

УДК 159.923.2
Doi: 10.26456/vtpsyed/2022.1.108

ХАРАКТЕРИСТИКА МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ ПСИХОЛОГОВ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ КАРЬЕРЫ

Т.С. Тимофеева

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет», Волгоград

Актуальность исследования определяется рассмотрением проблемы становления психолога на разных этапах карьеры, включая период обучения в вузе, адаптацию к деятельности и начало карьеры, а также этап профессионализма. Выявлены изменения характеристик мотивационной сферы психологов на разных этапах карьеры. Результаты эмпирического исследования свидетельствуют, что сопровождение карьеры через мониторинг профессиональной идентичности психолога актуально не только на начальных этапах, но и в процессе профессиональной деятельности.

Ключевые слова: *карьера, психолог, этапы профессионального становления, профессиональная идентичность, профессиональный кризис, труд, мотив, мотивационная сфера.*

Постановка проблемы. Современные условия, обусловленные социальной напряженностью, неопределенностью будущего, в том числе связанные с пандемией Covid-19, создают новые вызовы для кадрового потенциала государства. Учеными поднимаются вопросы особенностей выбора профессии, подготовки специалистов, выполнения профессиональной деятельности в условиях дистанционного оказания услуг и цифровизации [7, 13, 15 и др.]. Опубликованные данные свидетельствуют, что психологи, имея в целом позитивное отношение к цифровым инструментам и технологиям, при этом недостаточно готовы к активному и творческому их использованию [13, с. 597]. Сама профессия психолога относится к тем сферам деятельности, где формирование специалиста происходит в очень широком методологическом контексте (направлений и подходов, методов), что осложняет последующее самоопределение и построение карьеры.

Внимание многих исследователей сосредоточено на особенностях первых этапов карьеры (И.А. Николаева, А.А. Озерина, К.А. Boyle и др.) [10, 11, 16], некоторые стремятся охватить все периоды профессионального становления (Т.М. Бабаев, Н.В. Каргина, Л.М. Митина и др.) [1, 8, 17]. Однако последних работ представлено недостаточно, чтобы понимать специфику становления личности в разных профессиях.

Самостоятельная трудовая профессиональная деятельность – задача, требующая мобилизации интеллектуальных и материально-

© Тимофеева Т.С., 2021

технических ресурсов, а также психологической готовности, профессионально-важных качеств, глубоких и прочных знаний в выбранной сфере деятельности. Если деятельность и личностные особенности не противоречат друг другу, это способствует эффективности деятельности и формированию позитивной и устойчивой профессиональной идентичности.

Становление профессионала проходит ряд этапов: от рождения до спада (Д. Сьюпер), от начала приучения к труду и игровой деятельности (допрофессиональный этап), от оптанта до наставника (Е.А. Климов), от аморфной оптации до мастерства (Э.Ф. Зеер), от помощника (допрофессионально обучения) до старшего профессионала-психотерапевта (Е.А. Карлин) [4–6]. Эти этапы с точки зрения стажа работы весьма условны, больше внимания уделяется именно качественным изменениям в деятельности специалиста, но также с учетом прохождения формализованных процедур оценки компетентности (аттестации, сертификации и т.д.). Этапы профессиональной карьеры с учетом адаптации к новым задачам и должностям выстраиваются в диапазоне около 5 лет.

Психологический смысл понятия карьеры заключается не столько в смене должностей с учетом соответствия квалификационным требованиям, сколько в повышении уровня мастерства, становлении личности профессионала, его профессиональной идентичности. Три основные модели (X, Y, Z) профессионального развития и обучения представлены Е.Ф. Зеером [3]. Когда речь идет о самостоятельной деятельности, карьера может строиться в рамках двух моделей: адаптивной или развивающей. В первом случае человек ориентирован на максимально точное исполнение инструкций, образцов, но без активного поиска себя в труде, без проверки своих возможностей. Творческая и преобразовательная функции важны для тех специалистов, кто выбирает развивающую модель карьеры [8].

Если говорить о типах карьеры, то для психолога в большинстве организаций она представляется скорее горизонтальной, чем вертикальной или центростремительной. В квалификационном справочнике должностей присутствует должность психолога (или педагога-психолога), профконсультанта. Психолог может выполнять обязанности руководителя отделения или возглавлять психологическую службу, но развитие психологов в большинстве случаев происходит за счет расширения и углубления своей квалификации, включая возможность проводить супервизию для начинающих специалистов. Эти изменения отражаются обычно в увеличении стоимости услуг, что дает возможность большей свободы в выборе клиентов и видов деятельности. Развитие карьеры психолога может быть сопряжено с желанием и возможностью передавать опыт. В частности, современными ФГОС по

направлениям подготовки специалистов, бакалавров и магистров предусмотрено, что психологи-практики и руководители профильных организаций приглашаются в вузы для реализации учебного плана. Стаж работы по профессии, чтобы преподавать в вузе как представителю работодателя, должен составлять не менее 3 лет.

Практические психологи, особенно в начале профессионального пути, могут сталкиваться с проблемой профессионального самоопределения и испытывать кризис становления себя как квалифицированного специалиста. Устойчивая мотивация позволит с большей вероятностью решать возникающие задачи и трудности и сохранять стремление оставаться в профессии. В частности, исследования Т.А. Жалагиной и К.С. Виноградова показали роль мотивации в успешности профессиональной деятельности [2].

Основу мотивации составляют потребности личности, выбор путей реализации которых будет связан с более или менее осознанным пониманием побуждающих к действию причин (собственно мотивы деятельности) и определенными целями (представлением ожидаемого результата). Исследование мотивов и мотивационной сферы изложено в работах А. Маслоу, Е.П. Ильина, А.А. Реана и др.

Выбор профессионального развития и построения карьеры может определяться потребностью в саморазвитии и социальном признании [9], но может быть мотивирован стремлением к достижению материального благополучия как преобразованных физиологических потребностей, а также компенсацией других нереализованных потребностей (например, трудностей в построении межличностных отношений). Профессиональная мотивация как сложный комплекс интересов к определенным занятиям и смыслов в деятельности, включает в себя, помимо потребности в саморазвитии, значимый для общества результат труда, в том числе «творческую самоотдачу, духовную включенность и гражданскую проявленность ее социокультурных смыслов» [15, с. 88]. Мотивационные аспекты карьеры психологов представлены в работах Т.М. Лавринович, И.А. Николаевой [7, 10].

Мотивация является неотъемлемой частью становления личности профессионала и его идентичности. Мотивационный компонент представлен в структуре профессиональной идентичности многих авторов (А.А. Озерина [11], Ю.П. Поваренков [12] и др.). Мотивационная направленность наряду со смыслами реализуемой деятельности является составляющей когнитивно-смыслового компонента профессиональной идентичности [14]. Для формирования устойчивой профессиональной идентичности представляется важным исследование мотивации психологов в профессиональной деятельности, а также понимание наличия особенностей на начальных и последующих этапах карьеры.

Объектом в данной работе выступает карьера психолога.

Цель – выявить и описать характеристики мотивационной сферы психологов на разных этапах карьеры

Методики и процедура исследования. Для реализации цели был выбран опрос, который позволял в т. ч. выявить стаж профессиональной деятельности (или курс обучения), сферу занятости психолога.

Использовались данные, полученные с помощью методики КЛЮ (Г. Леевик), мотивационная сфера личности в которой представлена шкалами УЦ (уровень целей) и УП (уровень притязаний). Дополнительно применялась методика изучения мотивов учебной деятельности (А.А. Реан, В.А. Якунин). Для определения профессиональной идентичности применялась методика Л.Б. Шнейдер (МИПИ).

Результаты рассматривались на выборке психологов (обучающихся в вузах России и практикующих специалистов) в рамках диссертационного исследования. Предварительно по переменной «этап карьеры» выборка была разделена на примерно равные подгруппы. В итоге в группу обучающихся вошли студенты 3-го курса ($N = 20$), 4-го курса ($N = 20$) и магистранты ($N = 25$). Группа профессиональных психологов составила 95 респондентов, из них 23 человека – со стажем работы до 1 года, 26 человек – со стажем от 1 года до 5 лет, 22 человека – со стажем работы от 5 до 10 лет, 24 человека – со стажем от 10 до 15 лет. Всего 160 респондентов. При распределении гендерный состав групп и место работы психологов не учитывались.

Метод статистической обработки – однофакторный дисперсионный анализ, частотный анализ (описание мотивов).

Результаты. Этап карьеры психолога определяет выраженность мотивации психологов в профессии. В большей степени изменения, связанные с продвижением и профессиональным развитием, отражаются на показателях устойчивости и осознанности целей ($F = 4,820$ при статистической значимости $p = 0,000$), но также происходят изменения в уровне притязаний ($F = 2,335$ при статистической значимости $p = 0,032$).

Показатель уровня целей во всех группах психологов находится не ниже 8 баллов, что, согласно Е.С. Кузьмину и Г. Леевику, свидетельствует о среднем уровне. То есть можно сказать, что психологи адаптированы к реальности, их нельзя отнести к операционистам, когда предпочтение отдается мелким и краткосрочным целям.

Как видно из рис. 1, наиболее высокие показатели (от 11 до 14 баллов) были получены у начинающих психологов (этап адаптации к профессиональной деятельности), которые завершили обучение и начали профессиональный путь. Это свидетельствует, что в данный период карьеры психологи достаточно активно проявляют себя в профессии, умеют добиваться результатов, брать на себя ответственность и проявлять лидерские качества. Как правило, они ставят перед собой важную профессиональную цель, которую стремятся достичь, и при этом

уже видят шаги, которые необходимо предпринять для ее осуществления.

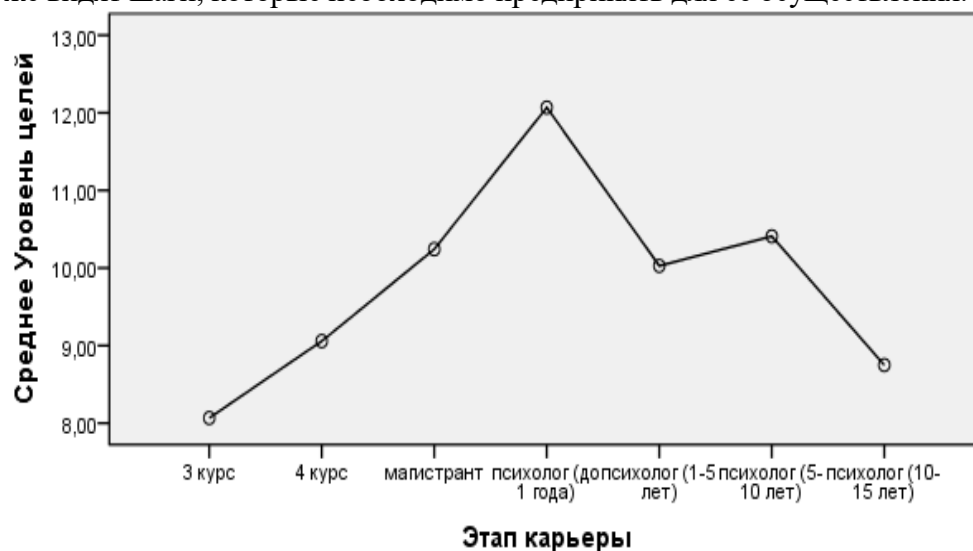


Рис. 1. Показатели уровня целей у психологов на разных этапах карьеры

Наиболее низкие значения по параметру целей получены у студентов. Представляется, что студенты, только завершающие первую ступень образования, не до конца понимают, смогут ли они найти работу по специальности, хотят ли они быть психологами и продолжать обучение в магистратуре, аспирантуре, соответствуют ли их качества ПВК психолога, каким образом выстраивать свою карьеру и так далее. При этом результаты исследования мотивов учебной деятельности (частота упоминания по выборке студентов) показали, что у студентов-психологов более выражена внутренняя мотивация (преобладают профессиональные и познавательные мотивы), стремятся стать высококвалифицированным специалистом (15,8 %). Также для них важно стать успешными в будущей работе, а в вузе важно получать прочные и глубокие знания (14,4 %) и интеллектуальное удовлетворение (13,4 %). Они не ориентированы на то, чтобы завоевывать статус в группе, не стремятся соответствовать чьим-то ожиданиям.

В период обучения в магистратуре и на этапах карьеры от 1 до 10 лет значения по показателю целей также несколько превышают 10 баллов, что говорит о переходе многих психологов на этап тактического планирования своей жизни и направлений собственного профессионального развития.

С точки зрения теорий профессионального становления предполагается, что у уже давно работающих и сложившихся в профессии психологов должен наблюдаться переход к более высокому уровню осознанности жизни и готовности методически достигать своей цели, но наблюдается обратный эффект (рис. 1). У психологов,

находящихся в профессии более 10 лет, наблюдается снижение данного показателя мотивационной сферы, который приближен к уровню целей студентов старших курсов. Нельзя сказать, что психологи не имеют значимых целей, но эти цели могут относиться к различным аспектам жизни, противоречить друг другу. Это может свидетельствовать о возрастных и профессиональных кризисах [6]. В эту группу психологов вошли люди старше 30 лет. Данный период часто сопровождается кризисом смысла жизни («кризис 30 лет»), проявляется в потребности пересмотра планов, переоценки своих достижений, в постановке совершенно новых целей или выборе следования по намеченному пути. В том числе в выборке были психологи зрелого возраста, у которых также могут проявляться признаки «кризиса середины жизни».

Личностные изменения, связанные с восприятием себя в профессии, находят отражение в профессиональной идентичности. Как видно из рис. 2, психологи, которые переживают кризис идентичности и утрату идентичности, имеют наименьшие значения уровня целей.

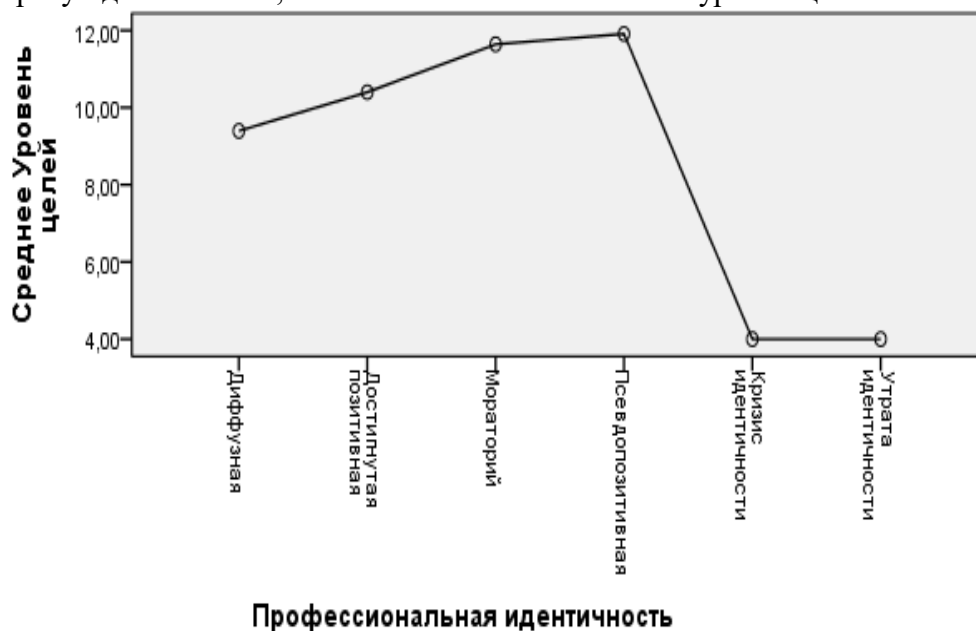


Рис. 2. Показатели уровня целей у психологов с разным статусом профессиональной идентичности

Влияние карьерного развития психолога на мотивационную сферу отражается в изменениях показателя уровня притязаний (рис. 3). Низкие значения были выявлены у студентов 4-го курса и психологов, работающих от 1 года до 5 лет. В другие периоды развития карьеры получены средние оценки (3–4 балла).

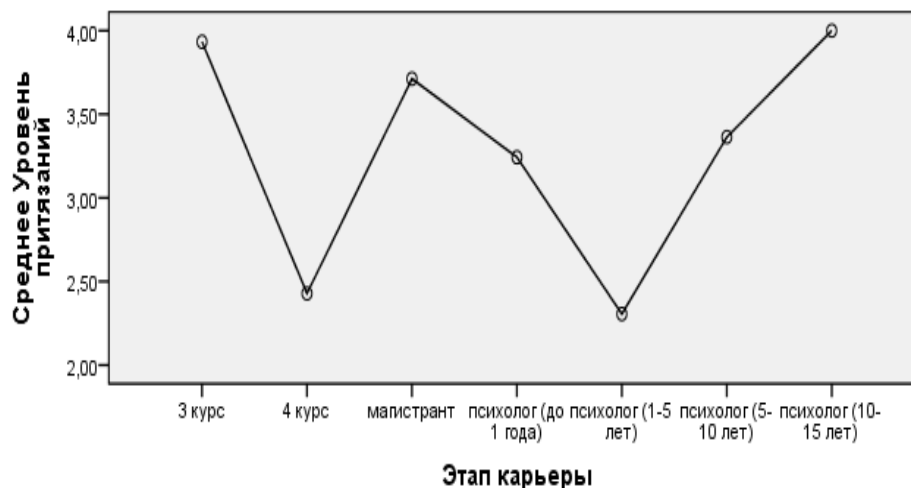


Рис. 3. Показатели уровня притязаний у психологов на разных этапах карьеры

На 4-м курсе студенты ощущают, что их прошлые успехи были незначительны, у них высоки риски не завершить обучение (не написать выпускную квалификационную работу, не сдать государственный экзамен). Актуализируются страхи не поступить в магистратуру и не найти подходящее место работы (отсутствие опыта работы в резюме). После первого года работы также начинаются сомнения в собственной компетентности, так как накапливается больше опыта, а следовательно, больше ошибок и больше видится недостающих компетенций.

Выводы. Основания карьеры закладываются еще в период студенчества, хотя поиск себя в профессии начинается еще в допрофессиональный период (на этапе детской игры). Важным аспектом развития личности специалиста является мотивация. Мотивационная сфера личности характеризуется системой потребностей, мотивов, целей и притязаний, выстроенных в определенной иерархии. Эта система постоянно сопоставляется как внутри одного вида деятельности, так и между различными ее видами.

В мотивационной сфере изменения в карьере связаны со способностью личности ставить четкие цели и иметь адекватный своим профессиональным качествам и компетенциям уровень притязаний. Наиболее высокие показатели в уровне целей зафиксированы в период обучения в магистратуре. У психологов, находящихся в профессии более 10 лет, наблюдается снижение данного показателя мотивационной сферы, который приближен к уровню целей студентов старших курсов. Мотивация к работе, потребность в саморазвитии будет связана с позитивной профессиональной идентичностью.

Полученные результаты подтверждают другие исследования [5–7; 17 и др.] о том, что переход от одного этапа карьеры к другому сопровождается психологическими изменениями и кризисными

явлениями. Дополнением к существующим работам служит отслеживание изменений в мотивационной сфере психолога на разных этапах карьеры.

Список литературы

1. Бабаев Т.М., Каргина Н.В. Сравнительный анализ мотивационной сферы людей, находящихся на разных этапах развития карьеры // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2015. № 3. С. 39–44.
2. Жалагина Т.А., Виноградов К.С. Мотивация профессиональной деятельности и ценностные ориентации личности как факторы успешности профессиональной деятельности педагога // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2021. № 2. С. 66–75.
3. Зеер Э.Ф. Профессиональное развитие человека в системе непрерывного образования // Профессиональное образование. Столица. 2013. № 9. С. 10–14.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. 2-е изд. М.: Академический проект, 2003. 336 с.
5. Карлин Е.А. Этапы развития психотерапевтов. Эмпирически обоснованная модель // Журнал практической психологии и психоанализа. 2021. № 2. [Электронное издание]. URL: <https://psyjournal.ru/> (дата обращения: 10.01.2022).
6. Климов Е.А. Жизненный путь профессионала и нормальные кризисы развития / Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия. М.: ПЕР СЭ. 2007. С. 523–527.
7. Лавринович Т.М. Особенности ценностно-мотивационной сферы личности будущих психологов на разных этапах процесса их профессионализации // Психология. Психофизиология. 2014. Т. 7. № 4. С. 27–36.
8. Митина Л.М. Профессиональная эволюция и карьерный рост современного человека: системный личностно-развивающий подход // Личностно-профессиональное и карьерное развитие: актуальные исследования и форсайт-проекты: сб. статей / под ред. Л.М. Митиной. М.: Перо, 2018. 367 с. [Электронное издание]. URL: <https://www.pirao.ru/upload/iblock/394/lpkr3.pdf> (дата обращения: 10.01.2022)
9. Маслоу А. Мотивация и личность / Пер. с англ. Татлыбаева А.М. СПб.: Евразия, 1999. 479 с.
10. Николаева И.А. Проблемы профессиональной самореализации будущих психологов: прогностический и мотивационный аспекты // Поволжский педагогический поиск. 2019. № 1. С. 39–44.
11. Озерина А.А. Исследование содержания профессиональной идентичности студентов бакалавриата // Известия ВГПУ. 2012. № 1. С. 115–119.
12. Поваренков Ю.П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности субъекта труда // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2014. № 3. С. 9–16.

13. Скорова Л.В., Качимская А.Ю. Представления психологов образования о цифровизации профессиональной деятельности // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2021. Т. 4. С. 593–598.
14. Тимофеева Т.С. Профессиональная идентичность психолога как структурно-личностное новообразование // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2019. № 2 (37). С. 88–94.
15. Феоктистова С.В., Старикова Д.В. Проблемы профессионального самоопределения личности в условиях становления нового российского общества // Вестник Российского нового университета. 2011. №. 1. С. 85–89.
16. Boyle K.A. Career identities and Millennials' response to the graduate transition to work: lessons learned // Journal of Education and Work. 2022. Т. 35. № 1. С. 78–91.
17. Orlinsky D.E., Ronnestad M.H. How psychotherapists develop: A study of therapeutic work and professional growth. Psychodynamic Practice / USA, Publisher: American Psychological Association. 2005. 325 p.

Об авторе:

ТИМОФЕЕВА Татьяна Сергеевна – старший преподаватель кафедры педагогики, психологии и социальной работы, психолог психологической службы ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет» (Россия, 400062, Волгоград, Университетский пр-т, 100), ORCID ID: 0000-0003-2096-1450; e-mail: timofeeva@volsu.ru

CHARACTERISTICS OF THE MOTIVATIONAL SPHERE OF PSYCHOLOGISTS AT DIFFERENT STAGES OF CAREER

T.S. Timofeeva

Volgograd State University, Volgograd, Russia

The relevance of the study is determined by the consideration of the problem of professional development of a psychologist at different stages of his career, including the period of study at a university, adaptation to activity and the beginning of a career, as well as the stage of professionalism. Changes in the characteristics of the motivational sphere of psychologists at different career stages are revealed. The results of an empirical study show that career support through monitoring of a psychologist's professional identity is relevant not only at the initial stages, but also in the process of professional activity.

Keywords: *career, psychologist, stages of professional development, professional identity, professional crisis, work, motive, motivational area.*