

полагание, убеждение студентов в практической значимости изучаемого, индивидуализация обучения, эмоциональное воздействие, экскурсы в историю предмета, активизация учебной деятельности, разработка и распространение методов проблемно-развивающего обучения, вовлечение студентов в дискуссию, создание ситуации успеха и т.д.» [4].

Таким образом, особенности мотивации учебной деятельности у студентов можно отнести к наиболее острым проблемам, когда встает вопрос не просто о посещении обучающимися какого-либо предмета, а их заинтересованность и вовлеченность в учебной дисциплине. Важно, чтобы у студентов была сформирована внутренняя мотивация, благодаря которой обучающийся хотел бы самостоятельно приобретать знания, обращаться к разнообразным дополнительным источникам информации, применять добытые знания в ходе решения разных проблем, взаимодействовать с преподавателем.

Для формирования мотивации к учебе у студентов важно правильно построить учебный процесс с использованием интерактивных методов обучения и инновационных образовательных технологий, различных способов поощрения активных студентов, привлечением к процессу обучения практикующих специалистов.

Итогом правильно организованного обучения является формирование учебно-профессиональной мотивации, способствующей успешному освоению нужных компетенций, а также появлению важных личностных качеств будущего специалиста.

Список литературы

1. Айсмонтас Б.Б. Педагогическая психология: учебное пособие. М.: Московский городской психолого-педагогический университет, 2004. 368 с.
2. Божович Л.И., Благонадеждиной Л.В. Изучение мотивации поведения детей и подростков: сборник статей. М.: Педагогика, 1972. 351 с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2011. 508 с.
4. Крылова М.Н. Способы мотивации учебной деятельности студентов ВУЗа // Перспективы науки и образования. 2013. №3. С. 86-95.
5. Леонтьев А.Н. Лекции по общей психологии: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Психология» / Под ред. Д.А. Леонтьева, Е.Е. Соколовой. 5-е изд., стер. М.: Смысл: Academia, 2010. 509 с.
6. Леонтьев В.Г. Мотивация и психологические механизмы ее формирования / В.Г. Леонтьев. – Новосибирск, 2002. – 261 с. – Текст: непосредственный.
7. Маркова, А. К. Формирование интереса к учению у учащихся. М.: Педагогика, 1986. 191 с.
8. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2013. 351 с.
9. Пакулина С.А., Кетько С.М. Методика диагностики мотивации учения студентов педагогического вуза // Психологическая наука и образование. 2010. № 1.
10. Цветкова Р.И. Мотивационная сфера личности студента как субъективно развивающаяся система. Хабаровск: «Гриф УМО», 2006. 124 с.
11. Якобсон П.М. Психология чувств и мотивации: избр. психол. тр. / Под ред. Е.М. Борисовой; Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. М.: Ин-т практ. психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1998. 304 с.

12. Шишкоедов П.Н. Общая психология. Москва: Эксмо, 2009. 284 с.

13. Atkinson J.W. Motivational determinants of risk taking behavior // Psychological Review. 1957. Vol. 64. № 6. P. 359-372. DOI:10.1037/h0043445.

ИНДИВИДУАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ УЧАСТНИКОВ ШКОЛЫ «ЛИДЕР»

Максюкова Е.О., Федотова Ю.Ю.

*Морской государственный университет
им. адм. Г.И. Невельского, Владивосток,
e-mail: zhenya.maxiuckova@mail.ru*

Школа «Лидер» – это школа кадрового резерва, созданная в стенах МГУ им. адм. Г.И. Невельского под руководством В.М. Кононова, и направленная на получение дополнительных знаний в области психологии, педагогики, а также управленческих навыков и умений владеть собой в разных ситуациях, что является основополагающими инструментами успешного лидера. Данные, полученные в ходе нашего эмпирического исследования, позволили выявить основные индивидуально-личностные показатели, представленные в психологическом портрете будущего лидера и оптимизировать процесс психолого-педагогической работы с участниками школы.

Индивидуально-типологические свойства представляют собой устойчивые индивидуальные особенности человека, характеризующие его как личность и индивидуальность и проявляющиеся в его поведении, среди которых: темперамент, характер и способности. К чертам темперамента обычно относят силу и слабость нервной системы и советующую динамику переживания чувств и желаний, их глубину или поверхностность, устойчивость или изменчивость. Характер представляет собой совокупность индивидуальных психических свойств и стилевых черт, складывающихся в деятельности и проявляющихся в типичных для данного человека формах поведения. Под чертами характера в психологии традиционно понимаются свойства личности, определяющие вариативность ее поведения в типичных обстоятельствах, которые социально обусловлены, и могут быть акцентированы, то есть чрезмерно усилены в виде отдельных глобальных черт характера, при котором могут наблюдаться не выходящие за пределы нормы отклонения в поведении человека [1, 2].

Человеку, претендующему на роль лидера в группе, а в дальнейшем, в рабочем коллективе, необходимо обладать определенным набором личностных параметров, обеспечивающих эффективность межличностного взаимодействия. В свою очередь, под лидерскими качествами мы понимаем совокупность индивидуально-типологических, социально-психологических

и управленческих свойств личности, обеспечивающих успешность выполнения им лидерских функций. Именно наличие или отсутствие необходимых качеств в некоторой степени определяет, почему одни члены группы становятся лидерами, а другие, напротив, не принимаются группой в качестве лидеров.

Оценка и формирование лидерских качеств представляет собой элементы единой системы специальной подготовки участника школы «Лидер» для обеспечения и реализации ими будущей успешной профессиональной деятельности.

Предметом нашего исследования являются индивидуально-личностные характеристики, такие как: темперамент, акцентуации характера, уровень субъективного контроля, уровень невротизации и психопатизации, нейротизм и предрасположенность к конфликтному поведению. Эмпирическая база состоит из 10 участников школы «Лидер» возрастом 21 год.

Методики исследования: методика К. Томаса «Диагностика предрасположенности к конфликтному поведению»; личностный опросник Г. Айзенка EPI; личностный опросник Г. Шмишека; опросник «Уровень субъективного контроля»; опросник «Уровень невротизации и психопатизации».

Так, в результате проведенной психологической диагностики были получены следующие данные. Частота встречаемости доминирующих стратегий поведения участников школы «Лидер» по методике К. Томаса «Диагностика предрасположенности к конфликтному поведению» следующая: 5 человек предпочитают «компромисс», 4 человека – «сотрудничество». У 3 человек – «избегание» и «приспособление», и только 1 человек выбрал «соперничество». Полученные данные демонстрируют нам, что у участников школы «Лидер» доминирующими стратегиями поведения в конфликте являются компромисс и сотрудничество. Наши испытуемые склонны к взаимным уступкам, конструктивному обсуждению проблемы, рассмотрению другой стороны не как противника, а как союзника в поиске решения.

Результаты участников по личностному опроснику Г. Айзенка EPI: у 2 человек ярко выражена экстраверсия, у 8 человек – средние значения экстраверсии. У 2 человек – высокий уровень нейротизма, у 6 человек – средние значения и у 2 человек – низкий уровень нейротизма. Респондентам характерны средние значения экстраверсии и нейротизма. Им свойственна зрелость, высокая и хорошая адаптация, эмоциональная устойчивость, ситуативная целенаправленность, склонность к проявлению лидерства.

Частота встречаемости акцентуаций характера респондентов по личностному опроснику Г. Шмишека: гипертимный тип встречается 4 раза; демонстративный и аффективно-экзальтированный типы – 3 раза; эмотивный, неустой-

чивый и циклотимный типы – 2 раза; педантичный и возбудимый типы – 1 раз. У испытуемых преобладают такие акцентуации характера, как гипертимность, демонстративность и экзальтированность. Это свидетельствует о том, что им характерна общительность, высокая приспособляемость к людям, самостоятельность. Респонденты демонстрируют высокий жизненный тонус. Они умеют видеть и получать собственные преимущества в самых неблагоприятных условиях.

Результаты по опроснику «Уровень субъективного контроля»: у 8 человек преимущественно интернальный контроль, у 2 человек – экстернальный контроль. Полученные результаты указывают на то, что у испытуемых преобладает интернальный контроль, высокий уровень субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями.

По опроснику «Уровень невротизации и психопатизации» у 8 человек низкий уровень невротизации, 2 человек попали в зону неопределенного результата. У 2 человек низкий уровень психопатизации, у 1 человека высокий уровень психопатизации и 7 человек попали в зону неопределенного результата. Результаты исследования показывают, что у испытуемых преобладает низкий уровень невротизации и нормальные значения по шкале психопатизации, что свидетельствует об оптимизме, инициативности, независимости и легкости в общении.

На основе результатов исследования мы составили «групповой портрет» участников школы «Лидер». Преобладающие акцентуации характера такие как: гипертимность, демонстративность и экзальтированность свидетельствуют о том, что испытуемые умеют приспосабливаться к трудностям, видеть и получать собственные преимущества в самых неблагоприятных условиях. Их можно охарактеризовать как энергичных и инициативных личностей, которые проявляют неординарность в мышлении. Отличаются умением оказывать влияние на окружающих. Им характерна высокая пластичность, скорость протекания психических процессов. У большинства наших испытуемых преобладают средние значения экстраверсии и нейротизма. Это говорит об их общительности и ситуативной целенаправленности, характерна зрелая позиция, низкая эмоциональная напряженность, интернальный контроль, что свидетельствует о том, что большинство важных событий в жизни есть результат их собственных действий. Испытуемые продемонстрировали низкий уровень невротизации. Стоит отметить их положительный фон основных переживаний, оптимизм, инициативность и независимость. У респондентов доминирующими стратегиями поведения являются компромисс и сотрудничество. Это говорит о склонности к взаимным уступкам и конструктивному обсуждению проблемы.

Таким образом, результаты исследования позволяют установить ярко выраженные индивидуально-типологические и социально-психологические свойства личности. Полученные нами результаты представляют практическую ценность в вопросах психолого-педагогической работы в контексте необходимости развития качеств современного инициативного, самостоятельного субъекта, способного активно и успешно строить свои отношения с окружающим миром в различных видах деятельности.

Список литературы

1. Мельник С.Н. Психология личности: учебное пособие. Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2004. 96 с.
2. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб., 2000. 705 с.

МОТИВАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ

Неволина Е.А., Бойко А.В.

*Морской государственный университет
им. адм. Г.И. Невельского, Владивосток,
e-mail: nvl.n.elenal3reg@mail.ru*

Проблема исследования мотивации деятельности и удовлетворенности трудом военнослужащих – одна из наиболее актуальных в работе психологов Вооруженных Сил Российской Федерации. В настоящее время для органов военного руководства, командиров и офицеров-воспитателей одной из наиболее важных задач становится формирование и развитие профессиональной мотивации у военнослужащих, проходящих контрактную службу.

На сегодняшний день исследования особенностей мотивационной сферы воинов-контрактников, ее формирования и развития мало численны, поэтому целью нашего исследования стало изучение мотивации деятельности и удовлетворенности трудом военнослужащих контрактной службы. Исследования по данной проблеме необходимы для улучшения организации процесса трудовой деятельности, повышения ее эффективности и улучшения условий труда.

Необходимо отметить, что мотивация занимает важное место в структуре личности и чаще всего в научной литературе мотивация рассматривается как «совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность» [5, с.513].

Ряд исследователей определяют мотивацию профессиональной деятельности как «действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией» [9, с. 186], или «совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой

деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей» [9, с.190].

В рамках нашего исследования категория «удовлетворенность трудом» рассматривается как «эмоционально-оценочный показатель отношения к труду (работе и ее условиям), обусловленный, с одной стороны, ценностями, мотивами, потребностями, ожиданиями, притязаниями, требованиями, запросами индивида к процессу, содержанию, условиям труда, а с другой стороны, субъективной оценкой возможностей их реализации в трудовой среде и трудовых ситуациях» [1].

Цель исследования – изучить мотивацию деятельности и удовлетворенность трудом военнослужащих контрактной службы.

Методологической основой работы являются теоретико-методологические положения таких отечественных и зарубежных исследователей, как А.Г. Здравомыслов [2], К. Замфир [1], В.А. Ядов [10], А. Маслоу [7], Р. Ф. Герцберг [7], Д. МакКлелланд [7], Л. Портер, Э. Лоулер [4], Г. Олдхэм, Дж. Хэкман и др. [6].

Для решения поставленных задач были использованы следующие методы и методики исследования: изучение и анализ научной литературы по теме исследования, психодиагностическое тестирование, методы анализа: статистический метод – обработка полученных данных при помощи программы SPSS-16 и Microsoft Excel для операционной системы Windows 7., используя коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена. Методики исследования: «Интегральная удовлетворенность трудом», А.В. Батаршев, «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир (модификация А.А. Реана).

В исследовании приняли участие 25 военнослужащих контрактной службы. Возраст респондентов – 23-39 лет. Все участники исследования мужского пола.

Полученные результаты по методике А.В. Батаршева «Интегральная удовлетворенность трудом» представлены на рисунке 1.

Результаты по методике «Мотивация профессиональной деятельности», К. Замфир (в модификации А. Реана) представлены на рисунке 2.

Таким образом, исходя из полученных данных, нами были сделаны следующие выводы:

1. По результатам психодиагностического исследования выявлены военнослужащие контрактной службой с высоким (10 человек), средним (11 человек) и низким (4 человек) уровнями удовлетворенности своей деятельностью. Для первых характерно следующее: они проявляют интерес к военной службе, в целом довольны своими достижениями в работе, считают, что они занимают достойное служебное положение. Имеют хорошие взаимоотношения с сослуживцами и начальством. Процесс работы доставляет им удовольствие. Эти респонденты понимают роль армии для государства и нацелены на службу в ней.