

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра коррекционной педагогики

**ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ  
ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

МАГИСТЕРСКАЯ РАБОТА

студента 3 курса 356 группы

направления 44.04.03 специальное (дефектологическое) образование

профиля «Дефектология»

факультета психолого-педагогического и специального образования

КАВКАЕВОЙ АНАСТАСИИ НИКОЛАЕВНЫ

Научный руководитель

докт. соц.наук, профессор

\_\_\_\_\_

Ю.В. Селиванова

Зав. кафедрой

докт. соц.наук, профессор

\_\_\_\_\_

Ю.В. Селиванова

Саратов 2021

## **Введение**

В настоящее время особенно актуальной становится профессионального обучения, трудоустройства и мотивации к трудовой деятельности людей с инвалидностью. Во многом это связано с увеличением числа людей с ограниченными возможностями в России. Гуманизация российского общества, создание безбарьерной среды и активные процессы интеграции людей с инвалидностью в социально – экономическую сферу требуют более глубокого анализа особенностей их трудовой и профессиональной мотивации. Исследования в сфере профессиональной и трудовой мотивации людей с инвалидностью в России проводились с начала 2000-х годов. В последние годы появилось достаточно много публикаций и научных исследований по вопросам участия людей с ограниченными возможностями в самостоятельной трудовой деятельности.

Изучением вопросов посвященных проблеме профориентации молодых инвалидов в разное время занимались такие ученые, как М.В. Аргба, А.А. Дыскин, В.В. Коркунов, И.И. Мамайчук, С.Л. Мирский, Е.М. Старобина, А.М. Щербакова, Л.М. Шипицина и другие. Исследователи проблем трудоустройства инвалидов отмечают существование особенностей ценностно-смысловой сферы у людей, имеющих группу инвалидности или ограничения в трудоустройстве, которые негативно отражаются на возможностях их трудоустройства. Поэтому нас заинтересовал вопрос анализа особенностей профессиональной мотивации и их взаимосвязь с личностными свойствами у молодых людей с ограниченными возможностями. Опираясь на полученные данные можно создавать более эффективные образовательные технологии и создавать более адекватные способы трудовой интеграции людей с инвалидностью, а также разрабатывать мероприятия по

психологическому сопровождению профессионального самоопределения, формирования профессиональной мотивации и профессионально-трудовой адаптации молодых людей с ограниченными возможностями здоровья.

**Цель исследования:** выявить особенности профессиональной мотивации у людей с инвалидностью.

**Задачи исследования:**

1) эмпирически изучить структуру профессиональной мотивации людей с инвалидностью;

2) осуществить исследование ценностных ориентаций, социальных установок к профессиональной деятельности учащихся с инвалидностью;

3) провести исследование ценностных ориентаций, социальных установок к профессиональной деятельности клинически здоровых учащихся;

4) выявить взаимосвязь между компонентами профессиональной мотивации и ценностными ориентациями учащихся и работающих людей с инвалидностью;

5) осуществить сравнительный анализ особенностей профессиональной мотивации работников с инвалидностью и клинически здоровых работников;

6) разработать рекомендации по повышению профессиональной мотивации у молодых людей с ограниченными возможностями здоровья.

**Объект исследования:** профессиональная мотивация.

**Предмет исследования:** особенности профессиональной мотивации людей с инвалидностью.

**Гипотеза:** инвалидность обуславливает специфические особенности профессиональной мотивации у людей с ограниченными возможностями здоровья, отличные от профессиональной мотивации здоровых людей.

**Методологическая основа исследования:**

Методологической основой нашего исследования послужили исследования профессиональной мотивации, представленные в работах: Е.П. Ильина, Е.А. Климова, А.Н.Леонтьева, А.К. Марковой, А. Маслоу, Н.С.

Пряжникова, Е.С. Романовой и др. Исследования ценностных ориентаций: А.Н. Леонтьев, М. Рокич, И.С. Кон и др.

В ходе исследования для выполнения поставленных задач и проверки гипотезы применялись **методы**:

- 1) анализа и обобщения литературных источников;
- 2) методы сбора информации – тестирование;
- 3) методы статистической обработки;
- 4) методы интерпретации полученных данных.

**Методики исследования:**

1) Методика «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир в модификации А. А. Реана.

2) Методика диагностики ценностных ориентаций и социальных установок профессиональной карьеры Э.Шейна.

3) Методика «Локус Контроля» Д. Роттера, модифицированная Е.Г. Ксенофоновой.

**Характеристика выборки:** выборочная совокупность составляла 192 человека.

**Основная группа:** учащиеся ГАУ СО «Саратовский комплекс – интернат профессионального обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья». Выборочная совокупность 41 человек; Работающие инвалиды, имеющие инвалидность: сотрудники ГАУ СО «Центр адаптации и реабилитации инвалидов» и члены ВОИ СОО Октябрьского отделения. Выборочная совокупность - 51 человек.

**Контрольная группа.** Клинически здоровые респонденты: учащиеся геологического колледжа СГУ им. Н.Г. Чернышевского (50 человек), работающие люди - (50 человек).

**Структура выпускной квалификационной работы:** работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературных источников, приложения.

**В первой главе работы** раскрываются теоретические аспекты понятия «профессиональная мотивация». Мотивация - это совокупность мотивов, которые подталкивают на движение личность для удовлетворения своих целей. Профессиональная мотивация выступает в качестве устойчивой системы причин способствующих выбору профессиональной деятельности и ее осуществлению. Мотивация профессиональной деятельности представляет собой процедуру стимулирования себя, а также других людей к достижению поставленных задач. Мотивация к любой деятельности, в том числе и профессиональной, зависит от внешних и внутренних факторов, которые могут со временем меняться, вызывая динамическое движение.

Профессиональная мотивация демонстрирует важное влияние на результативность самой работы. Важность принимают сами мотивы, которые являются начальной ступенькой для выполнения деятельности и они тесно связаны с профессиональной активностью личности. Равное взаимодействие силы значимых мотивов на высокоэффективность профессиональной активности состоит в том, что качество деятельности наиболее лучшее на средней ступени мотивации, на слишком высокой и самой низкой работоспособность регрессирует и понижается.

Профессиональные мотивы могут быть разнообразными: высокая заработная плата, нежелание слышать в свой адрес критику со стороны выше стоящих людей по карьерной лестнице, чтобы интересы семьи и карьеры были совместимы, не желание переезда с одного места жительства на другой и многие другие.

Л. С Выготский разрабатывая свою теорию, опирался на педагогическую деятельность, но положения, которые он формулирует в своих работах, имеют значения и в объяснении производственной мотивации. Его концепция выдвигает предположение, что в человеческой психике есть высшие и низшие разряды формирования, именно они зарождают высокие или низкие желания и цели человека. Кроме того, с

помощью одной потребности, возможно удовлетворение другой. Высшие и низшие потребности управляют не только поведением, но и деятельностью человека.

Э.С. Чугунова выделила *три типа профессиональной мотивации*.

Доминантный тип. Данный тип подробно интересуется профессией и изучает как можно подробнее.

Ситуативный тип. Для такого типа важной составляющей в профессии выступает высокое денежное вознаграждение.

Суггестивный или конформистский, в данной классификации этот тип представлен как навязанное мнение со стороны социума, близких людей.

В современном обществе рано или поздно люди сталкиваются с необходимостью выбора профессии. Важно, чтобы выбор осуществлялся с пониманием ответственности за реализацию намеченного пути. Чтобы трудовая деятельность была приятной частью жизни, следует проводить различные мероприятия, которые предоставляют информацию о профессиях.

В подростковый период наступает момент выбирать дорогу, связанную с профессиональной деятельностью. Ориентируясь на родительский опыт, дети формируют представления о профессиональной деятельности.

Убеждение часто оказывает влияние на выбор профессии. Например, человек идёт работать в спортивный клуб, так как у него не только развиты спортивные данные, и он может передать накопившиеся знания, которые он приобрел в течение жизни, но и то, что он хорошо находит общий язык с младшим поколением. Это говорит нам о том, что индивид выбрал профессиональную деятельность по убеждениям. Прежде чем выбрать профессию он осознанно принял исходные данные или идеи, проанализировав и оценивая их.

Третье, что оказывает влияние на выбор профессиональной деятельности это намерение - мотивационный фундамент деятельности, который соединён с осознанным выбором какой-либо профессиональной

цели. У человека сразу меняется стиль поведения, он начинает действовать, продумывая свои действия шаг за шагом.

В России молодым людям с ограниченными возможностями можно получить профессиональное обучение в специальных учебных заведениях, в профессиональных училищах. Важной задачей профессиональных училищ является, обучение определенным специальностям, профессиональное переобучение, а также профориентационная работа.

В целом профессиональная ориентация способствует приобретению новых знаний в сфере профессиональной деятельности, что помогает им лучше понять свои возможности и воспринять картину своих личностных качеств. Необычностью профессиональной программы является не только приобретение базовых знаний с трудностями в познание, которые усваивают все желающие, но и наличие таких аспектов, как физиологическое состояние человека, эмоциональный фон, самооценка и общение с окружающими, являются важными категориями в определении профессии.

**Во второй главе** приводятся данные эмпирического исследования особенностей профессиональной мотивации у людей с инвалидностью, которое проводилось в пять этапов.

*На первом этапе* исследования было предложено ответить на вопросы методик респондентам с инвалидностью (учащимся СКИПО для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) и клинически здоровым респондентам (учащимся геологического колледжа СГУ им. Н.Г. Чернышевского). По методикам: «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир в модификации А. А. Реана. Диагностика ценностных ориентаций и социальных установок профессиональной карьеры Э.Шейна. «Локус Контроля» Д. Роттера, модифицированный Е.Г. Ксенофоновой.

*На втором этапе* исследования были опрошены работающие инвалиды и клинически здоровые работники. По методикам: «Структура

мотивации трудовой деятельности» К. Замфир в модификации А. А. Реана. Диагностика ценностных ориентаций и социальных установок профессиональной карьеры Э.Шейна. «Локус Контроля» Д. Роттера, модифицированный Е.Г. Ксенофонтовой.

*На третьем этапе* исследования в ходе качественно-количественного анализа были проинтерпретированы результаты обработки первичных данных людей с инвалидностью и здоровых людей.

*На четвертом этапе* был проведен статистический анализ первичных данных эмпирического исследования, полученных результатов основной группы и экспериментальной. Нами использовалась корреляция Пирсона.

*На пятом этапе* был проведен статистический анализ полученных результатов с помощью t-критерия Стьюдента.

Для обработки полученных результатов использовались математические методы обработки данных в программе EXCEL.

Были выявлены следующие особенности мотивации по методике «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир в модификации А. А. Реана. У учащихся с инвалидностью и работающих людей с инвалидностью выражена внешне положительная мотивация, что говорит нам о том, что они желают как можно чаще быть в центре людей, доказывать, что они готовы удовлетворять потребности, нужды и социализироваться в обществе. Возможно, что им не хватает внимания со стороны окружающих, для них важно отношение со средовыми факторами, с помощью их они приобретают большой круг общения и чувствуют себя значимыми.

С помощью методики «Якоря карьеры» Э.Шейна были выявлено, что учащиеся с инвалидностью при выборе профессиональной деятельности ориентируются на те профессии, где они могут быть полезны, готовы прийти на помощь в случае нужности её. Они желают реализовать в работе свои идеи и ценности. Вероятно, что учащиеся с инвалидностью люди нуждаются



в широких социальных контактах и межличностных отношениях. У работающих людей не было выявлено взаимосвязей по шкалам.

По методике «Локус Контроля» Д. Роттера, модифицированной Е.Г. Ксенофонтовой в результате исследования *общий интернальный локус контроля* был выявлен у работающих людей с ограниченными возможностями. Такие люди, характеризуются как уверенные в том, что внутри них есть силы и то, что происходит с человеком в большой степени, зависит от его активности в деятельности. Они берут ответственность за свою жизнь, самореализацию.

Был проведен корреляционный анализ по всем трем методиками.

У учащихся с инвалидностью выявлена положительная корреляция между *интеграцией стилей жизни и внутренняя мотивация*. Они хотят, чтобы в их жизни присутствовала не только семья и не только карьера, или саморазвитие. Они больше ценят свою жизнь в целом, то где живут, как совершенствуются, чем конкретную работу, профессию, карьеру или организацию.

У работающих людей с инвалидностью было выявлено несколько взаимосвязей между шкалами. *Чем выше автономия, тем выше и интернальность в сфере достижения*. Люди с инвалидностью стремятся быть не зависимыми от организационных правил и считают, что причиной собственных достижений является их активность.

*Чем выше стабильность места жительства, тем ниже интернальность в сфере достижения*. Индивиды не готовы переезжать с одного места жительства на другое, даже если их ждет повышение, не готовы к командировкам. Желание оставаться в привычном месте жительства, характеризуется удобствами предоставленные им, социальное окружение, которое им помогает и взаимодействует с ними.

*Чем выше стабильность места жительства, тем ниже интернальность в сфере неудач*. Для людей важным аспектом в

профессиональной деятельности является работа, которая не влечет за собой переезды и командировки. Делая ошибки, люди возлагают ответственность на внешние обстоятельства. При выборе профессиональной деятельности, будут опираться на категорию профессий, которые не связаны со сменой рабочего места. Люди с инвалидностью имеют неадекватную самооценку, нуждаются в похвале и зависят от близких людей, которые.

По итогам работы нами были сформулированы рекомендации по повышению профессиональной мотивации у молодых людей с ограниченными возможностями здоровья:

-важно организовывать просветительские мероприятия с педагогами, работающие с учащимися с инвалидностью: рассказывать о методах диагностики и давать информацию о методиках исследования профессиональной мотивации.

- не менее важным является проведение диагностических мероприятий, с помощью которых мы сможем выявить личностные особенности индивида, а также познакомить его с требованиями профессий, предъявляемые к качествам личности.

- при изучении мотивации молодых людей с инвалидностью важно учитывать особенности их положения в обществе, состояние здоровья и личностные качества, которые сформировались под воздействием негативной внешней среды.

После диагностической работы предлагается при необходимости пройти курс психокоррекционных занятий.

Здесь можно применить *Арт-терапию* как метод, который может оценить уровень переживаний человека. Арт-терапию часто используют в группе, что даёт яснее осознать себя через сравнения с другими.

Также интересны *психотерапевтические занятия, связанные с просмотром кинофильмов*, даёт нам информацию о психологических особенностях личности. Человек при просмотре фильма, выбирает

персонажа, которому он больше всего симпатизирует и бессознательно идентифицирует себя с ним, что позволяет самому зрителю анализировать свою жизненную позицию.

При явных личностных отклонениях следует направлять человека к профессиональному психологу, который поможет убрать психологические барьеры и повысить те личностные характеристики, которые необходимы для адекватной самореализации.

Для сглаживания негативного опыта рекомендуется проведение тренингов, которые могут быть ориентированы не только на подростков, но и на взрослых работающих людей, имеющих с инвалидность.

### **Заключение**

Вопросы профессиональной мотивации молодых людей с ограниченными возможностями весьма актуальны в настоящее время. К сожалению, и на сегодняшний день в нашей стране люди с инвалидностью встречают препятствия при выборе сферы профессиональной деятельности, при получении образования, при трудоустройстве. В последние годы появилось достаточно много публикаций и научных исследований по вопросам привлечения людей с ограниченными возможностями к участию в самостоятельной трудовой деятельности. Однако анализ литературы показал, что данная тема все еще недостаточно разработана в рамках нашего исследовательского интереса.

Теоретический анализ научной литературы по теме профессиональной мотивации и личностных свойств свидетельствует, что личность должна пройти несколько этапов, чтобы сформировалась профессиональная мотивационная направленность. В сфере профессиональной мотивации важное значение приобретает отношение человека к профессии. Большую роль в профессиональном самоопределении играют социальные факторы, близкие люди, взаимодействие со сверстниками, а также психофизиологические особенности человека.

Чтобы помочь людям в адекватном выборе доступных профессий, необходимо проводить профориентационную работу, начиная со школы и при необходимости продолжать работу всю жизнь, ориентируя лиц с ограниченными возможностями здоровья в вопросах получения новых профессий, при прохождении профессиональной переподготовки.

Анализ результатов эмпирического исследования показал, что средние показатели по шкале внешне положительной мотивации превышают внешне отрицательную мотивацию.

На основании результатов, полученных в результате статистической обработки, можно сделать вывод, что существует статистическая взаимосвязь между показателями шкал автономия и интернальность в сфере достижений имеет положительную взаимосвязь (0,001), стабильность места жительства и интернальность в сфере достижений, стабильность места жительства и интернальность в сфере неудач, имеет отрицательную взаимосвязь (0,01).

С помощью сравнительного анализа t-Стьюдента нами были выявлены различия между группами респондентов. У учащихся людей с инвалидностью преобладает внешне положительная мотивация(0,001) и служение (0,001) и у работающих людей с инвалидностью общая интернальность(0,001).

Выдвинутая нами гипотеза о том, что инвалидность обуславливает специфические особенности профессиональной мотивации у людей с ограниченными возможностями здоровья, отличные от профессиональной мотивации здоровых людей подтвердилась.