

УДК 159.99

ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

В.В. Семикин, Н.Б. Лисовская, С.Г. Неговская

Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена,
г. Санкт-Петербург

Рассматривается проблема мотивации профессиональной деятельности и ценностно-мотивационных характеристик личности в контексте ее самореализации. На основании эмпирического исследования выделяются и описываются ведущие ценностно-мотивационные факторы профессиональной самореализации молодых учителей.

***Ключевые слова:** мотивация трудовой деятельности, профессиональная направленность, карьера, карьерные ориентации, самореализация.*

Ценностно-мотивационные факторы являются ключевыми личностными детерминантами самореализации человека в деятельности. Ценностно-мотивационная сфера, составляющая «ядро» личности, определяет профессиональную и личную позицию, формирует направленность и содержание профессиональной самореализации педагога. Успешность самореализации педагогов в первую очередь зависит от системы мотивов и ценностей, поскольку учитель, с одной стороны, воспринимает и интериоризирует ценности современной социокультуры, с другой – транслирует их учащимся, формирует мотивацию деятельности и ценностную направленность подрастающего поколения.

Анализ мотивации деятельности и мотивационных характеристик личности традиционно выступает одной из ключевых проблем психологической науки. Это прежде всего связано с тем, что мотивация выступает движущей силой человеческой активности в целом, раскрывает значимость выполняемой деятельности, более того, определяет саму возможность ее осуществления. Вне мотива деятельность не может быть реализована [1, с. 232–273; 2, с.122–144; 4, с.13–20]. С.Л. Рубинштейн [9, с. 507–518] отмечал, что именно благодаря мотивации как детерминации активности человек включается в разнообразные контексты действительности, в систему взаимодействий с окружающим миром.

Для обоснования ведущих ценностно-мотивационных факторов профессиональной самореализации молодых учителей необходимо

более подробно остановиться на вопросах мотивации и ценностных ориентаций в трудовой деятельности.

Профессиональная деятельность выступает основной формой субъектной активности, она занимает значительную часть жизни человека. Именно в трудовой деятельности происходит удовлетворение разнообразных социальных потребностей, развитие способностей, включение в социальные отношения. «Профессиональная деятельность, заполняя более 2/3 сознательной жизни человека, тем самым определяет её сущность как основы развития самой личности. Богатство внутренней структуры человека во многом зависит от его деятельности, а профессия составляет основную, наиболее существенную, целенаправленную её часть» [11, с. 89]. Ведущим видом деятельности в молодости и зрелости является трудовая деятельность, причем именно труд является основным фактором развития человека в данных периодах развития.

Профессиональная деятельность представляет собой единство двух ее составляющих: предметно-операциональной, предполагающей освоение задач, средств и техник профессии; и личностно-мотивационной, отражающей активность человека, становление профессионального самосознания, мировоззрения, системы ценностей и целей; при этом овладение предметно операциональной стороной деятельности опосредовано личностными структурами, мотивационными и ценностными характеристиками, являющимся «ядром» личности. Становление профессионала – это один из аспектов личностного развития [5, с. 39–40]. В процессе достижения высоких уровней профессионального мастерства, успеха в деятельности изменяется и мотивация к труду, уровень притязаний, актуализируются потенциальные способности, формируется система ценностей, присущих представителям определенной профессии. Через профессиональную деятельность происходит самовыражение и самореализация личности. Известно, что люди сходных профессий имеют общность установок, интересов, ценностных ориентаций. В связи с этим можно указать на то, что структуры профессиональной мотивации и ценностей складываются на основе личных мотивов, смыслов, ценностей, установок; в то же время профессиональная деятельность опосредует развитие ценностно-мотивационной сферы [7, с. 213–219].

Профессиональная направленность регулирует стремление к достижению мастерства в избранной профессии. Осознание профессионально важных качеств и ценностей способствует профессиональному росту человека. И напротив, разотождествление себя с образом профессионала снижает успешность деятельности и удовлетворенность своим трудом. Профессионализм есть внутренняя

характеристика личности человека, поскольку предполагает не только достижение высоких профессиональных результатов, но и осознание своего отношения к труду, профессиональной мотивации. Профессиональная компетентность складывается из следующих составляющих: специальная – владение профессиональной деятельностью на высшем уровне; социальная – способность к сотрудничеству, ответственность, владение приемами профессионального общения; личностная – владение приемами личностного самовыражения, а также средствами противостояния профдеформациям; индивидуальная – способность к самореализации, развитие индивидуальности в рамках профессии. По мнению А.К. Марковой, «профессионал – это специалист, овладевший высокими уровнями профессиональной деятельности, сознательно изменяющий и развивающий себя в ходе осуществления труда, вносящий свой индивидуальный творческий вклад в профессию, нашедший свое индивидуальное предназначение, стимулирующий в обществе интерес к результатам своей профессиональной деятельности и повышающий престиж своей профессии в обществе» [5, с.134].

Основной механизм процесса присвоения профессиональных смыслов и ценностей – это интериоризация профессиональной роли, которая приводит к присвоению определенной системы установок, мотивов и ценностей профессиональной деятельности. В профессиональных сообществах единство ценностей обеспечивается требованиями к деятельности и личности профессионала, а также взаимодействием людей в процессе совместной деятельности. Таким образом, роль выступает в качестве «транслятора» смыслов, мотивов, целей, ценностей профессионала.

На основе мотивационных установок, существующих в самосознании, формируется профессиональная направленность личности, включающая в себя профессиональные интересы, склонности, стремления, мотивацию к деятельности [6, с.118–145].

Мотивация труда – это побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей. Потребность, прежде чем стать побудительной силой к действию, т. е. прежде чем начать регулировать поведение, должна быть осознана человеком. Мотив – это субъективная сторона потребности, внутреннее побуждение к деятельности. Мотив можно определить, как стремление действовать с целью удовлетворения актуальных потребностей. Дж. Аткинсон [14, с. 182–210] утверждал, что сила мотива зависит от вероятности того, что действие, необходимое для удовлетворения данной потребности, окажется успешным и что результатом этого удовлетворения является вознаграждение. Чем выше степень вероятности успеха и чем больше вознаграждение, тем сильнее

мотив и, следовательно, выше степень вероятности того, что данный человек станет действовать с целью удовлетворения этой потребности.

Трудовая мотивация – это процесс выбора и обоснования способа участия человека в трудовой деятельности [10, с. 190–230]. Существует множество критериев, по которым можно классифицировать мотивы: по содержанию, виду деятельности, степени устойчивости и др. В содержательном плане мотивом может быть: а) сознательный выбор цели и средств ее достижения; б) рациональное обоснование собственных действий; в) определение программы поведения, ее этапов; г) оценка возможных последствий поведения и деятельности; д) самооценка функциональных способностей и возможностей.

Классификация мотивов по виду деятельности предполагает четыре взаимосвязанные группы. Первую группу мотивов трудового поведения составляют те мотивы, которые связаны с профессиональной ориентацией и обоснованием выбора сферы деятельности. В нее входят: а) мотивы по обеспечению жизненно важных благ, посредством которых удовлетворяются первоочередные физиологические, социальные и прочие потребности; б) мотивы признания, выражающие сознательное стремление человека соединить свою функциональную активность с определенным видом труда; в) мотивы престижа, отражающие стремление человека применить свои физические и интеллектуальные силы для того, чтобы занять достойный социальный статус.

Вторая группа мотивов определяется принадлежностью человека к конкретной социально-профессиональной группе и выражается в стремлении человека руководствоваться в своем поведении значимыми для группы целями, ценностями, традициями, нормами и пр.

Третья группа мотивов связана с признанием и реализацией предписанных социальных норм: моральных, патриотических, этнокультурных и пр.

Четвертая группа мотивов определяется выбором профессиональных и личностных целей человека. Эти мотивы связаны с социальным и профессиональным самоопределением, преодолением статусно-ролевого и социально-психологического дискомфорта.

Трудовая мотивация может быть устойчивой и неустойчивой. Показатели устойчивой мотивации следующие: а) установка на оптимум энергетических затрат в трудовом процессе в соответствии с ожидаемой и реальной компенсацией этих затрат; б) устойчивая ориентация на выполнение определенного вида трудовой деятельности; в) аксиологическая ориентация на конкретную (специализированную) форму труда, содержание которого связано с интересом к его результатам; г) собственно профессиональные способности,

выступающие первоначальным побудителем к деятельности, потребность в дальнейшем развитии этих способностей, которая служит вторичным мотивом профессионализации; д) осознание временного масштаба (хронотопа), рамками которого человек ограничен; е) чувство профессионального долга.

Структура мотивации трудовой деятельности, по мнению В.А. Ядова [13, с. 30–87], трехкомпонентна. Она включает в себя:

1. Материальные мотивы.

2. Моральные мотивы:

а) нравственные, возникающие на основе взаимоотношений в группе и связанные с чувством коллективизма, товарищества, взаимопомощи;

б) идейные, опирающиеся на определенные принципы, взгляды, идеи. В данном контексте подразумеваются не идейно-политические принципы, а профессиональные. Например, у врачей они выражены и обобщены в «Клятве Гиппократа».

3. Содержательные мотивы. Это побуждения, возникающие на основе содержания трудовой деятельности, например чувство удовлетворенности от творческого напряжения сил, эстетическое удовлетворение от хорошо сделанной работы и пр.

В. А. Ядов обобщил результаты многолетнего социологического исследования и выделил основные мотивы трудовой деятельности:

1. Престиж профессии.

2. Содержание труда.

3. Возможность продвижения по службе и повышения квалификации.

4. Возможность заработка.

5. Установление благоприятных взаимоотношений с руководителями и коллегами по работе.

6. Степень гарантированности работы.

Первые четыре мотива составляют «мотивационное ядро» личности, которое определяет направленность и активность труда. Сила мотива зависит от степени напряженности и актуальности потребности, и потому данный перечень представляет собой не иерархию мотивов трудовой деятельности, а комплекс мотивации к труду. По мнению Ядова, психическая регуляция трудовой деятельности – это сложный акт, в котором внешние побуждения (стимулы) проходят через систему потребностей и ценностных ориентаций и в результате становятся побудителями деятельности (мотивами).

В отечественной психологии до недавнего времени понятие «карьера» использовалось крайне редко. В основном употреблялись такие термины, как профессиональный жизненный путь, профессиональная деятельность, профессиональное самоопределение и

т. п. В настоящее время стал исчезать некий негативный оттенок понятия «карьера», который был присущ этому термину долгие годы. Сейчас человек, строящий карьеру, рассматривается скорее как имеющий ориентацию на реализацию личного и профессионального потенциала. Карьера – это один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, достижение желаемого статуса и соответствующего ему уровня и качества жизни, а также достижение известности и славы. Успешно построенная карьера позволяет человеку добиться признания своей неповторимости, значимости для других людей, для общества в целом [12, с. 50–60].

В психологии профессионального поведения карьера рассматривается как «индивидуальная последовательность аттитудов и поведений, связанных с опытом и активностью в сфере работы на протяжении человеческой жизни» [7, с.195–203].

Объективная, внешняя сторона карьеры – это последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций. Субъективной карьерой (ее внутренней стороной) является то, как именно человек воспринимает свою собственную карьеру, создает образ своей рабочей жизни и собственной роли. Причем движение в области карьеры оценивается субъектом с точки зрения прогресса или успеха. Индивидуальные стандарты, по которым человек измеряет свой успех, сильно варьируют, но тем не менее процесс продвижения в карьере можно оценить по следующим основным параметрам: по движению внутри организации или по движению внутри профессии. Степень личной успешности определяется тем, достиг ли человек того уровня, к которому он стремился первоначально. А также критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объективный критерий) [3, с. 32–40].

Таким образом, ценностно-мотивационные характеристики соединяют в целостность все компоненты системы педагогической деятельности, подчиненной целям воспитания, образования и обучения людей, выступают предпосылками самореализации учителей в труде. Проведенный анализ литературы показывает, что основными ценностно-мотивационными факторами продуктивности деятельности и профессиональной самореализации педагогов выступают мотивация деятельности, ценностные ориентации и установки в процессе построения профессионального пути – карьерные ориентации, педагогическая направленность личности.

Эмпирическое исследование ценностно-мотивационного компонента личности как условия профессиональной самореализации молодых педагогов реализовывалось с использованием методик оценки профессиональной направленности педагога, исследования карьерных

ориентаций Э. Шейна, выявления самоактуализации Э. Шострома. Обратимся к описанию результатов проведенного исследования.

Результаты показывают, что большинство молодых учителей характеризуется умеренными и низкими значениями показателей стремления к самоактуализации. Среднюю и низкую выраженность ориентации во времени имеют 40 % молодых учителей. Только около 20 % респондентов характеризуются высоким уровнем способности к глубокому проживанию актуального момента жизни.

Большинство педагогов характеризуются средним уровнем принятия ценностей самоактуализации. Взгляд на природу человека преимущественно негативный, он присущ подавляющему большинству участников исследования. Большая часть педагогов также характеризуется невыраженной потребностью в безусловном познании и стремлении к новому, низкой автономностью и внутренней свободой, ригидностью в поведении, сложностями в осознании и принятии собственных желаний, стремлении, потребностей, чувств. Большая часть выборки не проявляет способность к установлению прочных и доброжелательных отношений с окружающими, обладает неуверенностью в процессе общения, использует стереотипные стратегии коммуникации.

Молодые учителя в основном обладают средним либо низким уровнем выраженности личностной креативности и симпатии к себе. Таким образом, стремление к самоактуализации у начинающих учителей в основном выражается в разделении ценностей самоактуализирующейся личности, в способности жить в настоящем и самопринятии. В целом для молодых педагогов характерно умеренное (32,7 %) либо невыраженное (58,3 %) стремление к самоактуализации. Только для незначительной части начинающих учителей самоактуализация имеет высокую значимость и становится частью их жизни. Полученные данные показывают необходимость разработки направлений психологической поддержки молодых педагогов в раскрытии их потенциала самоактуализации, создания условий для проявления спонтанности, гибкости, веры в человеческие возможности, построения доверительных отношений с другими людьми.

Перейдем к анализу карьерных ориентаций личности молодых педагогов, отражающих ценностные установки в области профессионального жизненного пути (методика ИКО).

Ведущими карьерными ориентациями молодых педагогов выступают ориентация на стабильность работы и места жительства. Они предпочитают строить свою карьеру в надежной и стабильной организации, дающей социальную защищенность и безопасность, обеспечивающей длительный срок службы. Они проявляют преданность организации, но считают, что ответственность за их

карьерный рост лежит на работодателях и руководстве. Педагоги связывают свою профессиональную деятельность и жизнь в целом с городом и регионом, и не хотели бы менять место жительства даже в случае продвижения по службе. Школа как стабильная государственная структура дает молодым педагогам гарантии стабильности, снижает риск потери работы, обеспечивает длительный контракт. Такая работа дает возможность оставаться на прежнем месте жительства, работать в своем городе, что имеет для них личностный смысл, связанный с культурой и традициями города, с возможностью поддерживать контакты с близкими людьми, друзьями, родственниками, вкладывать сбережения в собственное жилье.

Умеренно значимыми для педагогов являются ориентации на служение, автономию, интеграцию стилей жизни и менеджмент. То есть, для части педагогов характерны ориентация на служение людям, реализацию гуманистических ценностей; стремление сохранять свою независимость, самому планировать объем, сроки и содержание труда; предпочтение соблюдать гармонию между работой и другими сферами жизни (друзья, отдых, семья, хобби и т. п.); желание руководить, координировать, связывать воедино функции других людей в организации. Наименее значимыми для начинающих учителей оказываются ориентации на компетентность – развитие карьеры в определенной предметной области, совершенствование знаний и умений в избранной профессии; на «вызов» – стремление вносить разнообразие в деятельность, бороться, побеждать соперников; на «предпринимательство» – стремление создать свое собственное дело, концепцию или организацию, которая воспринимается как продолжение самого себя, достичь выдающегося положения, рисковать, преодолевать препятствия на пути достижения своих целей. При этом наибольшую вариативность имеет ориентация на вызов, т. е., среди молодых учителей встречаются как те, кто отвергает такой тип карьеры, так и люди, стремящиеся к новизне впечатлений, к соперничеству, борьбе и победе в деятельности.

Обратимся к мотивационным характеристикам личности молодых педагогов, которые позволяют определить основные движущие силы, источники их профессиональной активности (методика В.К. Гербачевского).

Согласно В.К. Гербачевскому, первые шесть показателей методики составляют «мотивационное ядро» личности, отражают основные источники ее активности. Выраженность всех ведущих мотивов находится в пределах средненормативного диапазона. Наиболее значимыми для молодых педагогов являются (в порядке убывания): познавательный мотив, мотив смены деятельности, мотив самоуважения. Иными словами, учителя с небольшим стажем работы

стремятся к познанию, проявляют интерес к результатам своей деятельности, готовы обогащать свой профессиональный опыт, учиться новому. Значимость мотива смены деятельности свидетельствует о том, что молодые педагоги переживают умеренно выраженное желание прекратить деятельность, которой они заняты в настоящий момент. Это может быть связано с переживанием трудностей адаптации к профессиональной деятельности, характерных для молодых специалистов, а также с осознанием нехватки личностных ресурсов и профессионального мастерства для преодоления разнообразных сложностей, возникающих в работе учителя. В то же время этот мотив имеет наиболее высокую вариативность, что показывает значительные индивидуальные различия в его выраженности среди молодых педагогов. Возможно, некоторые аспекты работы вызывают у части молодых учителей негативные эмоции, воспринимаются как неинтересные, рутинные, не соответствующие собственным представлениям о смысле своего труда. В то же время молодые педагоги стремятся ставить перед собой новые и более трудные цели даже в стереотипных педагогических ситуациях, находят в педагогическом труде возможность для повышения значимости собственного Я. Это создает мотивационную основу для их профессионального совершенствования.

Менее выраженными у молодых учителей являются внутренний и состязательный мотивы, а также мотив избегания. С учетом того, что их значения также находятся в пределах нормативного диапазона, можно отметить, что для молодых учителей меньшее значение имеет увлеченность выполняемой деятельностью, они готовы выполнять и ту работу, которая не вызывает у них интереса и не представляется привлекательной. Они в меньшей степени стремятся соревноваться, соперничать с другими людьми, сравнивать свои достижения с успехами коллег. Начинающие учителя не склонны к страхам и опасениям по поводу своего результата, не боятся ошибиться, не оправдать ожидания или показать низкий результат, что свидетельствует об их уверенности в процессе деятельности.

Следующие семь показателей отражают стремление к достижению достаточно трудных целей. Так, наиболее выраженными мотивами достижения, значения которых находятся на умеренно-высоком уровне выраженности, для педагогов выступают намеченный уровень мобилизации усилий, оценка своего потенциала и волевое усилие. То есть, преодоление трудностей и реализация сложных компонентов деятельности достигается молодыми учителями посредством развитого самоконтроля и волевых качеств. Они способны четко определить уровень мобилизации усилий, необходимых для осуществления деятельности, высоко оценивают свои возможности,

верят в себя и собственный успех, могут проявлять значительные волевые усилия для достижения поставленных целей. Умеренно выражены такие мотивы, как значимость результата и оценка уровня достигнутых результатов. Молодые педагоги в решении сложных задач в меньшей степени ориентируются на личностную значимость результатов деятельности, на оценку своих прошлых успехов. Низкий уровень выраженности имеют такие мотивы, как сложность задания и ожидаемый уровень результатов. То есть, в профессиональной деятельности они не проявляют стремление к решению проблем значительной сложности, не ориентированы на планирование или ожидание высокого результата.

Два последних показателя методики отражают прогнозные оценки деятельности субъекта. Они находятся на умеренно-высоком уровне выраженности у молодых педагогов. Учителя хорошо понимают собственные возможности и их роль в достижении поставленных целей, проявляют в своей деятельности инициативу, активность, находчивость.

Рассмотрим распределение выборки по уровням выраженности ведущих мотивов.

Анализ частотного распределения показывает, что среди молодых педагогов наиболее часто встречаются люди с низким и средним уровнем выраженности внутреннего мотива, мотива избегания и состязательного мотива. Большинству начинающих учителей присущи ярко выраженная познавательная мотивация, стремление к самоуважению, переживания по поводу смены текущей деятельности. Значительная часть молодых педагогов характеризуется умеренной или высокой способностью проявлять волевое усилие, высокой оценкой своего потенциала, возможностью к мобилизации усилий для достижения трудных целей, пониманием своих возможностей в достижении успеха, инициативностью. На среднем и низком уровне у большей части респондентов находится выраженность оценки сложности выполняемого задания, уровня собственных успехов в прошлом и ожиданий по поводу будущего результата. Лишь небольшая часть респондентов придает высокую личностную значимость результатам своей деятельности. Полученные данные подтверждают вывод о том, что в мотивационной структуре деятельности молодых педагогов преобладают мотивы, связанные с саморегуляцией, уверенностью в себе, волевым усилием и самоконтролем. Меньшее значение начинающие учителя придают интересу и увлеченности процессом труда, желанию решать трудные задачи, субъективной значимости результата, оценке достигнутого и ожиданию высоких уровней успешности в деятельности.

Базовой составляющей ценностно-мотивационного компонента профессиональной самореализации молодых педагогов выступает профессиональная педагогическая направленность. Рассмотрим выраженность и вариативность различных типов направленности учителя.

Так, ведущим типом направленности молодых учителей выступает «интеллигентность». Учитель – «интеллигент», или «просветитель», как правило, характеризуется высоким интеллектом, нравственным потенциалом, общим культурным уровнем. Он ориентирован на строгое соблюдение моральных норм, проявляет высокую принципиальность. В педагогическом труде он стремится воспитать в учениках свободу, духовность, нравственные качества. Наиболее хорошо ему удается реализовывать в деятельности гностическую, воспитательную, информационную, пропагандистскую, развивающую, исследовательскую функции, а также функцию самосовершенствования. «Зонами риска» в возникновении профессиональной деформации у учителей такого типа направленности могут стать склонность к излишнему философствованию и морализаторству, склонности замечать в учениках негативные стороны личности, а также чрезмерная критичность по отношению к себе и к миру.

На втором месте по выраженности у молодых педагогов находится направленность на «организованность» и «общительность». Для учителя - «организатора» характерны стремление к лидерству как в ученическом, так и в педагогическом коллективе, способность к организации делового сотрудничества, коллективной заинтересованности, дисциплины. Таким педагогам лучше всего удается проведение внеклассных мероприятий, работы по сплочению детского коллектива. Они наиболее успешно реализуют в работе исполнительную, мобилизационную, организаторскую функции. Педагог-«коммуникатор» ориентирован прежде всего на межличностное взаимодействие с учениками. Такой учитель отличается экстравертированностью, низкой конфликтностью, доброжелательностью, способностью к эмпатии, любовью к детям. Он реализует свои воспитательные воздействия на основе совместимости с учеником, поиска общности интересов, сфер личной жизни. В своей деятельности он направлен на реализацию коммуникативной функции.

Наименее значимой для молодых педагогов является направленность на предмет. Начинающие учителя в меньшей степени ориентированы на трансляцию ученикам предметных знаний, невысоко оценивают необходимость знаний и их значимость в жизни, не ориентированы на воспитание ученика средствами изучаемого предмета, путем формирования у него научной картины мира.

Проанализируем частотное распределение молодых педагогов по уровням выраженности различных типов направленности.

Полученные результаты подтверждают и уточняют тенденции, выявленные на основе анализа средних значений. Так, высокий уровень направленности на «интеллигентность» – наставничество, нравственное и духовное воспитание учеников, имеют около 35 % молодых учителей. 45 % из них характеризуются средней направленностью данного типа. Примерно четверть педагогов характеризуются выраженной направленностью на «общительность» и «организованность». Значительная доля молодых педагогов имеет умеренно выраженную направленность на общение и организаторскую деятельность (около 42 % респондентов). Более половины начинающих учителей имеют низкий уровень направленности на предмет. Таким образом, начинающие педагоги в большей степени направлены на формирование нравственных сторон личности учащегося, на организацию его внешкольной жизни, на личностное общение. Меньшее значение они придают собственно обучению как передаче ученикам знаний по предмету.

В целом анализ выраженности и вариативности ценностно-смысловых составляющих профессиональной самореализации молодых педагогов показал, что стремление к самоактуализации не имеет высокого значения в их педагогической деятельности. Тем не менее учителя с небольшим стажем педагогической деятельности разделяют ценности самоактуализации и понимают экзистенциальную ценность актуального момента жизни, не стремятся жить прошлым или будущим. Ведущими ценностями при построении карьеры для них является ориентация на стабильность и безопасность работе и стабильность места жительства, они связывают свою работу с возможностью получения социальных и трудовых гарантий, с регионом проживания. Доминирующими мотивами в профессиональной деятельности молодых педагогов выступают стремление к познанию и подтверждение собственной значимости, самоуважение. Преодоление трудностей и достижение сложных целей достигается ими посредством уверенности в собственных возможностях, волевой саморегуляции. Они ориентированы на позитивную реалистичную оценку своих возможностей, проявляют инициативу в деятельности. Ведущей педагогической направленностью молодых педагогов является ориентация на интеллигентность – соблюдение моральных норм, интеллект, духовность, нравственное воспитание учащихся.

Список литературы

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001. 288 с.
2. Асеев В.Г. Проблема мотивации и личность // Теоретические проблемы психологии личности. М.: Наука, 1974. С. 122–144.
3. Кошелева А.Н. Изучение карьерных ориентаций на этапе вхождения в профессию // Практическая психология. СПб.: Образование, 1996. С. 31–42.
4. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции: конспект лекций. М.: Изд-во МГУ, 1971. 150 с.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Наука, 1996. 326 с.
6. Платонов К.К. Структура и развитие личности. М.: Наука, 1986. 255 с.
7. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2002. 297 с.
8. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2005. 380 с.
9. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2001. 720 с.
10. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. М.: Тандем, КМОС, 1999. 352 с.
11. Сейтешев А.П. Профессиональная направленность личности. Алма-Ата, 1990. 91 с.
12. Толстая А. Н. Управление карьерой в организации // Психология управления / под ред. А.В. Федотова. Л.: ЛГТУ, 1991. С. 49–62.
13. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. Л.: Наука, 1979. 264 с.
14. Atkinson J. W. An introduction to motivation. Princeton, N.Y.: Van Nostrand, 1964. 360 p.

VALUABLE MOTIVATORS FACTORS OF PROFESSIONAL SELF- REALIZATION OF THE YOUNG TEACHER IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM

V.V. Semikin, N.B. Lisovskaya, S.G. Negovskaya

Herzen State Pedagogical University of Russia, St. Petersburg

In the article the problem of motivation of professional activity and valued-motivational descriptions of personality is examined in the context of her self-realization. On the basis of empiric research the main of valued-motivational factors of professional self-realization of young teachers are distinguished and described.

Keywords: *motivation of labour activity, professional orientation, career, career orientations, self-realization.*

Об авторах:

СЕМИКИН Виктор Васильевич – доктор психологических наук, профессор, декан психолого-педагогического факультета, заведующий кафедрой психологии развития и образования, ГОУ ВПО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена» (191186, г. Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, д. 48), e-mail: semikin_v@mail.ru

ЛИСОВСКАЯ Наталья Борисовна – кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной психологии, ГОУ ВПО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена» (191186, г. Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, д. 48), e-mail: lisovskaja@mail.ru

НЕГОВСКАЯ Светлана Геннадьевна – заведующая Университетской службой психолого-педагогического сопровождения студентов, ГОУ ВПО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена» (191186, г. Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, д. 48), e-mail: negovskaja@mail.ru