

МУСИНА ВЕРА ПЕТРОВНА

кандидат психологических наук, доцент кафедры гендерологии и фамилистики Санкт-Петербургского института психологии и социальной работы

MYSINA V.

Ph. D, lecturer, the St. Petersburg state institute of psychology and social work

ТВОРЧЕСКАЯ ПОЗИЦИЯ КАК ВЕДУЩИЙ МОТИВ ВЫХОДА ПСИХОЛОГА-СПЕЦИАЛИСТА ИЗ КРИЗИСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В НАЧАЛЕ КАРЬЕРЫ

CREATIVE ATTITUDE AS A LEADING MOTIVE OF CRISIS OVERCOMING OF A PSYCHOLOGIST, AT THE BEGINNING OF PROFESSIONAL CAREER.

АННОТАЦИЯ: Исследуются мотивационные ресурсы профессионального роста специалиста-психолога в начале карьеры (1-3 года работы). Разработаны анкета и 2 методики, изучающие включённость в творческую профессиональную деятельность, творческую позицию как мотива профессиональной деятельности и его действенности у психологов-специалистов в начале карьеры. Показано, что у специалистов-психологов период работы от 1 до 3-х лет делится на три этапа: 1 этап – докризисный (соответствует первому году работы), 2 этап – кризисный (2-й год работы), 3 этап - посткризисный (3 год работы), которые специфически различаются. В кризисный период наиболее значимым мотивом для развертывания профессиональной деятельности является творческая позиция.

ABSTRACT: We are study motive resource professional growth of psychologist in beginning work (1 – 3 year). We are work out the form and the 2 psychology methods, which are study motives and stages professional growth. Psychologist may have 3 stages professional growth: before crisis – 1 year work, crisis – 2 year, post crisis – 3 year. The creative position are general motive in the crisis.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: творческая позиция, профессиональный рост специалиста-психолога, мотивационные ресурсы, профессиональный интерес, кризис профессионального развития.

KEY WORDS: creative position, professional growth, motive resource, professional interest, crisis professional growth.

В современных экономических условиях особую значимость приобретают проблемы профессионального роста специалистов-психологов, чьи услуги являются востребованными в различных областях общественной жизни. Вместе с тем, мотивационные ресурсы профессионального развития психологов-специалистов в начале карьеры остаются мало исследованными. Изучая проблему мотивации, исследователи, находясь на различных теоретических позициях, используют понятия «мотив» и «мотивация», наполняя их различным содержанием. Мы разделяем точку зрения авторов, видящих в мотивах потенциально осознаваемые побуждения к деятельности, рассматривающих мотивы в связи с потребностями и целями, а в мотивации - систему мотивов, построенную по иерархическому признаку и выполняющую функции побуждения и регуляции деятельности, смыслообразования [4, 7, 8, 9,10 и др.].

В ходе профессионализации различные потребности личности находят свой предмет в профессиональной деятельности, так происходит формирование структуры профессиональных мотивов и их осознание. Этот процесс приводит к установлению личностного смысла профессии и отдельных её аспектов. А.К.Маркова указывает следующие направления развития мотивации: изменение состава мотивов и изменение качественных характеристик мотивов - эпизодическое становится устойчивым, рядоположенное - иерархическим, неосознаваемое - осознаваемым, наблюдается переход от результативных мотивов к процессуальным, от мотивов профессиональной деятельности к мотивам общения и профессионального развития личности [4].

Н.И. Исаева отмечает, что динамика мотивационной структуры во многом определяется уровнем профессионального мастерства, обусловлена полом, возрастом, семейным положением, и личностными особенностями [2].

Критическими моментами в генезисе мотивации профессиональной деятельности являются принятие профессии и раскрытие личностного смысла деятельности. На различных этапах профессионализации ведущими становятся различные мотивы - происходит «дрейф» мотивов.

Многими авторами, стоящими на различных теоретических позициях, подчёркивается значение в общей системе мотивов профессиональной и учебно-профессиональной деятельности мотивов самосовершенствования, саморазвития [5, 6, 10 и др.].

Р.Д. Санжаева отмечает, что у профессионалов, особенно творческих людей, работа становится основной линией развития и формирования личности [7].

А.К. Маркова подчёркивает, что средствами профессии происходит самовыражение личности человека, труд является, безусловно, главным путём самореализации личности [4].

Связь профессиональной мотивации и мотивации профессионально-личностного самосовершенствования очевидна. Таким образом, можно говорить о мотивационной системе профессионального роста, состоящей из взаимосвязанных компонентов профессиональной мотивации и мотивации профессионально-личностного самосовершенствования.

Е.С. Романова исследовала мотивацию самосовершенствования высокопродуктивных и низкопродуктивных преподавателей. Для высокопродуктивных в обучении ведущими мотивами были любовь к делу, желание учить по последнему слову науки, потребность в самосовершенствовании; для высокопродуктивных в воспитании: любовь к делу, долг и ответственность, добросовестность, потребность в самосовершенствовании [5].

Н.В. Самоукина рассматривает как смысл самосовершенствования в труде, стремление к элитарности (стремление к переживанию значимости собственной жизни, как в собственных глазах, так и в глазах других). Стремление к элитарности близко по сути к мотиву статуса, мотиву социальной и профессиональной позиции [6].

Мы предположили, что основным мотивом выхода психолога-специалиста из профессионального кризиса в начале карьеры является творческая позиция.

Нами использовались следующие методики экспериментального исследования: методика мотивационной индукции Ж. Нюттена, авторская анкета для изучения степени включённости психолога в

творческую профессиональную деятельность, авторская методика изучения творческой позиции как мотива, авторская методика по изучению действенности творческой позиции как мотива. Мы изучили 30 психологов со стажем работы 1-3 года. 10 человек – 1 год (1г), 10 – 2 года (2г), 10 – 3 года (3г).

Изучение мотивационных объектов с помощью методики Ж. Нюттена позволило выявить те объекты, которые связаны с внешними атрибутами профессии психолога, с профессиональным ростом, с конкретными направлениями профессионально-психологической деятельности. Оказалось, что в процессе профессионального становления профессия психолога, как мотивационный объект, имеет сходную степень значимости для психологов с разным стажем. У испытуемых 1г доля профессиональных мотивационных объектов - 27,2%; несколько большая доля выявлена для 2г - 27,43%; тенденция к повышению доли профессиональных мотивационных объектов продолжается и у 3г она составляет 27,6% объекта. При этом, такое усиление профессиональной мотивации не является статистически значимым. Независимо от года доля профессиональных мотивационных объектов остаётся низкой.

Доля мотивационных объектов, тесно связанных с практической профессиональной деятельностью, среди общего числа профессионально важных мотивационных объектов для 1г (один год стажа) равна 0,55; для 2г (два года стажа) - 0,63; для 3г (три года стажа) - 0,62; по всей выборке - 0,6. Разница средних величин статистически незначима.

Направленность на профессиональную деятельность (в отличие от значимости профессии вообще) для 2г выявлена несколько более высокой, чем для 1г. Собственно профессиональные моменты в значимости своей личности начинают осознаваться в ходе кризиса профессионального развития. Некоторое снижение этого показателя у 3г, видимо, связано с процессом выделения группы психологов, не ориентирующихся в будущем на работу по профессии.

На разных сроках работы обнаружены группы психологов, для которых характерны различные уровни значимости профессии психолога.

Результаты изучения значимости профессии психолога как совокупности мотивационных объектов в процессе профессионального развития представлены в Таблице 1.

Таблица 1.

Распределение психологов разного стажа работы по уровню значимости профессии психолога (в %)

Уровень значимости	СТАЖ РАБОТЫ		
	1	2	3
Низкий	11,4	6,25	23,3
Средний	75	85,4	60,45
Высокий	6,8	2,1	13,95
Очень высокий	6,8	6,25	2,3

Как видим, независимо от года работы, для большинства психологов профессия психолога характеризуется средним уровнем значимости.

Сокращение доли 2г (для которых характерна низкая значимость профессии психолога), связано с тем, что в этот период, большая часть психологов переживает кризис профессионального развития, сопровождающегося значительными изменениями на уровне профессионального самосознания, профессиональной мотивации, актуализацией проблем профессионального самоопределения и профессионального роста [5]. Важнейшим условием благополучного разрешения кризиса является осуществление специалистом профессиональной творческой деятельности [4].

Среди психологов 3г происходит значительное (на 25% и до 60,4%) сокращение группы тех, для кого значимость профессии может быть оценена как средняя. При этом вырастают доли психологов с высокой значимостью профессии (13,95%) и низкой (23,3%), сокращается доля тех, для кого профессия обладает очень высокой значимостью

(2,3%). То есть мы видим, что у 3г проходит дифференциация по степени благополучности выхода из кризиса профессионального развития, при этом выделяется группа психологов, чье развитие пошло по неблагоприятному пути: их профессиональная мотивация узка, отсутствует или очень слабая творческая позиция, не осуществляют творческую профессиональную деятельность, не осознают себя в качестве складывающихся профессионалов и др. Также выделяется группа психологов, для которых характерен интенсивный профессиональный рост. Из общего числа профессионально важных мотивационных объектов мы выделяли те, в которых психологи видят себя субъектами профессионально-психологической практической деятельности. Рассматривая мотивационную значимость для психологов самой практической профессиональной деятельности, мы обнаруживаем те же закономерности, которые обозначили при анализе значимости профессионально важных мотивационных объектов, а также ряд новых (см. Таб. 2).

Таблица 2.

Распределение психологов с разным стажем работы по уровню значимости практической профессиональной деятельности, её месту в жизненных планах (в %)

Уровень значимости	СТАЖ РАБОТЫ		
	1	2	3
Низкий	15,9	14,6	18,6
Средний	72,7	70,8	62,8
Высокий	9	8,3	18,6
Очень высокий	2,3	6,3	-

У 2г по сравнению с 1г происходит увеличение доли психологов с очень высокой значимостью профессиональной деятельности (6,3%), небольшое снижение долей психологов с высокой (8,3%), средней (70,8%) и низкой (14,6%) значимостью профессии.

Возможно, разделение психологов на группы по значимости практической профессиональной деятельности начинается уже на 2 году, по крайней мере, данные позволяют это предполагать. Сталкиваясь с практической профессиональной работой, психологи оказываются перед проблемой профессионального роста, который в данной профессии не

может существовать без творческого подхода, а также психологи определяются относительно привлекательности для них их профессиональной деятельности. Возможно, более обобщённые установки на профессию в целом, в различных её аспектах меняются позднее. У психологов 3г тенденция к дифференциации на группы по значимости практической профессиональной деятельности становится ещё более чёткой.

Рассмотрим степень направленности профессиональной мотивации в целом на практическую профессиональную деятельность (см. Таб. 3).

Таблица 3

Степень направленности профессиональной мотивации на практическую профессиональную деятельность (в %)

Степень направленности	СТАЖ РАБОТЫ		
	1 год	2 года	3 года
Очень низкая	6,8	8,3	13,95
Низкая	18,2	6,3	4,65
Средняя	63,6	72,9	62,8
Высокая	11,4	12,5	18,6

В представленных данных вновь отражаются тенденции, отмеченные при рассмотрении значимости мотивационных объектов, связанных с профессией и профессиональной деятельностью. Среди 1г доля тех, для которых характерна высокая степень направленности профессиональной мотивации на практическую профессиональную деятельность, составляет 11,4%, доля со средней - 63,6%, доля с низкой - 18,2%, доля с очень низкой - 6,8%. В целом невысокая направленность профессиональной мотивации у 1г на практическую профессиональную деятельность легко объяснима, исходя из особенностей самого состава их профессиональной мотивации. На этом «докризисном» этапе профессионального развития мотивы, связанные с самим процессом профессиональной деятельности не являются доминирующими в иерархии профессиональной мотивации (ниже мы ещё будем касаться этой темы).

Среди 2г несколько возрастает доля специалистов, характеризующихся высокой степенью направленности профессиональной мотивации на практическую профессиональную деятельность,

и составляет 12,5%, значительно увеличивается доля психологов со средней (72,9%), уменьшается группа психологов, которая характеризуется низкой направленностью на профессиональную деятельность (низкой - 6,3%, очень низкой - 8,3%). Это отражение кризиса профессионального развития.

У 3г мы наблюдаем более яркую дифференциацию по группам психологов, чьё посткризисное профессиональное развитие пошло различными путями: благоприятный путь профессионального роста и неблагоприятный - стагнации профессионального развития, ухода из профессии и самоопределения в других профессиональных областях.

Наряду со значимостью для психологов профессии психолога, её привлекательностью и профессиональной направленностью мотивации, мы изучали такую характеристику профессиональной мотивации, как удовлетворённость.

Перейдём к рассмотрению результатов, полученных при изучении степени удовлетворённости своей профессией психологов с разным стажем (см. Таб. 4).

Таблица 4.
Распределение психологов по степени удовлетворённости своей профессией (в %)

СТАЖ	Степень удовлетворённости			своей профессией		
	1	2	3	4	5	6
1год	62,2	31,1	6,7	-	-	-
2года	47,9	27,1	16,6	4,2	-	4,2
3года	55,8	23,2	16,3	4,7	-	-

Рассматриваемые параметры: 1- явная удовлетворённость профессией, 2- скорее удовлетворённость, чем неудовлетворённость, 3- неопределённое отношение к профессии, 4- скорее неудовлетворённость, чем удовлетворённость профессией, 5- явное неудовлетворение профессией, 6- противоречивое отношение к профессии.

Среди испытуемых в нашем исследовании не было выявлено психологов, которые явно не удовлетворены своей профессией.

В группе испытуемых 1г 62,2% явно удовлетворены профессией, 31,1% - скорее удовлетворены, чем не удовлетворены, для 6,7% характерно неопределённое отношение. Следует отметить, что весьма значительная доля 1г положительно относится к своей профессии, видит для себя перспективу развития в ней. Доля психологов с неопределённым отношением к профессии очень низка.

Среди 2г - 47,9% явно удовлетворены профессией, 27,1% -- скорее удовлетворены, чем не удовлетворены, для 16,6% характерно неопределённое отношение, 4,2% - скорее не удовлетворены, чем удовлетворены профессией, для 4,2% характерно противоречивое отношение к ней.

Полученные данные свидетельствуют об изменении отношения к профессии: существенно уменьшилась (в 1,3 раза) доля психологов явно

удовлетворённых своей профессией, при этом они переместились не столько в группу скорее удовлетворённых, чем неудовлетворённых профессией, сколько в группу неопределённо относящихся (рост на 9,9%), скорее неудовлетворённых, чем удовлетворённых (рост на 4,2%,) и относящихся к профессии противоречиво (рост на 4,2%). Показательно, что группа психологов, которые скорее не удовлетворены своей профессией, чем удовлетворены, и группа относящихся к ней противоречиво, впервые появляются на 2 году работы. На наш взгляд, изменение отношения к своей профессии, снижение степени удовлетворённости ею, выявленное у 2г, указывает на кризис профессионального развития.

Из данных следует, что в целом степень удовлетворённости профессией у 3г несколько повышается, по сравнению с 2г, хотя и не достигает уровня удовлетворённости будущей профессией, выявленного для 1г. При этом выделившаяся у 2г группа психологов, характеризующаяся неопределённым, противоречивым и скорее отрицательным отношением к своей профессии психолога сохраняется, хотя её доля уменьшается с 25% до 21%. По нашему предположению, эту группу составляют психологи, чьё профессиональное развитие замедлилось.

Сходная картина результатов наблюдалась нами при анализе особенностей профессиональ-

ной мотивации психологов. Значительная доля психологов 3г характеризуется слабой, суженной профессиональной мотивацией. Можно предположить, что эту группу психологов составляют те, чьё профессиональное развитие после кризиса пошло по неблагоприятному пути, они не чувствуют своей принадлежности к профессии, не ориентируются на неё в своих жизненных планах, связывают своё будущее с иными профессиональными областями.

При анализе данных по степени удовлетворённости психологов профессией было выявлено, что психологи 2г статистически значимо менее удовлетворены профессией, чем психологи 1г ($r = +0,574$; $p < 0,05$). Статистически значимых различий по этому параметру между 1г и 3г, 2г и 3г не обнаружено.

Таким образом, экспериментальное изучение особенностей мотивации профессионального роста психологов-специалистов со стажем 1-3 года позволяет сделать следующие выводы:

1. Кризисным в развитии психологов-специалистов является второй год работы. Видимо, необходимость профессионального роста как осуществления творчества в профессиональной деятельности на этом этапе предъявляет повышенные требования к профессиональному развитию психолога, что и создаёт условия для кризисного развития его как субъекта профессиональной деятельности, приводящего при благоприятном его течении к качественному скачку в профессиональном росте.

2. Кризис профессионального развития делит сам его процесс от 1 до 3 лет стажа на три периода: докризисный (во время проведения поперечных срезов в рамках нашего эксперимента на этом этапе находились психологи 1 года работы), кризисный (2-й год работы), посткризисный (3-й год работы).

Докризисный период характеризуется общим недифференцированным положительным отношением к своей профессии, высоким уровнем удовлетворённости ею, низкой направленностью творческой позиции как мотива профессиональной деятельности, низкой действенностью мотива творческой позиции.

Кризисный период характеризуется снижением степени удовлетворённости профессией при повышении значимости профессии и значимости профессиональной деятельности, небольшом увеличении действенности мотивации профессиональной творческой позиции. В качестве доминирующего в мотивации профессиональной деятельности выдвигается мотив профессиональной направленности.

Посткризисный период профессионально-личностного развития характеризуется дифференциацией психологов по степени благополучности выхода из кризиса профессионального развития, при этом выделяется группа психологов, чьё развитие пошло по неблагоприятному пути, т.е. стагнации профессионального развития и связанного с этим ухода из профессии и самоопределения в других профессиональных областях: их профессиональная мотивация узка, они не включаются в творческую профессиональную деятельность, не связывают свои жизненные перспективы с профессиональной психологической деятельностью. Также выделяется группа психологов, для которых характерен интенсивный профессиональный рост.

3. Наиболее значимыми мотивами для разворачивания психологами 1-3 лет стажа деятельности по профессиональному росту являются интерес к профессии, высокая личностная значимость профессиональной деятельности; мотив высокой профессиональной позиции в будущем; мотив профессиональной творческой позиции; мотив творческого характера работы.

У психологов-специалистов наиболее значимым, наиболее действенным мотивом для развёртывания профессиональной деятельности является мотив профессиональной творческой позиции.

4. Включённость психологов в творческую профессиональную деятельность и их профессиональный рост, как процесс, связаны с состоянием мотивационной системы профессионального развития.

1. Абульханова-Славская К.А. Психология и сознание личности (проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): избранные психологические труды / Академия педагогических и социальных наук, Московский психолого-социальный институт. - М. Изд. «Институт практической психологии»; НПО «МОДЭК», 1999. - 218 с.

2. Исаева Н.И. Профессиональная деятельность практического психолога как объект исследования. Социология управления. Белгород: Изд-во БелГУ 1999. с.43-49.

3. Магун В.С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание / Мир России, 1998. - № 4. - С. 113-144.

4. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. - 309 с.

5. Романова Е.С. Психология профессионального становления личности. Автореф. дисс.... докт. психологических наук. МПГУ, - М, 1992. - 31с.

6. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. - М: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство «ЭКМОС». 1999.-352 с.

7. Санжаева Р.Д. Психологические механизмы формирования готовности человека к деятельности. Автореф. дисс. докт. психологических наук. Новосибирский ГПУ, Новосибирск, 1997. - 40 с.

8. Ядов В.А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности // Мир России. - 1995. - №№3,4 -159 - 181 с.

9. Ядов В.А., Ядов Н.В. Социальные и индивидуальные факторы изменений в диспозиционной структуре личности // Социологические очерки. - М., 1991. Вып. №1, с. 49-61.

10. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. М.: Просвещение, 1969. - 317 с.