

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(НИУ «БелГУ»)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ЦЕННОСТНО-НОРМАТИВНАЯ МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ
УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ
БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ**

Магистерская диссертация

обучающегося по направлению подготовки
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
(магистерская программа «Психология педагогической деятельности»)
заочной формы обучения, группы 02061559
Жоги́на Алексе́я Влади́мировича

Научный руководитель:
к.псх.н., доц. Герасимова А.С.

Рецензент:
зав.каф. психологии
и дефектологии ОГАОУ ДПО
«БелИРО», к.псх.н. Гуськова
Е.А.

Белгород, 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОДИАГНОСТИКИ УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	8
1.1. Понятие и виды учебно-профессиональной направленности личности в психологии.....	8
1.2. Методы диагностики и формирования учебно-профессиональной направленности личности студентов.....	22
1.3. Теоретические предпосылки разработки ценностно-нормативной методики (ЦНМ) диагностики учебно-профессиональной направленности личности будущих специалистов таможенной службы.....	28
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЦЕННОСТНО-НОРМАТИВНОЙ МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ ПО СРАВНЕНИЮ С ОПРОСНЫМИ МЕТОДИКАМИ.....	43
2.1. Организация и методы исследования.....	43
2.2. Результаты и их обсуждение.....	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	59
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	61
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	70
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления.....	70
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных	84

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. Становление нормативной направленности личности госслужащих следует считать одной из важнейших задач их профессионального развития, по крайней мере, не менее важной, чем овладение профессиональными компетенциями и формирование профессионально-важных качеств. Эта задача приобретает особую актуальность на этапе профессионального обучения студентов. Нормативная направленность определяет иерархию мотивов-ориентиров, в которой доминирующими являются мотивы-ориентиры социальной значимости результатов деятельности (А.А. Обознов). Началом формирования такой доминанты, первой его ступенью, является диагностика учебно-профессиональной мотивации обучающегося.

Теоретический анализ подходов к психодиагностике учебной мотивации студентов выявил среди них два наиболее распространенных. В первом случае применяются опросники, позволяющие выявить представления студентов о степени выраженности у них отдельных учебных мотивов, либо о мотивационной направленности учения в целом. К примеру, опросная методика диагностики учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А.Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой выявляет степень выраженности целого спектра учебных мотивов (социальных, коммуникативных, учебно-познавательных, профессиональных мотивов, мотивов избегания, престижа, творческой самореализации), которые, по мнению самих студентов, побуждают их учиться в вузе.

В рамках другого подхода (Н.А. Бакшаева, А.А. Вербицкий) предлагается сочетать возможности, прежде всего, проективных методик («визуализированных проблемных вопросов» и неоконченных предложений) с личностными опросниками и стандартизированными тестами для оценки степени выраженности познавательных и профессиональных мотивов студентов.

В 2006 году в рамках ценностно-деятельностного подхода к психодиагностике ценностно-смысловых образований личности (Г.Е. Залесский), реализованного применительно к изучению характера учебной мотивации студентов вуза, А.С. Герасимовой была предложена экспериментально обоснованная авторская система положений диагностики учебной мотивации старшеклассников и студентов. Основным её отличием стала появившаяся возможность дифференцировать знаемые и реально действующие мотивы.

Несмотря на преимущество использования ценностно-нормативного метода в диагностике мотивационной сферы личности, отдельного психолого-педагогического исследования о возможности использования ценностно-нормативной методики в качестве инструмента изучения мотивации учебно-профессиональной направленности будущих госслужащих не проводилось.

Проблема исследования: как использовать возможности ценностно-нормативного метода диагностики для изучения уровня сформированности учебно-профессиональной направленности личности будущих специалистов?

Цель исследования: разработать ценностно-нормативную методику диагностики учебно-профессиональной направленности личности будущих специалистов таможенной службы и обосновать целесообразность её применения в сравнении с опросными методиками.

Объект исследования: методы диагностики учебно-профессиональной направленности личности студентов вуза.

Предмет исследования: разработка и апробация ценностно-нормативной методики диагностики учебно-профессиональной направленности личности будущих сотрудников таможенной службы и оценка её преимуществ в сравнении с опросными методиками.

Теоретико-методологической основой исследования служили основные положения психологической теории деятельности А.Н. Леонтьева, положения ценностно-деятельностной концепции Г.Е. Залесского.

Гипотеза исследования:

Предлагаемые опросные методики изучения учебно-профессиональной направленности студентов не содержат всех необходимых и достаточных условий для разведения мотивов на знаемые и реально действующие. Выявить уровень сформированности учебно-профессиональной направленности личности будущих специалистов таможенной службы удаётся используя возможности ценностно-нормативного подхода к диагностике ценностно-смысловых образований личности (Залесский Г.Е., Герасимова А.С.). Разработанная на его основе ценностно-нормативная методика позволяет получить данные не только для выявления устойчивых намерений испытуемых, но также об уровне готовности реализовать их в типовых ситуациях профессиональной деятельности.

Задачи исследования:

1. Проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблеме психодиагностики учебно-профессиональной направленности личности будущих специалистов;
2. Разработать ценностно-нормативную методику оценки уровня сформированности учебно-профессиональной направленности личности будущих сотрудников таможенной службы;
3. Изучить особенности учебно-профессиональной направленности личности студентов 1 - 5 курсов - будущих специалистов таможенной службы с помощью ценностно-нормативной методики и опросных методик;
4. Проанализировать преимущества и ограничения использования разных видов диагностических методик для выявления уровня сформированности учебно-профессиональной направленности личности студентов.

Методы исследования:

1. Организационные методы - метод поперечных срезов.
2. Эмпирические или методы сбора данных – опросный и экспериментальный методы.

3. Методы обработки полученных данных – качественный анализ, математические методы.

4. Интерпретационные методы – структурный метод.

Методики исследования:

В качестве конкретных диагностических методик использовались:

1) анкета «Личные цели в профессии» А.С. Герасимовой, А.А. Обознова;

2) ценностно-нормативная методика диагностики учебно-профессиональной направленности личности будущих специалистов таможенной службы А.С. Герасимовой и А.В. Жогина;

3) методика «Мотивы выбора профессии» Р.В. Овчаровой.

База исследования:

Исследование проводилось на базе Института управления НИУ «БелГУ». В качестве испытуемых привлекались студенты 1-5 курсов, обучающиеся по специальности 38.05.02 «Таможенное дело». Всего - 241 человек.

Теоретическая значимость исследования:

1. Разработан и апробирован новый вариант ценностно-нормативной методики применительно к изучению уровня сформированности учебно-профессиональной направленности личности студентов - будущих специалистов таможенной службы.

2. Полученный экспериментальный материал подтверждает возможность и целесообразность распространения ценностно-нормативного метода диагностики (Г.Е. Залесский) для изучения у обучающихся вуза уровня сформированности нормативной направленности их личности.

Практическая значимость исследования:

1. Разработанный и апробированный авторский вариант ценностно-нормативной методики может быть использован для диагностики уровня

сформированности учебно-профессиональной направленности личности студентов - будущих специалистов таможенной службы, для выявления динамических особенностей становления нормативной направленности личности обучающихся от 1-го к 5-му курсу.

2. Результаты исследования могут быть использованы при организации образовательного процесса в вузе, а также в различных формах профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных служащих.

Положения, выносимые на защиту:

1. Разработанный вариант ценностно-нормативной методики, реализующий основные принципы психодиагностики, заложенные в ценностно-деятельностной концепции (Залесский Г.Е, Герасимовой А.С.), служит более адекватным подходом к выявлению уровня сформированности учебно-профессиональной направленности личности студентов - будущих специалистов таможенной службы. С его помощью путем соотнесения данных о направленности ведущих мотивов со сведениями о характере поведения обучающихся в типовых ситуациях профессиональной деятельности открывается возможность для выделения среди известных мотивов действующих.

2. В условиях существующей практики обучения в вузах учебно-профессиональная направленность будущих специалистов формируется стихийно эмпирическим путём, в связи с чем учебно-профессиональная направленность большинства обучающихся характеризуется преобладанием мотивов материального и социального благополучия, а также мотивов профессионального саморазвития над мотивами реализации общественного предназначения профессии.

Структура работы. Магистерская диссертация содержит введение, две главы (теоретическую и эмпирическую), заключение, список использованных источников и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОДИАГНОСТИКИ УЧЕБНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

1.1. Понятие и виды учебно-профессиональной направленности личности в психологии

Профессиональная направленность есть часть общей направленности личности, которая по определению Л.И. Божович представляет собой устойчивую устремленность, ориентированность мыслей, чувств, желаний, поступков человека, являющуюся следствием доминирования определенных ведущих мотивов [10].

Анализ литературы по проблеме профессиональной (учебно-профессиональной) направленности показывает, что не существует единого понимания, определения и общепринятой структуры рассматриваемого феномена. Приведем лишь наиболее известные определения, характеризующие данный феномен. Ю.А. Кореляков рассматривает профессиональную направленность, как систему эмоционально - ценностных отношений, задающих соответствующую их содержанию иерархическую систему доминирующих мотивов личности, побуждающих личность к их утверждению в профессиональной деятельности [37].

М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович считают, что профессиональная направленность есть понимание внутреннего принятия целей и задач профессиональной деятельности, относящиеся к ней интересы, идеалы, установки, убеждения и взгляды. Авторы считают, что все эти черты и компоненты профессиональной направленности являются показателями уровня ее развития и сформированности у студентов, характеризуются устойчивостью либо неустойчивостью, доминированием общественных или узколичных мотивов [24].

По мнению А.П. Сейтешева, профессиональная направленность – важная сторона общей направленности личности, сложное образование, которое представляет собой совокупность потребностей, установок, интересов, целей, склонностей, идеалов и убеждений и определяет выбор жизненного пути [74].

Б.Ф.Ломов предлагает рассматривать профессиональную направленность как интегральное свойство личности, которое характеризует отношение человека к избранной профессии, оказывающее влияние на подготовку и успешность профессиональной деятельности. Он подчеркивает, что на формирование устойчивой направленности личности оказывают влияние глубокое осознание человеком своего отношения к окружающему миру, наличие чувств и эмоций, стимулирующих активность личности [45].

В определении, предложенном Н.Ю. Ткачевой, профессиональная направленность личности представляет собой иерархизированную динамичную систему ведущих мотивационных комплексов, стимулирующих существенные особенности направленности личности студентов и системы их деятельностей. В своем исследовании Н.Ю. Ткачева показывает, что каждый из мотивационных комплексов образуется динамическим соотношением ряда объединенных определенными условиями мотивов. Деятельность обычно побуждается несколькими мотивами одновременно, один из которых является ведущим. Формирование профессиональной направленности приводит к тому, что все эти качества объединяются в комплексы, образуя единое интегральное качество. При этом структурные составляющие направленности-отношения, ценностные ориентации, мотивы – меняются, что приводит их к иерархизации. Степень интегрированности направленности свидетельствует об успешном профессиональном становлении личности [78].

По мнению Л.М. Митиной, профессиональная направленность появляется на определенном этапе развития личности - в юности - и становится в этот период жизни центральным личностным

новообразованием. Оно, с одной стороны, формируется в результате многомерного социально - нравственного, профессионального, личностного самоопределения и в процессе осуществления трудовой или учебно - профессиональной деятельности, а с другой стороны, само обуславливает и самоопределение, и деятельность [50].

Таким образом, учебно-профессиональная направленность представляет собой сложную, многоуровневую и динамическую подструктуру личности, которая выявляет эмоционально - положительное отношение субъекта к профессиональной деятельности, обуславливает мотивы этой деятельности, потребность заниматься ею и испытывать удовлетворенность профессиональной деятельностью. Интерес к профессии начинается с возникновения мотивов, связанных с отдельными сторонами деятельности или внешними атрибутами профессии. Со временем обогащение мотивов ведет к развитию профессиональной направленности.

Степень разработанности проблемы профессиональной направленности различна для разных отраслей профессиональной деятельности. Как правило, исследования такой тематики проводятся с учётом нормативного подхода, который направлен на обоснование и создание представлений о том, какими должны быть состав, содержание и организация доминирующих мотивов, определяющих направленность личности профессионала.

Нормативный подход к изучению направленности личности профессионала в теоретическом плане основывается на принятом в отечественной психологии положении о решающем значении общественных отношений и условий для развития личности человека, его мотивационной сферы. Так, согласно С.Л. Рубинштейну, мотивы человека определяются теми задачами, которые перед ним ставит общество, во всяком случае, не в меньшей мере, чем эти задачи – мотивами человека [71].

Наиболее чётко тезис о том, что общественные отношения и условия несут в себе мотивы деятельности, был сформулирован А.Н. Леонтьевым. Он

отмечал, что первопричины деятельности человека связаны с его жизнью в обществе, его включенностью в общественные отношения. Поэтому мотивацию человека нельзя понять, рассматривая индивидуальные потребности человека как первичные и основные и упуская из виду, «...что в обществе человек находит не просто внешние условия, к которым он должен приравнивать свою деятельность, ...что сами эти общественные условия несут в себе мотивы и цели его деятельности, её средства и способы; словом, что общество производит деятельность образующих его индивидов» [42, с.83].

Данный тезис справедлив, прежде всего, по отношению к профессиональной деятельности. Как отмечалось выше, всякая профессиональная деятельность содержит указания на нормативные мотивы, которые должны стать доминирующими для включенного в неё человека.

Рассмотрим некоторые из нормативных мотивов. Один из них – мотив общественной значимости и востребованности результатов профессиональной деятельности. Любой её вид нацелен, в конечном счёте, на получение результатов, которые предназначены для использования другими людьми и востребованы ими. С этим мотивом содержательно связан другой нормативный мотив – это мотив обязательности получения именно тех результатов, которые заданы профессиональными задачами, с помощью нормативных средств деятельности и нормативным способом. Получение результатов, не соответствующих заданным, и/или применение ненормативных средств и способов деятельности означает срыв профессиональной деятельности или отказ от неё.

Ещё один нормативный мотив – это мотив материального вознаграждения за результаты деятельности. Получаемое вознаграждение должно обеспечивать необходимые финансовые предпосылки благополучия и развития человека.

По мере эволюции общества, представления о предназначении профессиональной деятельности расширяются. Это значит, что расширяется

и круг нормативных мотивов, которые человек находит в профессиональной деятельности.

Так, в настоящее время всё большее распространение получает представление о том, что предназначение профессиональной деятельности не сводится к обязательному производству общественно полезных результатов и вознаграждению за них. Профессия рассматривается ещё и как основная сфера личностного развития, самореализации, самосовершенствования и самоутверждения человека [9]. В зарубежных исследованиях по позитивной психологии всё более настойчиво утверждается тезис о том, что сам процесс профессиональной деятельности должен приносить её участникам положительные переживания, вызывать у них состояния увлечённости работой [73]. Таким образом, развитие личности профессионала и обеспечение увлеченности работой начинают рассматриваться не только как исходящий от профессионала запрос, но и как задаваемое обществом *предназначение профессии*.

Иными словами, в профессию «закладываются» в качестве нормативных мотивы личностного развития, самореализации, самосовершенствования и самоутверждения, а также мотивы получения положительных переживаний в процессе деятельности. Соответственно, цели, содержание, организационная структура и условия профессиональной деятельности должны быть преобразованы так, чтобы предоставить человеку возможности для личностного роста и положительных переживаний в процессе деятельности.

Можно выделить универсальные, то есть присущие всем видам профессиональной деятельности во всех обществах и эпохах, и вновь возникающие, то есть вводимые на определенных этапах развития в некоторых обществах, нормативные мотивы. К универсальным относятся мотивы общественной значимости и востребованности результатов профессиональной деятельности, мотив обязательности получения требуемых результатов деятельности и мотив материального

вознаграждения. Ко вновь вводимым относятся мотивы личностного развития, самореализации, самосовершенствования и самоутверждения, а также мотивы получения положительных переживаний в процессе деятельности.

Выделение нормативных мотивов позволяет перейти к обоснованию представления о *нормативной направленности* личности профессионала. В этом представлении показывается, как *должны быть* организованы нормативные мотивы профессионала, чтобы он мог устойчиво сохранять устремлённость своих мыслей, чувств, психологических отношений и поступков на выполнении деятельности в соответствии с её общественным предназначением.

По своему содержанию нормативные мотивы подразделяются на две группы. В одну группу входят мотивы, выражающие общественное предназначение *результатов* профессиональной деятельности – мотивы их социальной значимости, востребованности и обязательности, в другую группу – индивидуально-значимые мотивы вознаграждения, *саморазвития личности* в профессии, получения положительных переживаний от профессии.

Возникает вопрос, в каком соподчинении должны быть эти группы нормативных мотивов. В случае приоритетности мотивов саморазвития личности у профессионала может формироваться отношение к профессии как средству достижения собственных целей в ущерб гарантированному достижению ожидаемых общественно ценных результатов. Негативные последствия такого отношения особенно очевидны в социономических профессиях, в которых «объектами» деятельности являются люди – пациенты, ученики, клиенты и т.п.

Гармонизация двух групп нормативных мотивов достигается в случае приоритетности мотивов общественного предназначения результатов профессиональной деятельности. Эти мотивы задают границы, включая этические и морально-нравственные, в пределах которых допускается

реализация устремлений, порождаемых мотивами саморазвития личности профессионала. Например, применение изобретённых профессионалом усовершенствований возможно лишь в рамках установленных требований безопасности; внедрение инициативно разработанных педагогом приёмов обучения может происходить только при соблюдении допустимых физических и психических нагрузок обучаемых и т.п. Менее приоритетными следует считать мотивы вознаграждения, мотивы личностного развития, самореализации, самоусовершенствования и самоутверждения в профессии, а также мотивы получения положительных, радостных переживаний от профессии.

Сформулированное представление раскрывает общий принцип организации мотивов, определяющих нормативную направленность личности профессионала. Такая организация может приобретать особенности, порождаемые спецификой содержания и целей разных типов профессиональной деятельности. Рассмотрим представление о нормативной направленности личности у представителей социономических профессий.

В итоге многолетних психологических исследований профессиональной деятельности учителей средних школ, Л.М. Митина сформулировала следующее представление об иерархической структуре социально желательной педагогической направленности:

- направленность на ребенка (и других людей), связанная с заботой, интересом, любовью, содействием развитию его личности и максимальной самоактуализации индивидуальности;
- направленность на себя, обусловленная потребностью в самосовершенствовании и самореализации в сфере педагогического труда;
- направленность на предметную сторону профессии учителя, то есть на содержание учебно-профессионального предмета [50].

В этом представлении доминирующими являются нормативные мотивы, выражающие понимание современного общества о главном предназначении профессии школьного учителя – содействие развитию

личности и индивидуальности учеников, заботиться о них, интересоваться их жизнью. Причём, традиционное предназначение профессиональной деятельности учителя – обеспечить овладение учениками содержания учебно-профессиональных предметов – оказалось менее приоритетным по сравнению не только с развитием личности учеников, но и самосовершенствованием и самореализацией учителей в профессии. По-видимому, такое представление о нормативной (социально желательной) педагогической направленности школьного учителя объясняется тем, что содействовать развитию личности и индивидуальности учеников учитель сможет лишь в том случае, если сам стремится к самосовершенствованию и самореализации в профессии. Подчиненность мотивов саморазвития личности учителя мотивам развития личности и индивидуальности учеников означает, что стремления учителей к самосовершенствованию и самореализации в профессии должны реализоваться опосредствованно, через развитие личности и индивидуальности учеников.

Можно считать, что зафиксированный в представлении о нормативной педагогической направленности учителей приоритет мотивов заботы и интереса к жизни учеников должен быть отнесён ко всем представителям «помогающих» профессий – медицинским и социальным работникам, воспитателям, практическим психологам и т.п. Пользователи их услуг – пациенты, люди с ограниченными возможностями, воспитанники, клиенты – ожидают от представителей «помогающих» профессий искренних проявлений заботы и заинтересованного отношения к своим проблемам. Например, пациенты придают подобным проявлениям со стороны врачей не меньшую важность, чем их профессиональной квалификации [60].

Обращение к понятию нормативной направленности личности госслужащих диктуется необходимостью соподчинения и гармонизации мотивов-ориентиров их профессиональной деятельности. Исходным (родовым) является понятие направленности личности, введенное в отечественную психологию для объяснения феномена устойчивой

устремленности мыслей, чувств, желаний, фантазий и поступков. Считается, что такая устремлённость есть следствие доминирования ведущих мотивов: доминирование социальных мотивов обуславливает направленность личности «на других», эгоцентрических мотивов – «на себя», практических – «на дело» [10, с. 144].

Сходство понятий направленности личности и нормативной направленности личности госслужащих состоит в том, что в них фиксируются два общих момента:

- наличие в мотивационно-смысловой сфере личности ведущих и подчинённых мотивов;
- доминирование ведущих мотивов в придании устойчивой направленности активности личности.

Различие этих понятий состоит в следующем. В понятии направленности личности отражен феномен, зафиксированный эмпирическими методами и показывающий, какой бывает направленность конкретной личности. В понятии нормативной направленности личности госслужащих отражен образец соподчинения мотивов-ориентиров, выполняющих для госслужащих функцию придания смысла их профессиональной деятельности.

В результате проведенных в Российской академии государственной службы исследований мотивационно-смысловой сферы госслужащих (А.А. Обознов) были выявлены следующие группы мотивов-ориентиров: социальные мотивы, материальные мотивы, мотивы самосозидания и саморазвития, мотивы безусловной самозащиты и самосохранения, собственно профессиональные мотивы [65]. Данные группы мотивов-ориентиров присущи, по мнению авторов этих исследований, любому субъекту профессиональной деятельности. Для деятельности госслужащего принципиальное значение имеет как групповая, так и внутригрупповая иерархия мотивов-ориентиров.

В соответствии с общим принципом соподчинения мотивов-ориентиров ведущими в нормативной направленности госслужащих являются социальные мотивы-ориентиры, связанные с осознанием служить и трудиться на благо Отечества, способствовать социальному благополучию, стремлением внести свой вклад в развитие общества, государства, а также собственно профессиональные мотивы, связанные с достижением определённых ролевых позиций в деятельности – лидер, организатор, исполнитель. Подчиненными являются материальные мотивы и мотивы-ориентиры самосовершенствования, самосозидания и мотивы-ориентиры безусловной самозащиты и самосохранения.

Предложенная иерархическая структура нормативной направленности личности госслужащих выполняет функцию образца для соподчинения в профессиональном сознании госслужащих мотивов-ориентиров государственной службы. Подчеркнём, что такое соподчинение мотивов-ориентиров означает не «подавлении» одних групп мотивов другими, а их гармонизацию: доминирующие мотивы-ориентиры задают границы (включая нравственные), в рамках которых могут быть реализованы подчиненные мотивы-ориентиры. Например, устремления, порождаемые мотивами самосовершенствования и самосозидания, реализуются в границах, задаваемых социальными и профессиональными мотивами-ориентирами.

В исследовании нормативной направленности личности спасателей МЧС установлен следующий состав мотивов-ориентиров: спасение жизни пострадавших, оказание им медицинской и психологической помощи; устранение последствий чрезвычайных ситуаций; обеспечение спасателями собственной безопасности в процессе деятельности (А.А. Обознов). В соответствии со сформулированным выше общим принципом, нормативная направленность личности спасателей предполагает, что доминирующими являются мотивы-ориентиры спасения жизни людей, оказания им медицинской и психологической помощи в сочетании с устранением последствий чрезвычайных ситуаций. Необходимым и обязательным

условием решения этих задач является обеспечение спасателями личной безопасности: нарушение правил безопасности может привести не только к травмам самих спасателей, но и невозможности оказания помощи пострадавшим в чрезвычайных ситуациях [59].

К сожалению, вопрос о специфике представлений о нормативной направленности личности представителей разных профессий разработан явно недостаточно. Между тем, такое представление служит необходимым ориентиром для решения широкого круга задач по психологическому обеспечению профессиональной деятельности – отбора, обучения и переподготовки, развития персонала.

Задача формирования у человека рассматриваемой нормативной направленности может быть осуществлена только в самой профессиональной деятельности, ибо нормативная направленность (как и вообще направленность личности, включая нежелательную) и формируется, и проявляется в деятельности. В этой связи, уместно привести тезис, сформулированный В.Г.Асеевым: «Чтобы сделать труд не внешней для человека необходимостью, а внутренней потребностью, надо изменить и человека, и сам труд» [3, с.143].

Чтобы профессионал смог проявить нормативную направленность своей личности должно быть достигнуто соответствие такой направленности с профессиональной средой – содержанием деятельности, процедурами её выполнения, условиями на рабочем месте, взаимоотношениями с сотрудниками, системой мотивирования, стилем руководства и т.д. Организация профессиональной среды должна быть такой, чтобы поддерживать нормативную направленность личности профессионала, способствовать осознанию профессионалом общественной значимости и востребованности результатов своей работы, личной ответственности за их достижение, создавать условия для развития личности в профессии. Рассматриваемое соответствие особенно важно в условиях разделения труда в современных больших организациях. Сотруднику, выполняющему

конкретное задание, зачастую трудно оценить связь результата своей работы с общественно значимыми и востребованными итоговыми результатами работы организации в целом.

Достижение рассматриваемого соответствия предполагает желательные изменения профессиональной среды одновременно на уровне организации в целом, уровне рабочей группы (бригады, отдела, подразделения) и уровне индивидуального трудового задания. Вопрос заключается в разработке концепций проектного типа по обоснованию профессиональной среды, соответствующей представлению о нормативной направленности личности профессионала.

Применительно к уровню индивидуального трудового задания, известным примером может служить концепция «ядерных» характеристик трудового задания, разработанная американскими психологами Дж. Р.Хэкманом и Г.Р. Олдхэмом [85]. Они исходили из представления (которое может быть названо нормативным), что работники в своем большинстве трудолюбивы и изобретательны, не боятся ответственности за результаты своего труда, относятся к работе как источнику самореализации, внутренней удовлетворенности и позитивных переживаний. Мотивационная сфера таких работников отличается доминированием мотивов достижения, ответственности и саморазвития, признания профессиональных достижений окружающими. Этим работникам присущ интерес к содержанию труда, увлеченность трудовым процессом.

Для того чтобы поддерживать желательные проявления личности работников их трудовые задания должны включать следующие характеристики, названные авторами «ядерными»:

- *разнообразие профессиональных умений* – показатель задания, характеризующий возможности применения и раскрытия сотрудником своих способностей, профессиональных знаний, умений и навыков в процессе выполнения трудового задания. Задания должны носить нестандартный характер и не сводиться к выполнению одних и тех же операций. Тем самым,

создаются предпосылки для формирования и поддержания интереса работников к выполняемому трудовому заданию и получению положительных переживаний от работы.

- *значимость задания* – показатель общественной важности результатов трудового задания для жизни и работы других людей и общества в целом. Тем самым, создаются условия для актуализации у работников осознания социальной значимости и востребованности результатов выполнения трудового задания.

- *завершенность задания* – показатель целостности задания, то есть возможности его осуществления работником от начала до завершения с ясно воспринимаемым результатом выполнения. По возможности, работники должны создавать не отдельные детали, завершенные агрегаты или узлы. Тем самым, у работников формируется понимание связи результатов своего труда с конечным продуктом организации в целом.

- *автономия* – показатель степени свободы и независимости при выборе работником режима работы и способов выполнения трудового задания. Выполнение задания должно избавлять работника от излишнего контроля со стороны менеджмента. Тем самым, на работника возлагается ответственность за результаты своего труда, повышается его авторитет.

- *обратная связь от работы* – возможность оперативного получения работником понятной информации о качестве выполнении трудового задания. Тем самым, работник получает возможность самостоятельно, без внешнего контроля оценивать текущие результаты своего труда [85].

В своей совокупности, перечисленные характеристики образуют мотивационный потенциал трудовой деятельности. Предполагалось, что при выполнении трудовых заданий с высокими значениями мотивационного потенциала у работников должны возникать психические состояния, которые, в свою очередь, обуславливали актуализацию и поддержание мотивов достижения требуемых результатов, ответственности, саморазвития,

признания профессиональных достижений, а также интереса работников к выполняемому трудовому заданию. При этом должны возрастать показатели удовлетворенности трудом.

Результаты последующих полевых исследований подтвердили жизнеспособность рассматриваемой концепции. За счет придания «ядерным» характеристикам трудового задания большей выраженности – например, большей сложности и завершенности, возложения на работников большей ответственности – можно усилить у них стремление трудиться более интенсивно, поднять удовлетворенность трудом, снизить текучесть кадров.

Положение о том, что направленность личности и формируется, и проявляется в деятельности, вовсе не означает, что формирование нормативной направленности может быть достигнуто за счёт «подстройки» профессиональной среды под представление о такой направленности. Иначе говоря, формирование нормативной направленности не строится по схеме «стимул-реакция», где стимулами являются, например, введенные в индивидуальное трудовое задание «ядерные» характеристики. Показано, что объективно одинаковые значения «ядерных» характеристик оценивались сотрудниками по-разному, через «фильтр» их когнитивных оценок. Высокие оценки «ядерных» характеристик своей трудовой деятельности отмечались у сотрудников с творческой направленностью, смелостью в социальных контактах, доминантностью, стремлением к новизне, высоким волевым самоконтролем, подлинностью, высокой эмоциональной чувствительностью. У этих сотрудников выявлены высокие показатели удовлетворенности трудом и высокое качество выполнения трудового задания [11].

На ограниченные возможности внешнего влияния на психику человека указывал ещё Г. Мюнстерберг: «Сочеловек является для нас не только психическим объектом, в качестве которого он всецело принадлежит цепи причинных связей, но помимо этого он может интересовать нас как субъект, как «я». В качестве объекта он есть содержание сознания, в качестве субъекта – это занимающий то или иное положение волящий дух. В качестве

объекта он требует описывания и объяснения, в качестве субъекта он нуждается только в понимании, сопереживании, оценке. При таком подходе к ближнему – к ученику, к преступнику, к другу и врачу – нет ничего, что явилось бы причиной и следствием, потому что все здесь относится к системе намерений, стремлений и целей, которые нужно уловить в переживании и принять или отвергнуть» [53, с.47].

Поскольку мы рассматриваем профессионала как субъекта деятельности, а не в качестве средства решения задач общества, то формирование нормативной направленности личности возможно лишь той мере, в какой это сочтёт профессионал.

Итак, профессиональная направленность является проявлением общей направленности личности и может быть определена как сложная, многоуровневая и динамичная подструктура личности, которая выявляет эмоционально-положительное отношение субъекта к профессиональной деятельности, обуславливает мотивы этой деятельности, потребность заниматься ею и испытывать удовлетворенность профессиональной деятельностью, выражая целенаправленность всей жизни субъекта и придавая ей определенный смысл.

1.2. Методы диагностики и формирования учебно-профессиональной направленности личности студентов

Анализ работ, связанных с вопросом психодиагностики мотивационно-потребностной сферы личности, выявил два основных направления исследований. В рамках первого, самого многочисленного направления в качестве цели диагностики выступает степень выраженности отдельных потребностей личности: в общении (Ю.М Орлов), в одиночестве (А.Е. Личко), в одобрении (П. Краун, А. Марлоу, Ханин Ю.А.), в принятии (М.Ш. Магомед-Эминов, А. Меграбян), художественно-эстетической (В.С. Аванесов В.С.), в поисках новых впечатлений (М. Цукерман),

познавательной (В.С. Юркевич), в достижении успеха и избегании неудач (М.С. Кубышкина, Ю.М. Орлов, А.А. Реан, Т. Элерс). При этом диагностическая процедура состоит в предъявлении перечня утверждений (прямо или косвенно касающихся изучаемой потребности), в отношении которых надо решить вопрос о согласии – не согласии или выбрать один из предложенных вариантов ответа, то есть основным методом изучения выступает опросный метод.

В рамках второго направления исследуется структура мотивационно-потребностной сферы личности: тип направленности ведущих мотивов на себя, общение, задачу (М.Кучер, В. Смейкал), общежитейская или рабочая направленность (В.Э. Мильман), направленность на альтруизм-эгоизм, процесс - результат (О.Ф. Потёмкина), а также иерархия отдельных мотивов (М. Люшер, Ж. Нюттен, М.Г. Рокич, Е.Б. Фанталова, А. Эдварс). В качестве диагностической процедуры здесь используются опросники, методики ранжирования и парных сравнений, проективные методики (Е.П. Ильин). Характерным для всех этих методик является то, что данные, касающиеся представлений испытуемых относительно своей мотивационной направленности, недостаточно связываются с данными об особенностях их поведения.

Теоретический анализ подходов к психодиагностике учебно-профессиональной мотивации студентов также выявил среди них два наиболее распространенных. В первом случае применяются опросники, позволяющие выявить представления студентов о степени выраженности у них отдельных учебных мотивов, либо о мотивационной направленности учения в целом. К примеру, опросная методика диагностики учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А.Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой выявляет степень выраженности целого спектра учебных мотивов (социальных, коммуникативных, учебно-познавательных, профессиональных мотивов, мотивов избегания, престижа, творческой самореализации), которые, по мнению самих студентов, побуждают их учиться в вузе.

Опросник Т.И. Ильиной «Изучение мотивации обучения в вузе» выявляет степень выраженности трех основных видов мотивационной направленности (на получение диплома, на приобретение знаний, на овладение профессией), которая опять же, по мнению самих студентов, лежит в основе их учебной деятельности. Т.Д. Дубовицкая предлагает опросную методику оценки уровня профессиональной направленности студентов. В рамках другого подхода Н.А. Бакшаева, А.А. Вербицкий предлагают сочетать возможности, прежде всего, проективных методик («визуализированных проблемных вопросов» и неоконченных предложений) с личностными опросниками и стандартизированными тестами для оценки степени выраженности познавательных и профессиональных мотивов студентов.

Не ставя под сомнение необходимость применения такого рода диагностических методик, хотелось бы отметить, что опросники, методики парных сравнений, ранжирования и шкалирования, в том числе и проективные методики не позволяют дифференцировать знаемые мотивы и мотивы реально действующие.

Устранить это ограничение позволяет ценностно-деятельностный подход к психодиагностике ценностно-смысловых образований личности Г.Е. Залесского, реализованный применительно к изучению характера учебной мотивации студентов вуза А.С. Герасимовой [21].

Профессиональная направленность личности в процессе обучения в вузе рассматривается как направленность всего учебного процесса высшей школы на формирование компетентной и развитой личности будущего специалиста. В этом плане профессиональная направленность понимается исследователями как овладение системой специальных научных знаний, навыков, познавательных умений, формирование профессионально важных качеств и направленности на профессию, наличия устойчивого интереса к профессиональной деятельности. Сформированность знаний, умений, навыков обеспечивает успешную адаптацию к трудовой деятельности. Наличие комплекса профессионально важных качеств является критерием

готовности выпускника вуза к профессиональной деятельности и, следовательно, свидетельствует об эффективности процесса профессионального обучения. Эти операциональные характеристики, указывающие на готовность личности к профессиональной деятельности, являются внешним критерием успешности профессионального образования.

Психологическую готовность к профессиональной деятельности можно охарактеризовать через группу качеств, отражающих устойчивый интерес к профессиональной деятельности, умение видеть перспективы профессионального и личностного роста. В целом психологическая готовность трактуется исследователями как существенная предпосылка целенаправленной деятельности, как характеристика, помогающая специалисту успешно выполнять свои обязанности, правильно использовать свои знания, опыт, личные качества, сохранять самоконтроль, умение перестраивать свою деятельность при появлении непредвиденных трудностей [24]. Отсюда следует, что в структуре готовности к профессиональной деятельности профессиональной направленности придается системообразующее значение, а, значит, ее сформированность свидетельствует о том, что она является ведущей мотивационно-целевой детерминантой (в терминах В.А. Якунина) в усвоении знаний, навыков и умений, успешном функционировании в профессиональной деятельности. Таким образом, в качестве внешнего критерия эффективности профессионального образования выступает сформированность операциональных качеств субъекта, а сформированность профессиональной направленности личности – внутренним критерием его эффективности. В рамках личностно-ориентированной парадигмы особую значимость приобретают именно внутренние критерии профессиональной готовности [85].

В общем виде динамику развития профессиональной направленности можно представить на основе уже упомянутых концепций профессионального становления личности, которые показывают реальную

динамику профессионального развития субъекта профессионализации. На стадии оптации представление оптанта об учебно-профессиональной деятельности поверхностные: ее социальная значимость, способы профессиональной подготовки, условия труда и материальные блага носят в большей степени неадекватный характер. На этапе профессиональной подготовки происходит переход от учебно-познавательной к учебно-профессиональной деятельности, а далее - к реальной профессиональной деятельности. Целью профессиональной подготовки является освоение профессиональной деятельности, а целью обучения – освоение и развитие учебно-познавательной деятельности. Возникающее при этом противоречие между целью обучения и результатами профессиональной подготовки возможно путем изменения деятельности обучаемых с учетом ее становления. На стадии адаптации овладение исполнительской частью нормативно одобряемой профессиональной деятельностью способствует активному освоению деятельности. Для стадии первичной профессионализации характерно образование так называемых модулей деятельности, которые формируются по мере совершенствования исполнительской части в процессе ее освоения. Становление специалиста характеризуется стабилизацией нормативно одобряемой деятельности. На стадии вторичной профессионализации, которая характерна для выполнения профессионалом высококвалифицированной, качественной деятельности, происходит стабилизация профессиональной активности, уровень ее проявления индивидуализируется. Особенность стадии мастерства проявляется через мобильность деятельности, самопроектирование деятельности, развитие ее исследовательского компонента. Как отмечает Э.Ф. Зеер, сущность развития профессиональной деятельности, а значит и профессиональной направленности, заключается в движении социальных и личных потребностей, обуславливающих динамику профессиональных мотивов, возникновение новых и преобразование известных целей, освоение новых средств труда [28].

Формирование профессиональной направленности студентов в вузах формально осуществляется по двум направлениям: во-первых, это воздействие на процесс осознания студентами целей и значимости избранной профессии, ее престижа. Во-вторых, это организация учебной и практической деятельности студентов с учетом требований их будущей профессиональной деятельности. На практике в большинстве случаев этот процесс ограничивается лишь формированием необходимых профессиональных компетенций.

Так проведенное в 2017 году международное исследование (Р.В. Агузумцян, Ю.В. Бессонова, А.С. Герасимова, А.А. Обознов, Л.А. Петросян) показало, что представления студентов о том, какими должны быть ведущие мотивы-ориентиры государственной службы, не соответствуют нормативной направленности личности госслужащих.

Поэтому актуальной задачей является разработка специальных психолого-педагогических программ по развитию у студентов осознанных представлений о нормативной направленности личности госслужащих, реализующей основополагающее предназначение государственной службы – обеспечение защиты интересов страны и её граждан. Методологической основой этих программ является положение, что опираясь на общественное предназначение задач, поставленных перед человеком, необходимо поднимать на более высокий (общественный) уровень мотивов, которыми он руководствуется при их решении [71]. Однако само по себе включение человека в решение общественно значимых задач есть необходимое, но ещё недостаточное условия для развития у него более высокого, общественного уровня смыслообразующих ведущих мотивов деятельности. Необходимы его осознанные усилия по нахождению, открытию для себя и устойчивому сохранению общественного смысла профессиональных задач, особенно при выполнении достаточно характерных для многих видов государственной службы повторяющихся заданий, субъективно воспринимаемых как однообразные и рутинные.

В этой связи снова хочется отметить ценностно-нормативный метод изучения усвоения и применения человеком общественно выработанных ценностей и норм при выборе целей, действий и поступков в различных жизненных ситуациях. Данный экспериментальный метод включает систему последовательных заданий проблемного типа, требующих ценностно-смысловой ориентировки – соотнесения осуществляемого выбора с его возможными ценностно-смысловыми основаниями. Эти основания заранее отбираются человеком самостоятельно, либо задаются ему. Метод позволяет не только выявлять способы ценностно-смысловой ориентировки, но и обучать им человека.

Итак, на сегодняшний день основным инструментом диагностики учебно-профессиональной направленности личности являются различные варианты опросных методик, позволяющих выявить представления респондентов о преобладающем у них типе направленности без учёта устойчивости учебно-профессиональной направленности и её действенности в поведенческих проявлениях.

1.3. Теоретические предпосылки разработки ценностно-нормативной методики (ЦНМ) диагностики учебно-профессиональной направленности личности будущих специалистов таможенной службы

Методологической основой исследования являются положения деятельностной теории о психологическом содержании, функциях, механизме образования и функционирования мотивов.

Работа выполнена в рамках сформулированного Г.Е.Залесским ценностно-деятельностного подхода. Он представляет собой распространение деятельностного принципа в исследовании психики (о деятельностном характере психических процессов, условиях их становления, о роли ориентировочной деятельности) на процесс формирования ценностно-смысловых образований личности [27].

В основе ценностно-деятельностной концепции лежит понятие об особой роли характера ценностно-смысловой ориентировки (ЦСО) в формировании и функционировании личностных мотивов, убеждения, ориентаций, установок. Под ЦСО понимается совокупность обобщенных приемов познавательной деятельности (приемов анализа и оценки ситуации, выбора мотивов, целей, поступков). Путем их выполнения и достигается реализация личностью собственных ценностей в решении вопроса о том, как отнестись к данной жизненной ситуации, явлению: считать ли их значимыми, и если “да”, то, как и в каких целях их использовать, если они полезны, и как устранить, если они вредны.

В рамках концепции выделяется три основных способа личностной ЦСО. Концептуальный (мировоззренческий) – обеспечивает включение глубинных, смысложизненных ценностей (убеждений) в структуру актов внутреннего выбора. Готовность субъекта к реализации собственных ценностей поддерживается здесь чувством внутреннего долженствования, сохранение которого становится необходимым условием самоуважения, реализуя потребность в персонализации.

Конформный способ затрудняет использование личных ценностей в актах внутреннего выбора, реализуя ценности, принятые окружающими (даже если они личностью не одобряются). За счет такого ценностно-смыслового единства с ближайшим социальным окружением в этом случае и поддерживается самоуважение субъекта. О таком варианте ориентировки писал С.Л. Рубинштейн: “Люди часто поступают так или иначе, потому что “так делают все” (так принято, так общепринято, так поступают). В этом случае я сам как внутренняя контрольная инстанция и моя собственная ответственность отпадают” [71, с. 105].

Ситуативный способ предполагает учет в актах внутреннего выбора, прежде всего признаков, задаваемых ситуацией. Здесь отчетливо проступает недостаточная готовность субъекта соотносить внешние признаки ситуации с личными ценностями. Система последних еще не сложилась (слабо выражена

их иерархичность, упорядоченность, обобщенность).

Согласно ценностно-деятельностной концепции, все ценностно-смысловые образования формируются в структуре ЦСО, а особенности каждого типа индивидуального способа ЦСО и создают различные условия для их становления и функционирования. Применительно к теме нашего исследования особо важным является теоретическое положение о присущих каждому типу ЦСО особенностях мотивационного компонента и порождаемых ими различных уровнях устойчивости выполнения деятельности.

Так, при концептуальном (мировоззренческом) типе ЦСО мотивация является результатом предварительного анализа и оценки ситуации. В результате осознается значимость ситуации как средства для удовлетворения сразу нескольких значимых потребностей, их иерархии. При этом мотивация выступает базой для реализации широкого спектра потребностей в целеполагании и поведении. Личная значимость выполняемой деятельности при такой мотивации резко повышается, что способствует актуализации приемов саморегуляции и устойчивости деятельности.

При конформном типе ориентировки "люди часто поступают так или иначе, потому что так делают все". Отсюда мотивы могут носить устойчивый характер, и их спектр может быть как широким, так и узким. В случае наличия сильной мотивации достижения желаемой цели (в нашем случае желаемой оценки) выбираемая личностью деятельность может быть достаточно устойчивой. Но это в тех случаях и до тех пор, пока имеет место уверенность в непременном её достижении. Когда же такой уверенности нет, тем более, когда самооценка возможности успешных действий резко снижается, падает и уровень ее устойчивости.

При ситуативном типе ориентировки мотивация возникает не через анализ и оценку ситуации, а произвольно, в зависимости от наиболее ярких, бросающихся, хотя и несущественных признаков ситуации (обстановки). Она рождается эмпирически и, имея даже большой побудительный импульс,

носит неустойчивый характер. Естественно, что и порождаемая ею деятельность также оказывается недостаточно устойчива.

В рамках ценностно-деятельностной концепции накоплен достаточный эмпирический материал, свидетельствующий о влиянии ЦСО (различных ее типов с присущим каждому из них уровнем мотивации) на становление личностных характеристик.

Так, в исследовании Е.Б. Редькиной обнаружена зависимость уровня иерархичности в системе личных ценностей в разных областях жизнедеятельности старшеклассников и студентов от характера доминирующего в опыте типа ЦСО и, прежде всего, ее мотивационного компонента [67]. Анализ особенностей системы личных ценностей старшеклассников и студентов, предпочитающих ситуативный способ ЦСО, показал отсутствие между ними корреляционных связей. У испытуемых система личных ценностей оказалась недостаточно сложившейся, со

слабо выраженной иерархизацией. В группе испытуемых сконформным способом ЦСО хотя и удается обнаружить достаточно прочные связи, но только между ценностями в отдельных наиболее значимых сферах жизни ("общение" и "мораль"; "смысл жизни" и "выбор профессии").

Напротив, в группе испытуемых с концептуальным (мировоззренческим) способом ЦСО корреляционный анализ выявил четкую системообразующую функцию смысложизненных ценностей (на уровне убеждений).

Теоретико-эмпирический материал, представленный в работе Г.П. Реди, свидетельствует не только о тесной связи, но и об определенной зависимости исследуемых особенностей самосознания (самоотношения, самооценок, притязаний, интернальности) от характерного для человека типа ЦСО [68]. Было установлено, что старшеклассникам и студентам, предпочитающим ситуативный способ, свойственно доверительное отношение к себе, самоодобрение, самопринятие, представление о себе как о целеустремленном и волевом человеке, высокое мнение о своих

возможностях и ожидание такой же оценки от других. Однако низкий уровень их самокритичности не позволяет говорить о том, что такое самоотношение адекватно. Для учащихся с конформным способом ЦСО, как показало исследование, характерен более высокий уровень самокритичности. способность относиться к себе с определенной мерой иронии и снижение у них (по сравнению с предыдущей группой испытуемых) и оценок по шкале «самоуверенность» до среднего уровня, что указывает на более адекватное самоотношение. У учащихся с выраженным предпочтением концептуального (мировоззренческого) способа ЦСО отмечена наряду с адекватным самосознанием и меньшая зависимость от мнений других людей относительно оценки собственных качеств.

В работах Г.Е. Залесского и его учеников исследован и другой весьма важный вопрос: как влияет характер ЦСО на становление учебной мотивации и, прежде всего, ее смыслообразующей функции. Показано, что овладение приемами фактического анализа явлений может происходить и при «нейтральном» отношении к ним учащихся, когда усвоению научных знаний придается утилитарно-прагматический смысл. Сказанное относится и к формированию приемов социальной оценки, если она выражает просто умение квалифицировать ценностное значение явлений. Было установлено, что решающая роль в формировании мотивации учения, ее смыслообразующей функции принадлежит приему целеполагания и особенно приему актуализации собственных ценностей. Другими словами, овладение этими приемами непосредственно воздействующими на поведенческий компонент, требует высшего уровня мотивации, когда знаниям придается ценностный, «мировоззренческий» личностный смысл.

Считаем также важным подчеркнуть характерное для ценностно-деятельностного подхода единство теоретических положений и экспериментального метода, с помощью которого можно проверить их состоятельность. В нашем исследовании мы опирались на требования к психодиагностике ценностно-смысловых образований,

сформулированные Г.Е. Залесским и реализованные им в рамках "Метода вовлечения испытуемых в жизненные ситуации путем систематического изменения условий одной и той же задачи" [27, с. 54].

В его основе лежит применение особого типа экспериментальных заданий - задач на ценностно-смысловую ориентировку, содержащих проблемные ситуации особого рода - ценностные проблемные ситуации. В отличие от обычной проблемной ситуации, где конфликт задается разрывом между требованием задачи и наличным уровнем знаний и умений обучающихся, в условии этих задач присутствуют данные, способные вызвать в сознании испытуемых конфликт нескольких групп ценностей (норм, правил), одной из которых можно и нужно руководствоваться в решении вопроса о выборе способа поведения в данной типовой ситуации.

Выполняемая для решения таких задач деятельность включает два этапа; в начале ее целью служит выбор определенной системы ценностей (правил), и только затем, в качестве второго шага, целью деятельности служит выбор поступка. Поэтому по результатам выполнения таких задач удается выявить не только предпочитаемый каждым испытуемым способ поведения в различных типах конфликтных ситуаций, но также определить содержание тех ценностей (норм, принципов), которыми он руководствовался при выборе поступков.

Важной особенностью задач на ценностно-смысловую ориентировку является включение в их условие "сбивающих" факторов (ошибочных групповых и индивидуальных мнений, позиций, действий). Это и заставляет "работать" собственные ценности в качестве действенных регуляторов личного отношения и поведения, создает условия для управления вербальным поведением испытуемого, делая его участником воображаемых ситуаций и побуждая актуализировать имеющиеся способы ориентировки.

Другим условием реализации метода вовлечения испытуемых в жизненные ситуации (путем изменения условий одной и той же задачи) выступает требование предъявлять испытуемому не отдельные задания, а

особым образом организованную их систему. Предъявление экспериментальных заданий в этом случае строится по принципу логической "развёртки". Каждая из последующих задач включает ситуацию, являющуюся логическим продолжением ситуации, приводимой в условии предыдущей задачи. При таком предъявлении заданий экспериментальная ситуация оказывается способной "задеть" испытуемого, вызвать у него соответствующие переживания и в тоже время выступать перед ним как задача, которую необходимо выполнить. Метод "развертки" позволяет путем варьирования существенных и несущественных признаков ситуации достигать качественного их изменения, превращать исходную ситуацию (задачу) в ситуации других типов и вновь возвращаться к исходному типу. Тем самым в ходе выполнения экспериментальных задач удается выявить степень устойчивости тех причин (мотивов, установок), которые обусловили характер выбираемых в опыте способов решения диагностических заданий.

Важным достоинством метода служит разработанная технология построения конкретных ценностно-нормативных методик. Этим термином Г.Е. Залесский предложил назвать их потому, что они направлены на выявление собственного отношения учащихся к нормам и ценностям определенной сферы (морально-правовой, эстетической и др.) [27]. Первым шагом здесь является определение предмета диагностики. В нашем случае речь идет о характере мотивации профессиональной деятельности, обуславливающей учебно-профессиональную направленность поведения обучающихся. В качестве второго шага требуется определить акты деятельности, при выполнении которых создаются условия для проявления основных характеристик предмета исследования. Согласно требованиям ценностно-нормативного метода недостаточно включить испытуемых в ситуации заполнения анкетных методик, различных опросников. Требуется включить испытуемых в ситуацию "ценностного выбора", когда необходимо решить вопрос о том, какой системой отношения к профессиональной деятельности - нормативной теоретически обоснованной или зачастую

ошибочной эмпирической (житейской) - следует руководствоваться при оценке ситуации профессиональной деятельности, при определении целей и способов поведения в ней. Реализация этого принципа достигается на следующем третьем этапе построения ЦНМ путем формулирования определенной системы диагностических заданий (задач) на ценностно-смысловую ориентировку в ситуациях профессиональной деятельности.

Целью психодиагностики учебно-профессиональной направленности студентов вуза должен выступать уровень её сформированности (развития), который закономерно связан с эффективностью деятельности студентов (мерой их продуктивности и удовлетворенности). Такая типология учебно-профессиональной направленности имеет не только научное, но и практическое значение и позволяет по характеру направленности студента прогнозировать успешность его обучения в вузе.

Какие уровни, и по каким критериям выделяются? Мы выделяем четыре уровня сформированности мотивационного компонента (высокий, средний, ниже среднего и низкий). В основу выделения уровней положены два основных критерия – характер направленности спектра ведущих мотивов и мера их действенности (выполняют ли они роль только знаемых или также и действующих мотивов). По характеру направленности мы выделили три категории обучающихся - будущих специалистов таможенной службы: к первой группе относятся те испытуемые, у которых доминируют мотивы реализации общественного предназначения профессии и мотивы профессионального самопознания, саморазвития, самоуважения. Напомним, что с позиции деятельностной методологии под саморазвитием понимается присвоение общественно-выработанных, научно-обоснованных, рациональных способов учебно-профессиональной деятельности и её смыслов. Вторую категорию составляют испытуемые, у которых преобладают мотивы достижения материального и социального благополучия в процессе учебно-профессиональной деятельности. И, наконец, третью группу составляют испытуемые, которые проявляют

неустойчивую или конформно-ситуативную направленность, т.е. в зависимости от позиции референтных лиц то подтверждают, то отрицают приверженность нормативной направленности личности сотрудника таможенной службы.

Как видно из предложенной классификации, при изучении мотивационного компонента деятельности целесообразно выделять не отдельные мотивы, а их объединения в виде спектра ведущих мотивов, в структуре которого многочисленные мотивационные спектры приобретают единоподнаправленность. С этой точки зрения, с развиваемых позиций можно выделить две группы мотивов и соответственно два типа спектров ведущих мотивов. Одна группа мотивов связана с потребностями общества (реализацией общественного предназначения профессии), тогда как другая группа мотивов сопряжена с потребностями самой личности (в безопасности, материальном и социальном благополучии, познании, самопознании, саморазвитии, самоутверждении и пр.). Первую группу мотивов, концентрированную на общественных интересах, назовем условно социально-значимыми мотивами. Вторую группу мотивов, концентрированную на индивидуальных потребностях - индивидуально-значимыми мотивами. В первом случае структура учебно-профессиональной направленности содержит в качестве ведущего социально значимый мотив (как продукт взаимодействия отдельных мотивов), а во втором случае - индивидуально значимые мотивы (внешний и /или внутренний). Тип направленности спектра ведущих мотивов (на общественные или индивидуальные нужды) и выражает направленность мотивационного компонента учебно-профессиональной деятельности в целом.

Какова характеристика каждого уровня? Высокий уровень сформированности учебно-профессиональной направленности (он же нормативная направленность личности будущего профессионала) характеризуется доминированием только социально значимых мотивов или «в паре» с внутренними индивидуально значимыми мотивами

профессионального самопознания и самосовершенствования, выполняющих функцию действующих. Средним уровнем сформированности мотивационного компонента обладают обучающиеся с доминирующими внешними индивидуально значимыми мотивами (материального и социального благополучия), которые также функционируют на уровне действующих. Уровень сформированности учебно-профессиональной направленности ниже среднего характерен для тех студентов, у которых мотивационная направленность (социально-значимая или индивидуально значимая) не связана с нормативным поведением профессионала и выполняет функцию только знаемой направленности. Низкий уровень сформированности мотивационного компонента учебно-профессиональной деятельности характеризуется наличием конформно-ситуативной направленности личности студента.

Что является показателями наличия того или иного уровня сформированности учебно-профессиональной мотивации? В нашем случае наличие того или иного уровня направленности диагностируется по характеру связи между типом спектра ведущих мотивов и способом поведения студентов. Если содержание мотивов согласуется с содержанием поступков и они социально одобряемы (являются нормативными, целью учебно-воспитательной работы в вузе), то это рассматривается как проявление высшего уровня развития. Если мотивы также согласуются с содержанием поступков, однако ограничиваются рамками потребности самой личности в материальном и социальном благополучии, то это указывает на средний уровень. Если мотивы выбора поведения не согласуются с нормативными поступками студентов, это свидетельствует об уровне развития направленности ниже среднего. Отсутствие устойчивой мотивационной направленности личности, конформизм и ситуативность в оценках и поведении свидетельствуют об отсутствии или низком уровне сформированности направленности.

При помощи, какой диагностической методики удастся выявить особенности показателей и определить уровень учебно-профессиональной направленности студентов? Основной диагностической методикой в нашем исследовании является специально разработанный вариант ценностно-нормативной методики (ЦНМ). Она состоит из двух серий диагностических заданий (задач на ценностно-смысловую ориентировку), следующих друг за другом в строго определенной последовательности, позволяющих получить данные о содержании основных характеристик учебно-профессиональной мотивации студентов (ее предметной направленности, степени устойчивости и мере действенности) и выделить уровни её развития. Текст каждой задачи напечатан на отдельной карточке и содержит информацию о типичной ситуации, связанной с выполнением деятельности сотрудника таможенной службы.

Система диагностических заданий предваряется вводным текстом, обозначенным буквой «А». Текст «А» не является условием задачи, которую требуется решить. Он содержит информацию, вводящую студента в ценностно-проблемную ситуацию профессиональной деятельности. В нашем случае испытуемому предлагается представить себя на месте сотрудника отдела таможенного досмотра, который получает поручение на проведение полного досмотра партии косметической продукции. При этом срочность процедуры подразумевает задержку на рабочем месте.

Таким образом, вводный текст актуализирует в сознании не только определенные представления, но и соответствующие им переживания и способствует тем самым формированию мотивационной готовности к решению последующих задач [27].

После текста «А» следуют тексты задач серии «К». Они направлены на изучение содержания (направленности) и меры устойчивости поведения студентов в типовых ситуациях служебной деятельности, а также мотивов-стимулов в случае изменения испытуемым позиции под действием признаков, несущественных для данной типовой ситуации. Каждая задача

серии «К» содержит помехи (как внешние, так и внутренние), осложняющие выбор нормативного способа поведения. К внешним помехам, к примеру, относятся: мнение авторитетных лиц и большинства; лимит времени, недостаток информации. К внутренним помехам могут относиться размышления самого участника констатирующего эксперимента о вариантах поведения в ситуации и возможных последствиях выбора каждого из них. Это создает условие для осознания испытуемым ситуации конфликтного смысла.

К каждому тексту задач серии «К» прилагается один и тот же бланк-задание, в котором испытуемому предлагается выбрать и подчеркнуть один из вариантов поведения в ценностно-проблемной ситуации профессиональной деятельности. Испытуемый выбирает поступок, а экспериментатор оценивает его направленность: соответствует ли он общественно одобряемым поступкам применительно к данной ситуации или не соответствует.

После текстов задач серии «К», следуют задачи серии «Д». Они направлены на изучение содержания (направленности) и меры устойчивости ведущих мотивов, которыми, по мнению самих студентов, можно и нужно руководствоваться в регуляции поведения при несении службы (при выборе поступка в каждой из конкретных ситуаций, представленных в серии «К»).

Каждая задача серии «Д» содержит описание позиции участника групповой дискуссии в отношении мотивационной ориентации при выполнении служебного задания, суждение о преимуществах тех или других ведущих мотивов. При этом задачи этой серии также содержат помехи, которые затрудняют принятие решения в пользу «правильной» (общественно одобряемой) позиции и облегчают выбор «неправильной» (житейской) позиции. Такими помехами в нашем случае являются эффект большинства и авторитет выступающего. «Правильную», нормативную позицию занимают те студенты, которые осознают полимотивационный характер служебной деятельности и ориентированы, в первую очередь, на реализацию

общественного предназначения профессии и развитие профессионально важных качеств. Студенты, которые поддерживают прагматический взгляд на служебную деятельность и рассматривают её, прежде всего, с точки зрения достижения материального и социального благополучия, демонстрируют житейскую, «ненормативную» позицию.

К каждому тексту задач серии «Д» прилагается бланк-задание, в котором предлагается выбрать и подчеркнуть один из способов поведения в ситуации групповой дискуссии (поддержу точку зрения выступающего, выступлю с опровержением, воздержусь от выступления).

Сопоставление результатов выполнения каждым испытуемым тестовых заданий серий «К» и «Д» позволяет получить данные о характере связи конкретного ведущего мотива и поступков (согласованы они между собой или противоречат друг другу) и оценить тем самым меру действенности мотива, его роль в регуляции поведения (имеем дело только со известным мотивом или к тому же и действующим). Так, реализация принципов метода вовлечения испытуемых в жизненные ситуации путем изменения условий одной и той же задачи позволяет получить данные о содержании всех основных характеристик учебно-профессиональной мотивации: ее предметной направленности (содержании), мере действенности (влиянии на основные компоненты деятельности) и степени устойчивости.

Важно отметить, что в рамках применения ценностно-нормативной методики наряду с описанной выше системой задач на ценностно-смысловую ориентировку в типовых ситуациях служебной деятельности в качестве дополнительных применяются и другие виды диагностических средств. Например, специально разработанная нами анкета «Личные цели в профессии» (Герасимова А.С., Обознов А.А.) позволяет выявить представления студентов, осваивающих ту или иную академическую ступень, не только о содержании отдельных учебно-профессиональных мотивов, а также типе спектра ведущих мотивов, побуждающих их к обучению в вузе. Авторская анкета закрытого типа содержит перечень личных

целей, которыми госслужащие должны руководствоваться в своей профессиональной деятельности. Эти цели выражают содержание трёх групп мотивов-ориентиров, образующих иерархическую структуру нормативной направленности личности госслужащих: общественного предназначения, обеспечение материального и социального благополучия, личностного и профессионального саморазвития. Студентам предлагается ответить на вопрос «Какими личными целями должны руководствоваться сотрудники государственной (таможенной) службы?» и выбрать 5 наиболее важных, с их точки зрения, целей из имеющегося перечня и/или вписать свой вариант ответа [20].

Отдельный опросник может быть направлен на получение сведений о прошлом опыте испытуемого, о том, встречались ли ранее подобные ситуации, как он поступал в таком случае, какие чувства чаще всего испытывал и как намерен поступать в будущем. Особый интерес, на наш взгляд, представляет опросник, направленный на выявление у студентов субъективных критериев самооценки успешности их учебно-профессиональной деятельности. Испытуемого просят ответить на вопрос о том, в каких случаях он считает, что успешно справляется с учебным заданием. Для ответа ему предлагается прочесть приведенные ниже утверждения и подчеркнуть те из них, которые соответствуют его точке зрения и/или вписать свой вариант ответа. При этом предложенные для выбора критерии реализуют тот или иной тип мотивационной направленности (социально значимую или только индивидуально значимую). С помощью такого опросника мы планируем получить новые, достаточно интересные данные о том, выполняют ли ранее названные мотивы не только роль регулятора внешнего поведения, но также и внутреннюю функцию отбора мотивов, целей, поступков, т.е. функционируют на уровне смыслообразующих мотивов.

Подчеркнем, что разработанные ранее конкретные варианты ценностно-нормативных методик подвергались весьма строгой

экспериментальной проверке их состоятельности (валидности и надежности). При этом их применение оказалось более эффективным, чем использование других диагностических методик: опросников, методик парного сравнения, ранжирования, в том числе и проективных методик [27].

Таким образом, новый вариант ценностно-нормативной методики реализует и расширяет возможности ценностно-деятельностного подхода к психодиагностике ценностно-смысловых образований личности для изучения характера учебно-профессиональной направленности студентов - будущих специалистов служебной деятельности.

Подводя итог теоретического анализа проблемы психодиагностики учебно-профессиональной направленности личности, мы констатируем важность этого компонента общей направленности личности, выявляющего эмоционально-положительное отношение субъекта к профессиональной деятельности, обуславливающего мотивы этой деятельности, потребность заниматься ею и испытывать удовлетворенность профессиональной деятельностью, выражая целенаправленность всей жизни субъекта и придавая ей определенный смысл. На сегодняшний день основным инструментом диагностики учебно-профессиональной направленности личности являются различные варианты опросных методик, позволяющих выявить представления респондентов о преобладающем у них типе направленности без учёта устойчивости учебно-профессиональной направленности и её действенности в поведенческих проявлениях. Важной составляющей психологической подготовки сотрудников государственной службы является формирование нормативной направленности личности, которая характеризуется устойчивостью и действенностью в реальных ситуациях профессиональной деятельности. Выявлению этих критериев способствует реализация ценностно-деятельностного подхода к психодиагностике ценностно-смысловых образований личности для изучения характера учебно-профессиональной направленности студентов - будущих специалистов служебной деятельности.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЦЕННОСТНО-НОРМАТИВНОЙ МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ ПО СРАВНЕНИЮ С ОПРОСНЫМИ МЕТОДИКАМИ

2.1. Организация и методы исследования

Целью эмпирического исследования является проверка гипотез о характере учебно-профессиональной направленности будущих специалистов таможенной службы в условиях существующей практики и целесообразности использования разработанной ценностно-нормативной методики для выявления особенностей учебно-профессиональной направленности личности государственных служащих.

В качестве одной из гипотез выступает предположение, что в условиях существующей практики мотивация будущих специалистов формируется стихийно, в связи с чем учебно-профессиональная направленность большинства обучающихся будет характеризоваться уровнем развития не выше среднего. С помощью проверки второй гипотезы мы рассчитываем получить доказательства преимущества использования ценностно-нормативной диагностической методики для изучения учебно-профессиональной направленности студентов.

Задачи эмпирического исследования:

1. Разработать ценностно-нормативную методику диагностики учебно-профессиональной направленности личности будущих специалистов таможенной службы.

2. Изучить особенности учебно-профессиональной направленности студентов-будущих специалистов таможенной службы с помощью разработанной ценностно-нормативной методики.

3. Изучить особенности учебно-профессиональной направленности студентов-будущих специалистов таможенной службы с помощью опросных методик.

4. Проанализировать полученные результаты на предмет выявления преимуществ и ограничений применения различных диагностических методик для выявления уровня сформированности учебно-профессиональной направленности личности студентов.

Исследование было организовано на базе НИУ «БелГУ». В исследовании приняли участие студенты 1, 2, 3, 4 и 5 курсов, обучающихся по специальности 38.05.02 «Таможенное дело». Всего - 241 человек.

В работе использовались следующие диагностические методики:

1. Анкета «Личные цели в профессии» А.С. Герасимовой, А.А. Обознова.

2. Ценностно-нормативная методика диагностики учебно-профессиональной направленности личности будущих специалистов таможенной службы А.С. Герасимовой и А.В. Жогина;

3. Методика «Мотивы выбора профессии» Р.В. Овчаровой.

Рассмотрим перечисленные методики подробнее.

1. Анкета «Личные цели в профессии» А.С. Герасимовой, А.А. Обознова.

В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Респонденту предложен выбор 5 значимых для него целей, определяющих выбор профессии. Предложенных вариантов 18 плюс возможность добавить свой. Варианты выборов классифицируются в соответствии с тремя блоками целей: связанных с общественным предназначением профессии, «внутреннего» благополучия (саморазвития и самореализации), «внешнего» благополучия (материального и социального). Анализ распределения выборов позволяет судить о наличии или отсутствии преобладания того или

иного вида мотивов профессиональной деятельности.

2. Ценностно-нормативная методика диагностики учебно-профессиональной направленности личности будущих специалистов таможенной службы А.С. Герасимовой и А.В. Жогина.

Методика позволяет получить данные о содержании основных характеристик учебно-профессиональной мотивации студентов (ее предметной направленности, степени устойчивости и мере действенности) и выделить уровни её развития. В основу положена концепция ценностно-деятельностного подхода к психодиагностике ценностно-смысловых образований личности (Г.Е. Залесский). Методика представляет собой набор карточек серий «К» и «Д» с последовательным описанием развития реальной профессиональной ситуации. Каждая карточка содержит задание, выполняя которое испытуемые обозначают свой выбор, представляя себя на месте участников событий. Задачи серии «К» проясняют картину о характере (содержании, степени устойчивости) выбираемых способов поведения в ситуациях профессиональной деятельности. Серия «К» позволяет выявить две основные стратегии поведения в профессиональной ситуации и две категории испытуемых: одни респонденты реализуют свои ведущие мотивы путем ориентации на выполнение социально-значимых функций сотрудников таможенной службы, способы поведения других участников эксперимента не соответствуют нормативным требованиям служебной деятельности.

Задачи серии «Д» направлены на оценку содержания и степени устойчивости спектра ведущих мотивов и позволяют выделить три категории испытуемых: к первой группе относятся те испытуемые, которые во всех тестовых заданиях проявляют «правильную» позицию, характеризующуюся преобладанием мотивов реализации общественного предназначения профессии сотрудника таможенной службы и /или мотивов профессионального самопознания, самосовершенствования, самоуважения. Вторую категорию составляют испытуемые, которые во всех тестовых заданиях занимают позицию, при которой преобладают мотивы достижения

материального и социального благополучия в процессе реализации служебной деятельности. И, наконец, третью группу составляют испытуемые, которые занимают «противоречивую» позицию в отношении типа спектра ведущих мотивов – то поддерживают, то отрицают узкий, утилитарный взгляд на профессиональную деятельность.

Таким образом, серия диагностических заданий «Д» позволяет выявить три группы испытуемых в зависимости от мотивационной направленности профессиональной деятельности: 1) обучающиеся, обладающие направленностью на социальную значимость профессии; 2) обучающиеся, демонстрирующие направленность на материальное и социальное благополучие; 3) обучающиеся, отличающиеся конформно-ситуативной мотивационной ориентацией.

Обработка начинается с данных серии «Д». О социально-значимой направленности свидетельствует такое сочетание ответов испытуемого, при котором он поддерживает хотя бы одну из двух позиций, описанных в текстах «Д4» и «Д5», а также воздерживается либо отрицает позиции, описываемые в текстах «Д1», «Д3», «Д6». При этом допускается любой ответ в отношении задания «Д2», поскольку в нём говорится не о приоритетных ценностях, а только о значимости карьерного роста.

Для направленности на материальное и социальное благополучие в процессе профессиональной деятельности характерно прямо противоположное сочетание ответов, а именно: испытуемый опровергает либо воздерживается в отношении текстов «Д4» и «Д5» и поддерживает хотя бы одну из позиций, описанных в текстах «Д1», «Д2», «Д3», «Д6».

Показателем конформно-ситуативной направленности личности является противоречивость, либо неопределённость позиции испытуемого: всё поддерживает; всё отрицает; всегда воздерживается; поддерживает и отрицает одну и ту же позицию (например, «Д1» - а, «Д3» - б); согласен с противоречивыми позициями (например, «Д5» - а и «Д6» - а).

Обработка данных по серии «К» сводится к проверке ответов на соответствие ключу. Ключ: ответы «б» во всех шести заданиях. Если ответы испытуемого соответствуют ключу, то его поведение считается соответствующим нормативной направленности сотрудника таможенной службы, в противном случае — констатируем несоответствие.

Следующим шагом в обработке экспериментального материала является соотнесение между собой результатов выполнения каждым испытуемым заданий серии «К» и «Д». Путем сопоставления содержания преобладающих мотивов (серии «Д») и содержания поступков (серия «К») можно получить данные о характере их взаимодействия (согласованы они между собой или нет) и оценить тем самым меру действенности мотивов, их роль в регуляции поведения (имеем дело только со известными мотивами или к тому же и с реально действующими мотивами): 1) если согласованы и общественно одобряемы (являются целью профессиональной деятельности сотрудников таможенной службы), то это свидетельствует о высоком уровне учебно-профессиональной мотивации; 2) если согласованы, но не соответствуют нормативной направленности, это говорит о среднем уровне учебно-профессиональной мотивации; 3) если социально-значимая или направленность на материальное и социальное благополучие личности не согласованы с нормативным поведением, можно говорить о известной учебно-профессиональной мотивации ниже среднего уровня развития; 4) конформно-ситуативная направленность однозначно свидетельствует о низком уровне учебно-профессиональной мотивации испытуемого.

3. Методика «Мотивы выбора профессии» Р.В. Овчаровой.

Эта методика позволяет выявить ведущий тип мотивации в процессе выбора профессии. Сам опросник представлен двадцатью утверждениями, характеризующими любую профессию. Необходимо оценить, в какой мере каждое из них повлияло на выбор профессии. С помощью методики можно выявить преобладающий вид мотивации (внутренние индивидуально-значимые мотивы, внутренние социально-значимые мотивы, внешние

положительные мотивы и внешние отрицательные мотивы).

2.2. Результаты и их обсуждение

Представим результаты эмпирического исследования, позволяющие проверить нашу гипотезу о недостаточности использования существующих опросных методик для изучения учебно-профессиональной направленности личности будущих специалистов таможенной службы.

Первоначально обратимся к результатам, полученным с помощью методики «Личные цели в профессии» А.С. Герасимовой и А.А. Обознова.

Таблица 1

Распределение студентов специальности «Таможенное дело» в зависимости от их представлений о приоритетных целях сотрудников таможенной службы (в %)

Частота выбора цели Курс (кол-во)	Приоритетные личные цели																				
	3	4	11	12	17	18	Общ.предназн.	5	6	9	10	15	16	Внутр. благоп.	1	2	7	8	13	14	Внешн. благоп.
1 курс 77 человек	27	12	35	27	28	13	30	38	80	13	18	6	30	37	13	27	4	21	38	65	33
2 курс 70 человек	23	14	21	27	28	17	26	33	66	11	10	8	13	28	16	51	6	43	57	54	46
3 курс 54 человек	13	13	22	28	22	15	24	26	78	15	17	9	46	38	15	52	8	22	46	50	38
4 курс 13 человек	54	8	23	31	38	15	33	31	31	23	23	15	31	32	8	46	23	23	31	46	35
5 курс 27 человек	15	7	33	26	41	15	28	18	70	4	7	11	37	29	7	41	-	41	55	59	43
Всего: 241 человек	23	27	28	28	29	15	27	31	72	12	14	9	29	34	13	42	5	30	47	57	39

Из Таблицы 1. видно, что большинство студентов (39 % от общего количества опрошенных) сделали выбор в пользу мотивов «внешнего»

благополучия личности (материальное и социальное благополучие личности и семьи). На втором месте по частоте выборов (34%) находятся цели «внутреннего» благополучия личности (познание, самопознание, саморазвитие, самореализация). Наименьшее количество студентов (27%) выбрало цели, связанные с общественным предназначением профессии сотрудника таможенной службы.

Обратим внимание на частоту выбора отдельных мотивов внутри блоков. В блоке мотивов, связанных с общественным предназначением профессии, реже всего выбирался мотив поддержания и развития деловых отношений (15%). В блоке, объединяющем мотивы «внутреннего» благополучия личности с большим отрывом (72 %) лидирует мотив саморазвития в профессионально важных качествах, причём самый высокий показатель (80%) продемонстрирован студентами первого курса. Напротив, меньшее количество выборов в этом блоке за мотивом переживания позитивных эмоций от служебной деятельности. В блоке мотивов «внешнего» благополучия личности на первом месте по частоте выборов мотив обеспечения материального благополучия семьи. И снова максимальный результат (65 %) за студентами-первокурсниками. Реже всего (5 %) в этом блоке выбирали мотив одобрения сослуживцами.

Если перейти к распределению выборов по курсам, то можно отметить, что первокурсники поставили мотивы «внутреннего» благополучия личности на первое место (37 %), а последними по количеству выборов (30 %) оказались мотивы, связанные с общественным предназначением профессии. Подавляющее большинство опрошенных студентов 2 курса (46 %) сделали свой выбор в пользу группы мотивов «внешнего» благополучия. И вновь мотивы, связанные с общественным предназначением профессии, оказались на последнем месте (26 %). Студенты 4 и 5 курса продемонстрировали такую же иерархию мотивов: на первом месте мотивы материального и социального благополучия (35 % и 43 % соответственно), на последнем месте нормативные, связанные с общественным предназначением профессии,

мотивы (33 % и 28 % соответственно). Результаты студентов 3 курса тоже говорят о последнем месте в распределении выборов мотивов общественного предназначения профессии (24 %), но при этом мотивы «внутреннего» благополучия и мотивы «внешнего» благополучия находятся на одинаковых позициях (по 38 %).

Цели «внешнего» благополучия выбирались студентами 2, 4 и 5 курсов чаще всего, а студентами 3 курса так же как и цели «внутреннего» благополучия — в 38 % случаев.

Таким образом, первый промежуточный итог нашего исследования свидетельствует о том, что в большинстве случаев представления студентов о преобладающих у них мотивах, связаны с достижением материального и социального благополучия, а не с общественным предназначением профессии.

Теперь обратимся к результатам диагностики учебно-профессиональной направленности личности студентов с применением ценностно-нормативной методики. Первоначально представим таблицу распределения студентов в зависимости от их представлений о нормативной направленности личности сотрудников таможенной службы и степени устойчивости этих представлений. Напомним, что эти данные возможно получить только с помощью ЦНМ. Результаты представлены двумя таблицами, в первой из которых (промежуточной) также содержатся данные о содержании спектра ведущих мотивов, но с добавлением информации о степени их устойчивости. В связи с чем, появляется категория студентов с конформно-ситуативной направленностью.

Таблица 2

Распределение студентов специальности «Таможенное дело» в зависимости от содержания и степени устойчивости представлений о нормативной направленности личности специалистов таможенной службы (в %)

№ п/п	Устойчивая направленность		Неустойчивая, конформно-ситуативная направленность
	на выполнение общественного предназначения профессии и развитие ПВК	на материальное и социальное благополучие	
1 курс (77 человек)	60	19	21
2 курс (70 человек)	49	18	33
3 курс (54 человек)	45	22	33
4 курс (13 человек)	77	-	23
5 курс (27 человек)	59	15	26
Всего: 241 человек	54	18	28

Принимая во внимание, что при разработке ценностно-нормативной методики внутренние индивидуально-значимые мотивы, характеризующие учебно-профессиональную направленность личности, не выделялись отдельно, а подлежали учёту в спектре социально-значимых мотивов, отметим следующее:

- процент студентов, демонстрирующих «эталонные» представления о нормативной направленности личности, которые характеризуются преобладанием мотивов общественного предназначения профессии и развития профессионально важных качеств снизилось по сравнению с результатами опросника (54 % и 61 % соответственно);

- удалось выявить группу студентов (и довольно многочисленную – 28 %), имеющих конформно-ситуативную направленность личности.

Такие результаты мы связываем с особенностями технологии построения ценностно-нормативной методике, а именно:

- вовлечение испытуемых в реальные профессиональные ситуации, связанных с решением задач путём выбора определённой системы ценностей;
- включение в условия задач «сбивающих» факторов (ошибочных групповых и индивидуальных мнений, позиций, действий).

Переходим к основной сводной таблице результатов диагностики с применением ценностно-нормативной методике.

Таблица 3

Распределение студентов специальности «Таможенное дело» в зависимости от уровня учебно-профессиональной направленности личности (в %)

№ п/п	Высокий уровень	Средний уровень	Уровень ниже среднего	Низкий уровень
1 курс (77 человек)	42	5	33	20
2 курс (70 человек)	36	11	20	33
3 курс (54 человек)	34	11	22	33
4 курс (13 человек)	69	0	8	23
5 курс (27 человек)	52	7	15	26
Всего: 241 человек	41	8	23	28

Появление критерия действенности в диагностике мотивации учебно-профессиональной деятельности будущих сотрудников таможенной

службы скорректировало результаты предыдущих этапов исследования следующим образом:

- высокий уровень развития учебно-профессиональной мотивации (представления о преобладании нормативных мотивов согласованы с содержанием поступков в ситуациях профессиональной деятельности) был отмечен у 41 % респондентов;
- средний уровень развития учебно-профессиональной мотивации (представления о преобладании мотивов социального и материального благополучия согласованы с нормативным поведением сотрудника таможенной службы) показали 8 % студентов;
- уровень ниже среднего (знаемая социально-значимая мотивация или знаемая мотивация на получение материальных и социальных благ) показали 23 % опрошенных студентов;
- на долю студентов с низким уровнем развития учебно-профессиональной направленности (конформно-ситуативная мотивационная ориентировка) пришлось 28 %.

После уточнений результатов исследований с помощью ценностно-нормативной методики можно сказать не только о том, что в представлении большинства студентов, обучающихся по специальности «Таможенное дело» государственная служба осмысливается не как сфера деятельности, прежде всего связанная с выполнением её общественного предназначения, но и о наличии 28 % студентов с низким уровнем развития учебно-профессиональной направленности. Полученные данные свидетельствуют об отсутствии системного подхода к вопросу формирования нормативной направленности будущих сотрудников таможенной службы.

Для дальнейшей проверки гипотезы была выбрана широко используемая методика «Мотивы выбора профессии» Овчаровой Р.В. Выбор обусловлен схожей с используемой в разработанной ценностно-нормативной

методике концепцией распределения групп внутренних мотивов на индивидуально значимые и социально значимые (нормативные).

Сначала мы обсудим итоги диагностики студентов, полученные с помощью этой методики, а затем перейдём к анализу таблиц согласованности результатов. Итак, переходим к Таблице 4. Обращаем внимание, что здесь речь пойдёт о мотивации, не разделённой на знаемую и реально действующую.

Таблица 4

Распределение студентов специальности «Таможенное дело» в зависимости от преобладающего вида мотивов выбора профессии (в %)

№ п/п	Внутренние мотивы		Внешние мотивы		Преобладание двух групп мотивов		
	Индивидуально — значимые	Социально-значимые	Положительные	Отрицательные	Индивидуально- и социально-значимые	Внешний положительный и отрицательный	Индивидуально-значимый и внешний отрицательный
1 курс 77 человек	26	52	8	1	12	-	1
2 курс 70 человек	34	57	6	1	1	1	-
3 курс 54 человека	48	48	2	2	-	-	-
4 курс 13 человек	15	77	8	—	-	-	-
5 курс 27 человек	22	52	4	4	18	-	-
Всего: 241 человек	32	53	5	2	6	1	1

Преобладание представлений о социально-значимой мотивации при выборе профессионального пути продемонстрировали 53% опрошенных студентов. На индивидуально-значимую мотивацию указали 32%. Преобладание двух групп мотивов (индивидуально-значимых и социально-

значимых) продемонстрировали 6 % студентов, причём на первом и последнем курсах этот показатель превышает 10%, тогда как на остальных менее 1%. О внешней положительной мотивации (направленности на получение материальных и социальных благ) в выборе профессии заявили 5 % респондентов. Применение в нашем исследовании методики Овчаровой Р.В. показало и наличие 2 % студентов с отрицательной внешней мотивировкой, при этом на пятом курсе этот показатель равен 5 %. Как правило это связано с чрезмерным участием родителей в процессе профессионального самоопределения ребёнка.

Теперь время перейти к обещанному ранее анализу таблиц согласованности результатов по методике «Мотивы выбора профессии» и по ценностно-нормативной методике. В целях приближения к максимальному соответствию критериев сравнения была произведена корректировка численности выборки. Из анализа были исключены результаты диагностики студентов по методике Овчаровой Р.В. , не соответствующие следующим эталонам:

- СЗ (ИЗ) – ИЗ (СЗ) – ВП – ВО;
- ВП (ИЗ) – ИЗ (ВП) – СЗ (ИЗ) – ВО;
- ВО (ВП) – ВП (ВО) – СЗ (ИЗ) – ИЗ (СЗ),

где СЗ – социально значимые мотивы, ИЗ – индивидуально значимые мотивы, ВП – внешние положительные мотивы, ВО – внешние отрицательные мотивы. Причём последовательность распределения (от большего к меньшему) имеет значения. В результате скорректированная выборка включает результаты 132 студентов. В первой по порядку Таблице 5 результаты по методике «Мотивы выбора профессии» соотносятся с результатами по ценностно-нормативной методике по серии «Д», позволяющим судить об устойчивости учебно-профессиональной направленности личности.

Таблица 5

Согласованность результатов по серии «Д» ценностно-нормативной методики и методики «Мотивы выбора профессии» Овчаровой Р.В.

(в %)

Мотивы выб. профессии ЦНМ (серия Д)	СЗ+ИЗ (115 чел.)	МС (11 чел.)	ВО (6 чел.)
СЗ+ИЗ (75 чел.)	50	6	0,8
МС (25 чел.)	14,4	1,5	3
КС (32 чел.)	22,7	0,8	0,8

Примечание: СЗ – направленность на социальную значимость профессии, ИЗ – направленность на индивидуальную значимость профессии (саморазвитие, самореализация), МС – направленность на получение материальных и социальных благ, КС - конформно – ситуативная направленность, ВО – преобладание внешних отрицательных мотивов в профессиональной направленности личности.

Итак, совпадение результатов, свидетельствующее об устойчивости учебно-профессиональной направленности личности студентов, зафиксировано в 52,3 % (50+1,5+0,8) случаев. 23,5 % (22,7+0,8) студентов продемонстрировали неустойчивость своей учебно-профессиональной направленности в результате погружения в ситуации выбора в реальной профессиональной деятельности при воздействии сбивающих факторов. А для 21,2 % (14,4+6+0,8) студентов упомянутое выше погружение обозначило полное противоречие результатов, что может являться свидетельством

особых возможностей ценностно-нормативной методики как инструмента диагностики мотивации личности по отношению к опросным методикам.

В следующей Таблице 6 мы видим, как соотносятся результаты, полученные с помощью опросной методики, и результаты определения уровня учебно-профессиональной направленности личности по ценностно-нормативной методике.

Таблица 6.

**Согласованность результатов, полученных с помощью ценностно-нормативной методики и методики «Мотивы выбора профессии»
Овчаровой Р.В. (в %)**

Методика Овчаровой ЦНМ	Высокий (115 чел.)	Средний (11 чел.)	Низкий (6 чел.)
Высокий (55 чел.)	37,1	4,5	-
Средний (45 чел.)	27,3	3	3,8
Низкий (32 чел.)	22,7	0,8	0,8

Для удобства восприятия информации скорректированы названия столбцов: преобладание социально значимых и индивидуально значимых мотивов соответствует высокому уровню учебно-профессиональной направленности студентов, преобладание мотивов материального и социального благополучия – среднему, преобладание внешней мотивации – низкому уровню.

Добавление в анализ такого критерия как мера действенности (сопоставление устойчивых представлений об учебно-профессиональной направленности с выбираемыми способами поведения) скорректировало результаты предыдущего сравнения. Полное совпадение результатов по двум

методикам определено у 40,9 % (37,1+3+0,8) студентов, причём произошло это исключительно за счёт увеличения количества студентов, продемонстрировавших противоречивость выборов при анкетировании и работы с ценностно-нормативной методикой.

Таким образом, только менее половины полученных при анкетировании результатов согласуются с результатами проведения ценностно-нормативной методики, что свидетельствует о необходимости учитывать в процессе анализа учебно-профессиональной направленности личности студентов таких факторов, как её устойчивость и действенность в моделируемых ситуациях профессиональной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе нашего исследования изучалась проблема использования возможностей ценностно-нормативного метода диагностики при оценке уровня сформированности учебно-профессиональной направленности личности будущих специалистов таможенной службы. В соответствии с поставленными задачами была проведена работа по анализу психолого-педагогической литературы по теме психодиагностики учебно-профессиональной направленности личности будущих специалистов, в результате которой было выявлено два подхода: определение степени выраженности отдельных потребностей личности и исследование типа ведущих мотивов. В обоих случаях основной формой диагностических методик выступают опросники. Для проверки гипотез исследования нами была создана ценностно-нормативная диагностическая методика, представляющая собой последовательную развёртку типовой ситуации из профессиональной деятельности сотрудника таможенной службы.

Проверка гипотезы о стихийном формировании учебно-профессиональной направленности студентов и, как следствие, преобладание у них направленности на получение материальных и социальных благ над нормативной направленностью на значимость результатов профессиональной деятельности для общества, осуществлялась с использованием опросной и ценностно-нормативной методик. Результаты в обоих случаях подтвердили необходимость организации системной работы в вузах по формированию нормативной направленности личности будущих государственных служащих.

Для проверки второй нашей гипотезы о целесообразности использования ценностно-нормативного метода в диагностике учебно-профессиональной направленности студентов по сравнению с опросным методом было применено последовательное сравнение результатов. Сначала результаты, полученные с помощью опросной методики, сравнивались с

результатами по ценностно-нормативной методике по серии «Д» (устойчивость учебно-профессиональной направленности), а затем – с результатами по определению уровня сформированности учебно-профессиональной направленности (устойчивость и действенность). Каждое сравнение значительно корректировало результаты, полученные с помощью опросной методики. В итоге лишь менее половины первоначальных результатов (40,9 %) были подтверждены.

Разработанная нами методика может подлежать дальнейшему совершенствованию. В процессе её создания мы специально использовали элементы открытой структуры: поля «Свой вариант» и «Объясните Ваш выбор». В качестве дальнейшей задачи мы видим большую дифференциацию уровней сформированности учебно-профессиональной направленности личности студентов, а именно: высокий (действующая направленность с преобладанием социально-значимых мотивов и/или 2-х групп социально и индивидуально значимых мотивов), средний (действующая направленность с преобладанием мотивов профессионального саморазвития), ниже среднего (действующая направленность с преобладанием мотивов материального и социального благополучия), низкий (знаемая направленность или конформно-ситуативная учебно-профессиональная направленность личности).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абульханова, К.А. Идеальность или реальность субъекта/ Субъект и личность в психологии саморегуляции: Сборник научных трудов/ Под ред. В.И. Моросановой. – М.- Ставрополь: Издательство ПИ РАО, СевКавГТУ, 2007. – С. 31-45.
2. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности./В.Г.Асеев -М.,2006.—158с.
3. Асеев, В.Г. Проблема мотивации и личность/ Теоретические проблемы психологии личности. – М.: Издательство «Наука» – 1974. – С.122-144.
4. Аришина, Э.С. Психологическая готовность студентов-психологов к профессиональной деятельности: понятие, сущность и содержание / Э.С. Аришина // Ученые записки Российского государственного социального университета. - 2012. - №6 (106). - с. 112-116.
5. Афонькина, Ю.А. Становление профессиональной направленности в развитии человека/ Ю.А. Афонькина. – Мурманск, МГПИ, 2001. – 280 с.
6. Бакшаева, Н.А., Вербицкий А.А. Психология мотивации студентов: Учебное пособие. М.: Логос, 2006.
7. Бессонова, Ю.В., Обознов А.А. Нормативная направленность профессионала как соотношение требований организации, деятельности, индивидуальности/ Процедуры и методы экспериментально-психологических исследований/ Отв.ред. В.А.Барабанщиков. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С.860-868.
8. Бодров, В. А. Методологические и теоретические вопросы изучения проблемы профессиональной пригодности субъекта труда/ Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход/ Под ред. В.А.Бодрова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – С.10-27.

9. Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2006. – 623 с.
10. Божович, Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте/ Л.И. Божович.- СПб.: Питер, 2008. – 400 с.
11. Бондаренко, И.Н. Личностные детерминанты процессуальной мотивации трудовой деятельности: Дис. ... канд. психол. наук. – М. – 2010.
12. Буланова-Топоркова, М.В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие./М.В. Буланова-Топоркова – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. - 544 с.
13. Вайсман, Р.С. Мотивация учебной деятельности и научно-познавательные интересы студентов./Р.С. Вайсман//Новые исследования в психологии. 2004. - Вып. 2. - С. 39 - 41.
14. Ведута, О.В. Мотивационные кризисы и кризисно-обусловленная модель формирования учебной мотивации студентов / О.В. Ведута // Вестник Томского государственного университета. - 2015. - Выпуск №395. - с. 198-203.
15. Вилюнас, В. Психология развития мотивации / В. Вилюнас. – СПб.: Речь, 2006. – 458с.
16. Герасименко, С.А. О направлениях воспитательной деятельности в вузе (на примере ОГУ) / С.А. Герасименко // Вестник оренбургского государственного университета. - 2014. - №2 (163). - с.51-57.
17. Герасимова, А.С. Деятельностная модель обучения как путь целенаправленного развития мотивации учения студентов / А.С. Герасимова; НИУ БелГУ // Социально-экологическое образование учащейся молодежи: проблемы и перспективы: сб. науч. ст. / НИУ БелГУ ; отв. ред. В.С Шилова. - Белгород, 2013. - Выпуск 3. -С. 86-93.
18. Герасимова, А.С. Мотивация учения в контексте деятельностного подхода: Учебное пособие. Белгород: Изд-во БелГУ, 2006.

19. Герасимова, А.С. Психолого-педагогические условия становления и развития учебной мотивации студентов / А.С. Герасимова // Знание. Понимание. Умение. - 2011. - Выпуск №4. - с. 224-230
20. Герасимова, А.С. Теория учебной мотивации в отечественной психологии [Электронный ресурс] / А.С. Герасимова // Научные материалы международного форума и школы молодых ученых ИП РАН, Раздел 2. Психология российских регионов. - Сочи, 2011. - Режим доступа: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop_dokume/mezhdunaro/nauchnye_m/razdel_2_p/gerasimova.html
21. Герасимова, А.С. Ценностно-нормативная методика учебной мотивации студентов / Герасимова А.С. // Экспериментальная психология / МГППУ. – Москва, 2013. – №4. - с. 96 – 104.
22. Деркач, А.А. Актуализация потребности в личностно-профессиональном развитии государственных служащих. М.: Изд-во РАГС. 2001.
23. Доронина, Н.Н., Ткачев, В.Н. Сравнительный анализ учебной мотивации студентов вуза / Н.Н. Доронина, В.Н. Ткачев // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2014. - Выпуск №20 (191), том 23. - с. 217-224.
24. Дьяченко, М.М. Психология высшей школы / М.М. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск: Изд-во БГУ, 1993. – 384 с.
25. Забродин, Ю.М. Мотивационно - смысловые связи в структуре направленности человека./Ю.М. Забродин, Б.А. Сосновский//Вопр. психол., 1999. - № 6. - С. 100 - 106.
26. Загвязинский, В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования / В.И. Загвязинский, Р. Атаханов. – М.: Академия, 2007. – 208 с.
27. Залесский, Г.Е., Психодиагностика убеждений и ориентации личности / Г.Е. Залесский, Е.Б. Редькина. – М.: МГУ, 1996. – 73 с.

28. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования / Э.Ф. Зеер. – М.: Академия, 2009. – 384 с.
29. Игнатъева, В. Л. Подходы к пониманию и изучению учебной мотивации студентов / В.Л. Игнатъева // Вестник Московского государственного лингвистического университета. - 2011. - Выпуск №622. - с. 67-78.
30. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.:Питер, 2008. – 512 с.
31. Капов, А.В., Растебина, И.М. Системный подход в изучении мотивации учебной деятельности / А.В. Капов, И.М. Растебина // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. - 2010. - Выпуск №2. - с. 120-133.
32. Карабущенко, Н. Б. Психология профессиональных элит в вузе. СПб: «Издательский Дом «Алеф-Пресс». 2016.
33. Климов, Е.А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998.
34. Климов, Е.А. Человек как субъект труда и проблемы психологии // Вопросы психологии. 1984. №4. С. 5-14
35. Ковалёв, А.Г. Психология личности./А.Г. Ковалев - М.: Просвещение, 2009. – 319 с.
36. Ковалёв, В.И. Мотивы поведения и деятельность./В.И. Ковалев- М.: Наука, 2008. – 191 с.
37. Кореляков, Ю.А. Средства экспресс-диагностики направленности личности в структуре определения уровня её профессионального развития / Ю.А. Кореляков // Журнал прикладной психологии. – 2000. - №5. – с. 25-33.
38. Корнеева, Е.Н. Готовность как условие выполнения деятельности / Е.Н. Корнеева // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. - 2006. - №3. - с.246-248.

39. Корокошко, И.О. Проблема мотивации образовательной деятельности студента / И.О. Корокошко // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. - 2007. - Выпуск №2. - с. 60-65.
40. Кусарева, И.М. Изменение учебной и профессиональной мотивации студентов вуза в процессе профессионального обучения / И.М. Кусарева // Вестник Бурятского государственного университета. - 2009. - №5.- с. 193-198.
41. Ларина, Е.А. Тренинг как средство повышения учебной мотивации студентов вуза / Е.А. Ларина // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. - 2009. - Выпуск №4-2, том 11. - с. 412-416.
42. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Смысл, 2005. – 252 с.
43. Лернер, И.А. Дидактика средней школы / Под ред. М.Н. Скаткина. – М., 1982.
44. Ляудис, В.Я. Продуктивная совместная деятельность учителя с учениками как метод формирования личности // Активные методы обучения педагогическому общению и его оптимизации. – М., 1983.
45. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984. – 444с.
46. Маркова, А. К. Формирование мотивации учения / А. К. Маркова, Т. А. Матис, А. Б. Орлов. – М.: Просвещение, 1990. – 96 с.
47. Маркова А.К., Орлов А.Б., Фридман Л.М. Мотивация учения и её воспитание у школьников / Науч. - исслед. ин-т общей и педагогической психологии Акад. Пед. Наук СССР. – М.: Педагогика, 1983. – 64 с.
48. Мартюшев, Н.В. Система мотивации студентов высших учебных заведений к выполнению научной работы / Н.В. Мартюшев // Вестник Томского государственного педагогического университета. - 2013. - Выпуск №1 (129). - с.48-52.

49. Мешков, Н.И., Садовникова, Н.Е. Ценностный подход к проблеме мотивации ученой деятельности студентов / Н.И. Мешков, Н.Е. Садовникова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. - 2011. - Выпуск №3. - с. 199-201.
50. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М.: Академия, 2004. – 320 с.
51. Молошок, Н.Г. Учебная мотивация студентов российских вузов: возможности теоретического осмысления / Н.Г. Молошок // Вопросы образования. - 2015. - Выпуск №3. - с. 92-121.
52. Мухаметова, О.В., Мухаметов, Н.Ш. Сравнительный анализ учебной мотивации студентов первого и четвертого курсов / О.В. Мухаметова, Н.Ш. Мухаметов // Интерэкспо Гео-Сибирь. - 2012. - Выпуск №6, том 1. - с. 6-9.
53. Мюнстерберг, Г. Основы психотехники. – СПб.: Издательский дом «ПЭТ», Издательство «Алетейн», 1996. – Т.1.
54. Неймарк, М.С. О соотношении осознаваемых и неосознаваемых мотивов в поведении, характеризующем направленность личности подростка / М.С. Неймарк // Психология личности: сб.науч.тр. – М.: Вопросы психологии, 2001. – 193 с. – С. 35 – 39.
55. Немов, Р.С. Психология. Кн. 3: Психодиагностика / Р.С. Немов. – М.: ВЛАДОС, 2007. – 631 с.
56. Нехорошева, Е.В. Исследование учебно-профессиональной мотивации студентов образовательных организаций / Е.В. Нехорошева // Экономические и социально-гуманитарные исследования. - 2015. - Выпуск №1 (15). - с. 69-75.
57. Никиреев, Е.М. Направленность личности и методы её исследования / Е.М. Никиреев. – М.: изд-во МПСИ, 2004. – 188 с.
58. Обознов, А.А. Направленность личности профессионала: нормативный подход/Личность профессионала в современном мире / Под

ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С.71-80.

59. Обознов А.А., Бессонова Ю.В., Герасимова А.С., Агузумцян Р.В., Петросян Л.А. Проблема нормативной направленности субъекта труда / Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е. А. Климова. Материалы Международной научно-практической конференции. Москва, 12-15 октября 2016 г./ Под ред. Ю.П. Зинченко, А.Б. Леоновой, О.Г. Носковой. М.: ООО «Акрополь», 2016. С.46-49.

60. Обознов А.А., Доценко О.Н. Эмоциональная направленность как детерминанта выгорания врачей/ Социальная психология труда: Теория и практика. Том 1/ Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л.Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – С.384- 396.

61. Орлов, Ю.М. Потребностно- мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов вуза: автореф. дис. ... докт. психол. наук – М., 1984.

62. Осиповская, А.В. К вопросу о мотивации учебной деятельности студентов / А.В. Осиповская // Экономический журнал. - 2013. - №2, том 30. - с. 89-93.

63. Палкин, Е.В., Розанова, Т.С. Применение методов активного обучения как способ повышения мотивации ученой деятельности студентов / Е.В. Палкин, Т.С. Розанова // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. - 2014. - №1. - с. 226-231.

64. Психологический словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. - М. - 2004. - 494 с.

65. Психология профессиональной деятельности: Лекции «В помощь преподавателю» / Под общ. ред. А.А.Деркача. – М.: Изд-во РАГС. 2004.

66. Реан, А.А. Психология и педагогика / А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И. Розум. – СПб.: Питер, 2006. – 432 с.

67. Редькина, Е.Б. Влияние особенностей мотивации формирования мировоззрения на уровень его развития у учащихся: автореф. дисс. ... канд. психол. наук.- М., 1992.
68. Редя, Г.П. Влияние характера социальной ориентировки на развитие самосознания учащихся: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – М., 1993.
69. Рубан, Д.А. Прикладные аспекты развития учебной мотивации студентов / Д.А. Рубан // Вестник Череповецкого государственного университета. - 2017. - Выпуск №2 (77). - с.170-178.
70. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер. – 1998.
71. Рубинштейн, С.Л. Проблемы общей психологии. – М.: Педагогика, 1976. – 423 с.
72. Рубинштейн, С.Л. Пути и достижения советской психологии (О сознании и деятельности человека) /Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. – М.: Педагогика, 1976. С.135-157.
73. Селигман, Мартин Э.П. Новая позитивная психология: Научный взгляд на смысл жизни. – М.: Издательство «София», 2006.
74. Сейтешев, А.П. Профессиональная направленность личности: теория и практика воспитания / А.П. Сейтешев. - Алма-Ата: Наука, 1990. – 336 с.
75. Синельникова, С.С. Мотивация учебной деятельности студентов / С.С. Синельникова // Труды Санкт-Петербургского государственного университета культуры и искусств. - 2015. - том 209. - с. 49- 52.
76. Смирнова, Г.Е. Развитие профессиональной мотивации студентов-психологов / Г.Е. Смирнова // Педагогика и психология образования. - 2009. - Выпуск №3. - с. 86-99.
77. Талызина, Н. Ф. Педагогическая психология: учеб. пособие для студентов сред. пед. учеб. заведений / Н. Ф. Талызина. – М.: Академия, 1998. – 288 с.

78. Ткачёва, Н.Ю. Профессиональная направленность как личностное образование юношеского возраста: автореф. Дисс. ... канд. психол. наук / Н.Ю. Ткачёва. – М., 1983. – 16 с.

79. Чаденкова, О.А. Психолого-педагогические особенности мотивов учебной деятельности студентов различных вузов [Текст]: автореф. дис....канд. псих. наук: 19.00.07 / О.А. Чаденкова. - Самара, 2003. - 25 с.

80. Шадриков, В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие, 2-е изд., перераб. и доп. / В.Д. Шадриков. - М.: Издательская корпорация «Логос». - 2003. - 320 с.

81. Шагдурова, Л.Д. Профессиональная направленность личности / Л.Д. Шагдурова, Т.Л. Миронова. – Улан-Удэ: изд-во Бурятского ун-та, 2013.– 170 с.

82. Шевырдяева, К.С. Психологические особенности формирования мотивации в процессе учебной деятельности / К.С. Шевырдяева // Вестник Пензенского государственного университета. - 2013. - №1(5). - с. 69-74.

83. Яковлева, В.Н. Учебная мотивация студентов и методы ее изучения и развития в процессе обучения в вузе / В.Н. Яковлева // В сборнике: Россия и Европа: связь культуры и экономики Материалы XIV международной научно-практической конференции. - 2016. - с.339-349.

84. Якунин, В.А. Психология учебной деятельности студентов: учеб. пособие/ В.А. Якунин. – М.: Логос, 1994. – 156 с.

85. Hackman R.J., Oldham G.R. Work Redesign.-N.Y.-1980

ПРИЛОЖЕНИЯ**Приложение 1****Диагностические методики в порядке их предъявления***Инструкция для студентов перед началом диагностики*

1. Здравствуйте, меня зовут Жогин Алексей, я магистрант 2 курса факультета психологии БелГУ. Кроме того, я представляю группу психологов-исследователей, которые изучают психологическую готовность современных студентов к предстоящей профессиональной деятельности.

2. *С какой целью я к вам пришёл:*

1) изучить вашу позицию, личное мнение каждого из вас по ряду вопросов. Это поможет специалистам сделать учебный процесс более эффективным и результативным;

2) помочь каждому из вас лучше узнать себя, изучить психологические особенности вашей личности.

3. *Как работать с методиками:*

1) писать вам придется немного, в основном подчеркивать точку зрения, соответствующую вашей позиции. Фамилию писать не нужно, только запомните номера указанные на ваших бланках в правом верхнем углу, чтобы я мог дать вам обратную связь;

2) обращаю особое внимание, что при выполнении методик нет правильных или не правильных ответов, здесь не проверяются ваши знания. Поэтому не советуйтесь с другом, не сравнивайте с ним ответы. Если возникнут вопросы, поднимите руку, и я подойду;

3) пусть каждый работает в удобном для себя темпе.

1. Анкета «Личные цели в профессии»

А.С. Герасимовой, А.А. Обознова

Цель: диагностика мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Бланк 1

Курс обучения _____ Возраст _____ Пол _____ Группа _____

Инструкция: Ответьте, пожалуйста, на вопрос: «Какими личными целями должны руководствоваться сотрудники таможенной службы?»

Для этого:

- 1) Внимательно прочтите весь перечень возможных личных целей;
- 2) Выберите и обведите номера 5-ти наиболее важных личных целей, которые соответствуют Вашим представлениям;
- 3) При необходимости впишите свой вариант ответа (личную цель).

Перечень:

1. Получать похвалу непосредственного начальника, вышестоящего руководства
2. Материальное вознаграждение, премия
3. Положительные отзывы людей о моей деятельности
4. Положительные отзывы о таможенной службе в прессе, Интернете, на телевидении, других СМИ
5. Овладение новыми способами, средствами решения служебных задач
6. Развитие личностных профессионально важных качеств (стрессоустойчивость, ответственность, гибкость, быстрота принятия решения и т.д.)
7. Положительные отзывы сослуживцев
8. Заработать достойную пенсию
9. Лучше узнать свои сильные и слабые стороны

10. Удовлетворять свой познавательный интерес по отношению к жизни, людям, службе
 11. Оказывать влияние на общественное развитие и благополучие
 12. Возможность изменить что-то к лучшему в работе таможенной службы
 13. Повышение по службе
 14. Обеспечить материальное благополучие семьи (жилье, отпуск, учеба детей и т.п.)
 15. Переживание позитивных эмоций от службы и ее результатов
 16. Найти своё профессиональное призвание
 17. Выполнять предназначение сотрудника таможенной службы
 18. Наладить деловые отношения с сослуживцами, непосредственным начальником
- Ваш вариант _____

Обработка и интерпретация полученных данных:

Блоки целей	Порядковый номер в перечне
Цели, связанные с общественным предназначением профессии	3, 4, 11, 12, 17, 18
Цели «внутреннего» благополучия личности: познание, самопознание, саморазвитие, самореализация	5, 6, 9, 10, 15, 16
Цели «внешнего» благополучия личности: материальное и социальное благополучие личности и семьи	1, 2, 7, 8, 13, 14

Примечание: Если респондент написал свой вариант ответа, то его интерпретируют в соответствии с блоками целей.

2. Ценностно-нормативная методика А.С. Герасимовой,

А. В. Жогина

Цель: позволяет получить данные о содержании основных характеристик учебно-профессиональной мотивации студентов (ее предметной направленности, степени устойчивости и мере действенности) и выделить уровни её развития.

Бланк 2

Инструкция: методика представляет собой набор карточек с описанием реальной профессиональной ситуации. Вам нужно будет обозначить ваш выбор, представляя себя на месте участников. Карточки для Вашего удобства уже разложены в правильном порядке. Прочитав вводный текст «А», необходимо последовательно знакомиться с информацией на карточках серий «К» и «Д» и отвечать на вопросы. Крайне не желательно нарушать последовательность прохождения методики, забегая вперед или возвращаясь назад, чтобы лишняя информация не влияла на ваш выбор.

Текст А.

Отдел таможенного досмотра получает поручение на проведение полного досмотра партии косметической продукции. Срочность процедуры подразумевает задержку на рабочем месте.

Текст К-1.

Недавно прибывший на таможенный пост после окончания учебного заведения инспектор Васильев запланировал встречу с друзьями после рабочего дня, но начальник отдела решил поручить досмотр именно ему, мотивируя свой выбор возможностью получить дополнительный опыт.

Задание 1.

Находясь на месте Васильева, Я:

а) попробую договориться с руководителем о возможности вовремя

уйти с работы;

б) соглашусь выполнить задачу;

в) мой вариант: _____

Текст К-2.

Зная планы Васильева, коллега по отделу предлагает ему выполнить процедуру по сокращённой программе, создав вид детальной проверки. Тем более, что участник ВЭД, в чей адрес прибыл подлежащий досмотру товар, ранее замечен в нарушениях не был.

Задание 2.

Находясь на месте Васильева, Я:

а) решу действовать по совету коллеги;

б) настроюсь на выполнение поручения по всем правилам;

в) мой вариант: _____

Текст К-3.

Во время таможенного досмотра представитель грузополучателя быстро перемещает грузовые места. Инспектор Васильев не успевает внимательно рассматривать маркировку товара.

Задание 3.

Находясь на месте Васильева, Я:

а) не буду делать замечаний – в моих интересах закончить досмотр раньше;

б) убедительно попрошу представителя не торопиться;

в) мой вариант: _____

Текст К-4.

На одной из коробок инспектор Васильев замечает маркировку, не соответствующую сведениям в декларации. Представитель грузополучателя сообщает, что это образцы новой косметической продукции, которые

поставщик отправил без предварительного предупреждения, не указав в документах. И очень просит инспектора не отмечать этот факт в акте досмотра, так как это чревато неприятностями лично для него.

Задание 4.

Находясь на месте Васильева, Я:

- а) пойду навстречу – все мы люди;
- б) укажу в акте досмотра информацию об обнаруженном товаре;
- в) мой вариант: _____

Текст К-5.

Представитель грузополучателя предложил Васильеву выбрать что-либо из досмотренной продукции в качестве подарка.

Задание 5.

Находясь на месте Васильева, Я:

- а) приму подарок как приятную компенсацию за опоздание на встречу с друзьями;
- б) откажусь;
- в) мой вариант: _____

Текст К-6.

Во время оформления акта досмотра в кабинете у инспектора Васильева возникли вопросы. Все коллеги уже ушли домой.

Задание 6.

Находясь на месте Васильева, Я:

- а) оформлю документ по своему усмотрению;
- б) попробую найти ответы в нормативных документах, что потребует дополнительного времени;
- в) мой вариант: _____

Текст Д-1.

Утром следующего дня по пути на работу Васильев встретился с Киреевым – коллегой, советовавшим ему провести поверхностный досмотр для экономии времени. Завязался разговор. Узнав, что Васильев задержался на работе, Киреев выразил несогласие с таким подходом: «Ты меня просто удивляешь. Если задержки не оплачиваются дополнительно, практиковать их не стоит, какую бы причину тебе не называли!»

Задание 1.

Вы – участник разговора. Как поступите?

- а) поддержу точку зрения Киреева;
- б) опровергну точку зрения Киреева;
- в) воздержусь от высказываний
- в) объясните Ваш выбор _____

Текст Д-2.

По прибытии в кабинет разговор продолжился в расширенном составе. К нему присоединились другие сотрудники отдела. Старший инспектор Славин уверенно заявил, что, если бы задержки на рабочем месте для оперативного решения служебных вопросов способствовали быстрому карьерному росту, он был бы готов пожертвовать своим личным временем.

Задание 2.

Вы – участник дискуссии. Как поступите?

- а) поддержу точку зрения выступающего;
- б) опровергну точку зрения выступающего;
- в) воздержусь от высказываний
- в) объясните Ваш выбор _____

Текст Д-3.

Инспектор Розанов, которого коллеги уважали за прямоту суждений, добавил: «Была бы зарплата выше нынешней, тогда и требовать от сотрудников можно было бы больше. Как получаем, так и работаем».

Задание 3.

Вы – участник дискуссии. Как поступите?

- а) поддержу точку зрения выступающего;
- б) опровергну точку зрения выступающего;
- в) воздержусь от высказываний
- в) объясните Ваш выбор _____

Текст Д-4.

Васильев возразил коллеге: «Если что-то делаешь, то надо стараться делать это хорошо, чтобы не было стыдно за результат. При выборе профессии мы знали, какие условия нас ожидают».

Задание 4.

Вы – участник дискуссии. Как поступите?

- а) поддержу точку зрения выступающего;
- б) опровергну точку зрения выступающего;
- в) воздержусь от высказываний
- в) объясните Ваш выбор _____

Текст Д-5.

«Как ни громко это звучит, - продолжал Васильев,- мой выбор был связан с общественной значимостью профессии и интересом к содержанию работы. И я считаю, что сначала - профессионализм и усердие, а потом уже разные социальные льготы и материальные блага».

Задание 5.

Вы – участник дискуссии. Как поступите?

- а) поддержу точку зрения выступающего;

- б) опровергну точку зрения выступающего;
- в) воздержусь от высказываний
- в) объясните Ваш выбор _____

Текст Д-6.

Самый старший по возрасту и наиболее опытный сотрудник Самойлов назвал слова Васильева проявлением юношеского максимализма, который со временем пройдет. «Профессионализм, конечно, важен, - улыбнулся он,- но главным условием успеха на службе являются хорошие личные отношения с руководством. Уж я-то знаю, о чём говорю».

Задание 6.

Вы – участник дискуссии. Как поступите?

- а) поддержку точку зрения выступающего;
- б) опровергну точку зрения выступающего;
- в) воздержусь от высказываний
- в) объясните Ваш выбор _____

Обработка и интерпретация полученных данных.

Задачи серии «К» проясняют картину о характере (содержании, степени устойчивости) выбираемых способов поведения в ситуациях профессиональной деятельности. Серия «К» позволяет выявить две основные стратегии поведения в профессиональной ситуации и две категории испытуемых: одни респонденты реализуют свои ведущие мотивы путем ориентации на выполнение социально-значимых функций сотрудников таможенной службы, способы поведения других участников эксперимента не соответствуют нормативным требованиям служебной деятельности.

Задачи серии «Д» направлены на оценку содержания и степени устойчивости спектра ведущих мотивов и позволяют выделить три категории испытуемых: к первой группе относятся те испытуемые, которые во всех тестовых заданиях проявляют «правильную» позицию, характеризующуюся

преобладанием мотивов реализации общественного предназначения профессии сотрудника таможенной службы и /или мотивов профессионального самопознания, самосовершенствования, самоуважения. Вторую категорию составляют испытуемые, которые во всех тестовых заданиях занимают позицию, при которой преобладают мотивы достижения материального и социального благополучия в процессе реализации служебной деятельности. И, наконец, третью группу составляют испытуемые, которые занимают «противоречивую» позицию в отношении типа спектра ведущих мотивов – то поддерживают, то отрицают узкий, утилитарный взгляд на профессиональную деятельность.

Таким образом, серия диагностических заданий «Д» позволяет выявить три группы испытуемых в зависимости от мотивационной направленности профессиональной деятельности: 1) обучающиеся, обладающие направленностью на социальную значимость профессии; 2) обучающиеся, демонстрирующие направленность на материальное и социальное благополучие; 3) обучающиеся, отличающиеся конформно-ситуативной мотивационной ориентацией.

Обработка начинается с данных серии «Д». О социально-значимой направленности свидетельствует такое сочетание ответов испытуемого, при котором он поддерживает хотя бы одну из двух позиций, описанных в текстах «Д4» и «Д5», а также воздерживается либо отрицает позиции, описываемые в текстах «Д1», «Д3», «Д6». При этом допускается любой ответ в отношении задания «Д2», поскольку в нём говорится не о приоритетных ценностях, а только о значимости карьерного роста.

Для направленности на материальное и социальное благополучие в процессе профессиональной деятельности характерно прямо противоположное сочетание ответов, а именно: испытуемый опровергает либо воздерживается в отношении текстов «Д4» и «Д5» и поддерживает хотя бы одну из позиций, описанных в текстах «Д1», «Д2», «Д3», «Д6».

Показателем конформно-ситуативной направленности личности является противоречивость, либо неопределённость позиции испытуемого: всё поддерживает; всё отрицает; всегда воздерживается; поддерживает и отрицает одну и ту же позицию (например, «Д1» - а, «Д3» - б); согласен с противоречивыми позициями (например, «Д5» - а и «Д6» - а).

Обработка данных по серии «К» сводится к проверке ответов на соответствие ключу. Ключ: ответы «б» во всех шести заданиях. Если ответы испытуемого соответствуют ключу, то его поведение считается соответствующим нормативной направленности сотрудника таможенной службы, в противном случае — констатируем несоответствие.

Следующим шагом в обработке экспериментального материала является соотнесение между собой результатов выполнения каждым испытуемым заданий серии «К» и «Д». Путем сопоставления содержания преобладающих мотивов (серии «Д») и содержания поступков (серия «К») можно получить данные о характере их взаимодействия (согласованы они между собой или нет) и оценить тем самым меру действенности мотивов, их роль в регуляции поведения (имеем дело только со известными мотивами или к тому же и с реально действующими мотивами): 1) если согласованы и общественно одобряемы (являются целью профессиональной деятельности сотрудников таможенной службы), то это свидетельствует о высоком уровне учебно-профессиональной мотивации; 2) если согласованы, но не соответствуют нормативной направленности, это говорит о среднем уровне учебно-профессиональной мотивации; 3) если социально-значимая или направленность на материальное и социальное благополучие личности не согласованы с нормативным поведением, можно говорить о известной учебно-профессиональной мотивации ниже среднего уровня развития; 4) конформно-ситуативная направленность однозначно свидетельствует о низком уровне учебно-профессиональной мотивации испытуемого.

3. Методика «Мотивы выбора профессии» Р.В. Овчаровой

Цель: методика позволяет определить ведущий тип мотивации при выборе профессии. С помощью методики можно выявить преобладающий вид мотивации (внутренние индивидуально-значимые мотивы, внутренние социально-значимые мотивы, внешние положительные мотивы и внешние отрицательные мотивы).

Бланк 3

Инструкция: ниже приведены утверждения, характеризующие любую профессию. Прочтите и оцените, в какой мере каждое из них повлияло на ваш выбор профессии. Назовите эту профессию, специальность. Ответы могут быть 5 видов:

«очень сильно повлияло» - 5 баллов;

«сильно повлияло» - 4 балла;

«средне повлияло» - 3 балла;

«слабо повлияло» - 2 балла;

«никак не повлияло» - 1 балл.

Поставьте напротив каждого утверждения соответствующий вашему ответу балл.

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

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

Обработка и интерпретация полученных данных.

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

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

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

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

Внутренние мотивы выбора той или иной профессии - ее общественная и личная значимость, удовлетворение, которое приносит работа, благодаря ее творческому характеру, возможность общения, руководства другими людьми и т.д. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления.

Внешняя мотивация - это заработок, стремление к престижу, боязнь осуждения, неудачи и т.д. Внешние мотивы можно разделить на положительные и отрицательные. К положительным мотивам относятся: материальное стимулирование, возможность продвижения по службе,

одобрение коллектива, престиж, т.е. стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. К отрицательным мотивам относятся воздействия на личность путем давления, наказаний, критики, осуждения и других санкций негативного характера.

Исследования показывают, что преобладание внутренних мотивов наиболее эффективно с точки зрения удовлетворенности трудом и его производительности. То же самое можно сказать и относительно положительной внешней мотивации.

Сводные таблицы полученных данных

Таблица 1.1

Приоритетные личные цели, которыми, по мнению студентов 1 курса, должны руководствоваться сотрудники таможенной службы

Блоки целей	1. Цели, связанные с общественным назначением профессии						Количество выборов по блоку № 1	2. Цели «внутреннего» благополучия личности: познание, самопознание, саморазвитие, самореализация						Количество выборов по блоку № 2	3. Цели «внешнего» благополучия личности: материальное и социальное благополучие личности и семьи						Количество выборов по блоку № 3
	№ в перечне	3	4	11	12	17		18	5	6	9	10	15		16	1	2	7	8	13	
1/29м							0		+	+	+		+	4						+	1
2/30ж			+				1	+	+		+			3					+		1
3/31ж			+				1		+				+	2		+				+	2

4/32ж							0	+					+	2	+				+	+	3
5/33ж	+	+					2	+	+		+			3							0
6/34ж		+	+	+			3		+			+		2							0
7/35ж			+			+	2						+	1					+	+	2
8/36ж				+	+		2		+	+				2						+	1
9/37ж			+		+		2	+	+		+			3							0
10/38м	+						1		+					1		+			+	+	3
11/39ж			+		+		2	+	+	+				3							0
12/40ж			+				1	+	+				+	3						+	1
13/41ж					+		1	+	+				+	3					+		1
14/42м	+					+	2	+	+					2						+	1
15/43ж	+					+	2							0		+		+	+		3
16/44м	+						1		+				+	2					+	+	2
17/45ж							0		+	+	+			3				+		+	2

18/46ж				+	+		2		+					1					+	+	2
19/47ж			+	+	+		3	+	+					2							0
20/48ж						+	1		+					1				+	+	+	3
21/49ж							0		+				+	2		+			+	+	3
22/95м					+		1	+	+					2				+		+	2
23/96м			+	+			2	+					+	2						+	1
24/98ж	+		+	+			3		+				+	2							0
25/99ж	+	+		+	+		4		+					1							0
26/100ж							0	+	+					2				+	+	+	3
27/179м	+				+		2	+	+					2						+	1
28/187м							0		+					1		+		+	+	+	4
29/181ж					+		1	+	+		+			3						+	1
30/132м					+		1	+	+			+	+	4							0
31/190ж		+					1		+					1	+	+				+	3

32/101ж				+	+		2	+		+				2						+	1	
33/106ж				+	+		2	+	+				+	3								0
34/177ж	+		+				2		+				+	2		+						1
35/189м	+					+	2		+					1					+	+		2
26/184ж			+				1		+					1		+			+	+		3
37/165ж	+						1		+					1		+		+		+		3
38/102м	+						1		+		+	+		3				+				1
39/109м			+			+	2		+	+				2						+		1
40/195м			+	+	+		3	+						1					+			1
41/147м							0		+				+	2	+	+			+			3
42/198м							0						+	1		+		+	+	+		4
43/175м	+		+				2		+					1			+		+			2
44/107ж	+						1	+	+					2		+				+		2
45/119м				+		+	2	+						1		+		+				2

46/134ж			+				1	+	+	+			+	4							0
47/103ж			+	+	+		3	+	+					2							0
48/180ж				+			1		+	+			+	3						+	1
49/146м	+		+				2		+		+			2						+	1
50/188ж		+	+		+		3		+					1						+	1
51/196ж	+						1	+	+					2					+	+	2
52/112ж	+	+				+	3							0	+					+	2
53/113ж		+		+			2		+					1					+	+	2
54/145м		+		+			2		+					1	+				+		2
55/133м	+			+			2		+					1					+	+	2
56/143м							0						+	1	+	+		+		+	4
57/142м			+				1		+					1		+		+		+	3
58/141м							0		+					1	+	+	+			+	4
59/157ж			+				1		+		+		+	3						+	1

60/158ж			+				1				+			1		+		+		+	3	
61/140м	+						1	+	+		+			3			+					1
62/135ж	+		+				1		+	+			+	3								0
63/104ж				+		+	2	+	+					2							+	1
64/166ж							0		+		+	+	+	4							+	1
65/105ж				+			1		+	+				2					+	+		2
66/176ж	+			+			2	+	+					2							+	1
67/167ж			+		+		2		+			+		2							+	1
68/162ж							0	+	+				+	3	+						+	1
69/151ж						+	1							0	+	+		+	+			4
70/174ж			+		+		2		+					1				+			+	2
71/153ж			+		+		2	+	+					2							+	1
72/159м		+		+	+		3		+					1						+		1
73/168ж	+		+				2		+					1						+	+	2
74/178ж					+		1						+	1	+	+				+		3

75/138ж			+				1	+	+				+	3					+	1	
76/137ж							0				+			1		+		+	+	+	4
77/136ж				+	+		2				+			1		+			+		2
Частота выбора	21	9	27	21	22	10	111	29	62	10	14	5	23	144	10	21	3	16	29	50	128

Таблица 1.2

**Приоритетные личные цели, которыми, по мнению студентов 2 курса, должны руководствоваться
сотрудники таможенной службы**

Блоки целей № бланка	1. Цели, связанные с общественным предназначением профессии						Количество выборов по блоку № 1	2. Цели «внутреннего» благополучия личности: познание, самопознание, саморазвитие, самореализация						Количество выборов по блоку № 2	3. Цели «внешнего» благополучия личности: материальное и социальное благополучие личности и семьи						Количество выборов по блоку № 3
	3	4	11	12	17	18		5	6	9	10	15	16		1	2	7	8	13	14	
1/3ж				+	+		2	+	+					2				+			1
2/61м				+			1	+	+					2		+			+		2
3/2ж		+	+		+		3	+	+					2							0
4/65ж	+					+	2					+		1		+			+		2
5/79ж							0		+					1	+	+		+		+	4
6/26ж						+	1		+					1				+	+	+	3
7/25ж					+		1							0	+		+		+	+	4
8/30м			+				1		+	+		+	+	4							0
9/31м				+			1		+	+				2		+				+	2
10/77ж							1		+					1		+		+	+	+	4
11/78ж	+						1							0		+	+	+		+	3

12/67ж				+	+		2		+					1					+	+	2
13/66ж	+				+		2	+	+					2				+			1
14/27ж	+			+			2					+		1				+	+		2
15/64ж	+						1		+	+			+	3					+		1
16/94ж							0	+	+				+	3		+				+	2
17/69ж					+		1		+					1		+		+	+		3
18/14м		+			+	+	3							0		+			+		2
19/52ж		+					1		+					1		+		+		+	3
20/87ж			+		+		2	+	+					2					+		1
21/18ж		+					1							0	+	+		+	+		4
22/19ж					+		1							0	+	+			+	+	4
23/76ж			+				1			+			+	2					+	+	2
24/75ж	+						1		+		+			2		+	+				2
25/63м						+	1	+	+					2				+		+	2
26/60м							0	+	+		+			3				+		+	2
27/84м							0							0	+	+		+	+	+	5
28/28ж							0		+			+		2		+		+	+		3
29/62м							0		+	+			+	3		+				+	2
30/11ж						+	1		+					1	+			+	+		3
31/51м						+	1		+					1		+			+	+	3
32/59м	+						1	+	+		+			3						+	1
33/85м	+						1							0	+	+		+	+		4
34/58м	+						1		+					1		+		+	+		3

35/24ж					+	+	2	+	+					2					+		1
36/22ж					+		1							0	+	+		+	+		4
37/73м			+				1	+	+					2					+	+	2
38/70ж				+	+		2	+	+					2						+	1
39/53ж			+			+	2		+					1		+				+	2
40/74м					+		1		+					1		+			+	+	3
41/72ж	+						1	+			+			2		+				+	2
42/71ж			+		+		2	+						1		+				+	2
43/56ж							0		+		+	+		3		+			+		2
44/16м				+			1							0	+		+	+		+	4
45/12ж	+			+			2						+	1				+		+	2
46/1м		+	+		+		3	+	+					2							0
47/82ж			+	+	+		3		+					1						+	1
48/15м		+		+			2							0		+			+	+	3
49/5ж							0		+			+		2		+		+		+	3
50/54ж			+	+	+		3		+					1						+	1
51/93ж	+	+		+			3							0					+	+	2
52/57м				+			1	+	+					2		+		+		+	3
53/8ж			+	+	+		3		+				+	2							3
54/89ж			+			+	2	+						1				+	+		2
55/13м				+			1							0	+	+			+	+	4
56/86ж		+					1							0		+		+	+	+	4
57/83м			+	+			2		+					1				+		+	2

58/23ж						+	1							0	+	+		+	+		4
59/55ж							0	+	+	+				3					+	+	2
60/68м						+	1		+					1		+		+	+		3
61/6ж	+					+	2							0		+			+	+	3
62/88ж	+	+		+	+		4							0					+		1
63/17м							0		+	+				2		+		+	+		3
64/92ж	+				+		2						+	1				+	+		2
65/21ж							0	+	+		+			3		+		+			2
66/9ж			+	+			2	+	+					2						+	1
67/91ж			+				1	+	+					2		+			+		2
68/90ж	+						1	+	+					2					+	+	2
69/4ж							0		+	+	+			3		+			+		2
70/20м		+		+			1	+	+			+		3				+			1
Частота выбора	16	10	15	19	20	12	92	23	46	8	7	6	9	99	11	36	4	30	40	38	163

Таблица 1.3

**Приоритетные личные цели, которыми, по мнению студентов 3 курса, должны руководствоваться
сотрудники таможенной службы**

Блоки целей № бланка	1. Цели, связанные с общественным предназначением профессии						Количество выборов по блоку № 1	2. Цели «внутреннего» благополучия личности: познание, самопознание, саморазвитие, самореализация						Количество выборов по блоку № 2	3. Цели «внешнего» благополучия личности: материальное и социальное благополучие личности и семьи						Количество выборов по блоку № 3
	3	4	11	12	17	18		5	6	9	10	15	16		1	2	7	8	13	14	
1/226ж				+			1		+	+				2		+		+			2
2/227ж					+		1	+	+	+				3							1
3/250ж		+		+			2		+					1		+					2
4/238ж	+	+					2	+	+			+		3							0
5/244ж			+				1		+				+	2		+					2
6/251ж	+			+			2		+					1			+	+			2

7/257ж			+	+		+	3							0		+				+	2
8/253ж	+						1							0	+	+			+	+	4
9/246ж							0	+	+	+		+	+	5							0
10/249ж							0	+	+	+			+	4		+					1
11/223ж							0		+		+		+	3					+	+	2
12/254ж	+				+		2		+		+			2					+		1
13/247ж			+	+			2	+						1				+	+		2
14/221ж					+	+	2		+				+	2						+	1
15/245ж				+			1	+	+				+	3					+		1
16/240ж							0		+		+		+	3		+			+		2
17/239ж							0						+	1		+		+	+	+	4
18/241ж							0		+					1		+		+	+	+	4
19/256ж		+					1		+					1	+		+			+	3
20/224ж					+	+	2	+	+				+	3							0
21/222ж					+		1	+	+					2				+	+		2
22/248ж				+			1					+	+	2		+			+		2

23/243ж				+		+	2		+					1					+	+	2
24/258ж	+						1		+					1		+			+	+	3
25/259ж			+		+		2		+			+		2		+					1
26/260ж							0		+					1		+		+	+	+	4
27/255ж			+				1		+					1		+		+		+	3
28/252ж	+						1		+					1				+	+	+	3
29/225ж							0		+	+			+	3		+				+	2
30/242ж		+	+			+	3		+					1						+	1
31/301м							0		+				+	2	+	+			+		3
32/294ж						+	1		+		+			2		+			+		2
33/297м			+	+			2	+	+					2						+	1
34/300ж							0		+				+	2		+			+	+	3
35/298ж					+		1				+		+	2					+	+	2
36/278ж							0		+				+	1		+			+	+	3
37/277ж							0		+					1	+	+		+		+	4
38/303ж							0		+		+		+	3		+			+		2

39/282ж			+	+			2					+			1				+	+		2	
40/281ж			+			+	2	+	+				+		3								0
41/280ж			+	+			2		+	+					2		+						1
42/308м	+					+	2						+		1		+				+		2
43/304м			+			+	2		+						1		+				+		2
44/305м			+		+	+	3	+		+					2								0
45/307ж			+				1		+				+		2		+			+			2
46/302ж				+	+		2		+						1	+						+	2
47/288м			+	+	+		3						+		1								0
48/295м							0	+	+		+				3	+	+						2
49/309м							0	+	+				+		3	+	+						2
50/289м				+	+		2	+		+					2							+	1
51/299ж							0		+				+		2	+	+					+	3
52/279ж							0		+			+	+		3						+	+	2
53/283ж							0		+		+		+		3							+	1
54/306ж				+			1		+				+		2						+	+	2
Частота выбора	7	7	12	15	12	8	61	14	43	8	9	5	25	103	8	28	2	12	25	27	103		

Таблица 1.4

**Приоритетные личные цели, которыми, по мнению студентов 4 курса, должны руководствоваться
сотрудники таможенной службы**

Блоки целей № бланка	1. Цели, связанные с общественным предназначением профессии						Количество выборов по блоку № 1	2. Цели «внутреннего» благополучия личности: познание, самопознание, саморазвитие, самореализация						Количество выборов по блоку № 2	3. Цели «внешнего» благополучия личности: материальное и социальное благополучие личности и семьи						Количество выборов по блоку № 3
	3	4	11	12	17	18		5	6	9	10	15	16		1	2	7	8	13	14	
1/117ж	+		+				2	+			+			2						+	1
2/172ж	+			+			2					+		1		+	+				2
3/155ж			+		+		2	+	+					2						+	1
4/124м							0		+				+	2		+		+	+		3
5/154м					+	+	2							0		+			+	+	3
6/114ж				+			1	+		+			+	3		+					1
7/115ж	+						1	+			+		+	3						+	1
8/116ж	+		+		+		3							0		+	+				2
9/120ж		+			+		2			+				1	+					+	2
10/118ж	+					+	2			+	+			2					+		1
11/123м	+			+			2					+	+	2				+			1

12/122м					+		1		+					1		+	+	+	+		4
13/121ж	+			+			2		+		+			2						+	1
Частота выбора	7	1	3	4	5	2	22	4	4	3	3	2	4	21	1	6	3	3	4	6	23

Таблица 1.5

**Приоритетные личные цели, которыми, по мнению студентов 5 курса, должны руководствоваться
сотрудники таможенной службы**

Блоки целей № бланка	1. Цели, связанные с общественным предназначением профессии						Количество выборов по блоку № 1	2. Цели «внутреннего» благополучия личности: познание, самопознание, саморазвитие, самореализация						Количество выборов по блоку № 2	3. Цели «внешнего» благополучия личности: материальное и социальное благополучие личности и семьи						Количество выборов по блоку № 3
	3	4	11	12	17	18		5	6	9	10	15	16		1	2	7	8	13	14	
1/201м	+		+		+		3		+				1				+			1	
2/202м	+						1						0		+		+			2	
3/203м							0		+			+	2		+		+		+	3	
4/204ж		+			+		2		+			+	2		+					1	
5/205ж				+			1	+	+		+		3					+		1	

6/206м	+		+				2						+	1				+		+	2
7/207ж							0		+				+	2		+		+		+	3
8/208ж						+	1		+					1	+				+	+	3
9/209м							0		+				+	2		+			+	+	3
10/210ж							0						+	1		+		+	+	+	4
11/211ж					+		1						+	1		+		+	+		3
12/212ж							0	+	+	+			+	4		+					1
13/213ж							0	+	+			+		3	+				+		2
14/214ж				+	+		2							0				+	+	+	3
15/215ж			+				1						+	1				+	+	+	3
16/216ж		+		+			2	+	+					2		+					1
17/217ж					+		1		+					0				+	+	+	3
18/218м				+			1							0		+		+	+	+	4

19/219ж					+	+	2		+					1					+	+	2
20/220ж			+		+		2	+	+					2						+	1
21/231ж	+						1		+		+	+		3						+	1
22/232ж							0		+			+	+	3					+	+	2
23/233ж			+	+	+		3		+					1						+	1
24/234ж			+		+		2		+					1		+			+		2
25/235ж			+		+	+	3							0					+	+	2
26/236ж			+	+			2		+					1				+	+		2
27/237ж			+	+	+	+	4		+					1							0
Частота выбора	4	2	9	7	11	4	37	5	19	1	2	3	10	39	2	11	0	11	15	16	56

Таблица 2.1

Уровень учебно-профессиональной мотивации студентов 1 курса

Задание № бланка	К1	К2	К3	К4	К5	К6	Итог по серии «К»	Д1	Д2	Д3	Д4	Д5	Д6	Итог по серии «Д»	Уровень направленности
1/29м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	А	В	С3	В
2/30ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	В	А	А	В	С3	В
3/31ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	В	А	А	В	С3	В
4/32ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	А	А	А	А	КС	Н
5/33м	Вб	Б	Б	Б	Б		С	Вб	Вб	В	А	А	В	С3	В
6/34ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	Б	А	А	А	КС	Н
7/35ж	Б	А	Б	Б	А	Б	НС	В	А	Б	А	А	В	С3	НС
8/36ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	А	А	А	Б	С3	В
9/37ж	А	Б	Б	А	Б	Б	НС	В	В	А	А	А	А	КС	Н
10/38м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	В	А	А	А	КС	Н
11/39ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	А	А	А	А	КС	Н
12/40ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	А	А	А	В	С3	В
13/41ж	Б	Б	Б	Б	Б	Вб	С	В	В	В	А	В	В	КС	Н
14/42м	Б	Б	Б	Б	Б		С	В	В	А	А	А	Вб	С3	В
15/43ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	В	А	А	В	С3	В
16/44м	А	Б	Б	Б	А	Б	НС	Б	А	Б	А	А	В	С3	В
17/45ж	Б	А	Б	Б	Б	Б	НС	Вб	А	А	А	А	В	С3	НС
18/46ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	В	А	А	Б	С3	В
19/47ж	Вб	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	В	А	А	В	С3	В
20/48ж	Б	Б	Б	А	Б	Б	НС	В	А	В	А	А	А	КС	Н
21/49ж	Б	Б	Б	Б	А	А	НС	В	А	А	А	А	А	КС	Н
22/95м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	В	А	В	А	МС	С
23/96м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Б	Б	А	А	В	С3	В
24/98ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Вб	Вб	А	В	А	С3	В
25/99ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Б	В	А	А	В	С3	В
26/100ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	Б	А	А	В	В	МС	С

27/179М	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	А	В	С3	В
28/187М	А	Б	А	Б	Б	Б	НС	В	В	А	В	А	А	МС	НС
29/181Ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	А	В	В	А	В	В	МС	С
30/132М	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	А	А	А	В	С3	В
31/190Ж	Б	Б	А	Б	А	А	НС	Б	В	А	В	А	Б	МС	НС
32/101Ж	Б	Б	Б	А	Б	Б	НС	В	В	А	А	А	А	КС	Н
33/106Ж	Б	Б	Б	А	Б	Б	НС	В	В	В	В	В	В	КС	Н
34/177Ж	А	Б	Б	А	Б	Б	НС	В	А	В	А	В	В	МС	НС
35/189М	А	Б	Б	Б	А	Б	НС	Б	В	А	А	А	В	С3	НС
36/184Ж	Б	Б	Б	А	А	А	НС	В	В	А	В	В	А	МС	НС
37/165Ж	Б	Б	Б	А	Б	Б	НС	А	А	В	А	А	А	КС	Н
38/102М	А	Б	Б	А	Б	Б	НС	А	А	В	А	А	В	КС	Н
39/109М	А	Б	Б	Б	Б	Б	НС	Б	А	В	А	А	В	С3	НС
40/195М	Б	Б	Вб	Б	Вб	Б	С	Вб	А	Вб	А	А	Б	С3	В
41/147М	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	А	Б	Б	А	А	В	КС	Н
42/198М	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	А	А	А	В	КС	Н
43/175М	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	А	А	А	В	КС	Н
44/107Ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	В	В	А	В	С3	В
45/119М	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	В	А	А	А	С3	В
46/134Ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	А	А	А	Б	С3	В
47/103Ж	Вб	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	А	В	С3	В
48/180Ж	Б	Б	Вб	Б	Б	Б	С	Б	В	В	А	А	В	С3	В
49/146М	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	Б	А	А	А	С3	В
50/188Ж	Б	Б	Б	Б	А	Вб	НС	Вб	А	Б	А	В	В	С3	НС
51/196Ж	Б	Б	Б	Б	А	Б	НС	В	В	Б	А	А	Б	С3	НС
52/112Ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	Б	А	А	В	С3	В
53/113Ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	А	А	А	В	С3	В
54/145М	Б	Б	Б	Б	В	Б	НС	Б	А	Б	А	В	А	МС	НС
55/133М	Вб	Б	Б	А	Б	Б	НС	Б	Б	Б	А	А	А	С3	НС
56/143М	А	Б	Б	Б	Б	Б	НС	В	А	А	А	А	В	С3	НС
57/142М	Б	Б	Б	А	А	Б	НС	А	А	А	А	В	В	МС	НС
58/141М	Б	Б	Б	Б	Б	А	НС	Б	А	Б	А	А	В	С3	НС
59/157Ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	Б	А	А	А	С3	В

60/158ж	А	А	Б	Б	Б	Б	НС	В	А	А	А	А	А	КС	Н
61/140м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	Б	А	А	В	СЗ	В
62/135ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	А	А	А	Б	СЗ	В
63/104ж	А	Б	Б	Б	А	Б	НС	Б	А	А	А	А	Б	СЗ	НС
64/166ж	Б	Вб	Б	А	А	Б	НС	В	А	А	А	В	А	МС	НС
65/105ж	Б	Б	Б	Б	Б	Вб	С	В	В	А	А	А	В	СЗ	В
66/176ж	Вб	А	Б	Б	Б	А	НС	В	А	В	А	В	В	МС	НС
67/167ж	В	А	Б	Б	А	Б	НС	В	В	В	В	В	А	МС	НС
68/162ж	Б	Б	Б	Б	Б	А	НС	Б	А	В	А	В	А	МС	НС
69/151ж	А	Б	Б	Б	Б	Б	НС	В	А	А	А	А	В	СЗ	НС
70/174ж	Б	Б	Б	Вб	Б	Б	С	В	А	В	А	А	В	СЗ	В
71/153ж	Б	Б	Б	Б	А	Б	НС	В	В	В	А	А	В	СЗ	НС
72/159ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	Б	А	А	Б	СЗ	В
73/168ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	Б	А	В	А	МС	С
74/178ж	Б	Б	Б	Б	А	А	НС	В	Б	А	А	А	В	СЗ	НС
75/138ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Б	В	А	А	В	СЗ	В
76/137ж	Б	Б	Б	Б	А	Б	НС	В	А	В	А	В	А	МС	НС
77/136ж	Б	А	Б	Б	Б	Б	НС	В	Б	В	А	А	А	СЗ	НС

Примечание: К1, К2, К3, К4, К5, К6, Д1, Д2, Д3, Д4, Д5, Д6 – серии заданий; А, Б, В – ответы студентов; С, НС — вид поведенческой направленности: С – соответствует нормативной, НС — не соответствует; СЗ, МС, КС – вид направленности мотивации: СЗ – на социальную значимость профессии; МС – на материальное и социальное благополучие; КС – конформно-ситуативная; В, С, НС, Н – уровни мотивации: В – высокий; С – средний; НС – ниже среднего; Н – низкий.

Таблица 2.2

Уровень учебно-профессиональной мотивации студентов 2 курса

Задание №п/п	К1	К2	К3	К4	К5	К6	Итог по серии «К»	Д1	Д2	Д3	Д4	Д5	Д6	Итог по серии «Д»	Уровень направленности
1/20ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	В	В	В	КС	Н
2/4ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	А	А	В	В	МС	С
3/90ж	Б	Б	Б	Б	Б	А	НС	В	В	В	В	В	В	КС	Н
4/91ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	Б	А	А	В	СЗ	В
5/9ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	А	В	СЗ	В
6/21м	Б	Б	А	Б	Б	А	НС	В	В	В	А	В	В	СЗ	НС
7/92ж	Б	Б	Б	А	А	Б	НС	В	В	А	А	В	А	МС	НС
8/17м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	А	В	А	А	А	Б	КС	Н
9/88ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	В	А	А	В	СЗ	В
10/6ж	Б	Б	А	Б	А	Б	НС	Б	А	А	А	А	А	КС	Н
11/68м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	В	А	В	В	МС	С
12/55ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	В	А	А	В	СЗ	В
13/23ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	А	А	Б	А	МС	С
14/83м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	В	В	СЗ	В
15/86ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	В	А	А	А	СЗ	В
16/13м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	В	В	А	Б	СЗ	В
17/89ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Б	Б	Б	Б	А	МС	С
18/8ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	В	А	В	В	СЗ	В
19/57м	В	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	В	В	В	КС	Н
20/93ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	В	В	В	В	МС	С
21/54ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	Б	А	В	В	СЗ	В
22/5ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	Б	А	А	В	СЗ	В

23/15М	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	А	А	В	А	А	А	КС	Н
24/82Ж	В	Б	Б	Б	А	Б	НС	Б	А	А	А	А	В	КС	Н
25/1М	Б	А	Б	Б	Б	Б	НС	Б	Б	В	А	А	А	КС	Н
26/12Ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	А	А	А	В	СЗ	В
27/16М	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	А	В	Б	А	МС	С
28/56Ж	Б	Б	Б	Б	Б	В	НС	В	Б	Б	А	А	А	КС	Н
29/71Ж	В	Б	Б	Б	Б	В	НС	В	В	В	А	В	В	СЗ	НС
30/72Ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	Б	А	В	Б	СЗ	В
31/74М	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	В	А	А	А	СЗ	В
32/53Ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	А	В	В	А	МС	С
33/70Ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	А	Б	СЗ	В
34/73М	Б	А	Б	Б	А	Б	НС	В	В	А	А	В	Б	КС	Н
35/22Ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	Б	Б	А	А	В	СЗ	В
36/24Ж	А	Б	Б	Б	Б	Б	НС	В	В	В	А	А	В	СЗ	НС
37/58М	В	Б	Б	Б	Б	Б	НС	В	В	В	А	А	В	СЗ	НС
38/85М	В	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	Б	А	МС	С
39/59М	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Б	А	А	А	Б	КС	Н
40/51М	Б	Б	Б	В	В	Б	НС	В	А	В	А	В	В	СЗ	НС
41/11Ж	В	Б	Б	Б	Б	А	НС	В	В	В	А	А	А	КС	Н
42/62М	А	Б	Б	Б	А	А	НС	В	А	А	В	В	В	МС	НС
43/28Ж	Б	Б	Б	Б	Б	А	НС	В	А	В	А	В	А	СЗ	НС
44/84М	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	В	А	В	А	СЗ	В
45/60М	Б	Б	В	Б	Б	Б	НС	В	А	А	А	А	Б	КС	Н
46/63М	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	Б	Б	Б	Б	КС	Н
47/75Ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	Б	А	А	В	СЗ	В
48/76Ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	А	В	СЗ	В
49/19Ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	А	А	КС	Н
50/18Ж	Б	Б	Б	Б	А	Б	НС	В	А	А	А	А	Б	КС	Н

51/87ж	В	В	Б	В	Б	Б	НС	Б	В	Б	А	А	В	СЗ	НС
52/52ж	Б	Б	В	В	В	Б	НС	В	А	А	А	А	А	КС	Н
53/14м	В	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	А	А	А	В	СЗ	В
54/69ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	Б	А	А	Б	СЗ	В
55/94ж	Б	Б	Б	Б	А	Б	НС	В	В	А	А	В	В	МС	НС
56/64ж	Б	Б	Б	А	Б	Б	НС	В	А	В	А	А	Б	СЗ	НС
57/27ж	Б	Б	Б	А	Б	Б	НС	В	В	В	А	А	А	КС	Н
58/66ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	А	А	А	А	КС	Н
59/67ж	Б	Б	Б	Б	А	А	НС	В	А	А	В	В	В	МС	НС
60/78ж	Б	Б	Б	В	Б	Б	НС	Б	В	А	А	А	В	КС	Н
61/77ж	Б	А	Б	Б	Б	Б	НС	В	Б	А	А	В	В	СЗ	НС
62/31м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	В	А	А	А	КС	Н
63/30м	Б	Б	Б	Б	Б	А	НС	Б	А	А	А	Б	А	МС	НС
64/25ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	А	А	КС	Н
65/26ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Б	Б	А	А	Б	СЗ	В
66/79ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	Б	А	В	В	СЗ	В
67/65ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	А	А	А	В	СЗ	В
68/2ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	А	А	Б	А	А	А	КС	Н
69/61м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	Б	А	А	А	СЗ	В
70/3ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	В	А	В	В	СЗ	В

Примечание: К1, К2, К3, К4, К5, К6, Д1, Д2, Д3, Д4, Д5, Д6 – серии заданий; А, Б, В – ответы студентов; С, НС — вид поведенческой направленности: С – соответствует нормативной, НС — не соответствует; СЗ, МС, КС – вид направленности мотивации: СЗ – на социальную значимость профессии; МС – на материальное и социальное благополучие; КС – конформно-ситуативная; В, С, НС, Н – уровни мотивации: В – высокий; С – средний; НС – ниже среднего; Н – низкий.

Таблица 2.3

Уровень учебно-профессиональной мотивации студентов 3 курса

Задание №п/п	К1	К2	К3	К4	К5	К6	Итог по серии «К»	Д1	Д2	Д3	Д4	Д5	Д6	Итог по серии «Д»	Уровень направленности
1/301м	А	А	Б	Б	Б	Б	НС	А	А	В	В	В	В	МС	НС
2/294ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	Б	Б	А	А	Б	СЗ	В
3/297м	Б	Б	Б	А	Б	Б	НС	Б	А	Б	А	А	А	КС	Н
4/300ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	А	А	В	А	КС	Н
5/298ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Б	Б	А	А	Б	СЗ	В
6/278ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	А	А	В	А	Б	В	МС	С
7/277ж	Б	Б	Б	Б	Б	А	НС	В	А	В	А	А	В	СЗ	НС
8/303ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	А	А	КС	Н
9/282ж	А	Б	Б	Б	Б	Б	НС	Б	В	В	В	В	Б	КС	Н
10/281ж	Б	Б	Б	Б	Б	А	НС	В	А	В	А	В	А	КС	Н
11/280ж	Б	Б	Б	Б	Б	А	НС	А	В	В	Б	В	В	МС	НС
12/308м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	В	А	А	В	СЗ	В
13/304м	Б	Б	Б	А	А	Б	НС	Б	В	В	А	В	А	КС	Н
14/305м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	А	Б	А	В	МС	С
15/307ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	В	А	Б	А	МС	С
16/302ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	Б	А	А	Б	СЗ	В
17/288м	Б	А	Б	В	Б	Б	НС	В	Б	В	А	А	В	СЗ	НС
18/295м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Б	А	А	А	Б	КС	Н
19/309м	Б	А	А	Б	Б	Б	НС	В	Б	А	Б	А	А	МС	НС
20/289м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	А	А	А	Б	Б	А	МС	С
21/279ж	Б	Б	Б	Б	Б	В	НС	В	А	В	А	А	В	СЗ	НС
22/299ж	Б	Б	Б	Б	Б	А	НС	Б	А	Б	А	А	А	КС	Н

23/306ж	В	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	В	Б	СЗ	В
24/283ж	Б	Б	Б	Б	А	Б	НС	В	В	В	А	В	В	СЗ	НС
25/242ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	В	А	А	А	КС	Н
26/260ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	Б	Б	А	А	В	СЗ	В
27/255ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	А	А	КС	Н
28/225ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	Б	А	В	В	СЗ	В
29/252ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	В	А	А	В	СЗ	В
30/259ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	В	В	СЗ	В
31/258ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	В	А	А	В	СЗ	В
32/243ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	Б	А	А	В	А	МС	С
33/248ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	В	В	СЗ	В
34/222ж	Б	А	Б	Б	Б	Б	НС	В	А	А	А	В	В	МС	НС
35/224ж	Б	Б	Б	В	А	Б	НС	В	А	В	А	А	А	КС	Н
36/256ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	А	В	А	А	А	А	КС	Н
37/241ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	В	А	Б	А	МС	С
38/239ж	Б	Б	Б	Б	Б	А	НС	В	В	А	А	Б	А	МС	НС
39/240ж	Б	Б	Б	Б	А	А	НС	В	А	А	А	Б	А	МС	НС
40/245ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	А	Б	А	А	КС	Н
41/221ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	В	А	А	В	СЗ	В
42/247ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	А	А	А	В	КС	Н
43/254ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	Б	А	А	Б	СЗ	В
44/223ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	Б	А	А	В	СЗ	В
45/249ж	В	А	Б	Б	Б	Б	НС	Б	А	Б	А	В	Б	СЗ	НС
46/246ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	Б	А	А	Б	СЗ	В
47/253ж	В	Б	Б	Б	Б	В	НС	В	А	В	А	А	В	СЗ	НС
48/257ж	Б	А	Б	Б	Б	А	НС	В	А	А	А	А	А	КС	Н
49/251ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	Б	А	А	А	КС	Н
50/244ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	А	Б	СЗ	В

51/238ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	Б	А	В	В	СЗ	В
52/250ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Б	В	А	А	В	СЗ	В
53/226ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	В	В	В	КС	Н
54/227ж	Б	Б	Б	А	Б	Б	НС	В	А	А	А	А	Б	КС	Н

Примечание: К1, К2, К3, К4, К5, К6, Д1, Д2, Д3, Д4, Д5, Д6 – серии заданий; А, Б, В – ответы студентов; С, НС — вид поведенческой направленности: С – соответствует нормативной, НС — не соответствует; СЗ, МС, КС – вид направленности мотивации: СЗ – на социальную значимость профессии; МС – на материальное и социальное благополучие; КС – конформно-ситуативная; В, С, НС, Н – уровни мотивации: В – высокий; С – средний; НС – ниже среднего; Н – низкий.

Таблица 2.4

Уровень учебно-профессиональной мотивации студентов 4 курса

Задание №п/п	К1	К2	К3	К4	К5	К6	Итог по серии «К»	Д1	Д2	Д3	Д4	Д5	Д6	Итог по серии «Д»	Уровень направленности
1/122м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	Б	А	В	В	С3	В
2/123м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Б	Б	А	А	А	С3	В
3/118ж	А	Б	Б	Б	Б	Б	НС	Б	А	В	А	А	Б	С3	НС
4/120ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	В	А	А	А	С3	В
5/116ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	А	В	А	А	КС	Н
6/115ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	Б	А	А	В	С3	В
7/114ж	А	Б	Б	Б	Б	Б	НС	В	В	В	В	В	В	КС	Н
8/154м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	В	А	В	В	С3	В
9/124м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	В	А	С3	В
10/155ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	А	В	С3	В
11/172ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	А	А	С3	В
12/117ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Б	Б	А	В	В	С3	В
13/121ж	А	Б	Б	Б	Б	Б	НС	Б	В	В	А	А	А	КС	Н

Примечание: К1, К2, К3, К4, К5, К6, Д1, Д2, Д3, Д4, Д5, Д6 – серии заданий; А, Б, В – ответы студентов; С, НС — вид поведенческой направленности: С – соответствует нормативной, НС — не соответствует; С3, МС, КС – вид направленности мотивации: С3 – на социальную значимость профессии; МС – на материальное и социальное благополучие; КС – конформно-ситуативная; В, С, НС, Н – уровни мотивации: В – высокий; С – средний; НС – ниже среднего; Н – низкий.

Таблица 2.5

Уровень учебно-профессиональной мотивации студентов 5 курса

Задание № бланка	К1	К2	К3	К4	К5	К6	Итог по серии «К»	Д1	Д2	Д3	Д4	Д5	Д6	Итог по серии «Д»	Уровень направленности
1/201м	Б	Б	Б	Б	Б		С	В	А	Б	А	А	А	С3	В
2/202ж	Б	А	Б	Б	А	Б	НС	В	А	А	А	А	А	СК	Н
3/203м	Б	А	Б	Б	Б	Б	НС	В	А	В	А	А	В	С3	НС
4/204ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	В	А	Б	В	МС	С
5/205ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Вб	Б	Б	А	А	Вб	С3	В
6/206м	Б	Б	А	Б	Б	Вб	НС	В	А	А	В	В	В	МС	НС
7/207ж	Б	Б	Б	Б	Б		С	В	А	Б	А	Ва	В	С3	В
8/208ж	А	Б	Б	Б	Б	Б	НС	В	А	В	А	В	А	МС	НС
9/209м	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	А	Б	А	А	Б	С3	В
10/210ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	А	А	В	В	МС	С
11/211ж	Б	Б	Б	Б	Б	Ва	НС	Б	Б	Б	А	В	А	КС	Н
12/212ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Б	Б	А	А	Б	С3	В
13/213ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	В	Б	А	А	В	С3	В
14/214ж	Б	Б	Вб	Б	Б	Вб	С	В	В	В	А	В	В	С3	В
15/215ж	Б	Вб	Б	Б	Вб	Б	С	В	Б	Б	А	А	В	С3	В
16/216ж	Вб	Б	Вб	Вб	Вб	Б	С	В	В	Вб	А	А	Вб	С3	В
17/217ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	В	А	А	В	С3	В
18/218м	А	Б	Б	Б	Б	Б	НС	В	А	А	А	А	А	КС	Н
19/219ж	Ва	Б	Б	Б	Б	Б	НС	Ва	А	Б	А	А	В	КС	Н
20/220ж	Б	Б	Б	Б	Б	Вб	С	Б	В	Б	А	А	В	С3	В
21/231ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	В	Б	А	А	В	С3	В
22/232ж	Б	Ва	Б	Б	Б	Б	НС	В	В	Б	А	А	Вб	С3	НС
23/233ж	Б	Б	Вб	Б	Б	Б	С	Б	Б	Б	А	А	Ва	КС	Н
24/234ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Б	Б	А	А	В	С3	В
25/235ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	Б	Б	Б	А	А	Б	С3	В

26/236ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	Б	А	А	В	А	КС	Н
27/237ж	Б	Б	Б	Б	Б	Б	С	В	А	А	Ва	А	А	КС	Н

Примечание: К1, К2, К3, К4, К5, К6, Д1, Д2, Д3, Д4, Д5, Д6 – серии заданий; А, Б, В – ответы студентов; С, НС — вид поведенческой направленности: С – соответствует нормативной, НС — не соответствует; СЗ, МС, КС – вид направленности мотивации: СЗ – на социальную значимость профессии; МС – на материальное и социальное благополучие; КС – конформно-ситуативная; В, С, НС, Н – уровни мотивации: В – высокий; С – средний; НС – ниже среднего; Н – низкий.

Таблица 3.1

Ведущий тип мотивации при выборе профессии у студентов 1 курса

Виды мотивов	1.Внутренние индивидуально значимые мотивы					№ бланка	2.Внутренние социально значимые мотивы					№ бланка	3.Внешние положительные мотивы					№ бланка	4.Внешние отрицательные мотивы					№ бланка
	1	5	8	15	20		3	7	12	14	17		4	9	10	16	19		2	6	11	13	18	
№ в перечне	1	5	8	15	20		3	7	12	14	17		4	9	10	16	19		2	6	11	13	18	
1/29м	4	5	5	4	4	22	3	2	4	4	3	16	5	5	1	4	5	20	2	5	4	1	1	13
2/30ж	4	4	3	3	5	19	3	3	4	3	2	15	2	3	1	1	4	11	2	2	4	1	1	10
3/31ж	4	3	5	3	1	16	5	4	4	2	3	18	1	4	3	1	1	10	1	1	4	1	1	8
4/32ж	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5/33м	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	3	16	1	4	3	1	2	11	1	1	2	2	1	7
6/34ж	5	4	5	3	2	19	5	5	5	4	4	23	3	4	3	2	2	14	3	4	5	4	1	17
7/35ж	3	4	4	4	2	17	4	4	4	4	3	19	2	4	1	1	1	9	1	1	4	2	1	9
8/36ж	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	4	4	2	5	4	19	2	3	5	3	1	14
9/37ж	5	2	4	3	2	16	4	3	3	3	2	15	2	3	2	1	2	10	5	3	3	2	1	14
10/38м	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	4	24	4	4	3	3	4	18	5	4	5	3	3	20
11/39ж	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	4	21	1	4	2	3	2	12	3	1	5	1	1	11
12/40ж	3	3	5	3	1	15	3	5	4	1	1	14	1	3	1	1	3	9	3	1	3	1	1	9
13/41ж	2	4	4	3	1	14	3	3	5	4	3	18	3	4	3	3	1	14	3	2	5	4	1	15
12/42м	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24	2	4	1	5	5	17	5	3	5	5	1	19
13/43ж	3	4	4	3	3	17	4	5	4	3	3	19	3	4	1	1	1	10	1	3	5	1	1	11

14/44М	4	3	4	3	1	15	2	3	3	4	3	15	3	4	4	1	4	16	1	1	3	1	1	7
15/45Ж	4	3	4	2	2	15	4	4	3	4	1	16	1	3	3	1	5	13	1	1	3	4	1	10
16/46Ж	3	3	2	4	4	16	1	3	4	1	2	11	1	5	1	1	4	12	5	1	3	5	1	15
17/47Ж	3	4	4	4	1	16	4	4	3	4	4	19	1	4	2	3	1	11	3	1	3	4	1	12
18/48Ж	1	3	4	3	2	13	4	4	2	4	3	17	1	4	2	3	1	11	3	3	5	4	1	16
19/49Ж	3	3	5	3	1	15	4	3	4	4	2	17	2	4	2	2	2	12	3	2	3	4	1	13
20/95М	5	4	5	1	1	16	5	4	4	4	1	18	2	4	4	1	2	13	1	2	3	1	1	8
21/96М	4	5	4	5	3	21	3	4	4	5	3	19	2	4	1	3	2	12	2	3	4	2	1	12
22/98Ж	4	5	5	3	3	20	5	5	5	5	2	22	4	4	2	1	5	16	2	3	3	2	2	12
23/99Ж	5	4	5	5	2	21	5	5	5	5	4	24	1	5	2	5	3	16	2	3	5	3	1	14
24/100Ж	3	4	5	3	1	16	3	5	4	2	2	16	1	4	3	1	3	12	2	3	5	5	1	16
25/179М	3	4	3	3	1	14	5	2	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	7
26/187М	3	1	4	3	2	13	2	4	2	4	3	15	1	2	1	2	5	11	2	3	3	1	5	14
27/181Ж	2	3	3	3	1	12	3	2	4	3	1	13	2	4	2	1	1	10	1	1	3	1	1	7
28/132М	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	3	19	2	3	2	3	4	14	3	2	4	1	1	11
29/190Ж	3	1	3	5	3	15	1	4	1	3	3	12	3	2	3	3	3	14	3	3	2	4	3	15
30/101Ж	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	1	5	5	1	5	17	4	3	5	1	4	17
31/106Ж	3	3	3	2	2	13	3	3	2	3	3	14	1	2	1	1	2	7	1	1	1	4	1	8
32/177Ж	5	4	5	3	4	21	3	5	5	4	3	20	2	3	3	3	4	15	2	4	4	4	3	17
33/189Ж	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	4	22	3	5	3	5	4	20	5	4	5	2	1	17
34/184Ж	1	3	1	1	1	7	1	2	1	1	2	7	4	5	3	1	3	16	2	1	1	5	1	10
35/165Ж	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25	2	3	4	4	5	18	5	4	3	5	1	18
36/102М	3	4	5	4	2	18	4	5	3	4	4	20	3	5	2	4	2	16	4	4	4	4	3	19

37/109М	5	5	5	2	4	21	5	4	5	5	4	23	1	4	4	2	4	15	2	3	5	3	1	14
38/195М	5	5	4	1	4	19	5	5	4	5	4	23	1	3	1	1	4	10	1	1	2	1	1	6
39/147М	4	5	4	5	1	19	4	4	5	5	2	20	1	4	1	5	1	12	1	1	4	3	1	10
40/198М	3	3	4	4	2	16	3	3	4	4	2	16	4	3	3	1	3	14	1	3	4	3	1	12
41/175М	3	4	4	4	3	18	4	5	3	3	3	18	3	4	2	3	3	15	2	2	3	2	1	10
42/107Ж	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24
43/119М	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	1	4	4	3	4	16	3	4	5	3	1	16
44/134Ж	5	3	5	4	4	21	5	5	4	4	3	21	5	5	2	2	5	19	3	3	5	5	3	19
45/103Ж	4	5	5	5	3	22	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	3	20	4	4	5	1	1	15
46/180Ж	5	4	4	4	1	18	3	4	5	3	3	18	1	5	4	3	3	16	1	1	5	1	1	9
47/146М	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	3	19	1	3	1	1	4	10	3	2	5	1	1	12
48/188Ж	3	2	3	4	3	15	3	5	4	3	2	17	1	5	4	2	1	13	3	1	5	3	1	13
49/196Ж	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23	3	4	2	1	3	13	4	2	5	1	1	13
50/112Ж	3	4	5	3	3	18	3	5	4	4	3	19	2	4	2	4	4	16	3	3	5	2	2	15
51/113Ж	4	4	5	5	3	21	4	5	4	5	3	21	2	3	2	2	4	13	1	1	3	1	1	7
52/145М	4	3	5	4	2	18	3	3	5	4	1	16	1	4	4	1	2	12	2	2	4	1	1	10
53/133М	2	4	5	4	4	19	4	5	4	3	3	19	2	4	3	3	3	15	1	2	4	1	1	9
54/143М	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	3	20	2	4	2	2	3	13	3	2	3	4	1	13
55/142М	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	2	14	3	3	2	2	1	11	2	2	3	2	1	10
56/141М	4	5	5	3	4	21	4	5	4	3	3	19	1	3	3	1	1	9	3	1	4	3	1	12
57/157Ж	3	5	4	3	2	17	3	4	4	3	2	16	3	5	3	3	2	16	1	2	4	3	1	11
58/158Ж	4	5	4	5	3	21	3	3	4	5	3	18	1	5	3	4	2	15	2	1	5	1	1	10
59/140М	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	1	3	1	5	5	15	5	1	5	1	1	13

60/135ж	5	4	5	4	2	20	5	5	5	4	5	24	5	4	2	2	5	18	3	3	5	5	1	17
61/104ж	3	4	4	2	4	17	4	4	3	4	3	18	1	3	4	1	4	13	2	1	3	2	2	10
62/166ж	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	7	1	3	3	1	1	9	5	1	3	5	1	15
63/105ж	2	5	3	4	1	15	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	2	16	2	1	4	2	2	11
64/176ж	3	3	4	3	3	16	3	5	5	4	5	22	4	4	4	1	3	16	3	3	3	4	3	16
65/167ж	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	3	17	1	5	4	3	4	17	1	1	5	1	1	9
66/152ж	5	4	5	4	2	20	4	4	4	4	2	18	3	4	3	1	2	13	4	2	5	3	1	15
67/151ж	1	2	5	4	1	13	4	5	4	3	4	20	2	5	1	1	5	14	1	1	5	5	1	13
68/174ж	3	5	3	5	3	19	4	5	5	2	4	20	5	4	2	5	5	21	4	2	4	1	1	12
69/153ж	4	5	5	4	3	21	5	5	5	4	3	22	1	4	4	1	3	13	2	3	5	1	1	12
70/159м	2	4	3	4	3	16	4	4	5	4	2	19	3	4	3	4	3	17	1	2	4	3	1	11
71/168ж	4	4	3	4	2	17	4	4	4	4	4	20	3	4	2	3	4	16	3	2	4	4	3	16
72/178ж	1	3	2	4	3	13	2	1	4	4	3	14	1	4	2	3	2	12	2	1	4	4	2	13
73/138ж	3	4	4	3	3	17	3	4	4	3	2	16	2	4	2	2	3	13	2	3	3	4	1	13
74/137ж	3	4	5	3	4	22	3	4	4	3	3	16	1	5	4	1	2	20	4	3	4	1	2	13
75/136ж	4	4	4	5	4	19	4	5	5	4	4	15	2	5	3	4	5	11	3	3	5	3	4	10

Таблица 3.2

Ведущий тип мотивации при выборе профессии у студентов 2 курса

Виды мотивов	1.Внутренние индивидуально значимые мотивы					2.Внутренние социально значимые мотивы						3.Внешние положительные мотивы					4.Внешние отрицательные мотивы							
	№ бланка																							
№ в перечне	1	5	8	15	20		3	7	12	14	17		4	9	10	16	19		2	6	11	13	18	
1/3ж	2	3	4	1	1	11	1	4	5	5	1	16	1	1	5	1	1	9	5	1	5	1	1	13
2/61м	1	1	3	4	1	10	3	3	3	4	1	14	4	2	4	1	4	15	1	1	3	5	1	11
3/2ж	4	5	5	4	3	21	4	5	4	3	3	19	2	5	3	2	2	14	2	2	4	1	1	10
4/65ж	3	3	2	2	1	11	5	2	5	4	2	18	2	3	2	2	1	10	2	2	3	2	1	10
5/79ж	3	4	4	4	1	16	3	3	3	2	2	13	3	5	1	1	4	14	1	1	4	4	1	11
6/26ж	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	2	4	1	3	3	13	2	3	3	3	1	12
7/25ж	2	3	4	3	2	14	3	4	4	4	2	17	1	4	3	4	4	16	1	3	4	2	1	11
8/80м	3	3	4	4	4	18	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	1	12
9/81м	3	3	4	3	3	16	2	4	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	4	3	4	1	15
10/77ж	3	4	3	4	3	17	4	3	3	4	3	17	5	5	5	2	3	20	2	3	4	3	2	14
11/78ж	4	4	5	1	1	15	4	5	5	4	1	19	1	5	1	1	5	13	1	1	4	1	1	8
12/67ж	4	4	4	4	3	19	5	5	5	4	4	23	3	4	3	3	4	17	1	3	4	3	3	14
13/66ж	3	4	2	4	2	15	3	5	3	2	3	16	1	3	4	3	1	12	1	1	3	2	1	8

14/27ж	3	3	3	3	2	14	3	4	5	5	2	19	1	4	3	2	3	13	3	2	5	3	1	14
15/64ж	3	5	5	4	2	19	3	5	5	5	2	20	3	5	3	2	2	15	2	3	5	2	2	14
16/94ж	1	4	3	3	1	12	4	3	1	4	1	13	1	3	4	1	1	10	3	2	4	1	1	11
17/69ж	3	3	3	3	2	14	4	4	4	2	3	17	4	3	1	2	3	13	2	2	3	3	1	11
18/14м	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	3	23	3	1	2	3	1	10	1	5	2	3	1	12
19/52ж	5	3	4	5	2	19	4	3	4	4	3	18	1	5	5	2	5	18	3	3	5	2	2	15
20/87ж	2	3	4	1	1	11	1	4	5	5	1	16	1	1	5	1	1	9	5	1	5	1	1	13
21/18ж	4	4	4	4	3	19	4	5	5	5	3	22	4	4	4	2	2	16	3	5	5	4	1	18
22/19ж	4	4	4	4	3	19	4	4	2	3	3	16	3	3	1	1	3	11	1	2	4	5	1	13
23/76ж	1	4	5	3	1	14	5	4	4	3	3	19	5	2	3	5	2	17	2	3	3	5	1	14
24/75ж	3	5	5	3	3	19	4	5	5	5	1	20	1	3	1	1	4	10	2	2	3	3	1	11
25/63м	1	1	1	2	1	6	2	1	2	2	1	8	1	2	1	1	1	6	4	1	2	4	1	12
26/60м	4	4	5	4	3	20	5	5	4	5	4	23	2	2	4	3	5	16	3	3	4	3	1	14
27/84м	2	3	4	4	1	14	2	2	5	2	2	13	1	4	3	1	3	12	1	2	5	1	1	10
28/28ж	4	3	4	3	2	16	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	16	3	3	3	2	2	13
29/62м	2	3	3	3	1	12	2	2	2	3	2	11	3	3	1	3	2	12	3	2	2	1	1	9
30/11ж	4	2	4	4	3	17	3	3	4	2	2	14	1	4	3	3	3	14	2	1	4	3	1	11
31/51м	1	3	3	3	2	12	1	3	3	3	1	11	5	3	1	1	4	14	1	1	3	1	2	8
32/59м	3	2	4	4	1	14	4	4	4	4	3	19	1	3	1	1	5	11	1	1	3	1	1	7
33/85м	2	3	3	1	1	10	1	1	3	1	1	7	1	3	3	1	3	11	1	1	3	5	1	11

34/58М	2	4	1	2	1	10	4	2	4	3	2	15	1	3	1	3	2	10	2	3	5	2	1	13
35/24Ж	5	4	4	3	1	17	4	3	4	3	4	18	1	5	2	1	3	12	2	1	5	5	1	14
36/22Ж	4	5	4	5	3	21	3	3	4	4	2	16	3	5	4	2	2	16	4	3	5	3	1	16
37/73М	3	4	5	4	3	19	3	4	4	2	3	16	2	4	4	4	4	18	2	1	3	1	1	8
38/70Ж	4	4	5	3	1	17	5	5	5	5	3	23	1	4	1	1	3	10	3	1	4	1	1	10
39/53Ж	4	5	4	3	3	19	3	4	5	4	1	17	1	5	3	1	4	14	1	1	5	1	1	9
40/74М	1	5	5	4	5	20	4	5	4	3	3	19	2	5	1	3	5	16	4	3	4	1	1	13
41/72Ж	3	2	4	5	5	19	4	4	5	5	5	23	3	4	3	2	4	16	1	2	3	2	1	9
42/71Ж	3	4	5	3	3	18	2	5	5	4	3	19	3	4	4	4	3	18	3	2	3	3	2	13
43/56Ж	3	3	5	5	1	17	5	3	5	4	2	19	1	4	1	1	3	10	1	1	4	1	1	8
44/16М	3	1	2	4	2	12	5	3	2	1	1	12	1	4	2	1	2	10	4	1	4	1	1	11
45/12Ж	5	4	4	4	3	20	4	3	4	4	4	19	1	2	3	5	3	14	3	2	4	2	2	13
46/1М	4	2	5	4	3	18	4	5	4	3	3	19	5	5	3	2	1	16	2	5	4	1	4	16
47/82Ж	1	4	4	3	3	15	3	3	5	3	2	16	2	4	4	1	4	15	3	1	4	1	1	10
48/15М	3	4	1	2	1	11	3	2	1	4	2	12	1	2	1	2	2	8	1	1	3	1	1	7
49/5Ж	5	4	5	5	3	22	3	5	5	4	3	20	5	5	2	4	2	18	2	4	5	1	1	13
50/54Ж	4	5	5	2	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	1	4	17	1	2	5	2	1	11
51/93Ж	4	5	4	5	1	19	5	4	5	3	1	18	1	5	4	1	1	12	1	1	5	1	1	9
52/57М	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	1	1	1	5	1	9
53/8Ж	3	4	4	4	2	17	5	5	5	3	3	21	2	4	2	2	2	12	4	2	4	3	1	14

54/89ж	3	1	5	4	1	14	5	5	4	3	2	19	2	5	4	3	3	17	3	5	5	2	4	19
55/13м	2	3	4	1	3	13	3	4	4	2	1	14	1	3	5	1	3	13	3	1	4	2	1	11
56/86ж	4	5	3	1	2	15	5	4	5	1	1	16	1	5	4	1	3	14	1	1	5	1	1	9
57/83м	1	3	5	3	1	13	2	2	4	2	3	13	1	5	4	3	1	14	1	1	3	1	1	7
58/23ж	4	5	3	4	2	18	3	3	5	4	4	19	3	5	5	2	2	17	2	3	5	4	2	16
59/55ж	3	4	5	4	1	17	4	5	4	3	4	20	1	4	1	3	3	12	1	1	4	1	1	8
60/68м	5	5	5	4	3	22	5	4	4	4	3	20	3	3	4	3	3	16	4	4	5	1	4	18
61/6ж	4	4	3	5	2	18	3	4	4	4	3	18	4	3	1	4	1	13	4	1	5	3	1	14
62/88ж	2	5	5	5	1	18	3	5	5	4	3	20	4	5	1	4	1	15	1	1	5	1	1	9
63/17м	3	4	4	4	1	16	4	4	4	4	5	21	1	4	4	3	1	13	3	4	4	4	2	17
64/92ж	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22	2	5	5	4	4	20	4	4	4	3	4	19
65/21ж	3	4	5	4	1	17	4	5	4	3	4	20	1	4	1	3	3	12	1	1	4	1	1	8
66/9ж	3	3	5	3	1	15	4	4	4	3	1	16	1	2	1	1	3	8	3	1	2	1	1	8
67/91ж	5	3	4	3	1	16	5	5	4	3	3	20	4	4	3	1	1	13	4	3	5	3	1	16
68/90ж	3	3	3	5	2	16	4	5	3	2	1	15	2	5	1	1	2	11	3	1	5	1	1	11
69/4ж	4	3	4	4	1	16	3	3	4	3	2	15	1	1	4	1	2	9	4	2	4	3	1	14
70/20ж	4	3	4	5	1	19	3	2	4	5	1	15	3	1	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7

Таблица 3.3

Ведущий тип мотивации при выборе профессии у студентов 3 курса

Виды мотивов	1.Внутренние индивидуально значимые мотивы					2.Внутренние социально значимые мотивы					3.Внешние положительные мотивы					4.Внешние отрицательные мотивы								
	№ бланка	1	5	8	15	20	3	7	12	14	17	4	9	10	16	19	2	6	11	13	18			
№ в перечне	1	5	8	15	20	3	7	12	14	17	4	9	10	16	19	2	6	11	13	18				
1/306ж	3	3	3	3	1	13	3	1	3	3	2	12	1	2	1	1	2	7	2	1	3	1	1	8
2/283ж	3	3	3	4	1	14	3	4	4	3	1	15	3	4	3	1	1	15	4	3	4	4	1	16
3/279ж	2	4	4	4	2	16	3	2	4	4	1	14	4	3	1	1	1	10	2	1	3	1	1	8
4/299ж	3	4	4	5	1	17	4	4	5	5	1	19	4	4	2	1	5	16	3	1	5	5	1	15
5/289м	1	1	5	5	1	13	3	5	4	1	1	14	1	4	1	1	5	12	1	1	5	1	1	9
6/309м	4	1	3	5	2	15	5	2	3	4	2	16	3	4	3	1	4	15	3	4	4	2	2	15
7/295м	4	3	4	3	3	17	4	4	4	1	1	14	2	2	1	1	4	10	4	1	5	1	1	12
8/288м	5	4	5	1	1	16	5	5	3	5	1	19	3	1	1	1	4	10	3	1	1	1	1	7
9/302ж	5	4	5	4	2	20	5	5	4	4	4	22	1	3	1	1	3	9	3	4	3	1	1	12
10/307ж	4	4	4	4	3	19	3	3	3	2	3	14	2	5	2	2	2	13	4	1	4	1	1	11
11/305м	4	4	5	4	4	21	4	5	4	5	4	22	3	4	2	3	5	17	3	4	4	3	3	17
12/304м	4	3	4	5	1	17	2	2	5	4	2	15	2	5	5	1	1	14	1	1	5	4	1	11
13/308м	2	4	4	3	2	15	4	5	5	4	3	21	3	3	2	2	2	12	3	2	3	1	1	10
14/280ж	4	1	5	5	1	16	4	5	5	5	2	21	1	3	1	2	1	8	5	1	5	4	1	16
15/281ж	3	3	5	3	2	16	3	5	3	4	3	18	1	5	3	1	3	13	3	3	4	1	1	15
16/282ж	3	3	4	3	2	15	3	3	4	4	2	16	1	4	4	1	3	13	4	2	5	4	1	15
17/303ж	5	4	5	3	3	20	5	4	5	4	4	22	2	5	1	2	4	14	5	1	5	1	1	13
18/277ж	3	3	3	4	2	15	1	4	4	4	1	14	1	4	1	1	3	10	3	4	6	5	1	14

19/278ж	4	3	4	3	2	16	3	3	4	3	1	14	3	5	5	1	3	17	1	1	5	2	1	10
20/298ж	2	3	3	3	1	12	1	3	2	3	1	10	1	3	2	1	1	8	1	1	2	5	1	10
21/300ж	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	4	20	4	4	3	1	4	16	3	2	5	4	1	15
22/297м	1	3	4	3	1	12	3	5	3	2	1	14	1	5	1	1	2	10	3	1	3	2	1	10
23/294ж	5	2	4	5	5	21	4	4	3	1	5	15	3	4	3	1	5	16	5	3	5	4	1	18
24/301м	3	2	2	3	2	12	3	3	3	2	2	13	2	4	2	2	1	11	2	2	3	4	1	12
25/227ж	2	5	5	3	4	14	4	5	5	4	4	22	1	5	5	4	4	19	4	3	5	4	1	17
26/226ж	1	1	4	3	1	10	1	4	1	1	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	5	1	9
27/250ж	3	5	4	4	3	19	4	5	5	4	5	23	1	4	2	3	4	14	3	1	4	2	1	11
28/238ж	1	2	2	3	2	15	3	2	2	2	3	12	1	4	2	1	2	10	4	1	3	4	1	13
29/244ж	5	4	5	5	3	22	4	4	4	4	4	20	2	5	4	5	4	20	3	1	4	2	1	11
30/251ж	5	3	5	5	1	19	4	5	5	5	5	24	3	6	5	3	3	20	4	3	5	3	1	16
31/257ж	5	5	5	4	2	21	4	5	5	5	4	23	1	5	4	1	4	15	4	5	5	4	1	19
32/253ж	4	5	5	4	4	22	3	5	5	3	2	17	3	3	1	1	4	12	5	3	5	1	2	16
33/246ж	4	4	5	4	3	20	4	4	4	4	3	19	3	5	4	1	4	17	3	2	4	3	1	14
34/249ж	4	2	4	3	3	16	2	4	4	3	3	17	2	4	4	3	3	16	3	3	4	4	2	16
35/223ж	4	4	4	3	2	17	1	5	4	4	4	18	1	3	1	1	4	10	3	2	3	1	1	10
36/254ж	3	3	4	3	1	14	3	4	4	4	1	16	1	3	1	1	1	7	1	1	4	1	1	8
37/247ж	4	3	5	4	1	17	4	4	5	3	2	18	5	3	1	2	2	13	2	2	3	1	1	9
38/221ж	5	4	5	3	3	20	4	5	3	2	3	17	3	4	2	4	3	16	3	2	5	2	1	13
39/245ж	5	4	2	4	1	16	3	3	2	1	1	10	5	2	3	1	4	15	5	1	5	1	1	13
40/240ж	1	4	5	4	1	15	1	2	5	4	1	13	1	4	1	1	4	11	2	1	4	4	1	12
41/239ж	3	4	3	3	2	15	2	3	4	3	2	14	1	5	1	1	3	11	4	1	4	4	1	14
42/241ж	3	3	4	4	1	18	1	1	3	4	1	10	1	4	1	1	4	11	4	2	4	4	1	15
43/256ж	4	4	4	3	1	16	5	5	5	2	3	20	3	5	4	1	2	14	4	3	4	3	1	15
44/224ж	3	4	4	3	2	16	3	3	4	3	1	14	1	4	1	1	4	11	2	1	4	1	1	9

45/222ж	5	3	5	3	2	18	4	4	3	3	3	17	2	4	1	2	4	13	3	2	4	3	1	13
46/248ж	2	3	3	4	1	13	4	3	5	1	1	14	1	4	1	1	1	8	3	1	4	1	1	11
47/243ж	5	4	2	4	4	19	3	4	5	4	4	20	4	5	1	1	3	14	5	1	5	1	1	13
48/258ж	4	4	4	4	1	17	4	4	4	4	2	18	4	4	1	1	3	13	4	3	4	1	1	11
49/259ж	3	4	4	3	1	15	4	4	2	3	1	14	4	4	1	1	3	13	3	1	1	1	1	7
50/252ж	4	4	5	5	4	22	5	4	4	4	3	20	3	4	3	3	3	16	4	3	4	2	1	14
51/225ж	2	4	4	4	1	15	4	3	3	3	1	14	3	4	1	1	1	10	2	1	4	1	1	9
52/255ж	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	2	13	1	3	3	1	2	10	3	1	3	1	1	9
53/260ж	3	4	4	4	1	16	4	4	4	1	1	14	3	3	1	1	1	9	4	1	3	1	1	10
54/242ж	4	4	5	5	1	19	4	3	4	4	1	16	1	5	1	1	1	9	2	1	5	2	1	11

Таблица 3.4

Ведущий тип мотивации при выборе профессии у студентов 4 курса

Виды мотивов	1.Внутренние индивидуально значимые мотивы					№ бланка	2.Внутренние социально значимые мотивы					№ в перечне	3.Внешние положительные мотивы					4.Внешние отрицательные мотивы						
	1	5	8	15	20		3	7	12	14	17		4	9	10	16	19	2	6	11	13	18		
1/172ж	5	5	5	5	3	22	5	5	5	4	4	23	3	4	4	1	2	14	5	4	5	5	1	20
2/155ж	3	3	4	4	2	16	3	4	4	3	1	15	1	3	1	1	3	9	2	1	4	1	1	9
3/124м	4	5	3	5	5	22	5	5	3	5	5	23	2	5	5	3	2	17	4	5	5	2	5	21
4/117ж	5	5	4	5	3	20	5	5	5	4	4	22	3	4	4	1	2	12	5	4	5	5	1	16
5/154м	1	3	2	3	1	10	2	3	3	2	2	12	3	4	2	1	3	13	1	2	3	2	1	9
6/114ж	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	4	24	3	4	4	1	2	14	5	4	4	5	1	14
7/115ж	5	4	3	4	3	19	5	5	4	4	4	22	1	4	4	2	2	13	5	4	4	3	1	17
8/116ж	5	5	5	5	1	21	5	5	5	4	4	23	3	4	4	2	1	14	4	4	5	5	1	19
9/120ж	4	2	5	4	2	17	4	5	5	3	5	22	4	4	1	4	3	16	1	3	3	5	3	15
10/118ж	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	1	5	1	5	5	17	1	4	4	3	1	13
11/123м	3	3	3	5	5	19	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	4	22	3	3	5	5	4	20
12/122м	5	2	5	5	5	22	5	5	5	5	3	23	4	4	3	3	5	19	3	5	5	3	5	21
13/121м	4	4	5	5	1	19	4	4	5	5	5	23	1	4	4	3	4	12	4	4	4	5	1	18

Таблица 3.5

Ведущий тип мотивации при выборе профессии у студентов 5 курса

Виды мотивов № бланка	1.Внутренние индивидуально значимые мотивы					2.Внутренние социально значимые мотивы					3.Внешние положительные мотивы					4.Внешние отрицательные мотивы								
	1	5	8	15	20	3	7	12	14	17	4	9	10	16	19	2	6	11	13	18				
1/201м	3	3	4	4	3	17	4	3	5	4	3	19	2	3	1	3	3	12	2	3	4	3	1	13
2/202м	3	3	3	4	1	14	5	3	3	4	2	17	1	3	2	1	2	9	3	1	3	2	1	10
3/203м	3	3	4	4	2	16	2	3	2	3	2	12	1	4	2	1	4	12	4	1	4	1	1	11
4/204ж	2	4	2	4	1	13	2	3	4	4	1	14	1	2	1	5	2	11	3	1	4	1	1	10
5/205ж	3	4	4	4	3	18	4	4	3	4	3	18	2	3	3	3	4	15	3	1	3	2	1	10
6/206м	4	4	3	4	2	17	3	4	4	4	4	19	1	4	5	3	4	17	4	3	5	1	1	14
7/207ж	3	3	4	4	1	15	4	4	3	5	2	18	1	4	2	3	2	12	4	2	4	1	1	12
8/208ж	3	4	4	5	2	18	4	3	5	4	4	20	5	4	1	5	3	18	1	1	4	3	1	10
9/209м	3	3	3	4	2	15	3	3	4	3	3	16	2	4	2	4	2	14	4	1	4	3	1	13
10/210ж	2	3	3	4	2	14	5	4	3	1	1	14	1	4	1	1	2	9	4	3	4	4	1	16
11/211ж	2	5	5	3	2	17	5	2	3	3	1	14	1	4	1	1	3	10	2	1	5	1	1	10
12/212ж	3	4	4	1	2	14	4	3	4	3	1	15	2	3	1	1	3	10	1	1	2	1	1	6
13/213ж	3	4	3	2	1	13	5	4	3	2	1	15	5	3	3	2	3	16	3	2	3	3	1	12
14/214ж	4	5	5	2	3	19	5	3	4	3	3	18	4	4	3	2	3	16	1	3	3	4	1	12
15/215ж	3	4	5	4	1	17	5	3	4	4	1	17	1	3	1	1	4	10	5	1	4	1	4	15
16/216ж	4	4	4	1	2	15	3	3	3	2	2	13	3	3	2	1	2	11	2	1	2	1	1	7
17/217ж	4	4	4	4	1	17	4	3	4	4	1	16	2	1	1	1	1	6	5	1	4	1	1	12
18/218м	4	3	3	4	2	16	4	4	3	3	2	16	1	2	1	1	2	7	2	1	3	2	1	9

19/219ж	1	3	3	3	1	11	4	2	3	3	1	13	3	1	1	1	1	7	3	1	3	3	1	11
20/220ж	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	3	19	3	2	1	3	4	13	1	1	3	1	1	7
21/231ж	1	5	4	4	2	16	2	3	3	1	2	11	1	4	1	3	3	12	1	1	5	1	1	9
22/232ж	1	3	3	4	1	12	4	2	4	4	3	17	1	4	1	4	3	13	2	1	4	2	1	10
23/233ж	2	3	5	3	1	14	4	5	5	3	2	19	2	3	1	1	2	9	2	1	4	1	1	9
24/234ж	2	2	5	3	5	17	3	4	4	3	3	17	4	5	2	1	4	16	2	3	4	3	1	13
25/235ж	1	2	4	5	1	13	5	4	3	1	1	14	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	13
26/236ж	3	4	3	2	1	13	3	3	3	3	2	14	3	3	3	1	3	13	2	2	4	1	1	10
27/237ж	4	1	3	1	1	10	3	1	2	2	2	10	2	2	1	1	1	7	1	1	3	2	1	8