

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования**

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет
педагогики, психологии и социальных наук

Кафедра «Прикладная
психология»

Направление подготовки
44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на тему

**«Связь показателей мотивационно-ценностной сферы студентов с их
профессиональной идентичностью»**

Студент _____
подпись, дата

Чалдышкин А, Ю.

Руководитель _____
подпись, дата

Памфилова С.А.

Нормоконтролер _____
подпись, дата

Тарасова Е.М.

Рецензент

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____ № _____)

Заведующий кафедрой _____
подпись, дата

Медведева И.А.

Работа защищена с отметкой _____ (протокол заседания ГЭК от _____ № _____)

Секретарь ГЭК _____
подпись

Карманова Т.М.

Пенза 2020

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Профессиональная идентичность как психологический феномен	
1.1. Понятие и проблема профессиональной идентичности.....	6
1.2. Особенности развития личности в юношеском возрасте.....	25
1.3. Формирование профессиональной идентичности в юношеском возрасте.....	40
Глава 2. Исследование связи мотивационно-ценностной сферы студентов с их профессиональной идентичностью	
2.1. Процедура и методы исследования.....	51
2.2. Анализ результатов исследования.....	54
Выводы.....	77
Заключение.....	81
Список используемых источников.....	83
Приложения.....	87

Введение

В области психологии профессиональной деятельности все чаще возникает вопрос изучения проблемы идентичности. Профессиональная идентичность представляет собой характеристику, присущую профессионалу в какой-либо области профессиональной деятельности. При изучении феномена профессиональной идентичности, уделяют внимание ее структуре, процессу становления, обращают внимание на факторы, влияющие на ее формирование.

Профессиональная идентичность помогает индивиду осознать себя профессионалом, развивать и совершенствовать профессиональные умения и навыки, служит источником развития.

Изучением проблемы профессиональной идентичности, самоопределения и профессионального роста занимались такие ученые, как Л.Б.Шнейдер, Т.С.Березина, Ю.П.Поваренков, Е.П.Ермолаева, Н.С. Пряжников, Е.А. Климов, А.А. Реан, Д.И. Завалишина, Д.В. Ронзин, В.И. Павленко, В.М. Проселова и др.

Многие исследователи подчеркивают, что профессиональная идентичность – продукт длительного личностного и профессионального развития, который появляется на достаточно высоких уровнях овладения профессией.

Формирование профессиональной идентичности невозможно без профессионального обучения. Образовательное пространство вуза закладывает предпосылки становления профессиональной идентификации студента. Исходя из этого, следует уделить особое внимание юношеству, поскольку именно студенты формируют будущую профессиональную среду. Изучение возрастных особенностей, характерных для человека в период юности, процесс становления личности, поможет грамотно организовать учебно-профессиональную деятельность студентов и создать предпосылки для становления профессиональной идентичности.

Необходимо выделить те факторы и характеристики личности, которые оказывают влияние на профессиональную идентификацию студентов.

Исходя из вышесказанного, **цель** нашего исследования заключается выявление связи профессиональной идентичности студентов с их некоторыми личностными характеристиками для использования полученных диагностических данных при работе со студентами.

Объект исследования: профессиональная идентичность, мотивационно-ценностная сфера.

Предмет исследования: связь показателей мотивационно-ценностной сферы студентов с их профессиональной идентичностью.

Гипотеза исследования: существует связь профессиональной идентичности студентов с показателями мотивационно-ценностной сферы: мотивацией профессиональной деятельности, самооценкой, ценностными ориентациями, уверенностью в себе.

В соответствии с целью, объектом, предметом и гипотезой в исследовании решались следующие **задачи**:

1. Проанализировать теоретические данные по проблеме выявления связи профессиональной идентичности с мотивационно-ценностной сферой.
2. Провести диагностическое исследование по выявлению связи профессиональной идентичности студентов с показателями мотивационно-ценностной сферы.
3. Проанализировать полученные в ходе диагностики результаты и интерпретировать выявленные связи.
4. Сформулировать выводы исследования и сделать заключение.

В исследовании были использованы следующие психодиагностические **методики**:

1. Методика изучения профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б. Шнейдер.
2. Методика диагностики мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана).
3. Методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ им. В.М. Бехтерева).

4. Методика изучения ценностных ориентаций (МИЦО) М. Рокича.
5. Тест смысловых ориентаций Д.А. Леонтьева.

Полученные данные были подвергнуты математико-статистическому анализу с помощью метода ранговой корреляции Ч. Спирмена.

Глава 1. Профессиональная идентичность как психологический феномен

1.1. Понятие и проблема профессиональной идентичности

На протяжении всей жизни на разных возрастных этапах перед человеком встает проблема переживания идентичности.

Идентичность – это сложный феномен, сложная психическая реальность, включающая в себя мифологические и современные уровни сознания, индивидуальные и коллективные, онтогенетические и социогенетические основания [40].

Термин «идентичность» был введен Э. Эриксоном в 70-х годах XX века. Он считал, что идентичность является важнейшей характеристикой личности, напрямую связанной с личностной зрелостью и целостностью. По его мнению, идентичность представляет собой интеграцию переживаний человеком своей неразрывной связи с обществом.

Само понятие «идентичность» многогранно: с одной стороны, осмысление человеком своей идентичности подразумевает его стремление соответствовать своему образу «Я», ощущать себя неповторимой и полноправной единицей общества, а с другой стороны, осознание своей идентичности помогает человеку найти свое место в той или иной группе людей, осознать свою принадлежность к определенной общности.

Идентичность есть психический компонент самосознания, формирующийся и существующий в мире человека. Мы знаем, кто мы, осознаем свою идентичность в мире людей, профессий, наций.

Общей для социальных наук является точка зрения, что идентичность есть результат активного процесса, отражающего представления субъекта о себе, собственном пути развития, и сопровождающийся ощущением собственной непрерывности, тождественности, качественной определенности, что дает возможность субъекту воспринимать свою жизнь как опыт продолжительности и единства сознания, целостности жизненных целей и повседневных поступков, действий и их значений, которые позволяют действовать последовательно. [40]

По мнению большинства ученых и практиков, изучающих проблему идентичности, она определяет систему ценностей, идеалы, жизненные планы, социальную роль индивида, его потребности и способы их реализации. Именно идентичность характеризует то, что остается постоянным, несмотря на все изменения и развитие данного человека на протяжении его жизни. Идентичность обеспечивает целостность и индивидуальность опыта человека, то есть адаптивность, а также организует жизненный опыт человека и преобразовывает его в индивидуальное «Я» [40, 41].

В современной литературе по психологии выделяются два основных вида идентичности: личностная (персональная) и социальная. С одной стороны, это два различных вида идентичности, с другой – личностная идентичность сопровождает представления человека о групповой принадлежности и в этом смысле является необходимым элементом социальной идентичности. На сегодняшний день в психологии выделяют различные типы социальной идентичности: религиозную, этническую, половую и ряд других.

Выделение профессиональной идентичности в качестве самостоятельного психологического понятия можно обосновать, опираясь на результаты исследований в рамках психологии и социологии.

Американского исследователя А. Ватерман говорит о возможности выделения профессиональной идентичности как самостоятельного понятия. Он выделяет четыре сферы жизни, наиболее значимые для формирования идентичности:

- выбор профессии и профессионального пути;
- принятие и переоценка религиозных и моральных убеждений;
- выработка политических взглядов;
- принятие набора социальных ролей, включая половые роли и ожидания в отношении супружества и родительства.

А. Ватерман подчеркивает, что исследование идентичности следует вести по двум указанным линиям, рассматривая процессуальную и

содержательные стороны в их единстве и взаимосвязи, что даст возможность не только проследить пути формирования идентичности, но и понять значения для личности выборов, сделанных в той или иной сфере жизни[6].

Профессиональная идентичность – это результат осознания индивидом своей тождественности с профессиональной деятельностью и общностью, значимости членства в ней, знания границ своей профессиональной компетентности и уверенности в своей эффективности (профессиональная самооценка), ощущение себя как профессионала [6].

В настоящее время в психологии существуют теории, посвященные проблеме идентичности, но несмотря на это, специфика достижения идентичности (в том числе и профессиональной) остается недостаточно раскрытой.

Изучение профессиональной идентичности, факторов, влияющих на ее достижение, особенности формирования и становления раскрывает ряд новых возможностей:

- изучение идентичности как комплексной психолого-педагогической проблемы, помогает решать возникающие трудности в процессе обучения в средних и высших учебных заведениях;
- более глубокое раскрытие сущности процесса самоопределения, самоорганизации и персонализации;
- уточнение механизмов порождения, реализации, описания и презентации идентичности и описании на их основе особенностей профидентичности;
- раскрытие психологической природы идентичности в понятиях «профессия», «личность», «другие» (профессиональное сообщество) и связанных с ними проблем вузовской подготовки;
- определение роли многообразия стереотипов, ритуалов, норм и ценностей в достижении идентичности, заключающейся в специфической энергии имитации, которая конкретизирует реализующий механизм идентичности;

- обоснование сущности профидентичности как феномена, в котором дело и характер людей сливались бы таким образом, что итог жизни являлся бы результатом развития характера человека, личности специалиста и его реакции на профессиональное служение, а не просто финалом, обусловленным самой профессиональной ситуацией[41].

Психологические исследования профессиональной идентичности, ведущиеся в рамках отечественной психологии, представляют собой неоднородный пласт работ. Можно отметить, что авторы исследований, посвященных изучению профессиональной идентичности, рассматривают различные содержательные компоненты данного феномена.

Поваренков Ю.П. определяет профессиональную идентичность как критерий профессионального развития, который свидетельствует о качественных и количественных особенностях принятия человеком: себя как профессионала; конкретной профессиональной деятельности как способа самореализации и удовлетворения потребностей; системы ценностных норм, характерных для данной профессиональной общности [27].

На сегодняшний день проблема профессиональной идентичности приобретает все большую актуальность. Данная тенденция обусловлена изменением социально-экономических условий в обществе, которые в свою очередь влияют на требования к подготовке специалистов.

Профессиональная идентичность как комплексное, интегративное понятие исследовалось такими учеными как Е.П. Ермолаева, Н.С. Пряжников, Е.А. Климов, Л.Б. Шнейдер, А.А. Реан, Ю.П. Поваренков, Д.И. Завалишина, Д.В. Ронзин, В.И. Павленко, В.М. Проселова.

К сожалению четко сформулированного определения понятия идентичности в научных трудах и исследованиях, посвященных данной проблеме нет. В данной работе проведен, конечно, далеко неполный анализ имеющихся на этот счет мнений. Тем не менее, на основе результатов сделанного анализа можно сделать, что профессиональная идентичность представляет собой набор определенных характеристик, помогающих

ориентироваться в мире профессий, реализовывать свой профессиональный потенциал. Кроме того, специалист должен быть ориентирован на развитие, достижение профессиональных целей и задач, профессиональный рост, открыт к новой информации и сотрудничеству.

Приведем некоторые наиболее примечательные и известные представления и профессиональной идентичности.

На сегодняшний день Шнейдер Л.Б. является автором одной из наиболее полно разработанной теории профессиональной идентичности. В данной работе автор раскрывает структуру и динамику профессиональной идентичности. Шнейдер Л.Б. считает, что «профессиональная идентичность – это не только осознание своей тождественности с профессиональной общностью, но и ее оценка, психологическая значимость членства в ней, разделяемые профессиональные чувства, своеобразная ментальность, ощущение своей профессиональной компетентности, самостоятельности и самоэффективности, т.е. переживание своей профессиональной целостности и определенности» [40]. Таким образом, здесь в профессиональной идентичности выделяется, прежде всего, оценочный компонент своего развития через оценку себя как профессионала. Для осознания своего профессионального уровня и потенциала необходимо владеть навыками самоанализа.

По мнению Ермолаевой Е.П., профессиональная идентичность представляет собой результат личностного и профессионального развития человека. Достижение профессиональной идентичности возможно, если человек владеет необходимыми для труда профессиональными навыками в достаточной мере. Профессиональная идентичность связана с понятием «Я-концепции» и возникает в результате согласования реального и идеального образа себя как профессионала [14].

Ермолаева Е.П. считает, что профессиональная идентичность выполняет стабилизирующую и преобразующую функции, которые влияют на профессиональное развитие человека. Стабилизирующая функция

профессиональной идентичности заключается в том, что она помогает сохранять постоянство профессиональной позиции. Преобразующая функция профессиональной идентичности зависит от ряда факторов: диапазона изменения профессионально важных качеств и степени идентификации себя с профессией; дистанцирования образа своей профессии от других; системности или «рыхлости» структуры идентичности [14].

По мнению Климова Е.А., формирование идентичности у современного профессионала нередко носит слабо осознанный характер. Это обусловлено тем, что многие трудовые операции унифицированы в результате применения сходных технических средств деятельности в разных профессиях, что в свою очередь замедляет формирование целостного представления человека о своей роли в профессиональном процессе, без которого невозможно понимание своего места в профессиональной среде и достижение уровня профессионального мастерства [21].

В своей работе «Психология профессионализма» Маркова А.К. пишет о том, что «профессиональная идентичность формируется целостными эталонами типичных профессиональных событий и индивидуализированных концептуальных схем профессионального поведения». По ее мнению, на формирование образа «идеального профессионала» влияет то, насколько полно человек усваивает нормативы и стереотипы, связанные с его профессиональной деятельностью. Образ «идеального профессионала» помогает определить и дополнить образ себя в профессии [24].

Завалишина Д.И. определяет профессиональную идентичность как характеристику субъекта, выбирающего и реализующего способ профессионального взаимодействия с окружающим миром и обретение смысла самоуважения через выполнение этой деятельности [17].

Альбуханова-Славская К.А. рассматривает идентичность, основываясь на таких понятиях как жизненная позиция, смысл жизни, жизненный путь. По ее мнению, человек выбирает ту профессию, которая максимально близка к его личностным характеристикам. Таким образом, через профессиональную

деятельность происходит самовыражение личности, совершенствование личностных и профессиональных качеств, освоение необходимых умений и навыков, достижение определенных ступеней профессионального мастерства [2].

Иванова Н.Л. в своих работах рассматривает профессиональную идентичность как вид социальной идентичности. По мнению этого автора, профессиональная идентичность «формируется в процессе выявления существенных связей внутри и вне профессии. Она связана с общей информационной основой деятельности, а также с целостными эталонами типичных профессиональных событий и индивидуализированных концептуальных схем профессионального поведения». Структуру идентичности раскрывают когнитивный, мотивационный и ценностный компоненты [19].

По мнению Павленко В.И., профессиональная идентичность представляет собой неотъемлемую часть личностной идентичности [26]. Иного мнения придерживается Пряжников Н.С., который утверждает, что формирование профессиональной идентичности способствует развитию личности в целом, являясь основополагающим импульсом в данном процессе [29].

Проанализировав взгляды отечественных психологов на проблему профессиональной идентичности, можно отметить, что профессиональная идентичность представляет собой структурное, многоуровневое психологическое явление. Профессиональная идентичность тесно связана с такими процессами как профессиональное самоопределение и профессиональное совершенствование.

Существуют различные периодизации, описывающие профессиональное развитие человека. Рассмотрим некоторые из них.

Климов Е.А. выделяет:

- стадию предыгры;
- стадию игры;

- стадию овладения учебной деятельностью;
- стадию оптации;
- стадию профессиональной подготовки;
- стадию развития профессионала [20].

Сьюпер Дж. выделил следующие стадии развития профессиональной карьеры и их содержание:

- стадия роста (развитие интересов, способностей);
- исследовательская стадия (апробация своих сил в различных видах трудовой и учебной деятельности);
- стадия утверждения (профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе);
- стадия поддержания (создание устойчивого профессионального и социального положения).

Аринушкина Н.С. считает, что становление профессиональной идентичности опосредованно длительным, поэтапным развитием индивида:

- этап обучения, накопления опыта, теоретических знаний;
- психологическая сторона профессионализации, когда индивид наблюдает, усваивает и представляет себя и свою будущую профессию;
- этап саморефлексии, осознания индивидом реального положения дел, принятия (непринятия) им или профессиональным сообществом его как профессионала. [5]

Для более глубокого и полного понимания сущности профессиональной идентичности следует рассмотреть процесс ее становления.

Некоторые авторы рассматривают профессиональную идентичность как процесс профессионального развития человека, связанный с профессиональным самоопределением, профессиональной самооценкой, профессиональной направленностью, которая включает в себя удовлетворенность профессией и профессиональной деятельностью.

Другие исследователи полагают, что профессиональная идентичность – это свойство личности, выражающееся во взаимосвязи когнитивных, мотивационных и ценностных личностных характеристик.

Сторонники субъектно-деятельностного подхода для рассмотрения становления профессиональной идентичности используют такое понятие как «активность».

Абульханова-Славская К.А. считает, что «активность» выступает в качестве многомерной категории, раскрывающей индивидуально-личностный уровень осуществления деятельности, общения, познания. С помощью активности человек решает вопрос о согласовании, соизмерении объективных и субъективных факторов деятельности. В качестве личностных характеристик, которые подтверждают существование у человека активности, автор выделяет: притязания, способности, намерения, направленность, интересы[3].

Осьодло В.И. пишет, что профессиональная идентичность соответствует уровню внутренней активности, то есть проявляется в личностной значимости профессиональной активности для человека и может быть выявлена через сознательно-обеспечивающие профессионально-дифференцирующие признаки. «Профессия выступает социально-объективной составляющей профессионального континуума активности личности, профготовность возникает как формальная реальность, а профидентичность – как неформальная, смысловая, субъективная реальность» [26].

Большинство исследователей данной проблемы рассматривают профессиональную идентичность как компонент социальной идентичности и подчеркивают, что формирование профессиональной идентичности происходит в соответствии с такими процессами как самоопределение, построение групповой стратегии поведения и отношений и т.д.

Для профессиональной идентичности характерно слияние образа профессии и профессионала, принадлежащий конкретной личности.

Одним из определяющих факторов становления профессиональной идентичности являются представления человека о себе. Автор теории о «конгруэнтности «Я» – концепции и профессии» Сьюпер Д. писал, что человек выбирает для себя ту профессиональную область, которая будет созвучна с его существующим образом «Я».

Он отмечал, что наиболее успешной будет та профессиональная деятельность, которая стала личностно значимой для индивида. Таким образом, через профессиональную деятельность осуществляется самовыражение и самосовершенствование личности[6].

Современный профессионал должен обладать определенным набором сформированных и четко выраженных профессиональных качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности. Профессионал должен идентифицировать себя со своей профессией, но в то же время он должен быть способным к постоянному развитию в социальной среде.

Становление специалиста заключается в полноценном овладении профессией. Данный процесс сопровождается изменением представлений человека о себе, своих способностях и слабостях, интенсивным самоопределением и поиском собственного места в профессиональном мире. Это делает значимыми обращения к проблемам профессиональной идентичности.

Формирование профессиональной идентичности происходит в процессе профессионализации. Под «профессионализацией» понимается овладение человеком системой профессиональных знаний, умений, навыков. Профессионализация представляет собой непрерывный процесс профессионального развития человека с момента выбора профессии до прекращения активной трудовой деятельности.

Процесс формирования профессиональной идентичности не ограничивается выбором профессии. Как и любой вид идентичности, профессиональная идентичность претерпевает ряд изменений на пути своего становления.

Процесс профессионального становления личности носит индивидуальный характер, но несмотря на это, в нем можно выделить определенные закономерности и особенности. Профессиональное становление личности позволяет человеку в наибольшей степени реализовать себя.

Рассмотрим классификацию профессионального становления личности Зеера Э.Ф. Свою классификацию автор построил на таких понятиях как социальная ситуация и ведущая деятельность:

- Аморфная оптация (0-12 лет). Профессионально ориентированные интересы и склонности.
- Оптация (12-16 лет). Профессиональные намерения, выбор пути профессионального образования, учебно-профессиональное самоопределение.
- Профессиональная подготовка (16-23 года). Профессиональная подготовленность, готовность к самостоятельному труду.
- Профессиональная адаптация (18-25 лет). Освоение новой роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества.
- Первичная профессионализация (26-33 года). Профессиональная позиция, индивидуальный стиль деятельности, квалификационный труд.
- Вторичная профессионализация (34-42 года). Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, гибкий стиль деятельности, корпоративность.
- Профессиональное мастерство (42-60 лет). Творческая профессиональная деятельность, вершина профессионального развития [18].

Несколько стадий формирования профессиональной идентичности определяет ШнейдерЛ.Б.:

- невыраженная (отсутствие профессионального опыта и общения, четких тактических и стратегических профессиональных целей);

- выраженная, но пассивная (приобретение первоначального опыта, усвоение первоначального багажа знаний, определение своих возможностей);
- активная (воплощение в реальность выбранных целей, выработка собственного профессионального стиля, общения);
- устойчивая (профессиональное самосовершенствование, свободное владение профессией, передача профессионального опыта, ощущение собственной профессиональной значимости) [41].

Приобретение профессиональной идентичности происходит в процессе обучения, осуществляется через творческую познавательную активность личности, а также психологическую подготовку к ситуации профессиональной деятельности, опосредовано через развитие саморефлексии, моделирование, научение профессиональным образцам будущей деятельности и четкое определение своего места в ней [5].

Шнейдер Л.Б. выделяет этапы становления профессиональной идентичности, соотносимых с этапами психического развития ребенка и исторического развития профидентичности в социогенезе:

- допрофессиональный – в период детства ребенок приобретает фрагментарные и несистематичные знания о мире профессий. Его выборы и предпочтения ситуативны и случайны;
- предпрофессиональный – к моменту окончания школьного детства подросток достаточно неплохо разбирается во внешних профессионально дифференцирующих признаках. В период отрочества начинается профессиональное самоопределение, заключающееся в идентификации со своей профессией и обособлении от других видов профессиональной деятельности;
- осведомительный – в процессе профессионального обучения юноша обстоятельно дифференцирует профессиональные группы и уже способен идентифицироваться с одной из них. В этот период происходит профессиональная персонализация, заключающаяся в идентификации со

своим сообществом и обособлении от других общностей, профессиональное самоопределение при успешном развитии может быть завершено в общем виде, начинается профессиональная самоорганизация. Профессиональная идентичность может формироваться уже в полном объеме;

- профессиональный – в поствузовский период молодой человек приобщается к самостоятельной профессиональной деятельности. Более глубокое усвоение профессиональных нормативов и стереотипов дифференцирует, упорядочивает образ «идеального профессионала», который дополняется образом «себя как профессионала», все более уточняющимся в ходе профессионального самопознания — от стереотипов поведения в типичных обстоятельствах до моделей продуцирования творческих решений в непредсказуемых ситуациях, самореализации и развития личности в труде [41].

Говоря о профессиональной идентичности, психолог Хамитова И. Ю. считает, что «будучи расширением Я-концепции, сформированная профессиональная идентичность служит надежной системой координат для осмысления как профессионального, так и личного опыта. По ее мнению, временной отрезок, в течение которого формируется профессиональная идентичность, индивидуален. Хамитова И.Ю. полагает, что на этот процесс индивиду требуется не менее четырех лет. Таким образом, даже после завершения профессионального обучения человек может не достигнуть уровня окончательно сформировавшейся («устойчивой») профессиональной идентичности [37].

В своих исследованиях профессиональной идентичности, Климов Е. А. выделял категорию профессионального самосознания, которая имеет свою структуру:

- сознание своей принадлежности к профессиональной общности;
- знание, мнение о степени своего профессионального соответствия;

- знание человека об оценке его профессиональных качеств в профессиональной группе;
- знание о своих недостатках и преимуществах, о способах самосовершенствования, оптимизации собственного стиля в работе;
- представления о самом себе и своей работе в перспективе.

Климов определяет профессиональное самоопределение как «активный поиск возможностей развития, формирования себя как полноценного участника сообщества «деятелей» чего-то полезного, сообщества профессионалов». Автор подчеркивает, что формирование идентичности у современного индивида — процесс почти не осознаваемый, т. к. большинство трудовых действий осуществляются с помощью применения различных технических средств деятельности [21].

Профессиональное самосознание, по мнению Шнейдер Л. Б., имеет свою структуру:

- осознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности;
- знание о степени своего соответствия профессиональным эталонам;
- знание о степени его признания в профессиональной группе;
- знание о своих слабых и сильных сторонах, о способах их совершенствования;
- представление о себе и о своей работе в будущем;
- соотнесенность профессиональной деятельности с «образом Я».

Шнейдер Л. Б. полагает, что «возникает потребность знания условий формирования образа и факторов, оказывающих на них влияние, знания того, с чем связан образ профессии, как и на каких этапах профессионального самоопределения его необходимо формировать» [41].

Понятие «профессиональная идентичность» целесообразно описывать через такие категории как профессия, профессиональная пригодность,

профессиональная подготовка, профессиональное самоопределение, образ профессии и себя в ней, профессиональный план и др.

Под профессиональной подготовкой понимается совокупность знаний, умений и навыков, позволяющих осуществлять деятельность в определенной области, и это одна из задач профессионального развития человека. В отечественной науке термин «профессия» определяется по-разному: «общность людей, занятых в определенной области или отрасли», «работа, процесс деятельности в определенной области», «качественная определенность человека в определенной области», «совокупность трудовых действий человека, требующих от него специальных знаний, умений, навыков, его социальная позиция». Профессия представляет собой группу родственных специальностей.

Климов Е.А. выделил следующие значения употребления понятия «профессия»:

- область приложения сил человека (как субъекта труда);
- общность людей – профессионалов;
- подготовленность человека, позволяющая выполнять определенную работу;
- деятельность, сам процесс реализации трудовых функций.

Можно выделить следующие основные характеристики профессии:

- ограниченный вид трудовой деятельности (вследствие разделения труда);
- деятельность должна быть общественно-полезной;
- профессиональная деятельность предполагает специальную подготовку;
- деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение, моральное и материальное, дающее человеку возможность не только удовлетворять свои насущные потребности и являющееся условием его

всестороннего развития (сейчас в качестве такого вознаграждения выступают в основном деньги);

- деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус (чем человек занимается, дело человека, его работа – это главная визитная карточка).

Для теории и практики профессионального самоопределения важно выделить те «пространства выбора», в которых нередко оказываются самоопределяющиеся люди и которые не всегда сами могут осознавать «что» и «из чего» они вообще выбирают. Профессиональное самоопределение – это не только выбор конкретной профессии, но часто и выбор всей жизни. Таким образом, часто человек выбирает не только данную профессию, но нечто более важное (то, что данная профессия дает ему для более полного ощущения своей жизни) [31].

В России наиболее известная типология профессий, предложенная Климовым Е.А., где в качестве критерия выступает отношение человека (субъекта труда) к предмету труда. Все профессии соотносятся с пятью основными группами:

- человек-природа;
- человек-техника;
- человек-человек;
- человек-знаковые системы;
- человек-художественный образ.

Литовский автор Йовайша Л.А. разделял все профессии по преимущественным профессиональным ценностям:

- ценности общения;
- интеллектуальная активность;
- практико-техническая активность;
- художественная активность;
- соматическая активность;

- материальная (экономическая) активность.

За рубежом на сегодняшний день наиболее известна и популярна типология Голланда Дж., основанная на сопоставлении типов личности и типов профессиональной среды. Выделяются следующие основные типы (типы личности и типы профессиональной среды):

- реалистический тип;
- интеллектуальный тип;
- социальный;
- конвенционный;
- предпринимательский;
- артистический тип.

Предполагается, что определенному личностному типу должен соответствовать свой тип профессиональной среды, что и обеспечивает более полноценную реализацию работника в своем труде [31].

Шнейдер Л.Б. считает, что и профессиональная пригодность с профессиональной готовностью только на внешнем уровне характеризуют профессионализм индивида, являясь при этом способом его достижения. Однако вместе с определением образа профессии и постановке четких профессиональных целей возникает активность индивида в достижении профессионального мастерства и, в конечном итоге, профессиональной идентичности. Уровень профессиональной готовности человека к какой-либо деятельности, базируется на следующих критериях:

- удовлетворенность трудом и взаимоотношениями в коллективе;
- успешность в овладении профессией;
- определенная в психофизиологическом формате цена труда[41].

Под профессиональным жизненным планом понимается некий набор конструктов, таких как: главная цель и способы ее достижения; область профессиональной деятельности, учебные и трудовые мотивы; профессиональное обучение и самообразование; учет возможных трудностей

на профессиональном пути и нахождение способов их преодоления; реалистичная оценка собственных умственных и физических способностей, необходимых для занятия определенным видом деятельности; запасные варианты целей и пути их достижения.

Профессиональный жизненный план носит индивидуальный характер, поскольку его наполнение и проработанность зависит от личного опыта человека, его осведомленности о выбранной профессии и т.д. Профессиональный жизненный план помогает определиться с профессиональными ориентирами. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что профессиональный жизненный план является одним из элементов профессиональной идентичности, поскольку помогает человеку найти свое место в профессиональной среде.

Профессиональна идентичность возможна при осознанном единении с социальной группой на основе единства целей и ценностей, на основе осуществления какого-либо значимого для всех творческого дела или элементарного сопереживания. Подготовку будущих профессионалов можно назвать одной из важнейших задач современного общества. Именно профессионалы смогут ответить на вызовы, которые в глобальном масштабе стоят перед нашей страной.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, можно сказать, что вопрос идентичности как феномена, возникает перед индивидом в течении всей его жизни. Идентичность – это многогранное понятие, включающая в себя как желание индивидуализации, так и стремление приобщиться к определенное общности.

Проблема идентичности рассматривается в психологии и социологии, и различные подходы к данной проблеме раскрывают разнообразные ее аспекты.

Выделение профессиональной идентичности как отдельного вида, обусловлено осознанием индивида своей тождественности с профессиональной деятельностью.

Раскрытие понятия «профессиональная идентичность», целесообразно через такие категории как профессия, профессионализация, профессиональное самоопределение, поскольку все они так или иначе влияют на процесс осознания себя как профессионала.

Изучение профессиональной идентичности помогает раскрыть сущность процесса становления специалиста в условиях учебной и профессиональной деятельности. При формировании профессиональной идентичности создаются предпосылки для становления профессионала, владеющего набором необходимых знаний, умений и навыков.

1.2. Особенности развития личности в юношеском возрасте

Юношеский возраст как отдельный возрастной этап, выделился сравнительно недавно. В разные периоды развития общества границы юности сдвигались в связи с меняющимися правовыми, профессиональными и нравственными требованиями. Описывая юность можно сказать, что это переходный этап от детства к взрослости, самостоятельной и ответственной взрослой жизни личности [39].

Юность – это время выбора жизненного пути, работа по выбранной специальности (поиск ее), учеба в вузе, создание семьи, для юношей - служба в армии.

Ученые дают разные возрастные рамки этого периода. Граница между подростковым и юношеским возрастом достаточно условна, и в одних схемах периодизации (преимущественно в западной психологии) возраст от 14 до 17 лет рассматривают как завершение подростничества, а в других – относят к юности. Верхняя граница периода юности еще более размыта, поскольку исторически и социально обусловлена и индивидуально изменчива [39].

Кулагина И.Ю. выделяет старший школьный возраст – ранняя юность (16-17 лет), юность – от 17 до 20-23 лет. Мухина В.С. определяет юность как

период после отрочества до взрослости (возрастные границы от 15-16 до 21-25 лет) [12].

В период юности для человека становится особо важным решать проблему своего независимого существования. На первый план выходят вопросы, касающиеся целостности личности, идентификации, нахождении своего места в общественной жизни. Для успешного разрешения этих вопросов молодому человеку необходимо развивать в себе необходимые качества и умения, например, умение нести ответственность за принимаемые решения. Юность требует от молодого человека непосредственного участия в жизни общества. Человек должен принять на себя ответственность за устройство жизни в той степени, в какой это возможно в конкретных социальных условиях [1].

В юности происходит становление человека как личности, когда молодой человек, пройдя сложный путь онтогенетической идентификации уподобления другим людям, присваивает от них социально значимые свойства личности, способность к сопереживанию, к активному нравственному отношению к людям, к самому себе и к природе; способность к усвоению конвенциональных ролей, норм, правил поведения в обществе и др. [25].

Одной из задач юношеского возраста является постепенный переход ко взрослой жизни – в период «взрослости». Биологически взрослость определяется как достижение человеком половой зрелости, социально – экономической независимостью, принятием ролей взрослого человека, зрелой идентичностью личности. За период юности человек должен овладеть системой знаний, ценностей, норм, культуры и традиций, принятых в обществе, подготовиться к выполнению различных видов труда [39].

В психологии в зависимости от подхода, юность трактуется по-разному. Сторонники биогенетической теории считают, что детерминирующим фактором в период юности являются биологические процессы роста и развития организма. Они подчеркивают, что в период

юности физические и умственные способности человека развиваются наиболее качественно и быстро, чем в другие возрастные периоды.

С точки зрения психосоциального подхода Э. Эриксона перед подростками и юношами стоит главная задача – достижение идентичности, создание целостного образа себя в условиях наличия многих социальных ролей.

Социологи рассматривают юность как один из этапов социализации, как переход к самостоятельной взрослой жизни и восприятию себя как целостной независимой единицы общества [39].

Отечественная психология изучает юность с позиций учения Выготского Л.С. о роли социальной ситуации развития и ведущей деятельности в развитии личности, а также с позиций сочетания социально-психологического подхода и учета внутренних закономерностей развития. И тогда юность – это период перехода к самостоятельности, период самоопределения, приобретения психической, идейной и гражданской зрелости [16].

Разнообразие индивидуальных вариантов перехода к взрослости привело к тому, что в последние десятилетия исследователи все чаще используют понятие задачи развития. В первую очередь они были сформулированы в области юношеской психологии. Решение возрастных задач определяется как появление способности человека решать те или иные проблемы. Так, Р. Хавигхерст в период взросления выделил такие возрастные задачи:

- принятие собственной внешности, осознание особенностей своего тела и формирование умений эффективно его использовать (в труде, спорте и т.д.);
- усвоение мужской или женской роли (складывание индивидуальной структуры своего тендерного поведения, своего «образа» тендерной роли, внутренней позиции мужчины или женщины;

- установление новых и более зрелых отношений со сверстниками обоих полов;
- завоевание эмоциональной независимости от родителей и других взрослых;
- подготовка к профессиональной карьере, обучение нацелено на получение профессии;
- подготовка к браку и семейной жизни, приобретение знаний и социальной готовности принять на себя ответственность, связанную с партнерством и семьей;
- формирование социально ответственного поведения, гражданской активности (в том числе политической, идеологической, экологической и т.д.);
- построение внутренней системы ценностей и этического сознания как руководства для поведения [39].

Решая задачи развития, юноша постепенно находит свое место в мире, определяется с особенностями и нормами принятых на себя социальных ролей, разрешает возникающие ролевые конфликты, вырабатывает необходимые стратегии поведения в обществе в различных межличностных ситуациях [39].

Юность по праву можно назвать одним из самых насыщенных и продуктивных жизненных периодов. Уникальность данного возрастного периода заключается в том, что юноша уже не является подростком, но в то же время он недостаточно подготовлен к самостоятельной взрослой жизни. Большинство молодых людей в период юности решают проблемы профессионального самоопределения, определяются со взглядами на свою дальнейшую личную и профессиональную жизнь.

В подростковый период существует неравномерность наступления физической, гражданской и умственной зрелости человека. В период юности происходит выравнивание темпов развития отдельных сторон личности. Но

тем не менее в зависимости от жизненной позиции, стиля жизни, развитие будет преобладать в каком-то направлении [10].

Со временем у подростка меняется отношение к своему будущему, происходит переоценка ценностей, формируется мировоззрение. Данный процесс можно назвать психологическим критерием вхождения человека в период юности.

Юность – уникальный и важный возрастной период, поскольку человек начинает самостоятельно строить свое будущее, опираясь на жизненный план. Молодые люди стремятся показать себя во всех сферах жизни – социальной, профессиональной, личностной. Многие юноши начинают задумываться о построении карьеры и семьи, определяются с приоритетными целями [10].

Божович Л.И. писала, что юноши – «это люди, обращенные в будущее, и все настоящее выступает для них в свете этой основной направленности их личности» [9].

По мнению Эльконина Д.Б., для периода ранней юности ведущей становится учебно-профессиональная деятельность, благодаря которой происходит формирование определенных познавательных и профессиональных интересов, формируются элементы исследовательских умений, способность строить жизненные планы и вырабатывать нравственные идеалы, самосознание.

Центральное новообразование раннего юношеского возраста – самоопределение личности. Для юноши становится необходимым занять внутреннюю позицию взрослого человека, осознать себя в качестве члена общества, понять себя и свои возможности в жизни [9].

Соизмеряя степени профессионального, религиозного и политического самоопределения молодого человека, Д.Марше установил четыре типовых варианта становления идентичности:

- «неопределенная, размытая идентичность» означает, что индивид еще не вступил в пору кризиса, не выработал сколько-нибудь четких убеждений, не выбрал профессии;
- «досрочная, преждевременная идентификация», т.е. предрешенный вариант развития, когда индивид раньше положенного срока включился в соответствующую систему отношений, причем сделал это не самостоятельно, пройдя через испытания кризиса, а под чужим влиянием;
- «проба ролей» или этап «моратория» характеризуется тем, что индивид находится в процессе нормативного кризиса самоопределения;
- «зрелая идентичность» свидетельствует, что кризис завершен и чувство самоидентичности определено [9].

Указанные варианты формирования идентичности можно рассматривать в двух значениях: как этапы развития личности и как ее типы. Иными словами, индивид в своем развитии может пройти весь путь становления идентичности или под влиянием каких-либо факторов зафиксироваться на одной из стадий, в таком случае особенности этого этапа превращаются в характерологические качества личности и являются целостными образованиями [9].

Для подростка характерно мечтать и предвосхищать будущее, в то время, как для юноши свойственно не только предвосхищение, но и планирование шагов по достижению тех или иных целей.

Некоторые психологи считают, что эта особенность – самостоятельность встречи с «изменяющимся миром» (в противоположность другим возрастам, когда ребенок сталкивается с новой для себя, но устойчивой формой следующего возраста) – вообще является специфической для юности. В процессе кризиса 17 лет (от 15 до 18 лет) решается задача становления человека как субъекта собственного развития [39].

Для юности характерна стабилизация всех психических процессов, приобретение устойчивых характеристик личности. В юности человек характеризуется максимальной работоспособностью, возможностью

творчески и креативно подходить к решению поставленных задач, обучаться новому. В связи с этим можно сказать о том, что прогресс во многих областях связан с деятельностью молодых людей.

Ранняя юность в психологии является наиболее изученной. Но несмотря на это нельзя считать позднюю юность менее важным периодом, поскольку решение проблем возраста растягивается на весь этап юности [16].

Переход от ранней юности к поздней знаменуется сменой акцентов развития: период предварительного самоопределения завершается и осуществляется переход к самореализации [39].

Юность, по мнению Слободчикова В.И., – завершающая стадия ступени персонализации. «Главные новообразования юношеского возраста – саморефлексия, осознание собственной индивидуальности, появление жизненных планов, готовность к самоопределению, установка на сознательное построение собственной жизни, постепенное вращение в различные сферы жизни» [12].

По мнению Эльконина Д.Б., Фельдштейна Д.И., Леонтьева А.Н. ведущим видом деятельности в юношеском возрасте является учебно-профессиональная деятельность. Для молодых людей в период юности характерно избирательный интерес к преподаваемым в старшей школе (а затем уже и в средних и высших учебных заведениях) учебным дисциплинам. Внимание юношей смещается на те предметы, которые непосредственно относятся к будущей профессиональной деятельности. В этот период молодые люди приобщаются к профессиональной сфере, начинают погружаться в мир профессий, приобретают первый трудовой опыт [16].

Так же существует мнение, что ведущим видом деятельности в период юности является профессиональное самоопределение (формирование готовности к дальнейшему самоопределению). Здесь готовность к профессиональному самоопределению понимается как определенная зрелость личности – наличие сформированных психологических

образований, необходимых для успешного личностного роста и развития [16].

Выбор профессии упорядочивает и приводит в систему соподчинения все его разнообразные мотивационные тенденции, идущие как от его непосредственных интересов, так и от других многообразных мотивов, порождаемых ситуацией выбора [12].

Говоря о самоопределении, Рубинштейн С.Л. писал, что проблема самосознания есть прежде всего проблема определения своего способа жизни. Им было выделено два способа существования человека. Первый способ представляет собой жизнь, не выходящую за пределы непосредственных связей, в которых живет человек. Здесь весь человек находится внутри самой жизни: всякое его отношение – это отношение к явлениям жизни, а не к жизни в целом. Второй способ существования выводит человека за его пределы, он связан с появлением ценностно-смыслового определения жизни. Исходя из этого, дальнейший путь профессиональной деятельности человека может осуществляться по двум моделям [16].

Согласно первой модели в самосознании человека доминирует пассивная тенденция к подчинению и в профессиональном самоопределении, и в профессиональной деятельности. В будущем такой специалист, как правило, не выполняет работу в полную силу и предпочитает пользоваться готовыми отработанными моделями действий, вместо того, чтобы творчески решать задачи. В другой модели развития человек в своем профессиональном самоопределении и в дальнейшей профессиональной деятельности стремится выйти за пределы непрерывного потока повседневной жизни, увидеть ее и труд в целом, стать творцом собственной жизни, конструирующим свое настоящее и будущее.

В юности человек становится на путь познания самого себя. В некоторых случаях молодой человек получает информацию о себе путем сравнения своих реальных результатов со своими ожиданиями, или же с

мнением окружающих. В юности закладываются самоуважение и самопринятие. Юноши нередко склонны выдвигать завышенные или наоборот, заниженные нереалистические притязания, переоценивать или недооценивать свои способности, положение, занимаемое ими в коллективе [16, 39].

Нельзя не отметить важную роль общения в юношеском возрасте. Юношескому общению свойственны два противоположных свойства. С одной стороны, сфера общения юноши расширяется, появляются новые контакты, устанавливаются межличностные отношения. С другой стороны, общение становится индивидуализированным, обособленным. В период юности сфере общения уделяется много времени, что в свою очередь связано с расширяющимся интересом юноши к миру, его умственным и физическим развитием. Общение становится одним из главных видов деятельности. Общение помогает молодым людям найти свое место в обществе, получить одобрение и признание со стороны. Общаясь, молодые люди решают важные для себя вопросы самоопределения и самопознания.

В период юности закладываются предпосылки к становлению личностной зрелости. Для характеристики зрелости (как психофизиологической, так и психологической) можно использовать понятие оптимума функционирования. Эта категория позволяет оценить состояние функции по результатам ее реализации: чем выше показатели, тем в большей степени они приближаются к оптимуму функционирования. Оптимум функционирования можно установить экспериментальным путем по количественным показателям, в которых выражается получаемый результат.

По некоторым данным, такой оптимум для многих психофизиологических и психологических функций приходится на юношеские годы, т.е. период ранней взрослости. Именно в этом возрасте отмечаются наименьшие значения латентного периода реакций на простые сенсорные, комбинированные и словесные сигналы. Для ранней юности характерны оптимумы абсолютной и относительной чувствительности анализаторов,

наибольшая пластичность и переключаемость сложных психомоторных навыков. По сравнению с другими возрастами, именно в юношеском возрасте наблюдаются наибольшая скорость оперативной памяти, переключения внимания и максимальная скорость решения вербально-логических задач. В то же время по некоторым другим функциям оптимум достигается на более поздних этапах онтогенеза, например, объем восприятия достигает своего максимума к 30 годам. По-видимому, существует определенная гетерохронность в сроках достижения оптимального уровня функционирования в разных психофизиологических функциях [33].

Процессы идентификации и обособления в юности приобретают новые черты. Остро проявляется чувство эмпатии. Идентификация утончает сферу чувствования человека, делая его богаче и одновременно ранимее [25].

В период ранней юности возникает четко выраженная способность к познанию и анализу себя, своих чувств, желаний, поведения и эмоций – рефлексия. Для юношества характерно стремление к идеалу, создание идеальных образов себя, семьи, окружения, деятельности и т.д., что приводит к тому, что молодые люди сравнивают себя настоящего с воображаемым идеалом.

Для юношей характерно наличие формально-логического и формально-операционного мышления. Этот вид мышления характеризуется как абстрактное и теоретическое, что позволяет решать задачи, не связанные с конкретными условиями внешней среды, строить предположения, опираясь на дедукцию. В течении юношеского периода умственные способности продолжают совершенствоваться.

В период поздней юности для молодых людей характерно расширение творческих способностей: юноши способны распознать возникшую проблему и найти для нее нестандартное решение.

Молодым людям интересно погружаться в решение теоретических проблем. Переживание по поводу своих возможностей и соответствия

идеалу, делает молодых людей эмоциональными. Эмоциональная сфера перестраивается, на первый план выходят такие личностные качества как самостоятельность, самокритичность, категоричность, независимость [12].

Молодые люди чувствуют потребность в поиске своего целостного Я. Необходимо найти свое место в группе, и в то же время не утратить свою индивидуальность. Именно в этот период Я «проверяет себя на прочность», устанавливая необходимые личностные границы. Опасность этого периода жизни состоит в том, что отношения близости, соперничества и борьбы переживаются в связи с людьми, подобными себе, со сверстниками. Это рождает предвзятость в отношениях, неприятие самого себя и других, это одиночество, за ним – страх перед близостью [1].

В результате множества исследований юношества, посвященных в первую очередь вопросам идентичности и становления Я-концепции, было выявлено, что по мере того, как индивид накапливает жизненный опыт, сформированный образ себя постепенно корректируется, становясь все более приближенным к реальности. Позитивная Я-концепция и самооценка существенно влияют на позитивный жизненный план в юности.

Отрицательная Я-концепция оказывает влияние на уровень самоуважения, формирует негативное отношение к себе как к личности и негативное отношение к своей деятельности, вселяет в молодых людей чувства отчужденности, пассивность, мешает на пути самореализации в учебе и других видах деятельности.

Развитию самосознания и личности в юности Выготский Л. С. отводил центральную роль. В этом возрасте происходит открытие Я, собственного мира мыслей, чувств и переживаний, которые кажутся самому субъекту неповторимыми и оригинальными. Тенденция воспринимать свои переживания как уникальные имеет опасность перерасти в отгороженность и замкнутость, основанную на ошибочной убежденности в том, что понять особый внутренний мир молодого не сможет никто. Стремление познать себя как личность приводит к рефлексии, к углубленному самоанализу [39].

Самоактуализация личности как мотивирующий стимул, оказывает существенное влияние на формирование Я-концепции. В основном этот процесс контролируется принятием личностью социальных понятий и ценностей, например, ценности социальных групп. На достижение самоактуализации так же влияет выбор профессии: профессия, соотносящаяся с Я-концепцией молодого человека, помогает достигнуть самоактуализации [10].

В юности происходит формирование ценностных ориентаций личности. Молодые люди выделяют для себя наиболее важные области жизни, ставят цели и строят планы по возможности их достижения. Ценностные ориентации становятся руководящими положениям, влияющими на учебно-профессиональную деятельность, межличностные контакты и жизнь в целом.

Как отмечал Рубинштейн С.Л., в период юношества начинает формироваться «обобщенное, итоговое отношение к жизни». Оно находит свое выражение в том, что молодых людей начинают интересовать философские вопросы, например, такие как смысл человеческого существования. Ценностные ориентации помогают молодым людям выстраивать свое собственное мировоззрение и находить для себя ориентиры [12].

Реан А.А. говорил о таком понятии, как «профессиональная Я-концепция личности» и выделял в ней реальную и идеальную составляющие: самооценка результата (оценка достигнутого) и самооценка потенциала (оценка своих профессиональных возможностей отражает веру в себя, свои силы). Низкая самооценка результата с высокой самооценкой потенциала является фактором профессионального саморазвития личности.

В период юности происходит обогащение и расширение Я-концепции за счет того, что молодой человек включен в различные, в большинстве своем новые для себя социальные роли.

Юность – период получения профессионального образования. Поступая в профессиональные учебные заведения, молодые люди имеют различные мотивы: кто-то больше заинтересован овладением профессией как таковой, а кого-то больше привлекают внешние мотивы (уровень заработной платы, социальный престиж, для юношей – избегание службы в армии, т.д.). Учебная мотивация, а также способности студента, будут определять успешность его обучения в вузе, влияя на уровень образования. Учебная мотивация и способности могут компенсировать друг друга, влияя на успеваемость студента [10].

Молодые люди в юношеском возрасте начинают задумываться о построении карьеры. Важно иметь перед собой понятно сформулированную профессиональную (нравственную – абстрактную или конкретную – практическую) цель. Наличие осознаваемой цели в данном возрасте помогает придерживаться выбранной линии поведения, подкреплять учебно-профессиональную мотивацию в период спада активности.

Для успешного построения карьерного плана, молодой человек должен быть способен реально оценить свои возможности и соотнести их с требованиями, предъявляемыми той или иной профессией [1].

Жизненный план должен включать в себя не только конкретные цели, но и способы их достижения. Выготский Л. С. рассматривал жизненные планы как показатель овладения личностью своим внутренним миром и как систему приспособления к действительности, связывая с ними «целевую» регуляцию принципиально нового типа.

Жизненный план, несмотря на свою индивидуальность, базируется на представлениях о «типичном жизненном пути», существующих в конкретном обществе – примерное представление о том, что должен совершить человек и в какой период.

Для успешного становления профессионала важное значение имеет образ профессии, сформированный в процессе обучения. Негативное

отношение к профессии снижает учебную и профессиональную мотивацию, мешая процессу самоактуализации личности [10].

По данным исследований Реан А.А., студенты-первокурсники выражают максимальную удовлетворенность избранной профессией. Их представления о профессии достаточно поверхностны, они опираются на идеальные образы профессионала, профессиональной деятельности. Также была отмечена тенденция снижения уровня удовлетворенности профессионального выбора у студентов к концу обучения, что связано с наличием более реальных профессиональных представлений, но при этом сформированный образ профессии остается положительно окрашенным.

Процесс профессионального самоопределения довольно длительный, он не заканчивается с поступлением в вуз. В процессе профессионального самоопределения формируется профессиональная направленность. В этом процессе важную роль играет идентичность [10].

Во время обучения в вузе, следует уделить особое внимание формированию у студентов реальных представлений о профессиональной деятельности. Студент должен понимать, что входит в его дальнейшие профессиональные обязанности, какие нормы и правила существуют в профессиональном сообществе. Процесс профессионального обучения должен строиться по понятному простому алгоритму, у студента не должно оставаться вопросов как практически применить ту или иную изучаемую учебную дисциплину.

Чудновский В.Э. выделяет ценностно-смысловое отношение к профессии как особое психологическое образование, имеющее свои этапы становления, одним из которых являются студенческие годы.

Мартынова Е.В., проводя опрос студентов, выявила, что 16% опрошенных имеют низкую осмысленность жизни и испытывают трудности при нахождении для себя смысла жизни в любом жизненном времени, прошлом, настоящем или будущем. Они не верят в собственную возможность осуществлять контроль над жизнью. Исследуя эту проблему

под руководством Чудновского В.Э., она приходит к выводу о том, что процесс профессиональной подготовки студентов в вузе должен рассматриваться как путь к реализации их собственных смыслов жизни, представляющих собой иерархическую систему взаимодействующих смыслов [10].

Приобретение профессиональных знаний и навыков часто превращается в самоцель, в ущерб развитию личностному. Митина Л.М. в своих исследованиях подчеркивает мысль о том, что профессиональное развитие неотделимо от личностного.

Я-профессиональное должно быть подчинено Я-личностному для того, чтобы молодой человек открыто, свободно выражал свои чувства, эмоции и духовно развивался.

Одна из особенностей студенческого возраста состоит в осознании своей индивидуальности, в становлении самосознания и формировании образа «Я».

Главной задачей вуза должно быть обучение профессиональной грамотности на фоне мощного личностного развития молодых людей, а не наоборот. В наше время – время рыночных отношений – требуются специалисты с хорошо развитыми качествами личности. Работодатель обращает большее внимание на личностные качества претендента на работу, чем на его профессиональные знания, навыки [10].

Таким образом, подводя итог можно сказать, что юношеский возраст – важный этап развития личности. Несмотря на размытость границ, данный возрастной этап привносит в жизнь молодого человека много новых элементов. Именно в юношеском возрасте индивид начинает наиболее полно раскрывать весь заложенный в нем потенциал, определяется с планами на будущее, задумывается о построении карьеры и семьи.

Юность – это студенчество, получение профессии. Образ профессии и отношение к профессиональной среде, сформированный в процессе

обучения, будет определять дальнейшую профессиональную жизнь личности.

Изучение юности, определение характерных для данного периода особенностей, помогает более грамотно подходить к решению вопросов возраста.

1.3. Формирование профессиональной идентичности в юношеском возрасте

Уже в 20-х годах прошлого века исследования, проводимые на испытуемых юношеского возраста показали, что одной из основных характеристик данного возрастного периода является поиск профессии. Одним из первых, кто занимался разработкой данного вопроса, был Гинцберг Э. Он считал, что профессиональный выбор представляет собой длительный необратимый процесс, включающий в себя ряд взаимосвязанных решений, ограничивающих дальнейшие возможности. В результате, человек приходит к компромиссу между внешними и внутренними факторами.

Сьюпер Д. продолжил развивать идеи Гинцберга Э. и создал теорию, которая представляла собой симбиоз феноменологических концептов с дифференциальной психологией, что в последствии послужило появлению самой популярной за рубежом теории профессионального развития. Вот некоторые положения, выдвинутые Сьюпером Д.:

- Люди характеризуются их способностями, интересами и свойствами личности.
- На этой основе каждый человек подходит к ряду профессий, а профессия – к ряду индивидов.
- В зависимости от времени и опыта меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает множественный профессиональный выбор.

- Профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий и фаз.
- Особенности этого развития определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями и т. д.
- На разных стадиях развитием можно управлять, с одной стороны, способствуя формированию у индивида интересов и способностей и, с другой, поддерживая индивида в его стремлении «попробовать» реальной жизни и в развитии его Я-концепции.
- Профессиональное развитие состоит, в сущности, в развитии и реализации его Я-концепции.
- Взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей.
- Удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит адекватные возможности для реализации своих способностей, интересов, свойств личности в профессиональных ситуациях, что в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая казалась подходящей на стадии профессионального развития, которые Д. Сьюпер назвал стадиями пробуждения и исследования [40].

Развитие человека как субъекта деятельности, должно сопровождаться развитием определенных личностных качеств, таких как: развитие самостоятельности, целеполагание, стремление к совершенствованию в рамках определенной деятельности.

Рассуждая о профессиональном самоопределении и психологии труда, Пряжников Н.С. писал, что «субъективность проявляется в самостоятельном и осознанном построении перспектив своего развития в определенной трудовой деятельности и во всей жизни в целом, которая как бы составляет контекст для конкретного труда и развития человека в этом труде» [40].

Система профессионального и высшего образования является центральным звеном в профессиональном самоопределении молодежи. Со

стороны общеобразовательной школы она ориентирована на профессиональные склонности, на выходе — на структуру вакансий. Заданный ритм социального выравнивания через систему высшего образования стимулировал расширение последней. Это, по мнению Шубкина В.Н., создавало предпосылки для все более свободного выбора профессий. Однако дальнейшая судьба профессиональных навыков глубоко не исследовалась [40].

На основе многолетних исследований подростков и юношей можно сказать о том, что зачастую их решения о выборе профессии достаточно стихийны и необдуманно. Многие выпускники школ при выборе специальности и учебного заведения не всегда ориентируются на личные предпочтения и желания, уделяя больше внимания престижу профессии и ВУЗа. Впоследствии, это приводит к тому, что молодые специалисты не всегда оказываются достаточно замотивированными в профессиональном развитии, не хотят работать по полученной специальности или же разочаровываются в профессиональном выборе еще на стадии обучения.

В своих работах Самоукина Н.В. рассматривает профессиональное самоопределение как длительный внутренний процесс, в то время как выбор профессии она считает внешним процессом, относящимся к поведению человека. Профессионально самоопределение — это поиск человеком «своей» профессии и «себя в профессии», собственной профессиональной роли в ней, определение для себя профессиональных позиций и перспектив, достижение их [40].

Боровикова С.А. в своей работе, посвященной проблеме профессионального самоопределения, представляет ряд факторов, оказывающих наиболее сильное влияние на процесс профессионального самоопределения:

- интересы, на формирование которых в свою очередь, влияют способности, прошлый опыт, представление о будущей профессии;

- индивидуальные особенности (черты характера, темперамент, свойства нервной системы);
- уровень подготовки (культурный кругозор, мировоззрение, школьная успеваемость);
- состояние здоровья;
- ряд социальных факторов (место жительства, профессия и советы родителей, рекомендации учителей, товарищей, средства массовой информации) [7].

В современной научной литературе существуют подходы к профессиональному самоопределению, где данный процесс анализируется с точки зрения внутренней детерминированности профессионального выбора. Профессиональное самоопределение с этой позиции понимается как осознание личностью:

- своих потребностей, мотивов, интересов («хочу»);
- возможностей, склонностей, профессионально значимых качеств и способностей («могу»);
- относительно устойчивых, закрепившихся психофизиологических и характерологических качеств («имею») и соотнесение их с теми требованиями, которые предъявляются социальной ситуацией человеку, выбирающему профессию.

Следовательно, в этом понимании профессиональное самоопределение есть такой этап социализации, внутри которого человек приобретает готовность к самостоятельной профессиональной деятельности на основе осознания и соотнесения «хочу –могу –имею –требуют», т. е. становится субъектом деятельности [41].

Специалисты считают, что мотивированный взвешенный выбор профессии не всегда является показателем успешного самоопределения. Нельзя утверждать, что процесс профессионального самоопределения завершен до того момента, когда полученные знания, умения и навыки не будут проверены на практике в производственных ситуациях. Так же процесс

профессионального самоопределения невозможно завершить без сформированного устойчивого положительного отношения к себе как к субъекту профессиональной деятельности. Исходя из этого, можно сказать, что выбор профессии – одна из ступеней процесса самоопределения.

В процессе профессионального обучения и дальнейшей реализации освоенного на практике, человек приобретает полное реалистичное представление о своей профессии и о своих возможностях. Таким образом, процесс профессионального становления – процесс, развивающий личность в целом.

Кудрявцев Т. В. в своей научной статье рассматривает проблему профессионального становления личности. Им дано описание четырех стадий этого процесса:

- Возникновение и формирование профессиональных намерений под влиянием общего развития и первоначальной ориентировки в различных сферах труда. Эта стадия в основном характерна для старшего школьного возраста.
- Профессиональное обучение. Это этап целенаправленной подготовки к избранной профессиональной деятельности в ходе систематического обучения в стенах любого из типов послешкольных учебных заведений. Психологический критерий этого этапа — профессиональное самоопределение, т. е. формирование у личности отношения к себе как к субъекту определенной деятельности и профессиональной направленности, в которой отражается установка на развитие профессионально-значимых качеств.
- Профессиональная адаптация (профессиональный старт), характеризующаяся активным освоением профессии и нахождением своего особого места в системе производственного коллектива.
- Полная или частичная реализация личности в самостоятельном труде, который характеризуется как степенью овладения операциональной стороной профессиональной деятельности, так и уровнем сформированности

отношения к делу, а также мерой творчества, мастерства. Здесь выявляется настоящая профессиональная пригодность, определяющаяся способностями к избранному труду и удовлетворенностью им [23].

Понятия «профессиональное самоопределение» и «профессиональная идентичность» имеют ряд особенностей. К вопросу профессионального самоопределения человек подходит вплотную еще в подростковом возрасте, когда совершает будущий профессиональный выбор и знакомится с миром профессий. Профессиональная идентичность, напротив, выражает не поиск себя в мире профессий, а упрочнение своей профессиональной позиции, развитие профессионального мастерства, опыта. Тем не менее, эти два понятия связаны, поскольку профессиональное самоопределение подразумевает под собой дальнейшую профессиональную реализацию (идентичность в профессиональной среде), а профессиональная идентичность невозможна без профессионального самоопределения.

На сегодняшний день остается важным и актуальным проблема формирования профессиональной идентичности у студентов средних и высших учебных заведений. Своевременное формирование профессиональной идентичности у молодежи поможет грамотно скорректировать несоответствие и соединить воедино реальный и идеальный образ профессии. Изучение вопроса профессиональной идентичности, условий и факторов, влияющих на ее становление, влияет на полноценное самоопределение человека в профессии.

Профессиональная идентичность – это сложная система представлений о мире профессий и о себе как о профессионале в конкретной сфере деятельности. Сформированность профессиональной идентичности, ее гибкость и адекватность являются условием успешной реализации субъекта труда в своей профессии, она выступает индикатором и регулятором во взаимоотношениях профессионала с его профессией, обществом и самим собой.

В статье Березиной Т.С. представлены основные этапы становления профессиональной идентичности студентов:

- первичный выбор, когда студенты впервые знакомятся с профессиональным сообществом, даже не примериваясь к нему. При этом у студентов формируется ценностное отношение к избранной профессии;
- подтверждение или отрицание первичного выбора. На этом этапе могут существенно перестраиваться профессиональные предпочтения и намерения студентов, что нередко приводит их к разочарованию в своем профессиональном выборе или же, наоборот, к упрочению убежденности в нем;
- реализация первичного выбора в деятельности. На этом этапе осуществляются переход студентов к отождествлению себя со своей профессиональной деятельностью, вхождение в профессиональное сообщество, осознание своей профессиональной самостоятельности и эффективности [6].

Формирование профессиональной идентичности студентов в образовательном пространстве вуза зависит от ряда факторов:

- субъективные факторы (ценностные ориентации, самосознание, самоактуализация);
- объективные факторы (требования профессиональной деятельности);
- объективно-субъективные факторы (организация образовательной и профессиональной среды)[6].

«Важнейшей предпосылкой саморазвития будущего специалиста должна была быть сформулированная им самим Я-концепция – устойчивая совокупность некоторых представлений и идей о своем собственном образе в актуальном и отдаленном будущем, проецирование своих субъективно ценных качеств в социальное и профессиональное завтра.

Несовпадение Я-реального и Я-идеального порождает стремление будущего специалиста к самосовершенствованию. Именно здесь рождается

самооценка личности, формируется уровень ее притязаний, стремление стать лучше, профессиональнее, получить признание и уважение своих сверстников и коллег»[6].

По мнению Ермолаевой Е.П. формирование профессиональной идентичности начинается вместе с вузовским обучением. Она рассматривает профессиональную идентичность как показатель профессионального развития личности.

Автор раскрывает структуру профессиональной идентичности через следующие компоненты:

- индивидуальный (профессиональная самоидентификация, или Я-концепция);
- инструментальный (профессиональные знания, умения, навыки);
- социальный (соответствие социальному заказу) [15].

Успешное становление личности профессионала возможно, если сформировано адекватное представление о нормах и содержании профессиональной деятельности. Профессиональные представления оказывают влияние на построение жизненных планов личности, организуют и направляют деятельность, являются существенным фактором успешного профессионального развития. Степень сформированности профессиональных представлений выступает предпосылкой становления активной жизненной позиции личности, ее успешности в профессиональной деятельности [22].

Профессиональные представления носят двойственный характер: они, с одной стороны, социальные, поскольку исторически обусловлены, а с другой – индивидуальные, так как отражают опыт конкретного субъекта. Социальные представления характерны для какой-то общественной группы людей и соотносимы с объектом их деятельности. Индивидуальные представления являются важнейшим компонентом мировоззрения человека, они выполняют функции регуляторов поведения и проявляются во всех областях деятельности. Значение профессиональных представлений состоит

в том, что они связывают воедино общественное, групповое и индивидуальное в сознании и поведении личности.

Представления о профессиях могут также выполнять мотивационную функцию, побуждая субъекта к ограничению выбора до одной профессии. Представления о каждой из отдельных сторон профессии (уровень заработной платы, перспективы карьерного роста, социальный престиж, условия для творчества и т.д.) служат «основой оценивания», жизненного значения их для субъекта, придают им личностный смысл[22].

Подходя к вопросу профессионального развития в рамках когнитивного подхода развития идентичности, Поваренков Ю.П. рассматривал самооценку как один из показателей уровня сформированности профессиональной идентичности индивида. По его мнению, происходит взаимовлияние реальной и идеальной оценки себя как профессионала. Принимаемая субъектом близость между идеальной и реальной Я-концепциями является основанием для обретения чувства профессиональной идентичности и основанием для её последующего развития [28].

В рамках ценностного подхода становление профессиональной идентичности представляет собой проецирование собственной системы профессиональных ценностей и позиций на представление о ценностях и позициях, которые, по мнению субъекта, характерны для конкретной профессиональной общности. На основе сопоставления ценностей происходит принятие решения об уровне сформированности профессиональной идентичности. Ценностные ориентации играют большую роль в жизни индивида. Ценностные ориентации выражают и определяют значимые для личности области, определяют его отношение к окружающей действительности, влияют на формирование целей, мотивов, процесс организации труда [14].

Именно для студентов вопрос профессионального самоопределения и профессиональной идентичности является особо актуальным. Наиболее адекватно к вопросу профессиональной идентичности подходят студенты

старших курсов, поскольку для них дальнейшее профессиональное развитие является наиболее личностно значимым. Поэтому важно формировать у студентов желание стремиться стать профессионалом и овладеть как можно более полно необходимыми знаниями, навыками и компетенциями. Для успешного профессионального становления, студент должен находиться в позиции субъекта учебно-профессиональной деятельности, степенно погружаясь в профессиональную среду. Обеспечение субъектной позиции будущего профессионала требует отношения к нему со стороны преподавателей высшей школы как к уникальной личности, что связано с восприятием каждого студента как заведомо интересного в плане его способностей и возможностей, признанием его права быть непохожим на других, быть самим собой.

Аксенова Г.И. отмечает, что сформированной субъектной позиции отводится важная роль в процессе успешной учебно-профессиональной деятельности студентов.

Она считает, что субъектная позиция личности студента – это сложная целостная система, структурно объединяющая в себе различные компоненты и способы взаимодействия между ними.

Субъектная позиция состоит из ряда элементов: профессиональное самоопределение, стремление к самореализации, интерес к изучаемым дисциплинам. Немаловажным является наличие адекватной самооценки, самоуважение, налаженный контакт между студентом и преподавателем. Так же субъектная позиция студента подразумевает под собой умение грамотно планировать свою деятельность, анализировать и оценивать результаты своей деятельности. Таким образом, субъектность – сложная интегративная характеристика личности будущего профессионала, отражающая его активно-избирательное, инициативно-ответственное, преобразовательное отношение к самому себе, к деятельности, к людям, к миру и жизни в целом [4].

Таким образом, наилучшим периодом для начала формирования профессиональной идентичности можно назвать юношеский возраст, поскольку главная задача, стоящая перед молодыми людьми на данном возрастном этапе – профессиональное и личностное самоопределение.

Следует уделить пристальное внимание воспитанию и обучению молодежи, формированию у них положительного образа профессии, необходимых профессиональных компетенций, формированию желания развиваться как в профессиональном, так и в личностном плане.

Именно от того, насколько грамотно будет построен процесс обучения молодежи, будет зависеть их успешность в профессии.

Глава 2. Исследование связи мотивационно-ценностной сферы студентов с их профессиональной идентичностью

2.1. Процедура и методы исследования

Исследование по выявлению связи профессиональной идентичности с мотивационно-ценностной сферой студентов проводилось в январе-феврале 2020 года. В нем приняли участие 44 студента.

Эмпирическое исследование включало в себя следующие **этапы**:

Первый этап— выявление типа профессиональной идентичности студентов. На этом этапе была использована методика изучения профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б. Шнейдер. Данная методика используется для выявления типа профессиональной идентичности и основана на характеристиках описания себя в категориях «профессионал» и «непрофессионал». Автором были выделены следующие типы профессиональной идентичности: преждевременная идентичность, диффузная идентичность, мораторий идентичности, достигнутая позитивная идентичность, псевдопозитивная идентичность (Приложение 1).

Второй этап— исследование личностных характеристик студентов, таких как мотивация профессиональной деятельности, самооценка, ценностные ориентации, уверенность в себе.

Для исследования мотивации профессиональной деятельности студентов была использована методика диагностики мотивации профессиональной деятельности (методика К.Замфир в модификации А.Реана). Методика используется для диагностики профессиональной мотивации. Тестовый материал методики основан на концепции о внутренней и внешней мотивации. На основе полученных результатов составляется мотивационный комплекс, представляющий собой соотношение трех видов профессиональной мотивации (Приложение 2).

Для исследования самооценки была использована методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ им.В.М.Бехтерева). Методика применяется для изучения определенных свойств личности, ее самосознания, межличностных отношений. С помощью методики могут быть получены такие характеристики личности как уровень самоуважения, доминантности, тревожности, экстраверсии-интроверсии. В методике представлен набор из двадцати одной личностной черты, в наибольшей степени характеризующей полюса трех классических факторов семантического дифференциала – оценки, силы, активности.

Для исследования ценностных ориентаций была использована методика изучения ценностных ориентаций (МИЦО) М.Рокича. Данная методика основана на приеме прямого ранжирования. М.Рокич различает два класса ценностей – терминальные (ценности-цели) и инструментальные (ценности-средства). Тестовым материалом служат два списка по восемнадцать ценностей с краткой расшифровкой и содержанием каждой.

Для исследования уверенности в себе была использована методика тест смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева. Методика позволяет оценить «источник» смысла жизни, который может быть найден человеком либо в будущем (цели), либо в настоящем (процесс) или прошлом (результат), либо во всех трех составляющих жизни. Тест СЖО является адаптированной версией теста «Цель в жизни» Дж. Крамбо и Л. Махолика. На основе факторного анализа адаптированной Д.А.Леонтьевым версии этой методики отечественными исследователями был создан тест СЖО, включающий, наряду с общим показателем осмысленности жизни, также пять субшкал, отражающих три конкретных смысложизненных ориентации (цели в жизни, процесс жизни и результат жизни) и два аспекта локуса контроля (локус контроля-Я и локус контроля-жизнь). Тест СЖО содержит 20 пар противоположных утверждений, отражающих представление о факторах осмысленности жизни личности.

Третий этап – выявление связи профессиональной идентичности студентов с показателями мотивационно-ценностной сферы с помощью метода ранговой корреляции Ч. Спирмена, с целью определить особенности корреляционной связи между двумя признаками или иерархиями признаков.

2.2. Анализ результатов исследования

На первом этапе были определены типы идентичности, к которым принадлежат испытуемые. С этой целью была проведена методика изучения профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б.Шнейдер (Приложение 3).

Полученные данные представлены в таблице 1, на рисунке 1.

Таблица 1

Результаты диагностики профессиональной идентичности студентов (в %)

Типы профессиональной идентичности	Процентное распределение испытуемых (% от общей численности)
Диффузная	27
Мораторий	32
Достигнутая позитивная	14
Псевдопозитивная	27
Преждевременная	0

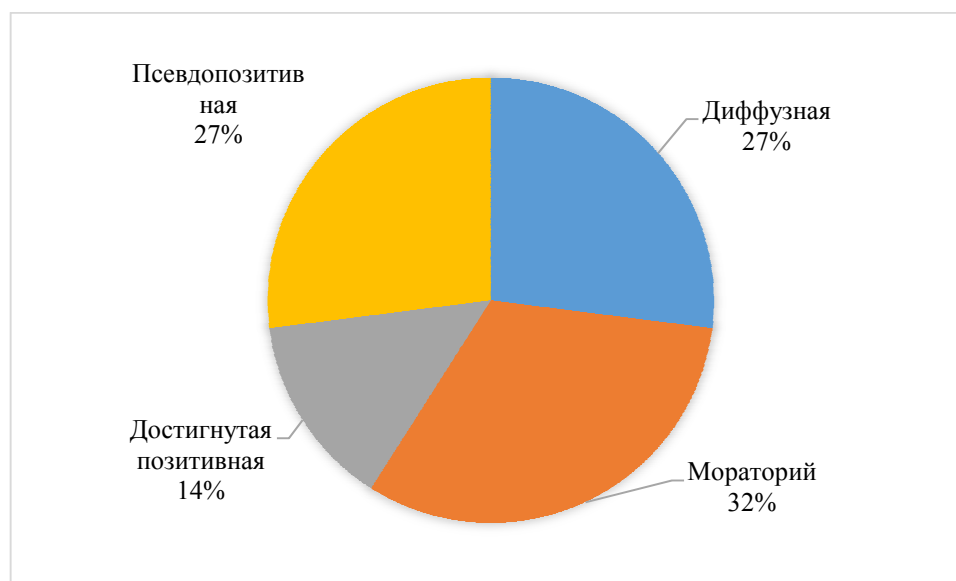


Рис. 1 Результаты диагностики профессиональной идентичности студентов (в %)

Были получены следующие результаты: 27% испытуемых принадлежат к диффузному типу профессиональной идентичности, 32% – к профессиональной идентичности типа мораторий, 14% – к типу достигнутой позитивной профессиональной идентичности, 27% – к типу псевдопозитивной профессиональной идентичности. Испытуемых, принадлежащих к типу преждевременной профессиональной идентичности в данной выборке выявлено не было.

Данные результаты могут быть объяснены возрастными особенностями испытуемых. Для студентов характерно находиться в состоянии моратория (кризиса идентичности), когда решаются вопросы дальнейшей профессиональной реализации и становления. Наличие диффузного типа идентичности у 27% испытуемых, принявших участие в исследовании, может быть связано с наличием профессиональных сомнений, не до конца сформированных профессиональных ценностей. Такой же процент испытуемых обладает псевдопозитивной профессиональной идентичностью. Для людей с данным типом профессиональной идентичности свойственно стабильное отрицание своей уникальности или, наоборот, ее амбициозное подчеркивание, нарушение механизмов идентификации и обособления в сторону гипертрофированности, нарушение временной связности жизни, ригидность Я-концепции. Достигнутая позитивная профессиональная идентичность была продиагностирована у 14% испытуемых. Подобные результаты можно объяснить тем, что не всем студентам к концу обучения удается подойти со сформированными ценностями, целями и убеждениями.

Для изучения мотивации профессиональной деятельности студентов была проведена методика диагностики мотивации профессиональной деятельности (методика К.Замфир в модификации А.Реана). Были выявлены показатели внутренней, внешней положительной и внешней отрицательной мотивации, из которых были составлены определенные мотивационные комплексы (Приложение 4).

Результаты проведения данной методики представлены в таблице 2, на рисунке 2.

Таблица 2

Результаты диагностики мотивации профессиональной деятельности студентов с разными типами профессиональной идентичности (в %)

Тип мотив. комплекса	Процентное распределение испытуемых			
	Диффузная	Мораторий	Достигнутая позитивная	Псевдопозитивная
Наилучший	67	64	67	58
Промежуточный	33	36	33	33
Наихудший	0	0	0	9

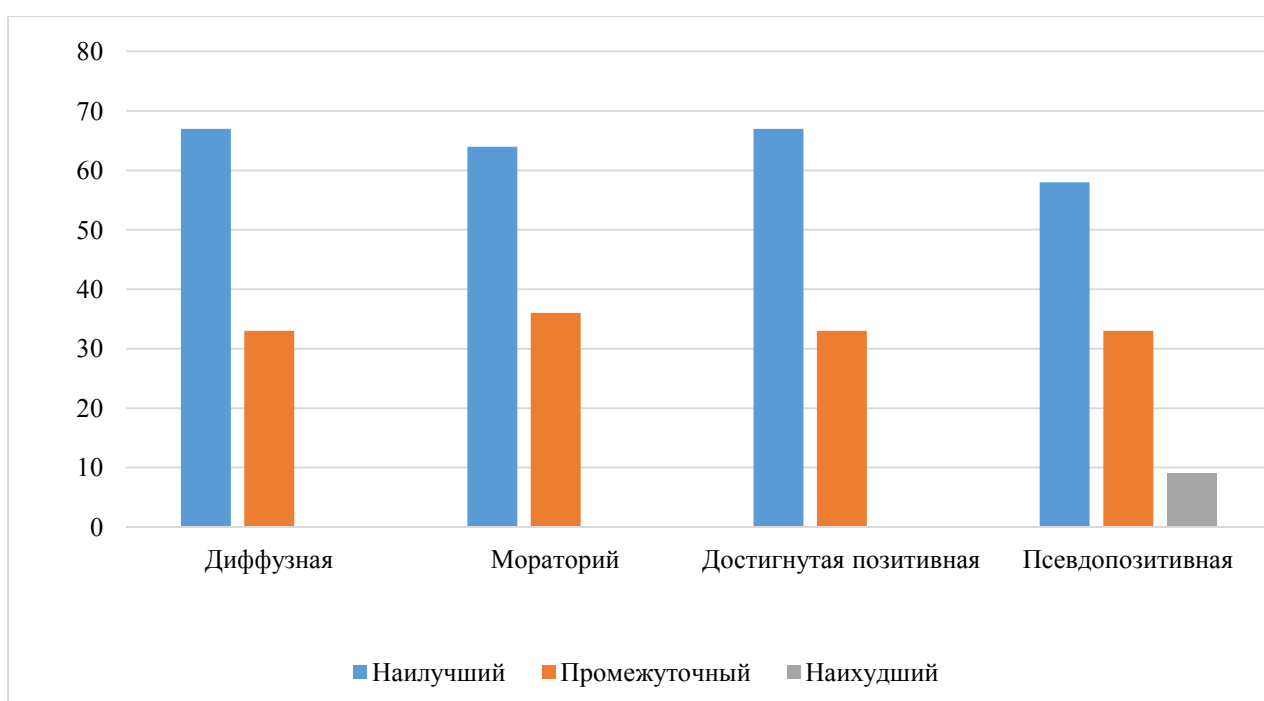


Рис. 2 Результаты диагностики мотивации профессиональной деятельности студентов с разными типами профессиональной идентичности (в %)

Исходя из представленных данных мы видим, что у большинства испытуемых независимо от типа профессиональной идентичности преобладает наличие наилучшего мотивационного комплекса, что свидетельствует о том, что студенты достаточно замотивированы в своей профессиональной деятельности, обладают стремлением достичь позитивных результатов в профессии. Наихудший мотивационный комплекс

наблюдается только у 9% испытуемых типа псевдопозитивной профессиональной идентичности, что может быть объяснено тем, что для данных испытуемых более характерно преобладание личных мотивов, чем профессиональных.

Для исследования связи профессиональной идентичности с мотивацией профессиональной деятельности студентов был использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Результаты представлены в таблицах 3, 3а.

Таблица 3

Результаты исследования связи профессиональной идентичности с мотивацией профессиональной деятельности студентов

Вид мотивации	Типы профессиональной идентичности студентов			
	Диффузная идентичность (N=12)	Мораторий (N=14)	Достигнутая позитивная (N=6)	Псевдопозитивная (N=12)
Внутренняя мотивация	-0,17	0,27	-0,17	-0,02
Внешняя отриц. мотивация	-0,23	-0,05	0,76*	0,05
Внешняя положит. мотивация	0,36	0,08	0,16	0,43*

Таблица 3а

Критические значения

p	0,2*	0,05**	0,01***
N=6	0,66	0,89	1,00
N=12	0,41	0,59	0,73
N=14	0,37	0,54	0,68

В группе испытуемых с диффузным типом профессиональной идентичности было доказано, что существует отрицательная зависимость между диффузным типом профессиональной идентичности и внутренней мотивацией ($r_s = -0,17$), а также внешней отрицательной мотивацией ($r_s = -0,23$). Статистически значимой корреляции с внешней положительной мотивацией обнаружено не было. Это можно объяснить тем, что для людей с диффузным типом идентичности характерно отсутствие сформированных профессиональных ценностей, целей и убеждений, сомнения и несогласованность с собой. Отсутствие каких-либо профессиональных

мотивов может являться показателем того, что индивид не заинтересован в смене своего статуса профессиональной идентичности (Приложение 5).

В группе испытуемых с мораторием профессиональной идентичности была выявлена отрицательная связь между типом профессиональной идентичности и внешней отрицательной мотивацией ($r_s = -0,05$). Показатели корреляции с внутренней и внешней положительной мотивацией не являются статистически значимыми (Приложение 6).

В группе испытуемых с достигнутой позитивной профессиональной идентичностью была выявлена отрицательная связь профессиональной идентичности с внутренней мотивацией ($r_s = -0,17$). Выявлено наличие положительной корреляционной связи между типом профессиональной идентичности и внешней отрицательной мотивацией ($r_s = 0,76$). Связь между профессиональной идентичностью и внешней положительной мотивацией является статистически не значимой. Результаты могут быть объяснены тем, что для людей с достигнутой позитивной профессиональной идентичностью характерно наличие развитой способности к рефлексии. У людей данного типа может наблюдаться наличие критичности к себе, вследствие чего смещается фокус с мотивации достижения на мотивацию избегания (Приложение 7).

В группе испытуемых с псевдопозитивным типом профессиональной идентичности наблюдается отрицательная связь профессиональной идентичности с внутренней мотивацией ($r_s = -0,02$) и положительная связь профессиональной идентичности с внешней положительной мотивацией ($r_s = 0,43$). Корреляция с внешней отрицательной мотивацией является статистически незначимой. Это говорит о том, что на формирование псевдопозитивной профессиональной идентичности влияют высокие внешние положительные мотивы. Полученные результаты могут быть объяснены тем, что для данного типа людей характерно стремление достичь своей цели (в некоторых случаях гипертрофированное), зависимость от социальных ролей и оценок. Люди с псевдопозитивным типом

профессиональной идентичности ориентированы на одобрение со стороны и внешние мотивы, мотивы достижения (Приложение 8).

Таким образом, можно сделать вывод, что мотивация выступает в качестве влияющего фактора при формировании профессиональной идентичности.

Для исследования самооценки студентов была использована методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ им. В.М.Бехтерева)(Приложение 9).

Результаты проведения данной методики на испытуемых с диффузной профессиональной идентичностью представлены в таблице 4, на рисунке 3.

Таблица 4

Результаты методики личностного дифференциала испытуемых с диффузной профессиональной идентичностью (в%)

Уровни	Факторы личностного дифференциала (%)		
	Оценка (О)	Сила (С)	Активность (А)
Высокий	0	8	0
Средний	83	25	25
Низкий	17	67	75

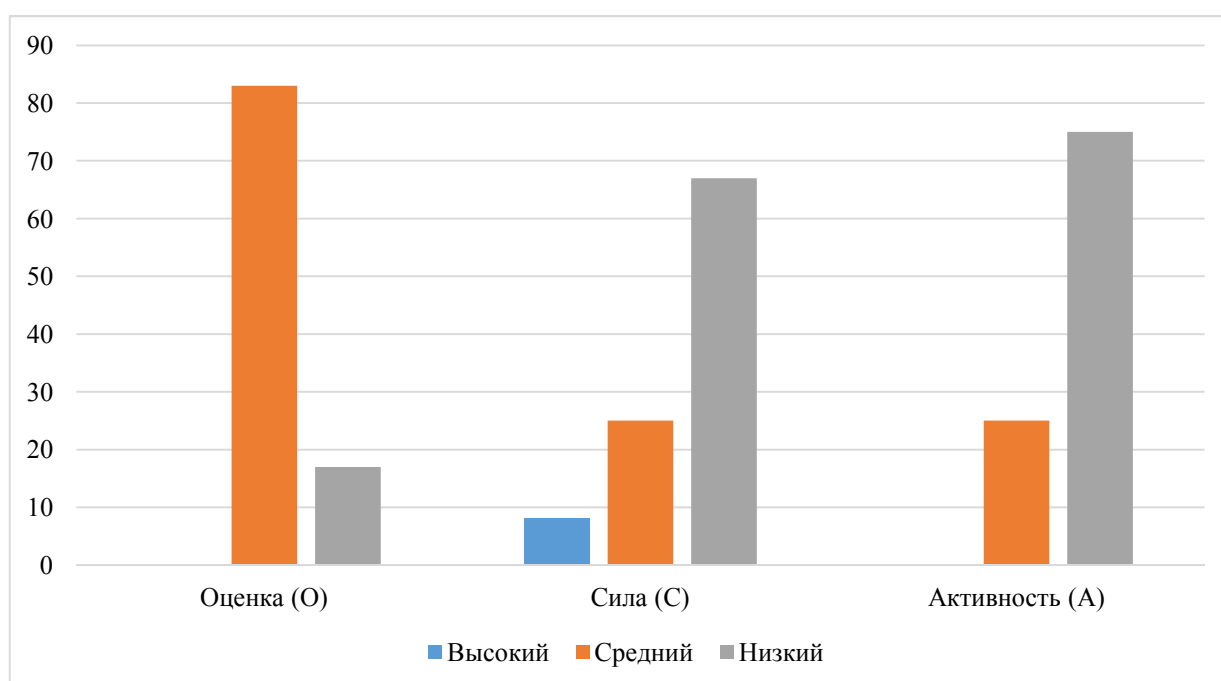


Рис. 3 Результаты методики личностного дифференциала испытуемых с диффузной профессиональной идентичностью (в %)

Исходя из представленных данных, мы видим, что у большинства испытуемых преобладает средний уровень по фактору О – 83%, что свидетельствует о том, что для них характерна определенная удовлетворенность собой. Низкий уровень по факторам С и А – 67% и 75% испытуемых соответственно, может свидетельствовать о том, что испытуемые зависимы от внешних обстоятельств и оценок, недостаточно уверены в себе, для них характерна интровертированность и определенная пассивность.

Результаты проведения данной методики на испытуемых с профессиональной идентичностью типа мораторий представлены в таблице 5, на рисунке 4.

Таблица 5

Результаты методики личностного дифференциала испытуемых с профессиональной идентичностью типа мораторий (в%)

Уровни	Факторы личностного дифференциала (%)		
	Оценка (О)	Сила (С)	Активность (А)
Высокий	43	0	0
Средний	50	64	14
Низкий	7	36	86

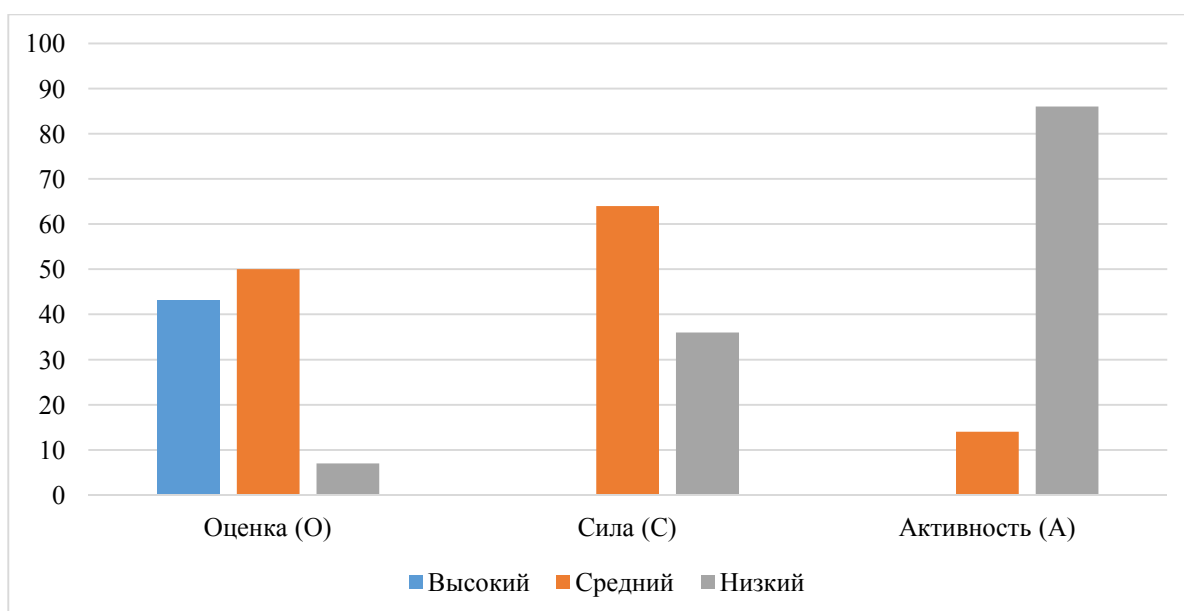


Рис. 4 Результаты методики личностного дифференциала испытуемых с профессиональной идентичностью типа мораторий (в %)

Исходя из представленных данных, мы видим, что у 50% испытуемых преобладает средний уровень по фактору О, у 64% испытуемых – средний уровень по фактору С, что может указывать на то, что для испытуемых характерна удовлетворенность собой и склонность рассчитывать на собственные силы. Низкий уровень по фактору А может свидетельствовать о том, что для испытуемых свойственна интровертированность, спокойные эмоциональные реакции.

Результаты проведения данной методики на испытуемых с достигнутой позитивной профессиональной идентичностью представлены в таблице 6, на рисунке 5.

Таблица 5

Результаты методики личностного дифференциала испытуемых с достигнутой позитивной профессиональной идентичностью (в %)

Уровни	Факторы личностного дифференциала (%)		
	Оценка (О)	Сила (С)	Активность (А)
Высокий	33	17	0
Средний	67	0	50
Низкий	0	83	50

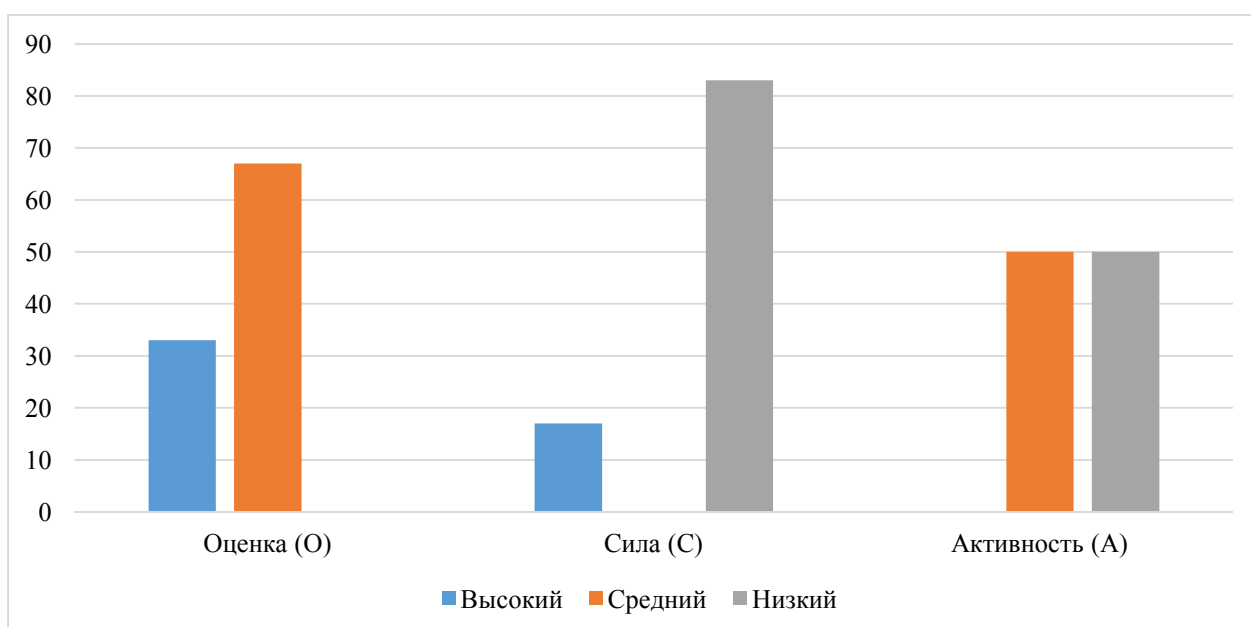


Рис. 5 Результаты методики личностного дифференциала испытуемых с достигнутой позитивной профессиональной идентичностью (в %)

Исходя из представленных данных, мы видим, что у 67% испытуемых преобладают средние значения по фактору О, что указывает на то, что испытуемые принимают себя как личность, видят себя носителями положительных личностных характеристик. По фактору С 83% испытуемых имеют низкие значения, что может свидетельствовать о том, что для данной группы испытуемых характерны зависимость от мнений и оценок со стороны и недостаточно развитый самоконтроль. Результаты по фактору А у данной группы испытуемых могут свидетельствовать о том, что данный тип профессиональной идентичности может в равной степени встречаться как у интровертированных, так и у экстравертированных личностей.

Результаты проведения данной методики у испытуемых с псевдопозитивной профессиональной идентичностью представлены в таблице 7, на рисунке 6.

Таблица 6

Результаты методики личностного дифференциала испытуемых с псевдопозитивной профессиональной идентичностью (в %)

Уровни	Факторы личностного дифференциала (%)		
	Оценка (О)	Сила (С)	Активность (А)
Высокий	9	0	0
Средний	58	33	25
Низкий	33	67	75

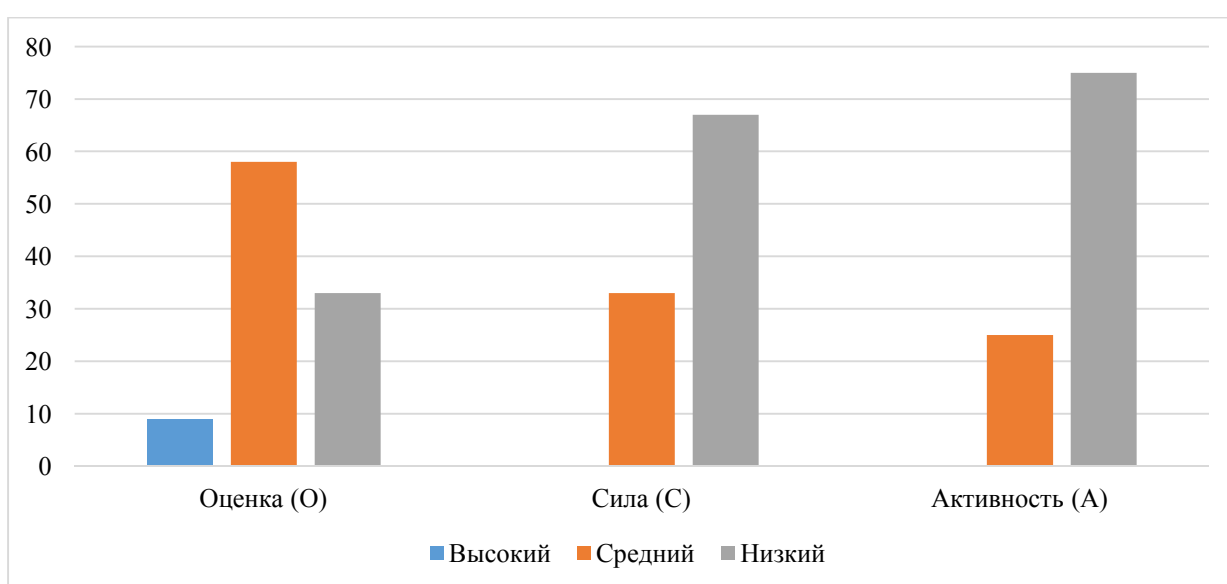


Рис. 6 Результаты методики личностного дифференциала испытуемых с псевдопозитивной профессиональной идентичностью (в %)

Исходя из представленных данных, мы видим, что у большинства испытуемых данной группы преобладают низкие значения по фактору С и А, что свидетельствует о том, что у испытуемых могут возникнуть трудности с тем, чтобы держаться выбранной линии поведения, для них характерны слабый самоконтроль и пассивность. Средние значения по фактору О указывают на то, что испытуемые недостаточно полно принимают себя, для них характерно критичность по отношению к себе.

Для исследования связи профессиональной идентичности с факторами личностного дифференциала студентов был использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Результаты представлены в таблицах 8, 8а.

Таблица 8

Результаты исследования связи профессиональной идентичности с факторами личностного дифференциала студентов

Факторы	Типы профессиональной идентичности студентов			
	Диффузная идентичность (N=12)	Мораторий (N=14)	Достигнутая позитивная (N=6)	Псевдопозитивная (N=12)
О (Оценка)	0,30	0,26	0,07	0,27
А (Активность)	-0,02	0,22	0,36	0,52*
С (Сила)	0,08	0,16	0,70*	0,59**

Таблица 8а

Критические значения

p	0,2*	0,05**	0,01***
N=6	0,66	0,89	1,00
N=12	0,41	0,59	0,73
N=14	0,37	0,54	0,68

В группе испытуемых с диффузным типом идентичности было доказано, что существует отрицательная зависимость между диффузным типом профессиональной идентичности и результатами, полученными по фактору А ($r_s = -0,01$). Статистически значимой корреляции с результатами по факторам О и С обнаружено не было. Данные результаты можно объяснить тем, что для людей с диффузным типом идентичности характерно

ровное «стабильное» отношение к себе, сопровождающееся нежеланием меняться. Поэтому, если индивид не проявляет личной заинтересованности, то не происходит его дальнейший профессиональный рост(Приложение 10).

В группе испытуемых с профессиональной идентичностью типа мораторий не было выявлено статистически значимой корреляции признаков. Подобные результаты могут быть объяснены тем, что для моратория как для кризиса профессиональной идентичности, самооценка не является определяющим фактором(Приложение11).

В группе испытуемых с достигнутой позитивной профессиональной идентичностью было выявлено наличие положительной корреляционной связи профессиональной идентичности с результатами, полученными по фактору С ($r_s = 0,7$). Это может означать, что формирование достигнутой позитивной профессиональной идентичности зависит от уверенности в себе и в своих силах. Значимой корреляционной связи с результатами по факторам О и А обнаружено не было(Приложение12).

В группе испытуемых с псевдопозитивным типом профессиональной идентичности наблюдается положительная связь профессиональной идентичности с результатами, полученными по факторам А ($r_s = 0,52$) и С ($r_s = 0,59$). Корреляция со значениями по фактору О является статистически незначимой. Это говорит о том, что высокая активность и общительность личности, уверенность в себе, зависимость от мнений и оценок влияет на формирование псевдопозитивной профессиональной идентичности. В данной группе подобные результаты могут быть объяснены тем, что для людей с псевдопозитивным типом профессиональной идентичности характерно переоценка своих возможностей и поглощение принятыми на себя социальными ролями, вследствие чего наблюдается выраженное желание добиться своих целей и упрочить свои позиции(Приложение13).

Таким образом, на профессиональную идентичность влияют такие характеристики как активность, заинтересованность, положительная оценка себя, самоконтроль.

Для исследования ценностных ориентаций студентов была использована методика Исследование ценностных ориентаций (МИЦО) М.Рокича(Приложение14, 15).Было найдено среднеарифметическое значение рангов иерархий ценностей в каждой группе испытуемых, полученные данные были повторно проранжированы. Для нахождения корреляционной связи между ценностями, из групп испытуемых были составлены корреляционные пары.

Полученные иерархии терминальных ценностей испытуемых, представлены на рисунках 7-10.

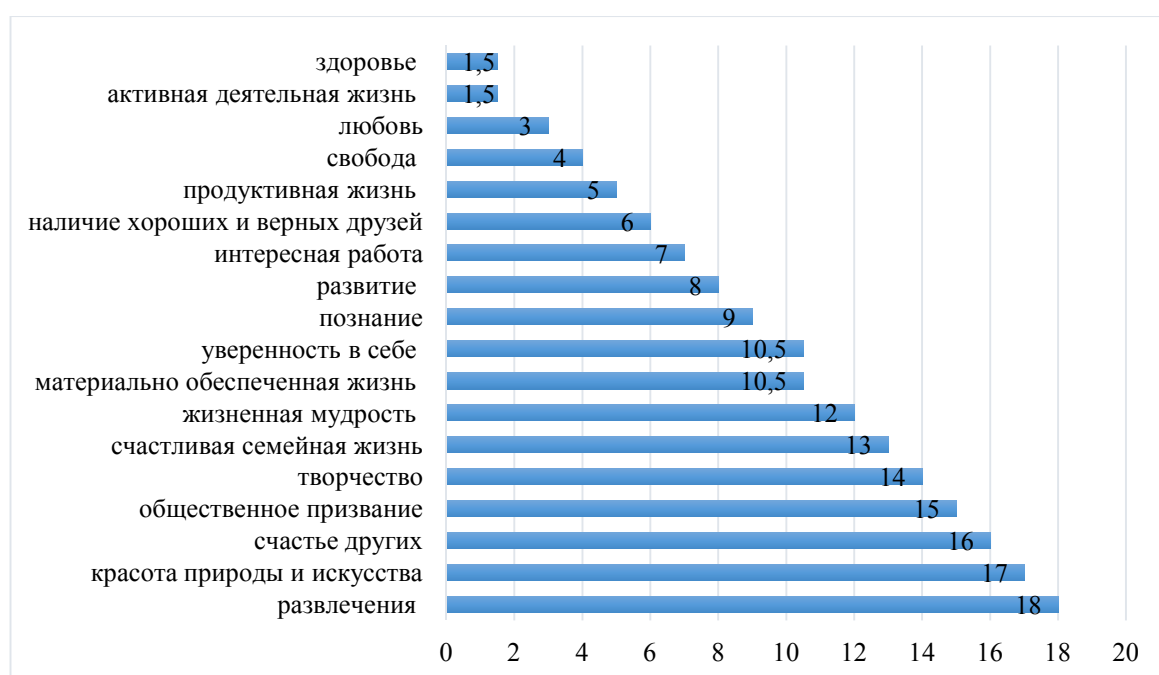


Рис. 7 Результаты испытуемых с диффузной профессиональной идентичностью по группе терминальных ценностей

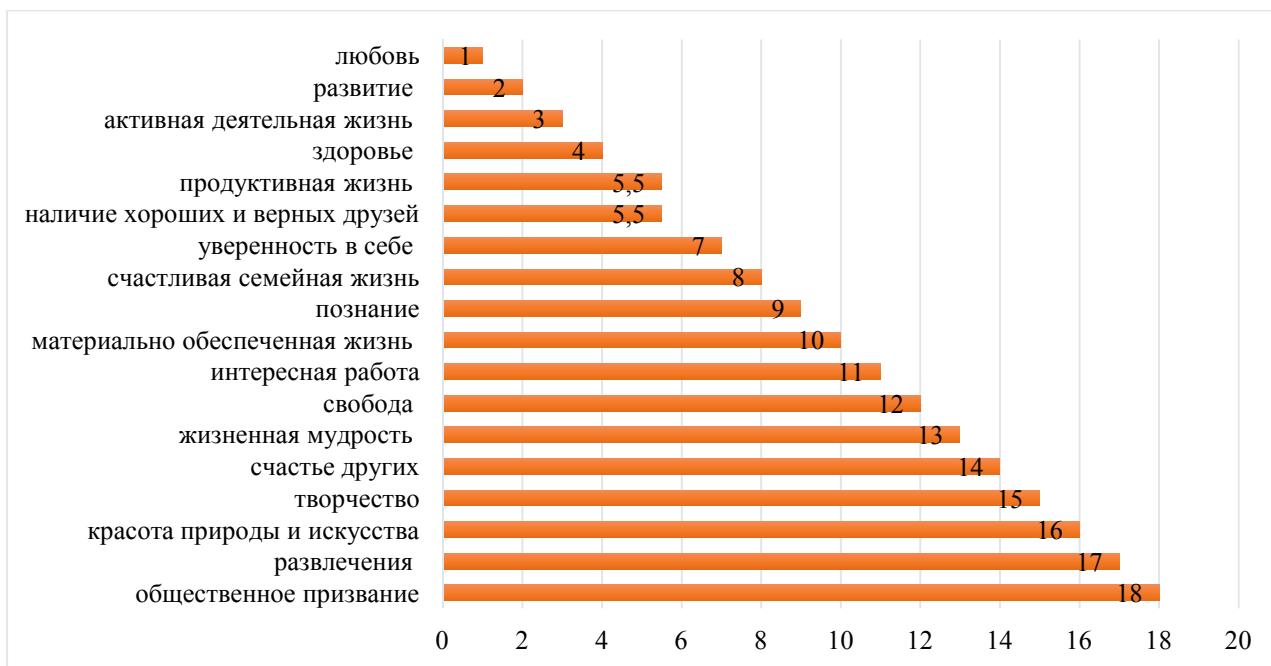


Рис. 8 Результаты испытуемых с профессиональной идентичностью типа мораторий по группе терминальных ценностей



Рис. 9 Результаты испытуемых с достигнутой позитивной профессиональной идентичностью по группе терминальных ценностей



Рис. 10 Результаты испытуемых с псевдопозитивной профессиональной идентичностью по группе терминальных ценностей

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, какие ценностные ориентации характерны для испытуемых с разными типами профессиональной идентичности. Для испытуемых с диффузным типом идентичности наиболее предпочтительны такие ценности как: активная деятельная жизнь, здоровье, любовь, продуктивная жизнь, свобода. Для испытуемых с профессиональной идентичностью типа мораторий характерно наличие следующих ценностей: активная деятельная жизнь, здоровье, любовь, наличие хороших и верных друзей, продуктивная жизнь, развитие. Для испытуемых с позитивной достигнутой идентичностью предпочтительны: здоровье, любовь, наличие хороших и верных друзей, свобода, счастливая семейная жизнь. Для испытуемых с псевдопозитивной профессиональной идентичностью характерны следующие ценности: активная деятельная жизнь, здоровье, интересная работа, любовь, продуктивная жизнь. Доминирующие ценности можно объединить в содержательные блоки.

Для исследования связи профессиональной идентичности с ценностными ориентациями студентов был использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Результаты представлены в таблицах 9, 9а.

Таблица 9

Результаты исследования связи профессиональной идентичности с ценностными ориентациями студентов

Терминальные ценности	Диффузная идентичность	Мораторий	Достигнутая позитивная	Псевдопозитивная
Диффузная идентичность				
Мораторий	0,81***			
Достигнутая позитивная	0,68***	0,70***		
Псевдопозитивная	0,78***	0,78***	0,62***	

Таблица 9а

Критерии значимости

р	0,2*	0,05**	0,01***
N=18	0,32	0,47	0,60

Применение коэффициента ранговой корреляции Спирмена позволило выявить положительную зависимость иерархии терминальных ценностей испытуемых во всех типах профессиональной идентичности, что говорит о том, что различия в ценностных ориентациях испытуемых не обнаружены. Для всех испытуемых, независимо от типа профессиональной идентичности, характерно наличие активных и индивидуальных ценностей, что может быть объяснено возрастными особенностями испытуемых (Приложение 16).

Результаты, полученные по группе инструментальных ценностей, представлены на рисунках 11-14.

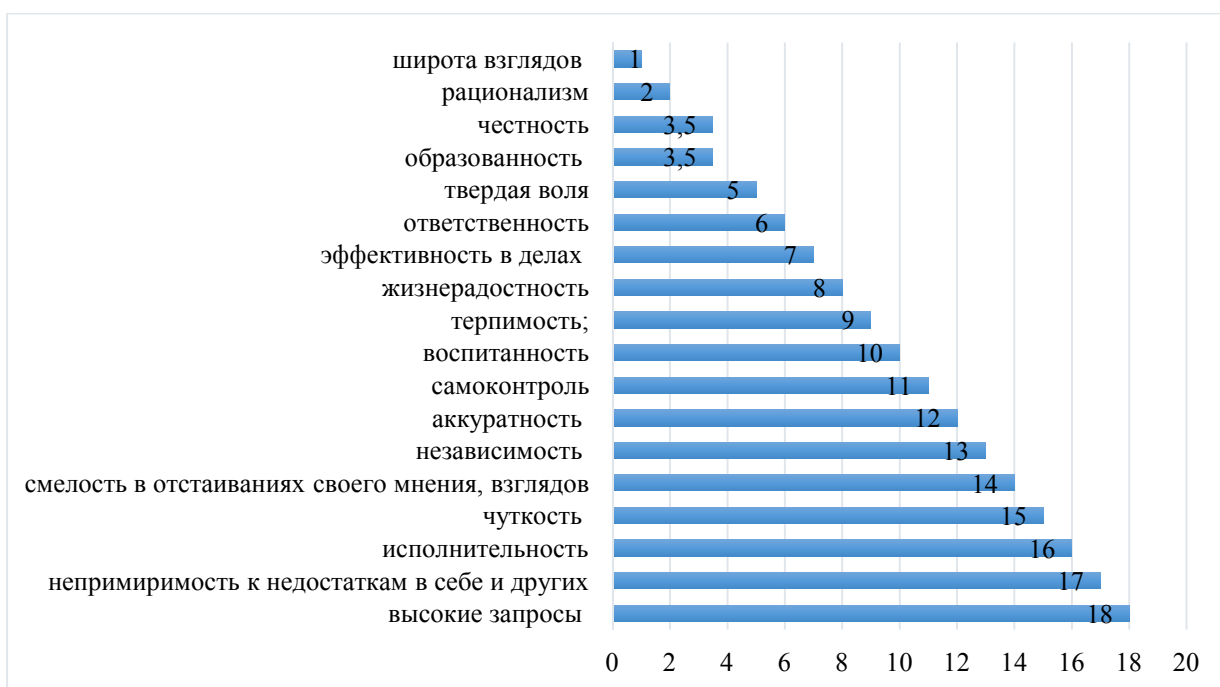


Рис. 11 Результаты испытуемых с диффузной профессиональной идентичностью по группе инструментальных ценностей



Рис. 12 Результаты испытуемых с профессиональной идентичностью типа мораторий по группе инструментальных ценностей

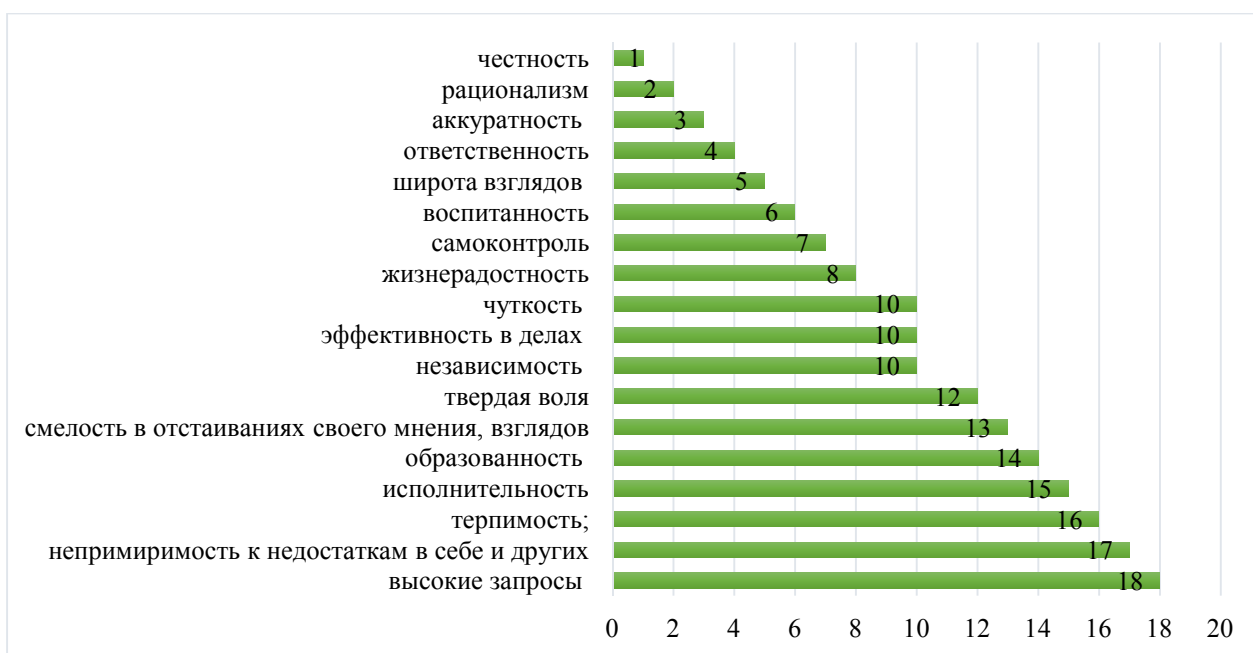


Рис. 13 Результаты испытуемых с позитивной достигнутой профессиональной идентичностью по группе инструментальных ценностей

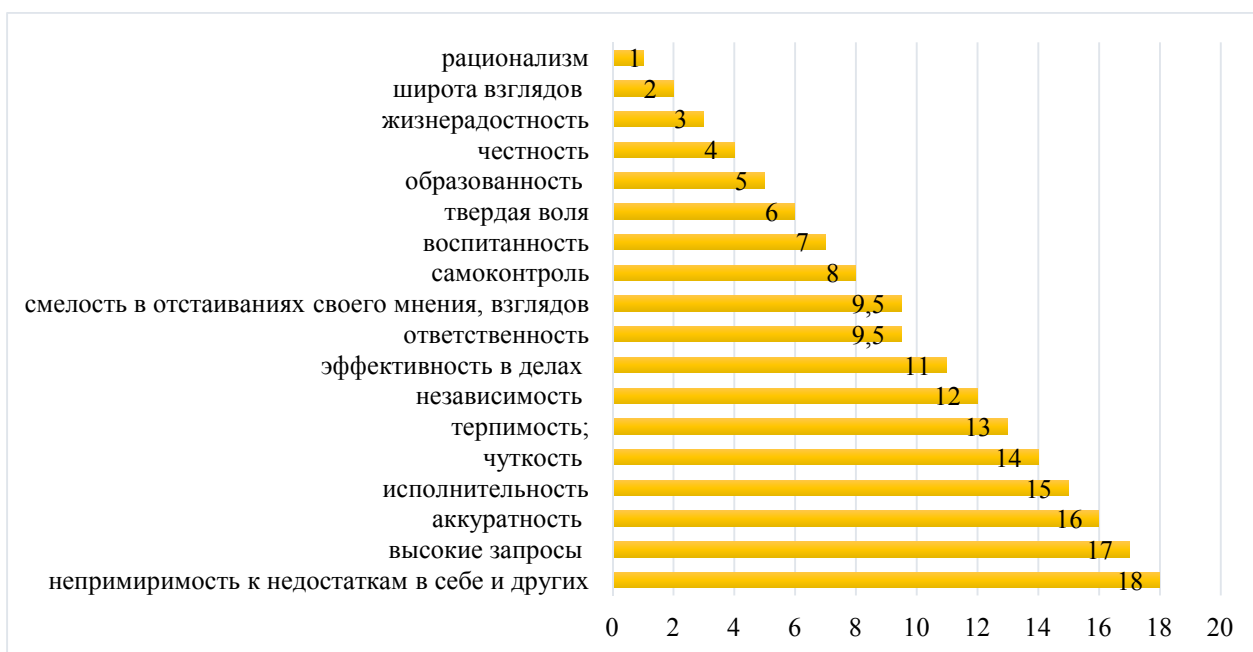


Рис. 14 Результаты испытуемых с псевдопозитивной профессиональной идентичностью по группе инструментальных ценностей

Проанализировав полученные данные, можно сделать вывод о том, какие ценностные ориентации характерны для испытуемых и на их основе выделить содержательные блоки ценностей. Для испытуемых с диффузным типом идентичности наиболее предпочтительны такие ценности как:

образованность, рационализм, твердая воля, широта взглядов, честность. Для испытуемых с профессиональной идентичностью типа мораторий характерно наличие следующих ценностей: независимость, образованность, ответственность, широта взглядов, честность. Для испытуемых с позитивной достигнутой идентичностью предпочтительны: аккуратность, ответственность, рационализм, широта взглядов, честность. Для испытуемых с псевдопозитивной профессиональной идентичностью характерны следующие ценности: жизнерадостность, образованность, рационализм, широта взглядов, честность.

Для исследования связи профессиональной идентичности с ценностными ориентациями студентов был использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Результаты представлены в таблицах 10, 10а.

Таблица 10

Результаты исследования связи профессиональной идентичности с ценностными ориентациями студентов

Инструментальные ценности	Диффузная идентичность	Мораторий	Достигнутая позитивная	Псевдопозитивная
Диффузная идентичность				
Мораторий	0,68***			
Достигнутая позитивная	0,59**	0,68***		
Псевдопозитивная	0,86***	0,68***	0,58**	

Таблица 10а

Критерии значимости

p	0,2*	0,05**	0,01***
N=18	0,32	0,47	0,60

Применение коэффициента ранговой корреляции Спирмена позволило выявить положительную зависимость иерархии инструментальных ценностей испытуемых во всех типах профессиональной идентичности, что говорит о том, что различия в ценностных ориентациях испытуемых не обнаружены.

Таким образом, для испытуемых характерно наличие интеллектуальных ценностных ориентаций, а также ценностные ориентации принятия других людей. Подобные комплексы ценностей можно назвать характерными для студентов-старшекурсников, начинающих свой профессиональный путь (Приложение 17).

В исследовании для диагностики компонентов уверенности в себе была использована методика тест смысловых ориентаций (адаптация Д.А. Леонтьева) (Приложение 18).

Результаты проведения методики тест смысловых ориентаций на группе испытуемых с диффузной профессиональной идентичностью представлены в таблице 11.

Таблица 11

Результаты методики тест смысловых ориентаций испытуемых с диффузной профессиональной идентичностью (в %)

Уровни	Процентное распределение испытуемых					
	Цели в жизни	Процесс жизни	Результат жизни	Локус контроля - Я	Локус контроля - жизнь	Общий показатель
Высокий	8	8	0	17	25	8
Средний	84	58	75	58	42	58
Низкий	8	4	25	25	33	34

Исходя из полученных данных, мы видим, что результаты большинства испытуемых по всем субшкалам теста находятся на среднем уровне. Для данной группы испытуемых характерно наличие сформированных жизненных целей, достаточная удовлетворенность собственной жизнью, ориентация на продуктивность. Так же для испытуемых свойственно рассматривать себя, как самостоятельную личность. Общий показатель осмысленности жизни у 58% испытуемых находится на среднем уровне, что говорит о том, что испытуемые данной группы достаточно уверены в себе и удовлетворены своей жизнью.

Результаты проведения методики на группе с профессиональной идентичностью типа мораторий представлены в таблице 12.

Таблица 12

**Результаты методики тест смысловых ориентаций испытуемых
с профессиональной идентичностью типа мораторий (в %)**

Уровни	Процентное распределение испытуемых					
	Цели в жизни	Процесс жизни	Результат жизни	Локус контроля - Я	Локус контроля - жизнь	Общий показатель
Высокий	0	29	7	22	29	14
Средний	93	57	86	71	71	79
Низкий	7	14	7	7	0	7

Исходя из полученных данных, мы видим, что результаты большинства испытуемых по всем субшкалам теста находятся на среднем уровне. Для данной группы испытуемых характерно наличие целей на будущее, достаточная удовлетворенность собственной жизнью, ориентация на продуктивность. Так же для испытуемых свойственно полагаться на собственные силы. Общий показатель осмысленности жизни у 79% испытуемых находится на среднем уровне, что свидетельствует о том, что данная группа испытуемых обладает уверенностью в себе.

Результаты проведения методики на группе с достигнутой позитивной профессиональной идентичностью представлены в таблице 13.

Таблица 13

**Результаты методики тест смысловых ориентаций испытуемых
с достигнутой позитивной профессиональной идентичностью (в %)**

Уровни	Процентное распределение испытуемых					
	Цели в жизни	Процесс жизни	Результат жизни	Локус контроля - Я	Локус контроля - жизнь	Общий показатель
Высокий	17	17	17	17	17	17
Средний	66	17	17	50	66	50
Низкий	17	66	66	33	17	33

Исходя из полученных данных, мы видим, что результаты большинства испытуемых по всем субшкалам теста находятся на среднем уровне. Низкие результаты по субшкалам процесс жизни и результат жизни указывают на то, что испытуемые данной группы не удовлетворены своей прожитой и настоящей жизнью. Общий показатель осмысленности жизни у 50%

испытуемых находится на среднем уровне, что говорит о том, что испытуемые данной группы недостаточно уверены в себе.

Результаты проведения методики на группе с псевдопозитивной профессиональной идентичностью представлены в таблице 14.

Таблица 14

Результаты методики тест смысложизненных ориентаций испытуемых с псевдопозитивной профессиональной идентичностью (в %)

Уровни	Процентное распределение испытуемых					
	Цели в жизни	Процесс жизни	Результат жизни	Локус контроля - Я	Локус контроля - жизнь	Общий показатель
Высокий	8	17	0	8	25	17
Средний	75	50	75	67	58	58
Низкий	17	33	25	25	17	25

Исходя из полученных данных, мы видим, что результаты большинства испытуемых по всем субшкалам теста находятся на среднем уровне. Для данной группы испытуемых характерно наличие целей на будущее, достаточная удовлетворенность собственной жизнью, ориентация на продуктивность. Также для испытуемых свойственно рассматривать себя, как самостоятельную личность. Общий показатель осмысленности жизни у 58% испытуемых находится на среднем уровне, что говорит о том, что испытуемые данной группы достаточно уверены в себе и удовлетворены своей жизнью.

Для исследования связи профессиональной идентичности с показателями смысложизненных ориентаций студентов был использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Результаты представлены в таблицах 15, 15а.

Таблица 15

**Результаты исследования связи профессиональной идентичности
с показателями смысловых ориентаций студентов**

Показатели	Типы профессиональной идентичности студентов			
	Диффузная идентичность (N=12)	Мораторий (N=14)	Достигнутая позитивная (N=6)	Псевдопо- позитивная (N=12)
Процесс жизни	0,17	-0,11	0,09	0,47*
Локус контроля - Я	0,48*	0,04	0,21	0,48*
Локус контроля - жизнь	0,39	-0,05	-0,21	0,50*

Таблица 15а

Критические значения

p	0,2*	0,05**	0,01***
N=6	0,66	0,89	1,00
N=12	0,41	0,59	0,73
N=14	0,37	0,54	0,68

В группе испытуемых с диффузным типом идентичности было доказано, что существует положительная зависимость между диффузным типом профессиональной идентичности и результатами, полученными по субтесту локус контроля-Я ($r_s = 0,48$). Статистически значимой корреляции с результатами по субтестам процесс жизни и локус контроля-жизнь обнаружено не было. Данные результаты могут быть объяснены тем, что для людей с диффузным типом идентичности является характерным положительное отношение к себе при нежелании меняться и акцентироваться на настоящем моменте жизни (Приложение 19).

В группе испытуемых с профессиональной идентичностью типа мораторий была выявлена отрицательная зависимость профессиональной идентичности и результатов по субтестам процесс жизни ($r_s = -0,11$) и локус контроля-жизнь ($r_s = -0,05$). Подобные результаты могут быть объяснены тем, что чем меньше индивид доволен собой и своей жизнью, тем больше он остается в статусе моратория (кризиса) профессиональной идентичности (Приложение 20).

В группе испытуемых с достигнутой позитивной профессиональной идентичностью было выявлено наличие отрицательной корреляционной связи профессиональной идентичности с результатами, полученными по субтесту locus контроля-жизнь ($r_s = -0,21$). Значимой корреляционной связи с результатами по субтестам процесс жизни и locus контроля-Я обнаружено не было (Приложение 21).

В группе испытуемых с псевдопозитивным типом профессиональной идентичности наблюдается положительная связь профессиональной идентичности с результатами, полученными по субтестам процесс жизни ($r_s = 0,47$), locus контроля-Я ($r_s = 0,48$), locus контроля-жизнь ($r_s = 0,50$). Данные результаты говорят о том, что чем больше человек доволен собой и своей жизнью, тем сильнее происходит его погружение в социальную роль (в том числе, и профессиональную) (Приложение 22).

Таким образом, можно сказать, что становление профессиональной идентичности зависит от уверенности в себе и своих силах.

Выводы

На первом этапе были определены типы идентичности, к которым принадлежат испытуемые. С этой целью была проведена методика изучения профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б. Шнейдер.

Полученные результаты позволили выявить 4 группы испытуемых, разделенных по типу характерной для них профессиональной идентичности: 27% испытуемых – диффузный тип профессиональной идентичности, 32% – мораторий профессиональной идентичности, 14% испытуемых – достигнутая позитивная профессиональная идентичности, 27% – псевдопозитивная идентичность.

Данные результаты могут быть объяснены возрастными особенностями испытуемых. Для студентов характерно находиться в состоянии моратория (кризиса идентичности), наличие профессиональных сомнений, переоценка или недооценка своих возможностей. Подобные результаты можно объяснить тем, что не всем студентам к концу обучения удастся подойти со сформированными ценностями, целями и убеждениями.

Для изучения мотивации профессиональной деятельности студентов была проведена методика диагностики мотивации профессиональной деятельности (методика К.Замфир в модификации А.Реана).

Было выявлено, что у большинства испытуемых независимо от типа профессиональной идентичности преобладает наличие наилучшего мотивационного комплекса, что свидетельствует о том, что студенты достаточно замотивированы в своей профессиональной деятельности.

Применение коэффициента ранговой корреляции Спирмена позволило выявить наличие положительной корреляционной связи между достигнутой позитивной профессиональной идентичностью и внешней отрицательной мотивацией ($r_s = 0,76$).

Для исследования самооценки студентов была использована методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ им. В.М.Бехтерева).

Применение коэффициента ранговой корреляции Спирмена позволило выявить наличие положительной корреляционной связи между достигнутой позитивной профессиональной идентичностью и результатами, полученными по фактору С ($r_s = 0,7$).

Для исследования ценностных ориентаций студентов была использована методика Исследование ценностных ориентаций М. Рокича.

Применение коэффициента ранговой корреляции Спирмена позволило выявить положительную зависимость иерархии терминальных и инструментальных ценностей испытуемых во всех типах профессиональной идентичности, что говорит о том, что различия в ценностных ориентациях испытуемых не обнаружены.

В исследовании для диагностики компонентов уверенности в себе была использована методика тест смысложизненных ориентаций (адаптация Д.А.Леонтьева).

Применение коэффициента ранговой корреляции Спирмена позволило выявить наличие положительной корреляционной связи псевдопозитивной профессиональной идентичности с результатами, полученными по субшкалам процесс жизни ($r_s = 0,47$), локус контроля – Я ($r_s = 0,48$), локус контроля – жизнь ($r_s = 0,5$).

Исходя из полученных результатов, можно сделать следующие выводы. Студенты с диффузным типом профессиональной идентичности характеризуются отсутствием сформированных профессиональных ценностей, целей и убеждений, нежеланием акцентироваться на настоящем моменте жизни. Отсутствие четко выраженных профессиональных мотивов может являться показателем того, что студенты не заинтересованы в смене своего статуса профессиональной идентичности.

Для людей с диффузным типом идентичности характерно ровное «стабильное» отношение к себе, сопровождающееся нежеланием меняться. Поэтому, если индивид не проявляет личной заинтересованности, то не происходит его дальнейший профессиональный рост.

Для студентов, находящихся в статусе моратория профессиональной идентичности, самооценка не является определяющим фактором. Неудовлетворенность собой и своей жизнью может привести к мораторию (кризису) профессиональной идентичности.

Формирование достигнутой позитивной профессиональной идентичности у студентов зависит от уверенности в себе и в своих силах. Для людей с достигнутой позитивной профессиональной идентичностью характерно наличие развитой способности к рефлексии. У людей данного типа может наблюдаться наличие критичности к себе, вследствие чего смещается фокус с внешней положительной на внешнюю отрицательную мотивацию профессиональной деятельности.

На формирование псевдопозитивной профессиональной идентичности оказывает влияние высокая активность и общительность личности, уверенность в себе, зависимость от мнений и оценок. Для студентов с псевдопозитивным типом профессиональной идентичности характерно переоценка своих возможностей и поглощение принятыми на себя социальными ролями, вследствие чего наблюдается выраженное желание добиться своих целей. Чем больше индивид доволен собой и своей жизнью, тем сильнее происходит его погружение в социальную роль (в том числе, и профессиональную).

На формирование псевдопозитивной профессиональной идентичности влияют высокие внешние положительные мотивы. Для данного типа людей характерно стремление достичь своей цели (в некоторых случаях гипертрофированное), зависимость от социальных ролей и оценок. Люди с псевдопозитивным типом профессиональной идентичности ориентированы на одобрение со стороны и внешние мотивы, мотивы достижения. В

юношеском возрасте может наблюдаться переоценка или недооценка своих способностей, что в конечном итоге приводит к формированию псевдопозитивного типа идентичности.

Для всех испытуемых, независимо от типа профессиональной идентичности, характерно наличие активных, индивидуальных, интеллектуальных ценностей, а также ценностные ориентации принятия других людей, что может быть объяснено возрастными особенностями испытуемых. Подобные комплексы ценностей можно назвать характерными для студентов-старшекурсников, начинающих свой профессиональный путь.

Таким образом, гипотеза о том, что существует связь профессиональной идентичности студентов с показателями мотивационно-потребностной сферы, такими как мотивация профессиональной деятельности, самооценка, ценностные ориентации, уверенность в себе нашла свое подтверждение частично.

Заключение

Вопрос об идентичности не перестает быть актуальным в течении всей жизни человека. Идентичность представляет собой психический компонент самосознания, формирующийся и существующий в мире человека. Осознавая свою идентичность в мире людей, профессий, наций человек начинает ощущать себя целостной единицей общества. Через профессиональную деятельность происходит самовыражение личности, совершенствование личностных и профессиональных качеств, освоение необходимых умений и навыков, достижение определенных ступеней профессионального мастерства.

Изучение профессиональной идентичности, особенностей ее становления на разных возрастных этапах, помогает понять, на что следует обратить внимание для достижения профессионализма.

Предпосылки к формированию профессионализма следует закладывать еще во время обучения в вузе, когда определившиеся с профессиональной областью молодые люди начинают глубже погружаться в мир профессий и трудовую деятельность.

Юношеский возраст – наиболее подходящий возраст для закладывания необходимых основ для успешной профессиональной деятельности. В юношеском возрасте индивид приобретает такие качества как осознанность, самостоятельность, критичность. Именно в период юности для человека становится актуальным вопрос о дальнейшей личной, социальной и профессиональной жизни, остро встают вопросы о путях самоопределения и самоактуализации.

Нами было проведено исследование связи профессиональной идентичности студентов с мотивационно-потребностной сферой. Полученные в ходе исследования данные позволяют сказать о том, что на профессиональную идентичность влияют такие характеристики как активность, заинтересованность, положительная оценка себя, самоконтроль,

уверенности в себе и своих силах, сформированные ценностные ориентации, ориентированные на продуктивную жизнь и развитие.

Изучение влияющих на профессиональную идентичность факторов, поможет не упустить важные моменты в процессе учебно-профессиональной деятельности молодежи. Выявление связи профессиональной идентичности с мотивами и ценностями, позволяет дать необходимые рекомендации студентам как будущим специалистам.

Полученные в ходе исследования данные могут быть использованы при работе с учениками старших классов и студентами в течение всего обучения в вузе. Не стоит забывать, что профессиональная идентичность – составной элемент идентичности личности, поэтому индивиду, стремящемуся освоить необходимые профессиональные компетенции, необходимо уделять внимание не только развитию профессиональных навыков, но и развитию личностных сторон.

Список используемых источников

1. Абрамова Г.С. Возрастная психология: Учеб. пособие для студ. вузов – 4-е изд., стереотип.– М.: Издательский центр «Академия», 1999.– 672 с.
2. Абульханова-Славская К.А. Жизненные перспективы личности // К.А. Абульханова-Славская // Психология личности и образ жизни; под ред. Е.В. Шороховой. – М.: Наука, 1987. – 219 с.
3. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
4. Аксенова Г.И. Формирование субъектной позиции учителя в процессе профессиональной подготовки: дисс. ... д.п.н. – М., 1998. – 448 с.
5. Аринушкина Н.С. Об определении и типах идентичности // Мир психологии. – 2004. – № 2. – С. 48-53.
6. Березина Т.С. Становление профессиональной идентичности педагога / Т.С. Березина // Педагогическое образование и наука. – 2008. – № 7. – С. 24 – 27., с. 25.
7. Боровикова С.А. Профессиональное самоопределение // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. СПб, 1991.
8. Буюкас Т.М. Проблема и психотехника самоопределения личности // Вопросы психологии. – 2002. – №2. – С. 28 – 39.
9. Возрастная психология. Учебное пособие для студентов / Подред. В.А. Романенко, Н.П. Ничипоренко. – Калуга: КГПУ им.К.Э.Циолковского, 2006. – 200 с.: ил.
10. Волков Б.С. Психология юности и молодости: Учебное пособие. – М.: Академический Проект: Трикта, 2006. – 256 с. – («Gaudeamus»).
11. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии, № 3, 1994.
12. Дарвиш О.Б. Возрастная психология: Учеб. пособие для высших

учебных заведений / Под ред. В.Е. Ключко. Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 264 с.

13. Джеймс У. Психология / У. Джеймс. – М., 1991. – 368 с.

14. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 4. – С. 51–59.

15. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала / Е.П. Ермолаева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 344 с.

16. Ермолаева М.В. Психология развития: Методическое пособие для студентов заочной и дистанционной форм обучения. 2-е издание. Издательство: Московский психолого-социальный институт, НПО МОДЭК. – 2003. – 376 с.

17. Завалишина Д.Н. Способы идентификации человека с профессией. // Психология субъекта профессиональной деятельности. – М.; Ярославль, 2001. – С. 104 – 128.

18. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студ. вузов / Э. Ф. Зеер – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2003. – 336 с.

19. Иванова Н.Л. Профессиональная идентичность и профессиональное пространство / Н. Л. Иванова, Е. В. Конева // Мир психологии. – 2004. – № 2. – С. 148–156.

20. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пос. для студ. вузов – 4-е изд., стер. – М., 2010. – 304 с.

21. Климов Е.А. Психология профессионала. – М., Воронеж, 1996. – 397 с.

22. Ксензова Т.Н. Формирование профессиональных представлений у студентов в образовательном пространстве вуза // Вестник МГОУ. Серия педагогика. 2009. № 2. С. 51-60.

23. Кудрявцев Т.В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы // Вопросы психологии, 1981, № 2.

24. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996. – 298 с.
25. Мухина В.С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество: Учебник для студ. вузов. – 4-е изд., стереотип. – М.: Издательский центр «Академия», 1999. – 456 с.
26. Осьодло, В. И. Психология профессионального становления офицера: моногр. / В. И. Осьодло. – Киев: Золотые Ворота, 2012. – 463 с.
27. Павленко В.И. Представление о соотношении социальной и личностной идентичности в современной западной психологии // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 135 – 142.
28. Поваренков Ю.П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности. Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества / Сборник научных трудов. – Ярославль : ЯГПУ, 2003. – С. 154-163.
29. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М.: УРАО, 2002. – 160 с.
30. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во Ин-та практ. психологии: Воронеж: МОДЭК, 1996.
31. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. – М., Воронеж, 1997. – 287 с.
32. Психологические тесты. / Под ред. А.А. Карелина, – 2000. С. 25-29.
33. Психология развития: учебник для студентов высших психологических учеб. заведений / Т.Д. Марцииевская, Т.М. Марютина, Т.Г. Стефаненко и др.; под ред. Т.Д. Марцинковской. – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 528 с.
34. Реан А. А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология – СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 416 с: (Серия «Мастера психологии»).

35. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты М.: Бахрах-М, 2011.
36. Фетискин Н.П. и др. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп М.: ИИП, 2009.
37. Хамитова И.Ю. Развитие профессиональной идентичности консультанта [Электронный ресурс] / И.Ю. Хамитова // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2000. – № 1. – Режим доступа: psyjournal.ru/psyjournal/articles/detail.php?ID=2897.
38. Шадриков В.Д. Профессиональные способности / В.Д. Шадриков. – М.: Изд-во «Университетская книга», 2010. – 320 с.
39. Шаповаленко И.В. Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология). – М.: Гардарики, 2005. – 349 с.
40. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : дис. д-ра психол. наук / Л. Б. Шнайдер. – М., 2001. – С. 39.
41. Шнейдер Л.Б. Личностная, тендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. – 128 с.

Приложение 1

Методика изучения профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б. Шнейдер

Описание методики. Для изучения профессиональной идентичности используется методика, построенная на принципах прямого и цепного ассоциативного теста. Первоначально испытуемым предъявлялось два слова-стимула: «профессионал» и «непрофессионал», на которые каждый испытуемый записывал по 10 ассоциативных реакций. Затем уже на эти 10 слов-стимулов вновь предлагалось записать 10 любых слов, пришедших в голову. Все ассоциативные реакции (первичные и вторичные) испытуемых сводились воедино. Затем по каждому начальному слову стимулу «профессионал» и «непрофессионал» проводилась следующая обработка: группы слов, образующие «гнездо ассоциаций», заменялись одним словом. Слова, встречающиеся по обоим стимулам, исключались, явные (откровенные) ассоциации изымались, случайные ассоциации также удалялись из общего набора. В итоге оставлены ключевые ассоциации со словами-стимулами.

Проведение методики. Испытуемым предложили прочитать и подчеркнуть среди слов ассоциативного ряда те слова, которые, имеют непосредственное отношение к получаемой профессии

Инструкция. Пожалуйста, прочитайте и подчеркните среди слов ассоциативного ряда те слова, которые, на Ваш взгляд, имеют отношение к Вам и вашей профессиональной жизни.

Ключ к тесту. Сначала подсчитывается число совпадений по ключу с самоописаниями себя в категориях профессионального, а затем – число самоописаний себя в категориях непрофессионального. Далее количество слов-реакций описания себя как профессионала нужно разделить на количество слов-реакций описания себя как непрофессионала.

Самоописания в категориях профессионального и непрофессионального (проф./непроф.)	Тип профессиональной идентичности
0-1,0	Преждевременная идентичность
1,0-2,0	Диффузная идентичность
2,0-3,0	Мораторий идентичности
3,0-4,0	Достигнутая позитивная идентичность
4,0 и выше	Псевдопозитивная идентичность

Продолжение приложения 1

Тестовый материал методики МИПИ Л.Б.Шнейдер

1. Азарт	2. Похвала
3. Активность	4. Преданность делу
5. Безволие	6. Претензии
7. Безделушки	8. Признание
9. Безработица	10. Проба
11. Внимательность	12. Промахи
13. Дилетантство	14. Профессионализм
15. Дисциплина	16. Работяга
17. Зануда	18. Радость
19. Запросы	20. Разноплановость
21. Знания	22. Растерянность
23. Карьера	24. Самолюбие
25. Квалификация	26. Самостоятельность
27. Компетентность	28. Скука
29. Кризис	30. Собранность
31. Лень	32. Совершенствование
33. Ловкость	34. Сравнение
35. Мастерство	36. Старания
37. Медлительность	38. Творчество
39. Навык	40. Тревога
41. Надежность	42. Труд
43. Наивность	44. Уважение
45. Начинающий	46. Уверенность
47. Независимость	48. Удача
49. Неопытность	50. Удовлетворенность
51. Неразборчивость	52. Ум
53. Нереализованность	54. Умение
55. Неспособность	56. Упорство
57. Образованность	58. Усердие
59. Обучающийся	60. Успешность
61. Общение	62. Ученичество
63. Определившийся	64. Хобби
65. Опыт	66. Цель
67. Ответственность	68. Четкость
69. Ошибки	70. Экзамен
71. Переоценка своих возможностей	72. Энтузиазм
73. Пессимизм	74. Эффективность
75. Подготовка	76. Похвала
77. Поддержка	78. Преданность делу

Продолжение приложения 1

Ключ к методике МИПИ Л.Б. Шнейдер

Профессионал	Непрофессионал
Азарт	Безволие
Активность	Безделушки
Внимательность	Безработица
Дисциплина	Дилетанство
Знания	Зануда
Карьера	Запросы
Квалификация	Кризис
Компетентность	Лень
Ловкость	Медлительность
Мастерство	Наивность
Навык	Начинающий
Надежность	Неопытность
Независимость	Неразборчивость
Образованность	Нереализованность
Определившийся	Неспособность
Опыт	Обучающийся
Ответственность	Общение
Преданность делу	Ошибки
Признание	Переоценка своих возможностей
Профессионализм	Пессимизм
Радость	Подготовка
Самостоятельность	Поддержка
Собранность	Похвала
Совершенствование	Претензии
Творчество	Проба
Труд	Промахи
Уважение	Работяга
Уверенность	Разноплановость
Удача	Растерянность
Удовлетворенность	Самолюбие
Ум	Скука
Умение	Сравнение
Упорство	Старания
Успешность	Тревога
Цель	Усердие
Четкость	Ученичество
Энтузиазм	Хобби
Эффективность	Экзамен

Продолжение приложения 1

Интерпретация результатов

Под **достигнутой идентичностью** понимается статус идентичности, которым обладает человек, сформировавший определенную совокупность личностно значимых для него целей, ценностей и убеждений, переживающий их как личностно значимые, обеспечивающие ему чувство направленности и осмысленности жизни. Репрезентацией достигнутой идентичности является позитивное самоотношение, при положительном оценивании собственных качеств и стабильной связи с социумом, а также полной координации механизмов идентификации и обособления.

Критериями **позитивной достигнутой идентичности** являются: представление о том, что личность, характер и деятельность способны вызвать в других уважение, симпатию, одобрение и понимание; ощущение ценности собственной личности и одновременно предполагаемая ценность своего “Я” для других; высокая самооценочность и энергетика, уверенность в себе при высокой внутренней напряженности; желание соответствовать идеальному представлению о себе; повышенная рефлексия, осознание своих трудностей; определенность жизненной ситуации; высокая событийность и общительность, что объясняется загруженностью жизни и озабоченностью повседневными делами; ориентация на других и их значимость.

Мораторий – это статус идентичности, при котором человек находится в состоянии кризиса идентичности и активно пытается разрешить его, пробуя различные варианты. Так «мораторий» обычно предполагает высокий, а «преждевременная идентичность» – низкий уровень тревожности. Для более высоких уровней идентичности характерно более высокое самоуважение.

Преждевременная идентичность дает самые высокие показатели по авторитарности и самые низкие по самостоятельности. Преждевременная идентичность возникает в тех случаях, когда человек вообще не делал независимых жизненных выборов, идентичность не осознается, скорее это вариант навязанной идентичности.

Диффузная идентичность – это статус идентичности, при котором не имеется прочных целей, ценностей и убеждений, и попыток их активно сформировать. Человек с диффузной идентичностью может вступить в стадию моратория и затем перейти к зрелой идентичности. Но он может также навсегда остаться на уровне преждевременной идентичности, отказавшись от активного выбора и самоопределения, или пойти по пути диффузии.

Окончание приложения 1

Критериями **диффузной (размытой) идентичности** являются: средняя степень неудовлетворенности собой и своими возможностями, сомнение в способности вызвать у других уважение; сомнение в ценности собственной личности, отстраненность, граничащая с безразличием к собственному «Я», потеря интереса к своему внутреннему миру; ригидность Я-концепции –нежелание меняться на фоне общего положительного отношения к себе; представление о том, что своя личность, характер и деятельность способны вызвать презрение, непонимание, осуждение; наличие внутренних конфликтов личности, сомнений, несогласий с собой, заниженная самооценка, что приводит к сомнениям в своей способности что-то изменить или предпринять; самообвинения, готовность поставить себе в вину свои промахи и неудачи, собственные недостатки ярко выражены.

При таком статусе идентичности нарушены хронотопы – в будущем и настоящем существует на неосознанном уровне неопределенность ситуации, бессознательно прошлое как бы «оказывает давление» на настоящее и будущее. Обострено осознание отчужденности.

Псевдоидентичность – стабильное отрицание своей уникальности или, напротив, ее амбициозное подчеркивание с переходом в стереотипию, а также нарушение механизмов идентификации и обособления в сторону гипертрофированности, нарушение временной связности жизни, ригидность Я-концепции, болезненное неприятие критики в свой адрес, низкая рефлексия. В некоторых случаях псевдоидентичность можно трактовать как гиперидентичность вследствие тотального поглощения статусом, ролью, работой, другим объектом или субъектом, при высоко положительном оценивании собственных качеств и нарушении доверительных, гибких связей с социумом, стремлении достичь цели любыми средствами [41].

Приложение 2

Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)

Описание методики. Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации можно говорить, если деятельность значима для личности сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внеположных самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т. д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные.

Инструкция. Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для вас по пятибалльной шкале.

Бланк ответов

	в очень незначительной мере	в достаточно незначительной мере	в небольшой, но и в малой мере	в достаточно большой мере	в очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Окончание приложения 2

Обработка. Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

- $ВМ = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7})/2$
- $ВПМ = (\text{оценка п. 1} + \text{оценка п. 2} + \text{оценка п. 5})/3$
- $ВОМ = (\text{оценка п. 3} + \text{оценка п. 4})/2$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация. На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания:

$ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип:

$ВОМ > ВПМ > ВМ$

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Например, нельзя два нижеприведенных мотивационных комплекса считать абсолютно одинаковыми.

N	ВМ	ВПМ	ВОМ
1	1	2	5
2	2	3	4

И первый, и второй мотивационный комплекс относятся к одному и тому же неоптимальному типу $ВОМ > ВПМ > ВМ$.

Однако видно, что в первом случае мотивационный комплекс личности значительно негативнее, чем во втором. Во втором случае по сравнению с первым имеет место снижение показателя отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации [34].

Приложение 3

Индивидуальные данные испытуемых по методике изучения профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б.Шнейдер

№ испытуемого	Идентичность			
	Диффузная	Мораторий	Достигнутая позитивная	Псевдопозитивная
1		2,5		
2				8
3	1,1			
4	1,3			
5	1,6			
6	1			
7		2,3		
8			3,3	
9			3,6	
10				10
11				4
12				8
13			3,6	
14		2,2		
15		2,7		
16		2,6		
17	1,6			
18	1			
19	1			
20	1,6			
21				14
22		2,3		
23				10
24		2,2		
25			3,6	
26		2,6		
27		2,2		
28	1			
29				15
30		2,6		
31			3,3	
32		2,2		
33				4
34				8
35		2,3		
36				7,6
37				12
38			3,2	
39	1,3			
40		2		
41				11
42	1,8			
43	1,6			
44		2,3		

Приложение 4

Индивидуальные данные испытуемых по методике диагностики мотивации профессиональной деятельности (методика К.Замфир в модификации А.Реана)

№ испытуемого	ВМ	ВПМ	ВОМ	Мотивационный комплекс
1	5	4,6	5	ВМ>ВПМ<ВОМ
2	4,5	3	2	ВМ>ВПМ>ВОМ
3	4	3,3	3,5	ВМ>ВПМ<ВОМ
4	3,5	4,6	4	ВМ<ВПМ>ВОМ
5	5	5	2,5	ВМ=ВПМ>ВОМ
6	4,5	4,3	3	ВМ>ВПМ>ВОМ
7	5	4,6	3	ВМ>ВПМ>ВОМ
8	4,5	6	3,5	ВМ<ВПМ>ВОМ
9	3	4,3	4	ВМ<ВПМ>ВОМ
10	3,5	4	2	ВМ<ВПМ>ВОМ
11	4,5	3,6	2	ВМ>ВПМ>ВОМ
12	4,5	3	2	ВМ>ВПМ>ВОМ
13	4,5	3	2	ВМ>ВПМ>ВОМ
14	4,5	4,3	3,5	ВМ>ВПМ>ВОМ
15	5	4	3	ВМ>ВПМ>ВОМ
16	5	4,3	2	ВМ>ВПМ>ВОМ
17	4,5	4,3	2,5	ВМ>ВПМ>ВОМ
18	5,3	3,6	3	ВМ>ВПМ>ВОМ
19	5	3,6	5	ВМ>ВПМ<ВОМ
20	4	4,3	3,5	ВМ<ВПМ>ВОМ
21	5	4,3	4	ВМ>ВПМ>ВОМ
22	4,5	4,6	2	ВМ<ВПМ>ВОМ
23	4	4	2	ВМ=ВПМ>ВОМ
24	4,5	4	3	ВМ>ВПМ>ВОМ
25	5	4	3	ВМ>ВПМ>ВОМ
26	5	4	4,5	ВМ>ВПМ<ВОМ
27	5	3,3	3	ВМ>ВПМ>ВОМ
28	3,5	3,3	2,5	ВМ>ВПМ>ВОМ
29	4	4	2	ВМ=ВПМ>ВОМ
30	4,5	4,3	3	ВМ>ВПМ>ВОМ
31	4,5	4,3	1	ВМ>ВПМ>ВОМ
32	5	4,3	2,5	ВМ>ВПМ>ВОМ
33	4,5	4,3	3	ВМ>ВПМ>ВОМ
34	5	3,6	5	ВМ>ВПМ<ВОМ
35	4	3	3	ВМ>ВПМ=ВОМ
36	2,5	3,6	4,5	ВМ<ВПМ<ВОМ
37	4	4,3	3	ВМ<ВПМ>ВОМ
38	5	2,6	1	ВМ>ВПМ>ВОМ
39	4,5	3,3	1	ВМ>ВПМ>ВОМ
40	5	4,3	5	ВМ>ВПМ<ВОМ
41	4,5	3,6	4	ВМ>ВПМ<ВОМ
42	4	4	2,5	ВМ=ВПМ>ВОМ
43	3,5	3,3	3	ВМ>ВПМ>ВОМ
44	5	2,3	1,5	ВМ>ВПМ>ВОМ

Приложение 5

Корреляция между диффузным типом профессиональной идентичности и внутренней мотивацией испытуемых

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
3	1,1	5	4	5	0	0
4	1,3	6,5	3,5	2	4,5	20,25
5	1,6	9,5	5	10,5	-1	1
6	1	2,5	4,5	8	-5,5	30,25
17	1,6	9,5	4,5	8	1,5	2,25
18	1	2,5	5,3	12	-9,5	90,25
19	1	2,5	5	10,5	-8	64
20	1,6	9,5	4	5	4,5	20,25
28	1	2,5	3,5	2	0,5	0,25
39	1,3	6,5	4,5	8	-1,5	2,25
42	1,8	12	4	5	7	49
43	1,6	9,5	3,5	2	7,5	56,25
Суммы					0	336

Результат: $r_s = -0,17$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза Н₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Корреляция между диффузным типом профессиональной идентичности и внешней отрицательной мотивацией испытуемых

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
3	1,1	5	3,5	9,5	-4,5	20,25
4	1,3	6,5	4	11	-4,5	20,25
5	1,6	9,5	2,5	3,5	6	36
6	1	2,5	3	7	-4,5	20,25
17	1,6	9,5	2,5	3,5	6	36
18	1	2,5	3	7	-4,5	20,25
19	1	2,5	5	12	-9,5	90,25
20	1,6	9,5	3,5	9,5	0	0
28	1	2,5	2,5	3,5	-1	1
39	1,3	6,5	1	1	5,5	30,25
42	1,8	12	2,5	3,5	8,5	72,25
43	1,6	9,5	3	7	2,5	6,25
Суммы					0	353

Результат: $r_s = -0,23$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза Н₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Окончание приложения 5

Корреляция между диффузным типом профессиональной идентичности и внешней положительной мотивацией испытуемых

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
3	1,1	5	3,3	2,5	2,5	6,25
4	1,3	6,5	4,6	11	-4,5	20,25
5	1,6	9,5	5	12	-2,5	6,25
6	1	2,5	4,3	9	-6,5	42,25
17	1,6	9,5	4,3	9	0,5	0,25
18	1	2,5	3,6	5,5	-3	9
19	1	2,5	3,6	5,5	-3	9
20	1,6	9,5	4,3	9	0,5	0,25
28	1	2,5	3,3	2,5	0	0
39	1,3	6,5	3,3	2,5	4	16
42	1,8	12	4	7	5	25
43	1,6	9,5	3,3	2,5	7	49
Суммы					0	183,5

Результат: $r_s = 0,36$

Критические значения для N = 12

N	р		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза H_1 . Корреляция между А и В статистически незначима.

Приложение 6

Корреляция между профессиональной идентичностью типа мораторий и внутренней мотивацией испытуемых

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	2,5	10	5	10	0	0
7	2,3	7,5	5	10	-2,5	6,25
14	2,2	3,5	4,5	3,5	0	0
15	2,7	14	5	10	4	16
16	2,6	12	5	10	2	4
22	2,3	7,5	4,5	3,5	4	16
24	2,2	3,5	4,5	3,5	0	0
26	2,6	12	5	10	2	4
27	2,2	3,5	5	10	-6,5	42,25
30	2,6	12	4,5	3,5	8,5	72,25
32	2,2	3,5	5	10	-6,5	42,25
35	2,3	7,5	4	1	6,5	42,25
40	2	1	5	10	-9	81
44	2,3	7,5	5	10	-2,5	6,25
Суммы					0	332,5

Результат: $r_s = 0,27$

Критические значения для N = 14

N	p		
	0,2	0,05	0,01
14	0,37	0,54	0,68

Ответ: принимается гипотеза H₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Продолжение приложения 6

Корреляция между профессиональной идентичностью типа мораторий и внешней отрицательной мотивацией испытуемых

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	2,5	10	5	13,5	-3,5	12,25
7	2,3	7,5	3	7,5	0	0
14	2,2	3,5	3,5	11	-7,5	56,25
15	2,7	14	3	7,5	6,5	42,25
16	2,6	12	2	2,5	9,5	90,25
22	2,3	7,5	2	2,5	5	25
24	2,2	3,5	3	7,5	-4	16
26	2,6	12	4,5	12	0	0
27	2,2	3,5	3	7,5	-4	16
30	2,6	12	3	7,5	4,5	20,25
32	2,2	3,5	2,5	4	-0,5	0,25
35	2,3	7,5	3	7,5	0	0
40	2	1	5	13,5	-12,5	156,25
44	2,3	7,5	1,5	1	6,5	42,25
Суммы					0	477

Результат: $r_s = -0,05$

Критические значения для N = 14

N	p		
	0,2	0,05	0,01
14	0,37	0,54	0,68

Ответ: принимается гипотеза H₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Окончание приложения 6

Корреляция между профессиональной идентичностью типа мораторий и внешней положительной мотивацией испытуемых

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	2,5	10	4,6	13	-3	9
7	2,3	7,5	4,6	13	-5,5	30,25
14	2,2	3,5	4,3	9	-5,5	30,25
15	2,7	14	4	5	9	81
16	2,6	12	4,3	9	3	9
22	2,3	7,5	4,6	13	-5,5	30,25
24	2,2	3,5	4	5	-1,5	2,25
26	2,6	12	4	5	7	49
27	2,2	3,5	3,3	3	0,5	0,25
30	2,6	12	4,3	9	3	9
32	2,2	3,5	4,3	9	-5,5	30,25
35	2,3	7,5	3	2	5,5	30,25
40	2	1	4,3	9	-8	64
44	2,3	7,5	2,3	1	6,5	42,25
Суммы					0	417

Результат: $r_s = 0,08$

Критические значения для N = 14

N	p		
	0,2	0,05	0,01
14	0,37	0,54	0,68

Ответ: принимается гипотеза Н₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Приложение 7

Корреляция между достигнутой позитивной профессиональной идентичностью и внутренней мотивацией испытуемых

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
8	3,3	2,5	4,5	3	-0,5	0,25
9	3,6	5	3	1	4	16
13	3,6	5	4,5	3	2	4
25	3,6	5	5	5,5	-0,5	0,25
31	3,3	2,5	4,5	3	-0,5	0,25
38	3,2	1	5	5,5	-4,5	20,25
Суммы					0	41

Результат: $r_s = -0,17$

Критические значения для N = 6

N	p		
	0,2	0,05	0,01
6	0,66	0,89	1

Ответ: принимается гипотеза H₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Корреляция между достигнутой позитивной профессиональной идентичностью и внешней отрицательной мотивацией испытуемых

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
8	3,3	2,5	3,5	4	-1,5	2,25
9	3,6	5	4	5	0	0
13	3,6	5	2	3	2	4
25	3,6	5	4,5	6	-1	1
31	3,3	2,5	1	1,5	1	1
38	3,2	1	1	1,5	-0,5	0,25
Суммы					0	8,5

Результат: $r_s = 0,76$

Критические значения для N = 6

N	p		
	0,2	0,05	0,01
6	0,66	0,89	1

Ответ: принимается гипотеза H₀. Корреляция между А и В статистически значима.

Окончание приложения 7

Корреляция между достигнутой позитивной профессиональной идентичностью и внешней положительной мотивацией испытуемых

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
8	3,3	2,5	6	6	-3,5	12,25
9	3,6	5	4,3	4,5	0,5	0,25
13	3,6	5	3	2	3	9
25	3,6	5	4	3	2	4
31	3,3	2,5	4,3	4,5	-2	4
38	3,2	1	2,6	1	0	0
Суммы					0	29,5

Результат: $r_s = 0,16$

Критические значения для N = 6

N	p		
	0,2	0,05	0,01
6	0,66	0,89	1

Ответ: принимается гипотеза H_1 . Корреляция между А и В статистически незначима.

Приложение 8

Корреляция между псевдопозитивным типом профессиональной идентичности и внутренней мотивацией испытуемых

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
2	8	5	4,5	8	-3	9
10	10	7,5	3,5	2	5,5	30,25
11	4	1,5	4,5	8	-6,5	42,25
12	8	5	4,5	8	-3	9
21	14	11	5	11,5	-0,5	0,25
23	10	7,5	4	4	3,5	12,25
29	15	12	4	4	8	64
33	4	1,5	4,5	8	-6,5	42,25
34	8	5	5	11,5	-6,5	42,25
36	7,6	3	2,5	1	2	4
37	12	10	4	4	6	36
41	11	9	4,5	8	1	1
Суммы					0	292,5

Результат: $r_s = -0,02$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза H₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Корреляция между псевдопозитивным типом профессиональной идентичности и внешней отрицательной мотивацией испытуемых

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
2	8	5	2	3,5	1,5	2,25
10	10	7,5	2	3,5	4	16
11	4	1,5	2	3,5	-2	4
12	8	5	2	3,5	1,5	2,25
21	14	11	4	9,5	1,5	2,25
23	10	7,5	2	3,5	4	16
29	15	12	2	3,5	8,5	72,25
33	4	1,5	3	7,5	-6	36
34	8	5	5	12	-7	49
36	7,6	3	4,5	11	-8	64
37	12	10	3	7,5	2,5	6,25
41	11	9	4	9,5	-0,5	0,25
Суммы					0	270,5

Результат: $r_s = 0,05$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза H₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Окончание приложения 8

Корреляция между псевдопозитивным типом профессиональной идентичности внешней положительной мотивацией испытуемых

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
2	8	5	3	1,5	3,5	12,25
10	10	7,5	4	8	-0,5	0,25
11	4	1,5	3,6	4,5	-3	9
12	8	5	3	1,5	3,5	12,25
21	14	11	4,3	11	0	0
23	10	7,5	4	8	-0,5	0,25
29	15	12	4	8	4	16
33	4	1,5	4,3	11	-9,5	90,25
34	8	5	3,6	4,5	0,5	0,25
36	7,6	3	3,6	4,5	-1,5	2,25
37	12	10	4,3	11	-1	1
41	11	9	3,6	4,5	4,5	20,25
Суммы					0	164

Результат: $r_s = 0,43$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима.

Приложение 9

Индивидуальные данные испытуемых по методике личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ им. В.М.Бехтерева)

№ испытуемого	Оценка	Сила	Активность
1	18	10	-3
2	5	-7	-5
3	16	-5	-13
4	15	9	14
5	15	17	1
6	14	9	5
7	12	16	6
8	13	-4	9
9	13	3	-7
10	16	6	-3
11	5	4	4
12	8	4	-13
13	8	6	-1
14	9	9	-7
15	15	16	9
16	17	6	-2
17	10	-3	-5
18	6	1	-3
19	16	10	10
20	16	5	8
21	18	8	11
22	21	16	8
23	13	9	2
24	19	12	6
25	17	17	11
26	17	-3	7
27	13	-5	-2
28	7	5	-3
29	11	8	6
30	12	-4	-4
31	19	6	3
32	17	8	5
33	14	7	-1
34	-3	5	9
35	14	12	6
36	13	1	0
37	12	8	8
38	9	-4	-12
39	8	5	-6
40	8	4	3
41	7	4	6
42	10	7	-3
43	17	7	1
44	-5	12	0

Приложение 10

Корреляция между диффузным типом профессиональной идентичности и результатами испытуемых по фактору Оценка

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
3	1,1	5	16	10	-5	25
4	1,3	6,5	15	7,5	-1	1
5	1,6	9,5	15	7,5	2	4
6	1	2,5	14	6	-3,5	12,25
17	1,6	9,5	10	4,5	5	25
18	1	2,5	6	1	1,5	2,25
19	1	2,5	16	10	-7,5	56,25
20	1,6	9,5	16	10	-0,5	0,25
28	1	2,5	7	2	0,5	0,25
39	1,3	6,5	8	3	3,5	12,25
42	1,8	12	10	4,5	7,5	56,25
43	1,6	9,5	17	12	-2,5	6,25
Суммы					0	201

Результат: $r_s = 0,30$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза H₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Корреляция между диффузным типом профессиональной идентичности и результатами испытуемых по фактору Активность

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
3	1,1	5	-13	1	4	16
4	1,3	6,5	14	12	-5,5	30,25
5	1,6	9,5	1	7,5	2	4
6	1	2,5	5	9	-6,5	42,25
17	1,6	9,5	-5	3	6,5	42,25
18	1	2,5	-3	5	-2,5	6,25
19	1	2,5	10	11	-8,5	72,25
20	1,6	9,5	8	10	-0,5	0,25
28	1	2,5	-3	5	-2,5	6,25
39	1,3	6,5	-6	2	4,5	20,25
42	1,8	12	-3	5	7	49
43	1,6	9,5	1	7,5	2	4
Суммы					0	293

Результат: $r_s = -0,02$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза H₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Окончание приложения 10

Корреляция между диффузным типом профессиональной идентичности и результатами испытуемых по фактору Сила

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
3	1,1	5	-5	1	4	16
4	1,3	6,5	9	9,5	-3	9
5	1,6	9,5	17	12	-2,5	6,25
6	1	2,5	9	9,5	-7	49
17	1,6	9,5	-3	2	7,5	56,25
18	1	2,5	1	3	-0,5	0,25
19	1	2,5	10	11	-8,5	72,25
20	1,6	9,5	5	5	4,5	20,25
28	1	2,5	5	5	-2,5	6,25
39	1,3	6,5	5	5	1,5	2,25
42	1,8	12	7	7,5	4,5	20,25
43	1,6	9,5	7	7,5	2	4
Суммы					0	262

Результат: $r_s = 0,08$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза Н₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Приложение 11

Корреляция между профессиональной идентичностью типа мораторий и результатами
испытуемых по фактору Оценка

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	2,5	10	18	12	-2	4
7	2,3	7,5	12	4,5	3	9
14	2,2	3,5	9	3	0,5	0,25
15	2,7	14	15	8	6	36
16	2,6	12	17	10	2	4
22	2,3	7,5	21	14	-6,5	42,25
24	2,2	3,5	19	13	-9,5	90,25
26	2,6	12	17	10	2	4
27	2,2	3,5	13	6	-2,5	6,25
30	2,6	12	12	4,5	7,5	56,25
32	2,2	3,5	17	10	-6,5	42,25
35	2,3	7,5	14	7	0,5	0,25
40	2	1	8	2	-1	1
44	2,3	7,5	-5	1	6,5	42,25
Суммы					0	338

Результат: $r_s = 0,26$

Критические значения для N = 14

N	p		
	0,2	0,05	0,01
14	0,37	0,54	0,68

Ответ: принимается гипотеза H₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Продолжение приложения 11

Корреляция между профессиональной идентичностью типа мораторий и результатами испытуемых по фактору Активность

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	2,5	10	-3	3	7	49
7	2,3	7,5	6	10	-2,5	6,25
14	2,2	3,5	-7	1	2,5	6,25
15	2,7	14	9	14	0	0
16	2,6	12	-2	4,5	7,5	56,25
22	2,3	7,5	8	13	-5,5	30,25
24	2,2	3,5	6	10	-6,5	42,25
26	2,6	12	7	12	0	0
27	2,2	3,5	-2	4,5	-1	1
30	2,6	12	-4	2	10	100
32	2,2	3,5	5	8	-4,5	20,25
35	2,3	7,5	6	10	-2,5	6,25
40	2	1	3	7	-6	36
44	2,3	7,5	0	6	1,5	2,25
Суммы					0	356

Результат: $r_s = 0,22$

Критические значения для N = 14

N	p		
	0,2	0,05	0,01
14	0,37	0,54	0,68

Ответ: принимается гипотеза H_1 . Корреляция между А и В статистически незначима.

Окончание приложения 11

Корреляция между профессиональной идентичностью типа мораторий и результатами испытуемых по фактору Сила

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	2,5	10	10	8	2	4
7	2,3	7,5	16	13	-5,5	30,25
14	2,2	3,5	9	7	-3,5	12,25
15	2,7	14	16	13	1	1
16	2,6	12	6	5	7	49
22	2,3	7,5	16	13	-5,5	30,25
24	2,2	3,5	12	10	-6,5	42,25
26	2,6	12	-3	3	9	81
27	2,2	3,5	-5	1	2,5	6,25
30	2,6	12	-4	2	10	100
32	2,2	3,5	8	6	-2,5	6,25
35	2,3	7,5	12	10	-2,5	6,25
40	2	1	4	4	-3	9
44	2,3	7,5	12	10	-2,5	6,25
Суммы					0	384

Результат: $r_s = 0,16$

Критические значения для N = 14

N	p		
	0,2	0,05	0,01
14	0,37	0,54	0,68

Ответ: принимается гипотеза H₁. Корреляция между А и В статистически незначима

Приложение 12

Корреляция между достигнутой позитивной профессиональной идентичностью и результатами испытуемых по фактору Оценка

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
8	3,3	2,5	13	3,5	-1	1
9	3,6	5	13	3,5	1,5	2,25
13	3,6	5	8	1	4	16
25	3,6	5	17	5	0	0
31	3,3	2,5	19	6	-3,5	12,25
38	3,2	1	9	2	-1	1
Суммы					0	32,5

Результат: $r_s = 0,07$

Критические значения для N = 6

N	p		
	0,2	0,05	0,01
6	0,66	0,89	1

Ответ: принимается гипотеза H₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Корреляция между достигнутой позитивной профессиональной идентичностью и результатами испытуемых по фактору Активность

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
3,3	2,5	9	5	-2,5	6,25	3,3
3,6	5	-7	2	3	9	3,6
3,6	5	-1	3	2	4	3,6
3,6	5	11	6	-1	1	3,6
3,3	2,5	3	4	-1,5	2,25	3,3
3,2	1	-12	1	0	0	3,2
Суммы					0	22,5

Результат: $r_s = 0,36$

Критические значения для N = 6

N	p		
	0,2	0,05	0,01
6	0,66	0,89	1

Ответ: принимается гипотеза H₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Окончание приложения 12

Корреляция между достигнутой позитивной профессиональной идентичностью и результатами испытуемых по фактору Сила

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
8	3,3	2,5	-4	1,5	1	1
9	3,6	5	3	3	2	4
13	3,6	5	6	4,5	0,5	0,25
25	3,6	5	17	6	-1	1
31	3,3	2,5	6	4,5	-2	4
38	3,2	1	-4	1,5	-0,5	0,25
Суммы					0	10,5

Результат: $r_s = 0,7$

Критические значения для N = 6

N	p		
	0,2	0,05	0,01
6	0,66	0,89	1

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима.

Приложение 13

Корреляция между псевдопозитивным типом профессиональной идентичности и результатами испытуемых по фактору Оценка

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
2	8	5	5	2,5	2,5	6,25
10	10	7,5	16	11	-3,5	12,25
11	4	1,5	5	2,5	-1	1
12	8	5	8	5	0	0
21	14	11	18	12	-1	1
23	10	7,5	13	8,5	-1	1
29	15	12	11	6	6	36
33	4	1,5	14	10	-8,5	72,25
34	8	5	-3	1	4	16
36	7,6	3	13	8,5	-5,5	30,25
37	12	10	12	7	3	9
41	11	9	7	4	5	25
Суммы					0	210

Результат: $r_s = 0,27$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза Н₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Продолжение приложения 13

Корреляция между псевдопозитивным типом профессиональной идентичности и результатами испытуемых по фактору Активность

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
2	8	5	-5	2	3	9
10	10	7,5	-3	3	4,5	20,25
11	4	1,5	4	7	-5,5	30,25
12	8	5	-13	1	4	16
21	14	11	11	12	-1	1
23	10	7,5	2	6	1,5	2,25
29	15	12	6	8,5	3,5	12,25
33	4	1,5	-1	4	-2,5	6,25
34	8	5	9	11	-6	36
36	7,6	3	0	5	-2	4
37	12	10	8	10	0	0
41	11	9	6	8,5	0,5	0,25
Суммы					0	137,5

Результат: $r_s = 0,52$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима.

Окончание приложения 13

Корреляция между псевдопозитивным типом профессиональной идентичности и результатами испытуемых по фактору Сила

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
2	8	5	-7	1	4	16
10	10	7,5	6	7	0,5	0,25
11	4	1,5	4	4	-2,5	6,25
12	8	5	4	4	1	1
21	14	11	8	10	1	1
23	10	7,5	9	12	-4,5	20,25
29	15	12	8	10	2	4
33	4	1,5	7	8	-6,5	42,25
34	8	5	5	6	-1	1
36	7,6	3	1	2	1	1
37	12	10	8	10	0	0
41	11	9	4	4	5	25
Суммы					0	118

Результат: $r_s = 0,59$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима.

Приложение 14

Индивидуальные данные испытуемых по методике исследование ценностных ориентаций
М.Рокича (терминальные ценности)

№ исп.	Терминальные ценности																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1	13	8	2	4	10	3	9	16	14	18	7	15	17	11	12	5	6
2	14	2	7	5	8	6	16	15	8	1	11	12	9	3	13	17	10	4
3	9	3	1	14	6	2	13	11	18	12	8	10	17	4	15	16	7	5
4	5	15	4	2	18	11	7	10	13	12	1	16	9	6	3	17	8	14
5	1	17	6	14	16	15	2	9	10	11	1	5	13	4	8	18	17	3
6	4	12	1	5	18	7	3	6	11	15	2	13	16	8	9	14	17	10
7	7	15	3	16	17	2	6	8	14	5	1	4	18	9	10	12	13	11
8	16	3	6	14	15	7	8	9	18	1	13	10	12	11	2	4	17	5
9	12	13	1	9	18	6	5	2	3	15	11	14	7	10	4	16	17	8
10	12	14	3	8	17	4	6	5	15	11	7	9	10	13	2	18	16	1
11	2	13	4	9	12	5	3	8	17	7	1	11	16	14	10	15	18	6
12	16	14	1	3	18	9	4	5	15	11	13	8	6	10	2	17	7	12
13	1	16	6	4	9	7	13	10	17	11	2	5	18	3	15	12	8	14
14	10	6	2	11	17	7	12	8	16	5	1	3	18	9	15	13	14	4
15	9	10	11	14	18	2	12	5	13	7	15	6	17	1	3	4	16	8
16	2	8	13	14	9	5	16	10	18	11	3	6	7	4	12	17	15	1
17	15	12	3	10	8	6	7	2	18	1	17	16	11	4	9	13	14	5
18	8	11	7	6	18	5	9	10	17	4	3	2	13	1	12	14	15	16
19	6	4	12	13	14	3	15	5	10	17	7	8	18	16	1	2	9	11
20	12	15	10	11	14	2	9	3	8	13	5	6	16	17	1	4	18	7
21	3	13	4	5	17	8	6	7	14	2	1	9	10	11	12	18	15	16
22	7	11	1	12	14	8	13	9	16	6	2	3	15	5	10	17	18	4
23	2	8	15	7	18	5	3	14	16	9	1	13	10	11	4	17	12	6
24	1	12	3	7	16	2	10	11	18	9	13	4	17	8	5	14	15	6
25	5	13	9	8	18	1	14	2	12	15	10	11	16	4	3	6	17	7
26	7	17	8	13	18	1	14	2	9	15	10	6	11	16	3	4	12	5
27	13	12	8	6	11	2	18	3	7	17	5	4	16	15	1	10	9	14
28	3	13	1	9	18	4	8	12	14	11	2	5	17	6	18	10	15	7
29	5	6	18	2	17	7	3	4	14	13	8	12	9	10	1	15	16	11
30	7	11	10	8	14	5	9	2	13	1	18	3	12	6	17	16	15	4
31	8	16	2	4	18	1	3	7	13	14	12	15	10	11	5	9	17	6
32	5	6	1	3	18	4	2	7	17	15	8	9	14	11	10	16	13	12
33	3	10	4	9	18	8	17	7	12	11	5	1	15	13	14	16	2	6
34	9	10	11	8	14	17	12	15	6	5	4	7	13	2	16	18	3	1
35	6	5	4	16	17	2	7	15	18	8	1	9	10	11	3	12	14	13
36	13	4	3	14	15	2	12	5	11	16	1	6	7	9	8	17	18	10
37	1	9	2	8	17	3	7	4	15	16	10	12	13	11	6	14	18	5
38	18	13	6	9	5	8	16	7	17	1	15	2	11	3	12	14	4	10
39	1	9	10	2	11	14	12	13	3	4	16	5	15	6	17	18	7	8
40	1	16	13	9	10	5	2	8	18	12	11	3	14	17	6	7	4	15
41	1	11	4	2	17	5	3	10	16	8	7	6	13	12	9	17	18	15
42	3	11	7	10	18	1	5	6	13	4	14	8	17	9	12	15	2	16
43	13	6	18	3	5	12	16	11	2	1	10	9	15	8	17	14	7	4
44	1	13	2	12	3	15	8	14	11	4	5	6	7	16	17	18	10	9

Приложение 15

Индивидуальные данные испытуемых по методике исследование ценностных ориентаций
М.Рокича (инструментальные ценности)

№ исп.	Инструментальные ценности																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	6	14	18	5	8	7	17	4	1	2	3	15	16	10	9	11	12	13
2	16	11	17	10	15	9	18	12	7	1	8	13	14	4	3	2	6	5
3	7	8	17	6	16	15	18	10	14	1	9	11	12	3	2	4	13	5
4	14	15	4	3	17	5	6	18	7	13	16	8	10	12	11	1	2	9
5	11	12	13	4	5	6	17	16	14	1	7	10	2	8	9	15	3	18
6	1	5	4	16	15	3	18	6	7	2	14	13	8	9	10	11	12	17
7	17	16	15	9	8	7	18	5	6	11	10	12	13	4	1	2	14	3
8	6	5	18	3	4	13	17	2	14	1	7	12	15	16	8	9	10	11
9	4	10	18	16	9	14	5	15	3	8	2	13	17	12	11	1	7	6
10	15	7	17	6	3	14	18	13	5	1	8	12	11	16	2	9	4	10
11	12	8	18	10	16	11	17	1	9	5	4	13	6	3	2	7	14	15
12	14	15	13	4	2	3	17	10	9	16	8	18	12	1	11	6	5	7
13	6	5	10	2	8	15	13	14	7	12	16	17	1	18	3	4	9	11
14	9	10	8	17	7	11	16	12	6	2	1	13	5	18	4	13	3	14
15	8	13	9	2	10	1	18	5	3	17	11	4	12	15	14	6	7	16
16	9	16	6	10	17	13	15	11	4	7	12	8	2	18	3	1	14	5
17	14	8	18	5	11	12	17	1	4	13	7	15	9	6	2	3	10	16
18	17	11	18	9	10	16	5	6	7	1	13	15	8	4	2	3	12	14
19	16	8	18	11	12	15	17	13	5	14	9	6	10	4	3	1	7	2
20	13	8	18	2	14	17	16	4	9	10	12	15	6	3	5	7	11	1
21	15	6	18	5	16	14	17	1	12	2	10	3	11	13	4	8	9	7
22	2	1	16	11	12	3	18	4	6	5	7	13	14	15	8	9	10	17
23	10	14	12	15	1	7	16	13	2	3	4	6	5	18	8	9	11	17
24	5	1	18	14	16	7	11	4	12	3	8	13	17	6	9	2	15	10
25	9	8	14	7	13	6	18	10	1	2	15	5	4	17	11	3	12	16
26	12	7	18	6	5	13	14	4	3	15	16	1	17	9	10	8	11	2
27	17	5	18	6	16	15	8	7	9	13	14	10	11	12	1	2	3	4
28	11	12	14	13	9	10	15	1	8	7	2	6	5	18	3	16	4	17
29	17	16	15	3	8	9	18	6	7	1	2	5	4	14	10	12	11	13
30	14	11	18	3	16	8	17	1	5	7	6	13	12	9	2	4	15	10
31	1	7	16	17	18	6	15	14	10	9	8	5	12	11	13	2	4	3
32	12	11	13	14	15	2	18	1	16	3	4	6	5	7	10	8	9	17
33	9	8	18	1	17	2	16	3	15	4	5	10	6	14	7	11	12	13
34	12	13	6	17	16	11	4	3	18	1	9	10	7	8	2	14	5	15
35	8	7	6	9	5	4	16	14	15	1	17	18	13	10	11	2	3	12
36	4	3	17	9	8	16	18	15	10	5	14	6	13	7	11	1	12	2
37	12	1	17	3	16	4	18	8	10	13	15	5	6	11	14	2	9	7
38	14	13	16	6	15	5	18	8	9	7	2	10	11	4	1	3	17	12
39	12	7	15	11	10	12	9	6	4	8	13	14	1	16	2	5	3	17
40	1	2	14	3	4	5	18	6	11	13	12	17	16	7	8	15	9	10
41	12	1	6	5	16	15	14	11	4	3	17	7	2	8	10	9	13	18
42	7	6	17	16	15	13	14	1	2	3	8	10	9	11	4	5	12	18
43	1	15	3	6	16	2	5	7	14	8	13	12	11	17	4	18	10	9
44	8	7	6	2	9	10	11	3	4	12	1	13	5	18	15	17	14	16

Приложение 16

Корреляция между терминальными ценностями испытуемых с диффузной профессиональной идентичностью и мораторием профессиональной идентичности

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	6,67	1,5	5,5	3	-1,5	2,25
2	9,83	12	11,07	13	-1	1
3	6,67	1,5	6,21	4	-2,5	6,25
4	8,25	7	10,21	11	-4	16
5	13,67	17	13,29	16	1	1
6	6,83	3	5	1	2	4
7	8,83	10,5	9,43	10	0,5	0,25
8	8,17	6	7,93	5,5	0,5	0,25
9	11,42	15	14,57	18	-3	9
10	8,75	9	9,21	9	0	0
11	8,08	5	7,93	5,5	-0,5	0,25
12	8,58	8	5,21	2	6	36
13	14,75	18	13,64	17	1	1
14	7,42	4	10,36	12	-8	64
15	10,17	13	8,79	8	5	25
16	12,92	16	12,29	14	2	4
17	11,33	14	12,36	15	-1	1
18	8,83	10,5	8	7	3,5	12,25
Суммы					0	183,5

Результат: $r_s = 0,81$

Критические значения для N = 18

N	p		
	0,2	0,05	0,01
18	0,32	0,45	0,60

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима.

Продолжение приложения 16

Корреляция между терминальными ценностями испытуемых с диффузной профессиональной идентичностью и достигнутой позитивной профессиональной идентичностью

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	6,67	1,5	10	11	-9,5	90,25
2	9,83	12	12,33	14,5	-2,5	6,25
3	6,67	1,5	5	1,5	0	0
4	8,25	7	8	6	1	1
5	13,67	17	13,83	18	-1	1
6	6,83	3	5	1,5	1,5	2,25
7	8,83	10,5	9,83	10	0,5	0,25
8	8,17	6	6,17	3	3	9
9	11,42	15	13,33	16,5	-1,5	2,25
10	8,75	9	9,5	8,5	0,5	0,25
11	8,08	5	10,5	13	-8	64
12	8,58	8	9,5	8,5	-0,5	0,25
13	14,75	18	12,33	14,5	3,5	12,25
14	7,42	4	7	5	-1	1
15	10,17	13	6,83	4	9	81
16	12,92	16	10,17	12	4	16
17	11,33	14	13,33	16,5	-2,5	6,25
18	8,83	10,5	8,33	7	3,5	12,25
Суммы					0	305,5

Результат: $r_s = 0,68$

Критические значения для N = 18

N	p		
	0,2	0,05	0,01
18	0,32	0,45	0,60

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима

Продолжение приложения 16

Корреляция между терминальными ценностями испытуемых с диффузной профессиональной идентичностью и псевдопозитивной профессиональной идентичностью

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	6,67	1,5	6,75	5	-3,5	12,25
2	9,83	12	9,5	12	0	0
3	6,67	1,5	6,33	2	-0,5	0,25
4	8,25	7	6,67	4	3	9
5	13,67	17	15,67	17	0	0
6	6,83	3	6,58	3	0	0
7	8,83	10,5	7,67	6	4,5	20,25
8	8,17	6	8,25	9	-3	9
9	11,42	15	13,25	16	-1	1
10	8,75	9	9,17	11	-2	4
11	8,08	5	5,75	1	4	16
12	8,58	8	8,83	10	-2	4
13	14,75	18	10,92	14	4	16
14	7,42	4	9,92	13	-9	81
15	10,17	13	8,08	8	5	25
16	12,92	16	16,33	18	-2	4
17	11,33	14	12,75	15	-1	1
18	8,83	10,5	7,75	7	3,5	12,25
Суммы					0	215

Результат: $r_s = 0,78$

Критические значения для N = 18

N	p		
	0,2	0,05	0,01
18	0,32	0,45	0,60

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима

Продолжение приложения 16

Корреляция между терминальными ценностями испытуемых с мораторием профессиональной идентичности и псевдопозитивной профессиональной идентичностью

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	6,75	5	5,5	3	2	4
2	9,5	12	11,07	13	-1	1
3	6,33	2	6,21	4	-2	4
4	6,67	4	10,21	11	-7	49
5	15,67	17	13,29	16	1	1
6	6,58	3	5	1	2	4
7	7,67	6	9,43	10	-4	16
8	8,25	9	7,93	5,5	3,5	12,25
9	13,25	16	14,57	18	-2	4
10	9,17	11	9,21	9	2	4
11	5,75	1	7,93	5,5	-4,5	20,25
12	8,83	10	5,21	2	8	64
13	10,92	14	13,64	17	-3	9
14	9,92	13	10,36	12	1	1
15	8,08	8	8,79	8	0	0
16	16,33	18	12,29	14	4	16
17	12,75	15	12,36	15	0	0
18	7,75	7	8	7	0	0
Суммы					0	209,5

Результат: $r_s = 0,78$

Критические значения для N = 18

N	p		
	0,2	0,05	0,01
18	0,32	0,45	0,60

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима

Продолжение приложения 16

Корреляция между терминальными ценностями испытуемых с мораторием профессиональной идентичности и достигнутой позитивной профессиональной идентичностью

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	5,5	3	10	11	-8	64
2	11,07	13	12,33	14,5	-1,5	2,25
3	6,21	4	5	1,5	2,5	6,25
4	10,21	11	8	6	5	25
5	13,29	16	13,83	18	-2	4
6	5	1	5	1,5	-0,5	0,25
7	9,43	10	9,83	10	0	0
8	7,93	5,5	6,17	3	2,5	6,25
9	14,57	18	13,33	16,5	1,5	2,25
10	9,21	9	9,5	8,5	0,5	0,25
11	7,93	5,5	10,5	13	-7,5	56,25
12	5,21	2	9,5	8,5	-6,5	42,25
13	13,64	17	12,33	14,5	2,5	6,25
14	10,36	12	7	5	7	49
15	8,79	8	6,83	4	4	16
16	12,29	14	10,17	12	2	4
17	12,36	15	13,33	16,5	-1,5	2,25
18	8	7	8,33	7	0	0
Суммы					0	286,5

Результат: $r_s = 0,70$

Критические значения для N = 18

N	p		
	0,2	0,05	0,01
18	0,32	0,45	0,60

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима

Окончание приложения 16

Корреляция между терминальными ценностями испытуемых с достигнутой позитивной и псевдопозитивной профессиональной идентичностью

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	10	11	6,75	5	6	36
2	12,33	14,5	9,5	12	2,5	6,25
3	5	1,5	6,33	2	-0,5	0,25
4	8	6	6,67	4	2	4
5	13,83	18	15,67	17	1	1
6	5	1,5	6,58	3	-1,5	2,25
7	9,83	10	7,67	6	4	16
8	6,17	3	8,25	9	-6	36
9	13,33	16,5	13,25	16	0,5	0,25
10	9,5	8,5	9,17	11	-2,5	6,25
11	10,5	13	5,75	1	12	144
12	9,5	8,5	8,83	10	-1,5	2,25
13	12,33	14,5	10,92	14	0,5	0,25
14	7	5	9,92	13	-8	64
15	6,83	4	8,08	8	-4	16
16	10,17	12	16,33	18	-6	36
17	13,33	16,5	12,75	15	1,5	2,25
18	8,33	7	7,75	7	0	0
Суммы					0	373

Результат: $r_s = 0,62$

Критические значения для N = 18

N	p		
	0,2	0,05	0,01
18	0,32	0,45	0,60

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима

Приложение 17

Корреляция между инструментальными ценностями испытуемых с диффузной профессиональной идентичностью и мораторием профессиональной идентичности.

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	10,33	12	9,14	10	2	4
2	9,58	10	8,64	8	2	4
3	13,25	18	13,07	17	1	1
4	8,5	8	7,93	6,5	1,5	2,25
5	12,5	16	10,57	12	4	16
6	10,5	13	7,57	5	8	64
7	13,08	17	15,36	18	-1	1
8	7,42	3,5	5,79	1	2,5	6,25
9	7,92	6	7,21	3	3	9
10	6,75	2	7,93	6,5	-4,5	20,25
11	10,25	11	8,71	9	2	4
12	11,25	14	11,14	14	0	0
13	7,58	5	11,29	15,5	-10,5	110,25
14	9,25	9	11,29	15,5	-6,5	42,25
15	4,75	1	7,5	4	-3	9
16	7,42	3,5	7,14	2	1,5	2,25
17	8,25	7	9,93	11	-4	16
18	11,92	15	10,64	13	2	4
Суммы					0	315,5

Результат: $r_s = 0,67$

Критические значения для N = 18

N	p		
	0,2	0,05	0,01
18	0,32	0,45	0,60

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима

Продолжение приложения 17

Корреляция между инструментальными ценностями испытуемых с диффузной профессиональной идентичностью и достигнутой позитивной профессиональной идентичностью

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	10,33	12	6,67	3	9	81
2	9,58	10	8	6	4	16
3	13,25	18	15,33	18	0	0
4	8,5	8	8,5	8	0	0
5	12,5	16	11,17	15	1	1
6	10,5	13	9,83	10	3	9
7	13,08	17	14,33	17	0	0
8	7,42	3,5	10,5	14	-10,5	110,25
9	7,92	6	7,33	4	2	4
10	6,75	2	6,5	2	0	0
11	10,25	11	8,33	7	4	16
12	11,25	14	10,33	13	1	1
13	7,58	5	10	12	-7	49
14	9,25	9	13	16	-7	49
15	4,75	1	7,83	5	-4	16
16	7,42	3,5	3,67	1	2,5	6,25
17	8,25	7	9,83	10	-3	9
18	11,92	15	9,83	10	5	25
Суммы					0	392,5

Результат: $r_s = 0,59$

Критические значения для N = 18

N	p		
	0,2	0,05	0,01
18	0,32	0,45	0,60

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима

Продолжение приложения 17

Корреляция между инструментальными ценностями испытуемых с диффузной профессиональной идентичностью и псевдопозитивной профессиональной идентичностью

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	10,33	12	12,33	16	-4	16
2	9,58	10	8,58	7	3	9
3	13,25	18	14,5	17	1	1
4	8,5	8	7,33	3	5	25
5	12,5	16	11,17	15	1	1
6	10,5	13	9,58	12	1	1
7	13,08	17	15,92	18	-1	1
8	7,42	3,5	8	5	-1,5	2,25
9	7,92	6	9	9,5	-3,5	12,25
10	6,75	2	4,58	1	1	1
11	10,25	11	8,67	8	3	9
12	11,25	14	9	9,5	4,5	20,25
13	7,58	5	8,08	6	-1	1
14	9,25	9	9,75	13	-4	16
15	4,75	1	7	2	-1	1
16	7,42	3,5	7,5	4	-0,5	0,25
17	8,25	7	9,25	11	-4	16
18	11,92	15	10,75	14	1	1
Суммы					0	134

Результат: $r_s = 0,86$

Критические значения для N = 18

N	p		
	0,2	0,05	0,01
18	0,32	0,45	0,60

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима

Продолжение приложения 17

Корреляция между инструментальными ценностями испытуемых с мораторием профессиональной идентичности и достигнутой позитивной профессиональной идентичностью

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	9,14	10	6,67	3	7	49
2	8,64	8	8	6	2	4
3	13,07	17	15,33	18	-1	1
4	7,93	6,5	8,5	8	-1,5	2,25
5	10,57	12	11,17	15	-3	9
6	7,57	5	9,83	10	-5	25
7	15,36	18	14,33	17	1	1
8	5,79	1	10,5	14	-13	169
9	7,21	3	7,33	4	-1	1
10	7,93	6,5	6,5	2	4,5	20,25
11	8,71	9	8,33	7	2	4
12	11,14	14	10,33	13	1	1
13	11,29	15,5	10	12	3,5	12,25
14	11,29	15,5	13	16	-0,5	0,25
15	7,5	4	7,83	5	-1	1
16	7,14	2	3,67	1	1	1
17	9,93	11	9,83	10	1	1
18	10,64	13	9,83	10	3	9
Суммы					0	311

Результат: $r_s = 0,68$

Критические значения для N = 18

N	p		
	0,2	0,05	0,01
18	0,32	0,45	0,60

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима

Продолжение приложения 17

Корреляция между инструментальными ценностями испытуемых с мораторием профессиональной идентичности и псевдопозитивной профессиональной идентичностью

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	9,14	10	12,33	16	-6	36
2	8,64	8	8,58	7	1	1
3	13,07	17	14,5	17	0	0
4	7,93	6,5	7,33	3	3,5	12,25
5	10,57	12	11,17	15	-3	9
6	7,57	5	9,58	12	-7	49
7	15,36	18	15,92	18	0	0
8	5,79	1	8	5	-4	16
9	7,21	3	9	9,5	-6,5	42,25
10	7,93	6,5	4,58	1	5,5	30,25
11	8,71	9	8,67	8	1	1
12	11,14	14	9	9,5	4,5	20,25
13	11,29	15,5	8,08	6	9,5	90,25
14	11,29	15,5	9,75	13	2,5	6,25
15	7,5	4	7	2	2	4
16	7,14	2	7,5	4	-2	4
17	9,93	11	9,25	11	0	0
18	10,64	13	10,75	14	-1	1
Суммы					0	322,5

Результат: $r_s = 0,68$

Критические значения для N = 18

N	p		
	0,2	0,05	0,01
18	0,32	0,45	0,60

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима

Окончание приложения 17

Корреляция между инструментальными ценностями испытуемых с достигнутой позитивной и псевдопозитивной профессиональной идентичностью

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	6,67	3	12,33	16	-13	169
2	8	6	8,58	7	-1	1
3	15,33	18	14,5	17	1	1
4	8,5	8	7,33	3	5	25
5	11,17	15	11,17	15	0	0
6	9,83	10	9,58	12	-2	4
7	14,33	17	15,92	18	-1	1
8	10,5	14	8	5	9	81
9	7,33	4	9	9,5	-5,5	30,25
10	6,5	2	4,58	1	1	1
11	8,33	7	8,67	8	-1	1
12	10,33	13	9	9,5	3,5	12,25
13	10	12	8,08	6	6	36
14	13	16	9,75	13	3	9
15	7,83	5	7	2	3	9
16	3,67	1	7,5	4	-3	9
17	9,83	10	9,25	11	-1	1
18	9,83	10	10,75	14	-4	16
Суммы					0	406,5

Результат: $r_s = 0,58$

Критические значения для N = 18

N	p		
	0,2	0,05	0,01
18	0,32	0,45	0,60

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима

Приложение 18

Индивидуальные данные испытуемых по методике тест смысловых ориентаций (адаптация Д.А.Леонтьева)

№ испытуемого	Общий показатель	Цели в жизни	Процесс жизни	Результат жизни	Локус контроля - Я	Локус контроля – жизнь
1	105	37	28	28	22	31
2	74	20	20	19	12	23
3	93	28	23	23	15	35
4	114	36	28	27	25	35
5	130	36	42	25	25	40
6	125	36	38	30	24	36
7	118	38	36	27	24	36
8	90	32	18	17	21	34
9	71	20	17	19	13	19
10	91	32	27	17	19	22
11	100	27	31	21	19	27
12	78	27	18	21	16	27
13	85	27	23	19	18	25
14	100	27	29	24	22	32
15	117	32	34	22	26	33
16	100	30	24	25	18	32
17	95	32	18	21	18	32
18	71	29	22	22	10	19
19	91	25	30	21	16	28
20	107	31	31	24	17	38
21	124	40	37	23	25	39
22	108	35	34	23	23	29
23	108	36	27	28	23	36
24	123	38	37	24	26	37
25	131	40	38	25	27	40
26	123	34	38	29	23	36
27	109	32	36	24	21	35
28	67	27	20	18	12	11
29	112	37	28	27	22	38
30	69	20	14	17	14	28
31	105	29	32	30	18	28
32	101	31	30	24	20	31
33	95	27	25	22	21	29
34	109	33	35	28	20	32
35	96	31	29	25	19	30
36	75	24	19	18	15	22
37	89	28	28	22	18	25
38	93	31	23	21	17	34
39	80	21	27	26	8	21
40	103	35	29	23	22	31
41	119	27	39	23	21	34
42	107	37	28	22	24	31
43	96	35	25	20	16	23
44	112	32	33	26	23	30

Приложение 19

Корреляция между диффузным типом профессиональной идентичности и результатами испытуемых по субшкале процесс жизни

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
3	1,1	5	23	4	1	1
4	1,3	6,5	28	7,5	-1	1
5	1,6	9,5	42	12	-2,5	6,25
6	1	2,5	38	11	-8,5	72,25
17	1,6	9,5	18	1	8,5	72,25
18	1	2,5	22	3	-0,5	0,25
19	1	2,5	30	9	-6,5	42,25
20	1,6	9,5	31	10	-0,5	0,25
28	1	2,5	20	2	0,5	0,25
39	1,3	6,5	27	6	0,5	0,25
42	1,8	12	28	7,5	4,5	20,25
43	1,6	9,5	25	5	4,5	20,25
Суммы					0	236,5

Результат: $r_s = 0,17$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза H₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Корреляция между диффузным типом профессиональной идентичности и результатами испытуемых по субшкале локус контроля – Я

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
3	1,1	5	15	4	1	1
4	1,3	6,5	25	11,5	-5	25
5	1,6	9,5	25	11,5	-2	4
6	1	2,5	24	9,5	-7	49
17	1,6	9,5	18	8	1,5	2,25
18	1	2,5	10	2	0,5	0,25
19	1	2,5	16	5,5	-3	9
20	1,6	9,5	17	7	2,5	6,25
28	1	2,5	12	3	-0,5	0,25
39	1,3	6,5	8	1	5,5	30,25
42	1,8	12	24	9,5	2,5	6,25
43	1,6	9,5	16	5,5	4	16
Суммы					0	149,5

Результат: $r_s = 0,48$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза H₀. Корреляция между А и В статистически значима.

Окончание приложения 19

Корреляция между диффузным типом профессиональной идентичности и результатами испытуемых по субшкале локус контроля – жизнь

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
3	1,1	5	35	8,5	-3,5	12,25
4	1,3	6,5	35	8,5	-2	4
5	1,6	9,5	40	12	-2,5	6,25
6	1	2,5	36	10	-7,5	56,25
17	1,6	9,5	32	7	2,5	6,25
18	1	2,5	19	2	0,5	0,25
19	1	2,5	28	5	-2,5	6,25
20	1,6	9,5	38	11	-1,5	2,25
28	1	2,5	11	1	1,5	2,25
39	1,3	6,5	21	3	3,5	12,25
42	1,8	12	31	6	6	36
43	1,6	9,5	23	4	5,5	30,25
Суммы					0	174,5

Результат: $r_s = 0,39$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза H₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Приложение 20

Корреляция между профессиональной идентичностью типа мораторий и результатами испытуемых по субшкале процесс жизни

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	2,5	10	28	3	7	49
7	2,3	7,5	36	11,5	-4	16
14	2,2	3,5	29	5	-1,5	2,25
15	2,7	14	34	9,5	4,5	20,25
16	2,6	12	24	2	10	100
22	2,3	7,5	34	9,5	-2	4
24	2,2	3,5	37	13	-9,5	90,25
26	2,6	12	38	14	-2	4
27	2,2	3,5	36	11,5	-8	64
30	2,6	12	14	1	11	121
32	2,2	3,5	30	7	-3,5	12,25
35	2,3	7,5	29	5	2,5	6,25
40	2	1	29	5	-4	16
44	2,3	7,5	33	8	-0,5	0,25
Суммы					0	505,5

Результат: $r_s = -0,11$

Критические значения для N = 14

N	p		
	0,2	0,05	0,01
14	0,37	0,54	0,68

Ответ: принимается гипотеза H₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Продолжение приложения 20

Корреляция между профессиональной идентичностью типа мораторий и результатами испытуемых по субшкале локус контроля – Я

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	2,5	10	22	7	3	9
7	2,3	7,5	24	12	-4,5	20,25
14	2,2	3,5	22	7	-3,5	12,25
15	2,7	14	26	13,5	0,5	0,25
16	2,6	12	18	2	10	100
22	2,3	7,5	23	10	-2,5	6,25
24	2,2	3,5	26	13,5	-10	100
26	2,6	12	23	10	2	4
27	2,2	3,5	21	5	-1,5	2,25
30	2,6	12	14	1	11	121
32	2,2	3,5	20	4	-0,5	0,25
35	2,3	7,5	19	3	4,5	20,25
40	2	1	22	7	-6	36
44	2,3	7,5	23	10	-2,5	6,25
Суммы					0	438

Результат: $r_s = 0,04$

Критические значения для N = 14

N	p		
	0,2	0,05	0,01
14	0,37	0,54	0,68

Ответ: принимается гипотеза H_1 . Корреляция между А и В статистически незначима.

Окончание приложения 20

Корреляция между профессиональной идентичностью типа мораторий и результатами испытуемых по субшкале локус контроля – жизнь

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	2,5	10	31	6	4	16
7	2,3	7,5	36	12,5	-5	25
14	2,2	3,5	32	8,5	-5	25
15	2,7	14	33	10	4	16
16	2,6	12	32	8,5	3,5	12,25
22	2,3	7,5	29	2	5,5	30,25
24	2,2	3,5	37	14	-10,5	110,25
26	2,6	12	36	12,5	-0,5	0,25
27	2,2	3,5	35	11	-7,5	56,25
30	2,6	12	28	1	11	121
32	2,2	3,5	31	6	-2,5	6,25
35	2,3	7,5	30	3,5	4	16
40	2	1	31	6	-5	25
44	2,3	7,5	30	3,5	4	16
Суммы					0	475,5

Результат: $r_s = -0,05$

Критические значения для N = 14

N	p		
	0,2	0,05	0,01
14	0,37	0,54	0,68

Ответ: принимается гипотеза Н₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Приложение 21

Корреляция между достигнутой позитивной профессиональной идентичностью и результатами испытуемых по субшкале процесс жизни

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
8	3,3	2,5	18	2	0,5	0,25
9	3,6	5	17	1	4	16
13	3,6	5	23	3,5	1,5	2,25
25	3,6	5	38	6	-1	1
31	3,3	2,5	32	5	-2,5	6,25
38	3,2	1	23	3,5	-2,5	6,25
Суммы					0	32

Результат: $r_s = 0,09$

Критические значения для N = 6

N	p		
	0,2	0,05	0,01
6	0,66	0,89	1

Ответ: принимается гипотеза Н₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Корреляция между достигнутой позитивной профессиональной идентичностью и результатами испытуемых по субшкале локус контроля – Я

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
8	3,3	2,5	21	5	-2,5	6,25
9	3,6	5	13	1	4	16
13	3,6	5	18	3,5	1,5	2,25
25	3,6	5	27	6	-1	1
31	3,3	2,5	18	3,5	-1	1
38	3,2	1	17	2	-1	1
Суммы					0	27,5

Результат: $r_s = 0,21$

Критические значения для N = 6

N	p		
	0,2	0,05	0,01
6	0,66	0,89	1

Ответ: принимается гипотеза Н₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Окончание приложения 21

Корреляция между достигнутой позитивной профессиональной идентичностью и результатами испытуемых по субшкале локус контроля – жизнь

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
8	3,3	2,5	34	4,5	-2	4
9	3,6	5	19	1	4	16
13	3,6	5	25	2	3	9
25	3,6	5	40	6	-1	1
31	3,3	2,5	28	3	-0,5	0,25
38	3,2	1	34	4,5	-3,5	12,25
Суммы					0	42,5

Результат: $r_s = -0,21$

Критические значения для N = 6

N	p		
	0,2	0,05	0,01
6	0,66	0,89	1

Ответ: принимается гипотеза Н₁. Корреляция между А и В статистически незначима.

Приложение 22

Корреляция между псевдопозитивным типом профессиональной идентичности и результатами испытуемых по субшкале процесс жизни

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
2	8	5	20	3	2	4
10	10	7,5	27	5,5	2	4
11	4	1,5	31	9	-7,5	56,25
12	8	5	18	1	4	16
21	14	11	37	11	0	0
23	10	7,5	27	5,5	2	4
29	15	12	28	7,5	4,5	20,25
33	4	1,5	25	4	-2,5	6,25
34	8	5	35	10	-5	25
36	7,6	3	19	2	1	1
37	12	10	28	7,5	2,5	6,25
41	11	9	39	12	-3	9
Суммы					0	152

Результат: $r_s = 0,47$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима.

Корреляция между псевдопозитивным типом профессиональной идентичности и результатами испытуемых по субшкале локус контроля – Я

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
2	8	5	12	1	4	16
10	10	7,5	19	5,5	2	4
11	4	1,5	19	5,5	-4	16
12	8	5	16	3	2	4
21	14	11	25	12	-1	1
23	10	7,5	23	11	-3,5	12,25
29	15	12	22	10	2	4
33	4	1,5	21	8,5	-7	49
34	8	5	20	7	-2	4
36	7,6	3	15	2	1	1
37	12	10	18	4	6	36
41	11	9	21	8,5	0,5	0,25
Суммы					0	147,5

Результат: $r_s = 0,48$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима.

Окончание приложения 22

Корреляция между псевдопозитивным типом профессиональной идентичности и результатами испытуемых по субшкале локус контроля – жизнь

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
2	8	5	23	3	2	4
10	10	7,5	22	1,5	6	36
11	4	1,5	27	5,5	-4	16
12	8	5	27	5,5	-0,5	0,25
21	14	11	39	12	-1	1
23	10	7,5	36	10	-2,5	6,25
29	15	12	38	11	1	1
33	4	1,5	29	7	-5,5	30,25
34	8	5	32	8	-3	9
36	7,6	3	22	1,5	1,5	2,25
37	12	10	25	4	6	36
41	11	9	34	9	0	0
Суммы					0	142

Результат: $r_s = 0,5$

Критические значения для N = 12

N	p		
	0,2	0,05	0,01
12	0,41	0,59	0,73

Ответ: принимается гипотеза H_0 . Корреляция между А и В статистически значима.