 лет в сфере образования – экспериментальная группа, 30 человек, имеющие стаж работы более 10 лет в сфере образования – контрольная группа.

Применение метода математической статистики позволило получить следующие результаты.

Как следует из таблицы 1, особенностями мотивационного профиля молодых сотрудников в сфере образования являются: потребность в высокой заработной плате; мотивация достижения успеха и признания со стороны других людей; потребность в новаторстве и творчестве; потребность в самосовершенствовании и росте; стремление к общественно значимой и интересной работе.

Таблица 1

Сопоставление показателей, полученных по методике «Мотивационный профиль» (Ш. Ричи и П. Мартина), в контрольной и экспериментальной группе

Показатель	$\bar{X}$	$\bar{Y}$	t эмп.	Уровень
Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении.	36,93	32,07	2,0	тенденция
Потребность в хороших условиях работы и комфортной обстановке.	33,53	41,47	3,46* *	$p \leq 0,01$
Потребность в четком структурировании работы, в снижении неопределённости.	22,67	24,73	0,99	Нет значимости
Потребность в социальных контактах	28,07	28,20	0,10	Нет значимости
Потребность в долгосрочных стабильных взаимоотношениях, доверительности.	18,47	17,73	0,79	Нет значимости
Потребность в достижении успеха, завоевании признания со стороны других людей	31,40	28,40	2,50*	$p \leq 0,05$
Потребность в достижении поставленных целей	31,27	27,73	2,27*	$p \leq 0,05$
Потребности во влиятельности и власти, стремление руководить другими, стремление к конкуренции	18,93	19,93	0,69	Нет значимости
Потребность в разнообразии, переменах	39,33	34,27	3,10* *	$p \leq 0,01$
Потребность в новых идеях	25,87	22,67	2,03	тенденция
Потребность в совершенствовании, росте и развитии	32,60	26,47	3,58* *	$p \leq 0,01$
Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе	44,73	38,33	2,60*	$p \leq 0,05$

Примечание: $\bar{X}$ – молодые специалисты, со стажем работы до 3 лет; $\bar{Y}$ – специалисты со стажем работы более 10 лет

$$t_{\text{критическое}} = \begin{cases} 2,05 \text{ при } p \leq 0,05 * \\ 2,76 \text{ при } p \leq 0,01 ** \\ 3,67 \text{ при } p \leq 0,001 *** \end{cases} \quad \text{при } n=30$$

Полученный «Мотивационный портрет» личности молодого специалиста не только формирует поведенческие отношения в ходе самореализации личности и ее профессионального развития в начале профессиональной деятельности, но и влияет на дальнейшую жизнь индивида через реализацию намеченных ранее жизненных планов.

Далее обратимся к результатам, полученным по методике диагностики ценностных ориентаций в карьере Э. Шейн (таблица 2).

Выявление структуры карьерных ориентаций у молодых специалистов позволяет говорить о преобладании ориентации на высокий уровень профессионального мастерства (показатель «Профессиональная компетентность», уровень значимости $p \leq 0,05$). Субъект с такой ориентацией

хочет быть профессионалом, экспертом своего дела, достичь успеха в профессиональной сфере, ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Готов управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для него особого интереса.

Вместе с тем для молодого специалиста характерно стремление к независимости (показатель «Автономия», уровень значимости $p \leq 0,05$), то есть для него первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них – это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной вакансии. На наш взгляд, этот факт также отражает характер социально-психологической адаптации молодого специалиста к месту работы, так как приходится привыкать, соблюдать организационные правила, предписания и ограничения, а молодые специалисты часто испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д.

В то время как с возрастом и опытом проявляется сильнее карьерная ориентация на управление (показатель «Менеджмент», на уровне тенденции), интеграцию усилий других людей, ответственность за конечный результат и соединение различных функций организации. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами в таком случае для специалиста. Вместе с тем опытные специалисты ориентированы на стабильную, надёжную работу на длительное время (показатель «Стабильность работы», уровень значимости $p \leq 0,05$), они стараются прогнозировать своё будущее, отождествляют свою работу со своей карьерой, очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, а также стабильность места жительства (показатель «Стабильность места жительства», на уровне тенденции) однако, отметим, что в таком случае их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Таблица 2

Сопоставление показателей, полученных по методике диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн) в контрольной и экспериментальной группе

Показатель	$\bar{X}$	$\bar{Y}$	t эмп.	Уровень
Профессиональная компетентность	7,87	6,47	2,40*	$p \leq 0,05$
Менеджмент	3,20	3,80	2,01	Тенденция
Автономия	5,73	4,40	2,62*	$p \leq 0,05$
Стабильность работы	2,65	3,94	2,39*	$p \leq 0,05$
Стабильность места жительства	2,47	3,05	2,00	Тенденция

Показатель	$\bar{X}$	$\bar{Y}$	t эмп.	Уровень
Служение	3,97	3,79	0,55	Нет значимости
Вызов	3,33	3,27	0,21	Нет значимости
Интеграция стилей жизни	7,27	7,13	0,24	Нет значимости
Предпринимательство	4,17	4,21	0,11	Нет значимости

$\bar{X}$ – молодые специалисты, со стажем работы до 3 лет; $\bar{Y}$ – специалисты со стажем работы более 10 лет

$$t_{\text{критическое}} = \begin{cases} 2,05 \text{ при } p \leq 0,05 * \\ 2,76 \text{ при } p \leq 0,01 ** \\ 3,67 \text{ при } p \leq 0,001 *** \end{cases} \text{ при } n=30$$

Анализ полученных данных свидетельствует о том, что в структуре профессиональной мотивации молодых специалистов преобладают внутренние мотивы профессиональной педагогической деятельности, что в свою очередь является прочным фундаментом дальнейшего профессионального становления личности и требует целенаправленной поддержки со стороны работодателей.

Список литературы

1. *Вербицкий А. А.* Проблема трансформации мотивов и контекстном обучении / А. А. Вербицкий, Н. А. Бакмаева // Вопросы психологии. 1997. № 4.
2. *Горбушина А. В.* Системогенетический анализ мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа [Электронный ресурс] // Ярославский педагогический вестник. 2018. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemogeticheskiy-analiz-motivatsii-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov-v-zavisimosti-ot-trudovogo-stazha> (дата обращения: 03.11.2018).
3. *Джумагулова А. Ф.* Особенности трудовой мотивации работников производственных предприятий [Электронный ресурс] // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. 2008. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-trudovoy-motivatsii-rabotnikov-proizvodstvennyh-predpriyatiy> (дата обращения: 14.01.2018).
4. *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург, 2018. 512 с.
5. *МакКлелланда Д.* Мотивация человека. Санкт-Петербург: Питер, 2007. 665 с.
6. *Маслоу А.* Мотивация и Личность. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 352 с.
7. *Маркова А. К.* Психологические закономерности становления профессионала, общие для разных профессий // Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В. А. Бодров. Москва : ПЕР СЭ; Логос, 2017. С. 536–542.
8. *Поваренкова Ю. П.* Периодизация профессионального развития: анализ отечественных и зарубежных подходов / Ю. П. Поваренков. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://veslrmk.yspu.org/releases/2014_3pp/36.pdf (дата обращения: 15.10.2017).