

УДК 159.99

Зыков С.Н.,
студент магистратуры
2 курс, факультет «Психологии»
Педагогический институт
Белгородский Государственный Университет
Россия, Белгород
Научный руководитель: Великанова А.С.,
кандидат психологических наук, доцент
доцент кафедры «Возрастной и социальной психологии»
Белгородский Государственный Университет
Россия, Белгород

**ПРОБЛЕМА ДИАГНОСТИКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПСИХОЛОГОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Аннотация: *Статья посвящена проблеме диагностики психологической готовности к профессиональной деятельности психологов образования. В статье рассмотрены основные понятия психологической готовности к профессиональной деятельности. Рассмотрены компоненты психологической готовности к профессиональной деятельности. Выполнен обзор методик, с помощью которых изучается и можно изучать структуру психологической готовности к профессиональной деятельности у педагогов-психологов.*

Ключевые слова: *психологическая готовность, психологическая готовность в профессиональной деятельности, компоненты психологической готовности, методики изучения структуры психологической готовности.*

***Annotation:** The article is devoted to the problem of diagnostics of psychological readiness for professional activity of educational psychologists. The article discusses the basic concepts of psychological readiness for professional activity. The components of psychological readiness for professional activity are considered. A review of the methods by which the structure of psychological readiness for professional activity in teachers-psychologists is studied and can be studied.*

***Key words:** psychological readiness, psychological readiness in professional activity, components of psychological readiness, methods of studying the structure of psychological readiness.*

Актуальность проблемы исследования. Необходимость эффективной профессиональной подготовки будущих педагогов-психологов продиктована, с одной стороны, требованиями современного Российского общества, а, с другой стороны, теми социально-экономическими процессами (например, недостаточным вниманием к воспитанию духовно-нравственных ценностей у молодежи), которые привели к нарастанию негативных явлений среди подрастающего поколения: отставанию в уровне интеллектуального и личностного развития, снижению общего культурного уровня, росту правонарушений, нежеланию трудоустраиваться и работать по специальности, увеличению количества обучающихся с разного рода зависимостями и т.д.

В связи со сложившейся ситуацией аспекты профессиональной подготовки педагога-психолога должны быть существенно пересмотрены. В современных социальных реалиях педагог-психолог должен готовиться для оказания квалифицированной социально – психологической помощи детям и подросткам не только с учетом возрастных особенностей, уровня психического развития и образовательных потребностей последних, но также с учетом собственной профессиональной направленности и личностной готовности к работе в определенных образовательных учреждениях.

Общие закономерности формирования готовности к деятельности рассмотрены в трудах А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова; Д.А. Водопьянов исследовал влияние мотивации на психологическую готовность, В.Д. Шадриков – системогенез профессиональной деятельности, О.А. Конопкин – осознанную саморегуляцию состояний в профессиональной деятельности.

Готовность к деятельности связывалась с профессиональной подготовкой и необходимыми способностями, коммуникативными умениями и нравственными качествами человека (А.Н. Леонтьев); с приспособлением возможностей личности для успешных действий в данный момент, внутренней настроенностью на выполнение определенных операций, поведением при реализации учебных и трудовых задач (И.В. Дубровина, А.Ф. Ануфриев); с целостным проявлением мировоззренческой, нравственной, мотивационной, профессиональной, интеллектуальной, эмоциональной, волевой, эстетической, физической сторон субъекта и возникновением понимания профессиональных задач, осознания ответственности за принятие решение (А.А. Деркач).

Цель статьи - провести теоретический анализ подходов в решении проблемы диагностики мотивационной готовности к профессиональной деятельности и выработать собственную методологическую позицию.

Теоретические основы исследования

В отечественной психологии термин «психологическая готовность» используется преимущественно для обозначения осознанного поведения человека, оценивающего ситуации с учетом предшествующего опыта. Готовность – это активно-действенное состояние личности, отражающее содержание стоящей перед ней задачи и условия предстоящего ее решения, выступающее условием успешного выполнения любой деятельности.

Изучению готовности к деятельности большое внимание уделено в работе М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. Возникновению данного состояния предшествует постановка цели на основе потребностей и мотивов (или

осознание человеком поставленной перед ним задачи). Далее осуществляется разработка плана, установок, моделей, схем, предстоящих действий. Затем человек приступает к воплощению сформировавшейся готовности в предметных действиях, применяет определенные средства и способы деятельности, сравнивает ход выполняемой работы и ее промежуточные результаты с намеченной целью, вносит коррективы. М. И. Дьяченко и Л. А. Кандыбович рассматривают готовность как качество и «настрой» личности на выполнение профессиональной деятельности.

В формировании готовности решающую роль играет ее связь с различными сторонами личности. Ученые исходят из того, что в процессе трудовой деятельности проявляются как устойчивые качества субъекта, так и ситуативные психические состояния, связанные с трудовым процессом. Готовность – это внутренняя настроенность личности на определенное поведение при выполнении учебных и трудовых задач, установка на активные и целесообразные действия.

Е.В. Шипилова рассматривает данное понятие как сложное, комплексное психическое образование, сплав компонентов, имеющих динамическую структуру, между которыми имеются функциональные зависимости; психологическая готовность студентов к профессиональной деятельности – это совокупность мотивов, установок, ценностей, знаний, умений, навыков и определенных личностных качеств.

Психологическая готовность понимается учеными как комплексное психологическое образование, как сплав функциональных, операциональных и личностных компонентов [1, с. 62]. Теоретический обзор научной литературы, проведенный Ю.И. Щербаковой, В.Ю. Могилевской, позволил подробнее рассмотреть выделенные отечественными исследователями компоненты психологической готовности и методы их диагностики [1, с. 64-65].

Рассмотрим диагностические методики, которые используются для оценки мотивационного компонента психологической готовности по следующей схеме: предмет диагностики, способ диагностики, возможности и ограничения инструментария.

Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А.А. Реана). Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально - педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Составители методики опирались на теорию о внутренней и внешней мотивации. По мнению авторов, если деятельность является субъективно значимой для личности, то это свидетельствует о наличии внутренней мотивации; о внешнем же типе мотивации можно говорить в случае, если личность сосредоточена к удовлетворению потребностей вне самой деятельности, внешних по отношению к ней (престиж, высокая зарплата и т.д.). Мотивы внешней мотивации подразделяются на внешние положительные и внешние отрицательные. Опросник представляет собой 7 утверждений. Респонденту необходимо их дифференцировать по степени значимости по пятибалльной шкале Лайкерта. На основании полученных результатов выявляется мотивационный комплекс личности, который представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: внешней положительной, внешней отрицательной, а также внутренней мотивации. Преимуществом использования теста является возможность опросить большое количество респондентов за короткий промежуток времени. Вместе с тем следует учитывать, что оценка мотивации в данном случае является исключительно внутренней (со стороны сотрудников) и достоверность ответов респондентов может быть сомнительной в силу того, что сотрудники могут неосознанно давать социально желательные ответы либо сознательно создавать наиболее выгодный для себя образ [3, с. 84-86].

Тест «Оценка мотивации» В. И. Герчикова (Тест MoType). Он позволяет определить, какой из пяти мотивационных типов (ЛЮ – люмпенизированный, ИН – инструментальный, ПР – профессиональный, ПА – патриотический, ХО – хозяйский) свойственен респонденту. Также данный тест позволяет определить класс мотивации: избегательный или достижительный. Основной акцент он делает на пересечении мотивации и трудового поведения – именно такая информация и представляет наибольший интерес с точки зрения работодателя. Тест MoType, включающий в себя 18 вопросов, позволяет выстроить мотивационный профиль сотрудника, отражающий структуру мотивов, которыми человек руководствуется в своей трудовой деятельности. Преимуществом использования теста является возможность опросить большое количество респондентов за короткий промежуток времени. Хорошо проработанная методологическая основа теста MoType обеспечивает четкий алгоритм обработки информации, полученной в результате тестирования. Вместе с тем следует учитывать, что оценка мотивации в данном случае является исключительно внутренней (со стороны сотрудников) и достоверность ответов респондентов может быть сомнительной в силу того, что сотрудники могут неосознанно давать социально желательные ответы либо сознательно создавать наиболее выгодный для себя образ. Такое манипулирование информацией приведет к искажению данных тестирования и, следовательно, к выбору неэффективных форм стимулирования [4, с. 2-6].

Методика изучения мотивации профессиональной карьеры Э. Шейна. Методика представляет собой опросник, направленный на диагностику ценностной составляющей профессиональной деятельности. Разработана Э.Шейном, на русский язык перевод и адаптация осуществлены В.Э. Винокуровой и В.А. Чикер. Другое название методики - «Якоря карьеры». Опросник включает в себя 41 утверждение, степень своего согласия с каждым из которых респондент должен оценить по 10-балльной шкале: с 1 по 21

пункты включительно от «совершенно неважно» до «исключительно важно», с 22 по 41 пункты от «совершенно не согласен» до «полностью согласен». Пункты группируются в 8 шкал, представляющих собой 8 непротиворечивых карьерных ценностных ориентаций (тех самых «якорей карьеры»). Преимуществом использования теста является возможность опросить большое количество респондентов за короткий промежуток времени. Довольно информативна, т.к. имеет 8 шкал. Вместе с тем следует учитывать, что оценка ценностной составляющей профессиональной деятельности в данном случае является исключительно внутренней (со стороны сотрудников) и достоверность ответов респондентов может быть сомнительной в силу того, что сотрудники могут неосознанно давать социально желательные ответы либо сознательно создавать наиболее выгодный для себя образ. А также довольно-таки объемна в обработке результатов [5].

Диагностика мотивационной структуры личности (В.Э. Мильман).

Методика позволяет диагностировать мотивационный (МП) и эмоциональный (ЭП) профили личности. Тест - опросник содержит семь шкал: жизнеобеспечение (Ж), комфорт (К), социальный статус (С), общение (О), общая активность (Д), творческая активность (ДР), социальная полезность (Од). Методика представляет собой опросный сбор диагностических симптомов по заданным мотивационным свойствам и состоит из 14 групп утверждений. Каждая из них разделяется на 8 альтернативных пунктов (а, б, в, г, д, е, ж, з). Испытуемый должен выразить свое отношение к каждому из них – то есть не выбрать один из пунктов, а оценить каждый – по 5-балльной системе. Преимуществом использования теста является возможность опросить большое количество респондентов за короткий промежуток времени. Прост в обработке. Довольно информативна, т.к. имеет 7 шкал. Вместе с тем следует учитывать, что оценка мотивации в данном случае является исключительно внутренней (со стороны сотрудников) и

достоверность ответов респондентов может быть сомнительной в силу того, что сотрудники могут неосознанно давать социально желательные ответы либо сознательно создавать наиболее выгодный для себя образ [6].

Методика «Профессиональная готовность» А.П.Чернявской.

Методика «Профессиональная готовность» рассчитана на подростков и молодёжь в возрасте 14-20 лет. Она определяет уровень готовности совершить адекватный профессиональный выбор. Испытуемым предлагается ряд утверждений об особенностях их представлений о мире профессий. Если они согласны с тем, что написано в утверждении, то в бланк листа ответов ставят знак «+», если не согласны – знак «-». Ответить необходимо на все вопросы. Искренность ответов даёт возможность более чётко определить те проблемы, которые следует решить для более удачного профессионального самоопределения подростка. Посредством методики «Профессиональная готовность» можно выявить особенности развития когнитивного компонента психологической готовности (шкалы «Автономность» и «Информирование»), эмоционально-волевого компонента (шкала «Эмоциональное отношение») и операционального компонента (шкалы «Принятие решений» и «Планирование»). Преимуществом использования методики является возможность опросить большое количество респондентов за короткий промежуток времени. Довольно информативна, т.к. имеет 5 шкал. Вместе с тем следует учитывать, что оценка ценностной составляющей профессиональной деятельности в данном случае является исключительно внутренней (со стороны сотрудников) и достоверность ответов респондентов может быть сомнительной в силу того, что сотрудники могут неосознанно давать социально желательные ответы либо сознательно создавать наиболее выгодный для себя образ. А также довольно-таки объемна в обработке результатов [7].

«Методика мотивационной индукции» Ж. Нюттена (в адаптации Д.А. Леонтьева). Методика была разработана Ж. Нюттеном, предназначена для измерения временной перспективы. Использование метода позволяет измерить удаленность во времени событий будущего и сравнить по этому параметру разных людей. «Перед вами два буклета, в которых вы найдете фразы типа «Я хочу», «Я боюсь» и другие. Эти фразы являются началом предложений, которые мы просим вас закончить. Не думайте долго перед каждым предложением, пишите то, что сразу пришло вам в голову. Для нашего исследования важно, чтобы вы были искренними. По мере заполнения бланков у вас может сложиться мнение, что некоторые фразы по смыслу повторяются, Пожалуйста, не запоминайте то, что вы уже написали. Если вам кажется, что подобную фразу вы уже встречали, не задумывайтесь и пишите то, что пришло вам в голову в этот момент». Преимуществом использования теста является возможность опросить большое количество респондентов за короткий промежуток времени. Прост в обработке [8].

Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнова). Методика содержит 66 закрытых вопросов, направленных на изучение реализации ценностных ориентаций личности в реальных условиях жизнедеятельности. Данный опросник направлен на исследование вашей личности и ваших отношений. Отвечайте по возможности быстро, долго не раздумывая над каждым вопросом. Помните, что плохих или хороших ответов нет, есть только ваше собственное мнение. Преимуществом использования теста является возможность опросить большое количество респондентов за короткий промежуток времени. Прост в обработке. Довольно информативна, т.к. имеет 11 шкал. Вместе с тем следует учитывать, что оценка мотивации в данном случае является исключительно внутренней (со стороны сотрудников) и достоверность ответов респондентов может быть сомнительной в силу того, что сотрудники могут неосознанно давать

социально желательные ответы либо сознательно создавать наиболее выгодный для себя образ [9, с. 431].

«Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова). Данная методика позволяет определить ведущий тип мотивации при выборе профессии. Текст опросника состоит из двадцати утверждений, характеризующих любую профессию. Необходимо оценить, в какой мере каждое из них повлияло на выбор профессии. С помощью методики можно выявить преобладающий вид мотивации (внутренние индивидуальнозначимые мотивы, внутренние социально-значимые мотивы, внешние положительные мотивы и внешние отрицательные мотивы). Приведены утверждения, характеризующие любую профессию. Прочтите и оцените, в какой мере каждое из них повлияло на ваш выбор профессии. Назовите эту профессию, специальность. Преимуществом использования теста является возможность опросить большое количество респондентов за короткий промежуток времени. Прост в обработке. Довольно информативна, т.к. имеет 4 шкалы. Вместе с тем следует учитывать, что оценка мотивации в данном случае является исключительно внутренней (со стороны сотрудников) и достоверность ответов респондентов может быть сомнительной в силу того, что сотрудники могут неосознанно давать социально желательные ответы либо сознательно создавать наиболее выгодный для себя образ [10, с. 7-9].

«Методика изучения статусов профессиональной идентичности» (А.А. Азбель). Профессиональная идентичность определяет состояние подростка на данный момент времени в вопросе готовности сделать осознанный выбор профессиональной деятельности. Опросник состоит из 20 пунктов, по каждому из которых возможны четыре варианта ответа: а, б, с, d. Внимательно прочитай их и выбери тот, который лучше всего выражает твою точку зрения. Возможно, что какие-то варианты покажутся тебе равноценными, тем не менее выбери тот, который в наибольшей степени соответствует твоему мнению. Запиши номера вопросов и выбранный вариант

ответа на каждый из них. Старайся быть максимально правдивым! Среди ответов нет «хороших» или «плохих», поэтому не старайся угадать, какой из них «правильный» или «лучший». Преимуществом использования теста является возможность опросить большое количество респондентов за короткий промежуток времени. Прост в обработке. Довольно информативна, т.к. имеет 4 шкалы. Вместе с тем следует учитывать, что оценка мотивации в данном случае является исключительно внутренней (со стороны сотрудников) и достоверность ответов респондентов может быть сомнительной в силу того, что сотрудники могут неосознанно давать социально желательные ответы либо сознательно создавать наиболее выгодный для себя образ [11].

Заключение

Понятие «готовность» очень сложное. Оно интерпретируется большинством авторов по-своему. Зачастую эти формулировки противоречат друг другу.

В этом случае можно выделить общие моменты, отражающие суть этого психологического явления.

Профессиональная готовность - это форма понимания содержания образовательного процесса, представляющая собой сочетание некоторых элементов (специальные свойства, черты характера, жизненный опыт человека).

Профессиональная готовность к будущей деятельности сама по себе содержит методологические приемы, которые помогают студентам реализовать свой потенциал в своей профессиональной сфере. Специфика профессиональной готовности заключается в специальных элементах, упомянутых выше.

Сущность готовности к профессиональной деятельности основана на федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования, которые включают элементы, способствующие формированию у

студентов личной готовности к профессиональной деятельности. Эти элементы включают в себя новые педагогические технологии интерактивного обучения, современные учебные пособия, персональные тренинги, которые помогают сформировать у студентов готовность к самореализации [2, с. 12-13].

Использованные источники:

1. Лопес, Е.Г. Психологическая готовность к профессиональной деятельности студентов-психологов / Е.Г. Лопес // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). – 2022. – № 1(9). – С. 60-75. – DOI 10.17853/2686-8970-2022-1-60-75. – EDN
2. Теоретический обзор проблемы готовности студентов-психологов к профессиональной деятельности / С.Б. Пашкин, С.А. Мозеров, Е.С. Мозерова, А.О. Шевченко // Актуальные проблемы военно-научных исследований. – 2020. – № 11(12). – С. 417-430. – EDN ТАКТСК.
3. Реан А.А. Психология и психодиагностика личности: Теория, методы исследования, практикум. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006 – С. 84-86.
4. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1. // Мотивация и оплата труда. – 2005. - №2 - с.53-62; Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 2. // Мотивация и оплата труда. – 2005. - №3 – С. 2-6.
5. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2006.
6. Мильман В.Э. Метод изучения мотивационной сферы личности / Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М., 1990.
7. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. М.: Владос-Пресс, 2004.

8. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего/Под ред. Д.А. Леонтьева. М.:Смысл, 2004.-608с.

9. Шапарь В.Б. Практическая психология. Инструментарий. / В.Б. Шапарь. – Ростов н/Д: Феникс – 2005 – 768 с. – С. 431.

10. Врублевская М.М., Зыкова О.В. Профориентационная работа в школе: Методические рекомендации. - Магнитогорск: МаГУ, 2004. - 80 с. – С. 7-9.

11. Диагностика профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2009.