

7. Selishcheva, E.V. and Khoroshun, M.E. (2016), "Motivation to achieve success in the field of physical culture and sports as a factor of inclusion of young people in the life world", *Physical culture, sports - science and practice*, No.4, pp. 92–96.

8. Stepanova T.V. (2004), "Motivation to achieve success in the field of physical culture and sports as a factor of inclusion of youth in the life world", *Bulletin of Kuzbass State Technical University*, No. 6, pp.144–145.

9. Stoliarenko, LD. (2000), *Pedagogical psychology*, Phoenix, Rostov-on-Don.

10. Hafedkh A. (2017), *Psychological and pedagogical methods of formation of achievement motivation among Tunisian football players aged 16-17*, dissertation, Moscow.

Контактная информация: Laraz56@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 12.02.2023

УДК159.9.072

ОСОБЕННОСТИ САМОРЕГУЛЯЦИИ И МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Наталья Павловна Катунина, доктор биологических наук, профессор, Лариса Петровна Петухова, кандидат педагогических наук, доцент, Наталья Валерьевна Серегина, кандидат педагогических наук, доцент, Елена Николаевна Стратиенко, доктор медицинских наук, профессор, Елена Владимировна Елисеева, кандидат педагогических наук, профессор, Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского, Брянск

Аннотация

Проблема саморегуляции и мотивации молодых педагогов на этапе профессиональной адаптации на сегодняшний день является одной из важнейших. В статье представлены результаты изучения стилей саморегуляции у молодых учителей во взаимосвязи с мотивационными факторами профессиональной деятельности. Для проведения исследования использовались методики: Опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой и Методика мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартина. Результаты и анализ данных показали, что уровень саморегуляции, компоненты саморегуляции взаимосвязаны с мотивационными факторами профессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, молодые педагоги, мотивация профессиональной деятельности, особенности саморегуляции молодых специалистов, стили саморегуляции поведения.

DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2023.02.p549-555

FEATURES OF SELF-REGULATION AND MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY AMONG YOUNG TEACHERS

Natalia Pavlovna Katunina, the doctor of biological sciences, professor, Larisa Petrovna Petukhova, the candidate of pedagogical Sciences, docent, Natalia Valeryevna Seregina, the candidate of pedagogical sciences, docent, Elena Nikolaevna Stratienko, the doctor of medical sciences, professor, Elena Vladimirovna Eliseeva, the candidate of pedagogical Sciences, professor, Bryansk state University. academician of I.G. Petrovsky

Abstract

The problem of self-regulation and motivation of young teachers at the stage of professional adaptation is one of the most important today. The article presents the results of studying the styles of self-regulation among young teachers in relation to the motivational factors of professional activity. To conduct the study, the following methods were used: The questionnaire «Style of self-regulation of behavior» by V.I. Morosanova and the Methodology of the motivational profile of the personality of Sh. Richie and P. Martin. The results and data analysis showed that the level of self-regulation, the components of self-regulation are

interrelated with the motivational factors of professional activity.

Keywords: professional activity, young teachers, motivation of professional activity, features of self-regulation of young professionals, styles of self-regulation of behavior.

ВВЕДЕНИЕ

Проблема саморегуляции на этапе профессиональной адаптации после окончания вуза на сегодняшний день является одной из важнейших, а также активно разрабатывается в современной психологии. Это связано с тем, что современная социальная среда настолько динамична, сложна и противоречива, что предъявляет повышенные требования к человеку, в плане поиска оптимальных решений в трудных, неоднозначных, стрессовых ситуациях. На протяжении всей своей жизни любой индивид сталкивается с различными ситуациями, некоторые из которых могут субъективно оцениваться им как трудные и нарушающие привычный ход жизни. В этой связи человеку приходится использовать все возможные ресурсы для того, чтобы оставаться адаптивным и чувствовать себя более или менее безопасно, чтобы лучше приспособиться к требованиям сложившейся трудной ситуации. Проблема саморегуляции деятельности является одной из фундаментальных проблем общей психологии, психологии развития и психологии труда. Данная проблема особенно актуальна в отношении молодости, в частности для периода адаптации к новым условиям жизнедеятельности на новом рабочем месте, так как именно на данном этапе происходит сопоставления правильности выбора профессиональной деятельности, адекватности полученных в вузе знаний, умений и навыков требованиями профессиональной реальности. Кроме того, демонстрируется умение молодого специалиста адаптироваться к новому коллективу, готовность планировать свою деятельность и проявлять способности к самостоятельному принятию решения. Эффективное использование молодым специалистом различных механизмов саморегуляции является, по нашему мнению, необходимым условием успешного профессионального становления. Способность к саморегуляции определяется личностными и индивидуальными особенностями индивида, особенностями мотивационной сферы.

Понятие саморегуляции рассматривается во многих работах по психологии. Мы разделяем точку зрения Б.В. Зейгарник, которая саморегуляцию рассматривается в первую очередь как сознательный процесс, направленный на контроль собственного поведения. Исследователь определяет два уровня саморегуляции: операционально-технический, мотивационный [2].

Отечественный ученый Е.П. Ильин считает, что мотивация и мотивы в большинстве своем внутренне обусловлены, но в то же время они определяются внешними факторами. По его мнению, всегда необходимо принимать во внимание тот факт, что мотивация становится значимой для человека лишь в том случае, когда необходимо удовлетворение актуальных на данный момент потребностей [4].

Проведенное ранее нами исследование, показывает, что мотивация важна еще до начала профессиональной деятельности. Правильно организованное обучение в вузе, повышает мотивацию, способствует усвоению внутренних способов ее повышения, которые важны на этапе адаптации молодых специалистов на рабочем месте [1]. Однако их успешность на начальных этапах профессиональной карьеры зависит также от эффективности деятельности руководителя образовательной организации [3]. Выбор темы исследования во многом обусловлен предыдущим исследованием, показывающим, что профессиональное выгорание стало проявляться даже у молодых специалистов [5]. Следовательно, важно изучить особенности саморегуляции и мотивации молодых педагогов.

ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Нами было проведено эмпирическое исследование по изучению стиля саморегуляции поведения и мотивации профессиональной деятельности у педагогов, начинающих свой путь в профессии.

В экспериментальную выборку вошли 60 молодых педагогов, из которых 46 девушек и 14 юношей, имеющих стаж профессиональной деятельности от полугода до 3 лет. Возраст испытуемых от 23 до 27 лет.

Целью исследования является выявление особенностей саморегуляции и мотивации профессиональной деятельности у молодых педагогов.

Гипотезой исследования является предположение, что существует взаимосвязь между стилем саморегуляции поведения и факторами мотивации профессиональной деятельности у молодых педагогов.

Методы исследования: тестирование, методы математической обработки результатов (коэффициент корреляции Пирсона).

Методики исследования: «Опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой, Методика мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартина.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Для проведения экспериментального исследования стиля саморегуляции молодых специалистов мы использовали опросник «Стиль саморегуляции поведения» В. И. Моросановой.

В результате тестирования на определение общего уровня саморегуляции (ОУС) было выявлено, что: у 8% молодых учителей показатель ОУС выражен на низком уровне, показатели в пределах средних значений (средний уровень) имеют 52% молодых специалистов, а 40% – имеют высокие показатели (высокий уровень). Следовательно, у большинства молодых специалистов преобладает средний уровень саморегуляции. Такие молодые люди в целом способны сформировать свой собственный стиль саморегуляции, который компенсирует недостаток некоторых личностных характеристик. Для многих молодых специалистов характерен высокий уровень саморегуляции. Это может говорить нам о том, что такие люди проявляют гибкость, самостоятельность, их реакция адекватна изменениям условий в профессиональной деятельности. Они потенциально готовы сформировать такой стиль саморегуляции, который может позволить им компенсировать личностные качества, мешающие им достигать поставленных целей.

Для многих магистров характерен высокий уровень саморегуляции. Это показывает, что они способны быстро овладевать различными видами деятельности, демонстрируют уверенность в себе даже в непривычных ситуациях. Чем чаще они добиваются положительных результатов, тем более успешны они в традиционных видах деятельности.

В то же время, среди начинающих специалистов есть испытуемые, у которых уровень саморегуляции оценивается как «низкий» – у них отсутствует потребность в планировании собственного поведения, они очень зависят от мнения окружающих людей и особенностей актуальной ситуации. Они не способны выработать стиль саморегуляции, компенсирующий низкий уровень развития личностных особенностей, позволяющий успешно осваивать новые виды деятельности.

Результаты исследования по шкалам опросника (планирование, моделирование, программирование, оценка результатов, гибкость, самостоятельность) представлены на рисунке 1.

В результате испытания на определение уровня по шкале «Планирование» (Пл) было выявлено, что: среди молодых учителей 3% имеют низкие показатели, показатели в пределах средних значений характерны для 32% молодых специалистов, а 65% имеют высокие показатели (высокий уровень).

В результате испытания на определение уровня по шкале «Моделирование» (М) было выявлено, что: среди молодых педагогов 15% имеют низкие показатели, и показатели в пределах средних значений характерны для 48% молодых специалистов и 37% имеют высокие показатели (высокий уровень).

В результате испытания на определение уровня по шкале «Программирование» (Пр) было выявлено, что: среди молодых педагогов 16% имеют низкие показатели, и показатели в пределах средних значений характерны для 62% молодых специалистов и 22% имеют высокие показатели (высокий уровень).

В результате испытания на определение уровня по шкале «Оценивание результата» (Ор) было выявлено, что: среди молодых специалистов 5% имеют низкие показатели, и показатели в пределах средних значений характерны для 37% молодых учителей и 58% имеют высокие показатели (высокий уровень).

В результате испытания на определение уровня по шкале «Гибкость» (Г) было выявлено, что: среди молодых педагогов 16% имеют низкие показатели, и показатели в пределах средних значений характерны для 52% молодых специалистов и 32% имеют высокие показатели (высокий уровень).

В результате испытания на определение уровня по шкале «Самостоятельность» (С) было выявлено, что: среди молодых специалистов 20% имеют низкие показатели, и показатели в пределах средних значений характерны для 53% молодых учителей и 27% имеют высокие показатели (высокий уровень).

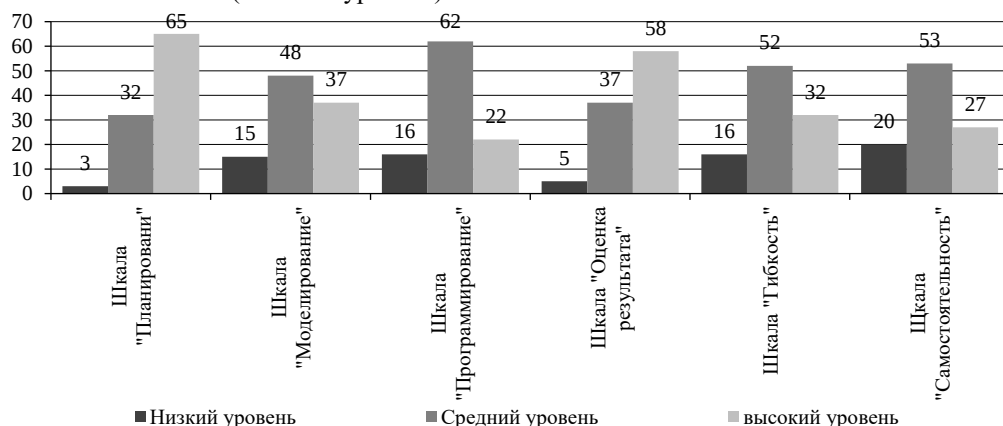


Рисунок 1 – Уровень показателей по субшкалам опросника «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросанова у молодых педагогов

Результаты исследования по методике изучения мотивационного профиля личности (Ш. Ричи и П. Мартин)», представленные на рисунке 2, показали, что доминирующим мотивационным фактором для молодых специалистов (20%) является «интересная работа». Данное результат показывает, что такие молодые люди являются сторонниками перемен в том случае если это выгодно для них. Их не устраивают, переменны, которые влекут за собой только расширение их должностных обязанностей. Им важно чтобы изменения в работе коснулись в первую очередь профессиональная деятельность, что она стала более содержательной, технически более сложной, потребовалось совершенствование профессиональных навыков и развитие интеллектуальных способностей.

Вторым по значимости является потребность в «высоком заработке и материальное поощрении», выражена у 18% молодых педагогов. Такие молодые профессионалы положительно относятся к переменам в профессиональной деятельности только в том случае, если им это принесет увеличение материального дохода. Казалось бы, что таких людей очень просто мотивировать в профессиональном плане, но как показала практика эффективный результат возможен при работе. Например, в том случае, когда работникам гарантировано сохранение заработной платы вне зависимости от результата перемен. Также у 18% молодых учителей выражен фактор «структурирование работы». Такие молодые специалиста четко ориентируются в своих правах и обязанностях. Для них важно четко понимать концепцию деятельности компании, ее стратегические перспективы развития.

Мощной мотивацией для них является хорошо налаженная обратная связь с руководителем. Им приятно, когда с ними обсуждают проблемы, возникающие в процессе профессиональной деятельности. Фактор «признание» является ведущим для 15% молодых специалистов. Для 11% молодых специалистов самым важным является фактор «условия работы». На рабочем месте, по их мнению, порядок достаточно значим.

Менее значимым для молодых специалистов является «потребность в разнообразии», она выявлена только у 8% молодых педагогов. Люди склонны к переменам, всегда готовы включиться в любое новое дело, но взявшись в него быстро впадают в состояние скуки. Здесь от руководителя требуется четко уловить момент, когда начинается снижение интереса и снова дать какое-то новое задание. У некоторых молодых специалистов (3% испытуемых) доминирующими факторами является потребность в «креативности» – такие специалисты должны быть уверены, что работа способствует развитию творческого мышления, в этом случае они проявляют энтузиазм и профессиональную активность. Потребность в «социальных контактах» как доминирующий фактор преобладает у 2% молодых специалистов. Для них очень важен благоприятный психологический климат, и, если их поставить перед выбором хороший дружный коллектив или высокая заработная плата, то они предпочтут дружный коллектив.

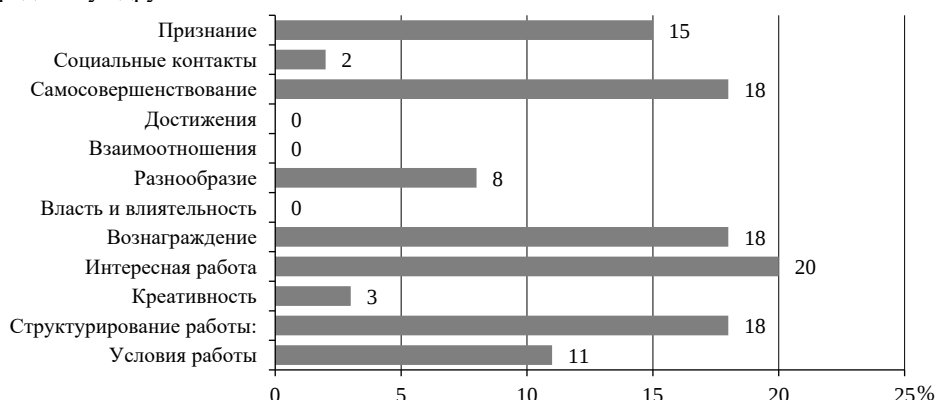


Рисунок 2 – Результаты исследования мотивационных факторов молодых специалистов

Важно отметить, что такие факторы, как «власть» и «влиятельность», «взаимоотношения» и «достижения» не определены как доминирующие ни одним молодым специалистам.

Полученные факторы можно распределить на три группы: физические, социальные и личностные. К физическим мотивационным факторам обычно относят «высокую заработную плату», «различные материальные вознаграждения», «условия трудовой деятельности». Среди испытуемых молодых специалистов данный фактор доминирует у 26%. В группу социальных факторов входят: фактор «социальные контакты», «взаимоотношения», «признание», «стремление к достижениям», «власть и влияние», «интересная работа». Они являются основными для 32% молодых специалистов. К личностному фактору относят: «структурирование», «креативность», «разнообразие» и «самосовершенствование». Он преобладает у 42% молодых специалистов.

Для понимания взаимосвязи полученных данных по опроснику «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросанова и результатов, полученных с помощью методики изучения мотивационного профиля личности (Ш. Ричи и П. Мартин) у молодых специалистов, был проведен расчет коэффициента корреляции Пирсона с помощью программы SPSS.

Результаты расчета взаимосвязи показателей между общим уровнем саморегуляции, компонентами саморегуляции и факторами мотивационного профиля с помощью коэффициента корреляции представлены в таблице.

Результаты расчета коэффициента корреляции Пирсона выявили значимую отрицательную корреляционную связь между показателем общего уровня саморегуляции и потребностью в структурировании работы ($r=-0,346^{**}$, $p=0,007$), потребностью в долгосрочных и стабильных отношениях ($r=-0,258^{*}$, $p=0,047$). Данный результат может говорить о том, что чем выше уровень саморегуляции, тем менее для молодых специалистов значима обратная связь с руководством. Они считают себя вполне самостоятельными. Отрицательную корреляционную связь между показателем по шкале «планирование» и потребностью в интересной, разнообразной работе ($r=-0,262^{*}$, $p=0,043$). Отрицательная корреляционная связь также выявлена между показателем по шкале «самостоятельность» и потребностью в интересной, разнообразной работе ($r=-0,263^{*}$, $p=0,042$). Данный результат позволяет нам сделать вывод о том, что чем выше уровень саморегуляции в планировании и самостоятельности профессиональной деятельности, тем менее молодые специалисты заинтересованы в переменах в профессиональной деятельности, особенно в том случае, если эти перемены им не выгодны.

Таблица – Результаты расчета коэффициента корреляции Пирсона между стилем саморегуляции и факторами мотивационного профиля личности

	Структурирование	Хорошие условия работы	Креативность	Интересная работа	Вознаграждение	Власть	Разнообразие	Взаимоотношения	Достижения	Совершенство	Социальные контакты	Признание
Общий уровень	-,346** ,007	-,155 ,237	,062 ,638	-,119 ,365	-,007 ,960	-,059 ,655	,127 ,334	-,258* ,047	,143 ,275	,131 ,318	-,068 ,606	-,026 ,842
Планирование	-,085 ,520	,004 ,977	-,190 ,146	-,262* ,043	,271* ,036	-,001 ,994	-,120 ,362	-,036 ,786	,209 ,108	,104 ,427	,009 ,944	,128 ,331
Моделирование	-,066 ,618	,099 ,454	-,081 ,538	-,125 ,343	,047 ,724	,061 ,641	-,130 ,321	,051 ,696	,172 ,189	,060 ,648	,106 ,419	,090 ,495
Программирование	-,222 ,088	-,125 ,341	,067 ,609	-,176 ,180	,008 ,951	-,006 ,964	,116 ,379	-,054 ,682	,265* ,040	,257* ,047	-,067 ,613	,107 ,417
Оценивание	-,207 ,113	-,165 ,208	,179 ,172	-,116 ,379	,047 ,723	,052 ,696	,126 ,336	,104 ,431	,228 ,079	,158 ,228	,228 ,079	-,135 ,305
Гибкость	-,309* ,016	-,132 ,313	,306* ,017	-,120 ,360	-,058 ,661	,158 ,229	,297* ,021	,213 ,103	,091 ,489	,200 ,126	,254 ,050	-,130 ,323
Самостоятельность	-,224 ,085	-,010 ,938	,199 ,127	-,263* ,042	,032 ,810	,180 ,170	,316* ,014	-,089 ,498	,144 ,271	,100 ,449	-,049 ,708	-,056 ,670

В то же время мы можем отметить наличие сильной положительной корреляционной связи между показателем по шкале «планирование» и потребностью в материальном вознаграждении ($r=0,271^{*}$, $p=0,036$). То есть данный результат показывает нам то, что молодые специалисты в перспективе планируют, что их материальный доход будет увеличиваться. Также присутствует положительная корреляционная связь между уровнем по шкале «Программирование» и потребностью в достижениях ($r=0,265^{*}$, $p=0,040$) и совершенствовании ($r=0,257^{*}$, $p=0,047$). Данный результат позволяет нам сделать вывод о том, что молодые специалисты стремятся реализоваться в профессии, отдадут себе отчет в том, что увеличение материального дохода напрямую связано с ростом профессионального мастерства, они нацелены на саморазвитие и самосовершенствование в профессиональной деятельности. Положительная корреляционная связь между фактором «гибкость» и потребностью в разнообразии ($r=0,297^{*}$, $p=0,021$), фактором «самостоятельность» и потребностью в разнообразии ($r=0,316^{*}$, $p=0,014$). Данный результат, по нашему мнению, свидетельствует о стремлении молодых специалистов быть мобильными, оперативно реагировать на изменения в профессиональной деятельности. Они готовы принимать участие в различных видах деятельности, положительно относятся ко всему новому, готовы меняться в соответствии с требованиями работодателя и с учетом современных социально экономических реалий.

ВЫВОДЫ

Анализ, проведенного эмпирического исследования, направленного на выявление взаимосвязи особенностей саморегуляции молодых специалистов в зависимости от мотивационных факторов профессиональной деятельности, показал, что большинство молодых специалистов имеют средний уровень саморегуляции. По шкале «Планирование» преобладает высокий уровень. По шкале «Моделирование» большинство имеет средний уровень или высокий уровень. Анализ результатов по шкале «Программирование» и «Самостоятельность» показал, что большинство молодых специалистов имеют средний уровень, по шкале «Оценивание» и шкале «Гибкость» большинство испытуемых показали высокий уровень. Анализ эмпирических результатов по изучению мотивационного профиля личности показал, что основными доминирующими мотивационными факторами для молодых специалистов является интересна работа, материальный доход и структурирование работы. Для некоторых молодых специалистов доминирующим фактором является креативность или социальные контакты. Для большинства испытуемых характерен средний или умеренно высокий уровень мотивации достижения успеха, низкий уровень имеют лишь некоторые молодые специалисты.

Для проверки выдвинутой в исследовании гипотезы о том, что существует взаимосвязь между уровнем мотивации достижения и стилевыми особенностями саморегуляции молодых специалистов мы использовали коэффициент корреляции Пирсона. Результаты проведенного статистического анализа показали, что уровень саморегуляции, компоненты саморегуляции взаимосвязаны с мотивационными факторами профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балыкина О.С. Мотивационный тренинг как средство адаптации студентов в вузе / О.С. Балыкина, Н.В. Серегина // Вестник Брянского государственного университета. – 2016. – № 4 (30). – С. 257–263.
2. Зейгарник Б.В. Саморегуляция поведения в норме и патологии / Б.В. Зейгарник А.Б. Холмогорова, Е.С. Мазур // Психологический журнал. – 1989. – Т. 10, № 2. – С. 122–132.
3. Золотникова Г.П. Психологический анализ эффективности управления коллективом работников образования в зависимости от личностных особенностей руководителя / Г.П. Золотникова, Т.А. Скачкова, Н.В. Серегина // Вестник Брянского государственного университета. – 2014. - № 1. – С. 228–231.
4. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – Москва : Питер, 2006. – 508 с.
5. Профессиональные деформации у педагогов на разных этапах профессионального становления / Л.П. Петухова, Н.В. Серегина, Н.П. Катунина, Е.Н. Стратиевко, Е.В. Елисеева// Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. –2022.– № 3 (205). – С. 578–581.

REFERENCES

1. Balykina, O.S. and Seregina, N.V. (2016), "Motivational training as a means of adaptation of students at the university", *Bulletin of the Bryansk State University*. No 4 (30), pp. 257–263.
2. Zeigarnik, B. V., A. B. Kholmogorova and E. S. Mazur (1989), "Self-regulation of behavior in norm and pathology", *Psychological Journal*, Vol. 10, No. 2, pp. 122–132.
3. Zolotnikova, G.P., Seregina, N.V. and Skachkova T.A. (2014) "Psychological analysis of the effectiveness of the management of a team of educational workers depending on the personal characteristics of the head", *Bulletin of the Bryansk State University*, No. 1, pp.228–231.
4. Ilyin, E. P. (2006) Motivation and motives, Peter Moscow, St. Petersburg :
5. Katunina, N.P., Petukhova, L.P. Seregina, N.V., Stratienko, E.N. and Eliseeva, E.V.(2022), "Professional deformations of teachers at different stages of professional formation", *Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta*, Vol. 205, No. 3, pp. 578–581

Контактная информация: petuhova.larisa@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 13.02.2023