

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа представлена на 78 страницах, содержит 50 источников, 8 рисунков, 9 таблиц и 3 приложения.

Ключевые слова: прокрастинация, мотивация, профессиональная деятельность.

Объектом исследования является прокрастинация и мотивация профессиональной деятельности личности как взаимосвязанные феномены.

Предмет исследования: особенности мотивации профессиональной деятельности у педагогов с разным уровнем прокрастинации.

Цель исследования: изучить характер взаимосвязи прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности у педагогов.

Гипотезы: 1. Вероятно, мотивационный потенциал профессиональной деятельности педагогов будет различаться в зависимости от уровня прокрастинации.

2. Педагоги с высоким и низким уровнем прокрастинации будут отличаться своеобразием взаимосвязи характеристик прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности.

Задачи исследования:

1. Изучить понятие прокрастинации и ее проявления, определить особенности профессиональной мотивации педагогов, выявить особенности взаимосвязи прокрастинации и профессиональной мотивации педагогов.

2. Подобрать диагностические методики для проведения эмпирического исследования.

3. Провести эмпирическое исследование взаимосвязи прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности педагогов и анализ его результатов.

4. Разработать программу тренинга для педагогов с целью профилактики проявлений прокрастинации.

Методики исследования:

1. Шкала общей прокрастинации (General Procrastination Scale, GPS) позволяет определять степень выраженности склонности откладывать дела «на потом».

2. Методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана. Методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности.

3. Методика «Диагностика рабочей мотивации (Job Diagnostic Survey, JDS)» позволяет оценить субъективное восприятие ядерных характеристик профессиональных заданий, интринсивную рабочую мотивацию, различные аспекты удовлетворенности своей трудовой деятельностью и потребность в профессиональном росте.

Методы статистического анализа: методы первичной описательной статистики (расчет средних значений и стандартных отклонений индивидуальных показателей; вычисление процентных долей), критерий Краскала-Уоллиса, корреляционный анализ (коэффициент корреляции Спирмена). Математические расчеты были проведены с использованием программы SPSS (версия 23).

Исследование было проведено на базе МБОУ «Гимназия № 3» (г. Горняк). Выборка исследования составила 57 человек: 32 преподавателя МБОУ «Гимназия № 3» (г. Горняк) и 25 преподавателей, работающих в МКОУ «Покровская» СОШ.

Новизна исследования состоит в том, что благодаря подобранным методикам и анализу полученных данных удалось доказать, что мотивационный потенциал профессиональной деятельности педагогов различается в зависимости от уровня прокрастинации. Доказано, что педагоги с высоким и низким уровнем прокрастинации отличаются своеобразием взаимосвязи характеристик прокрастинации и мотивации

профессиональной деятельности.

В ходе проведенной работы была разработана программа психологического тренинга для педагогов с целью профилактики прокрастинации.

Теоретическая значимость работы: на основании анализа научных работ российских и зарубежных исследователей обобщены и систематизированы современные подходы к изучению прокрастинации личности и особенностей мотивации профессиональной деятельности педагогов, а также рассмотрены аспекты взаимосвязи данных явлений.

Практическая значимость результатов проведенного исследования заключается в возможности их использования с целью профилактики проявлений прокрастинации у педагогов, а также полученные результаты могут послужить основой для разработки программы снижения проявлений прокрастинации и повышения уровня профессиональной мотивации педагогических работников.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОКРАСТИНАЦИИ И МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ	8
1.1 Прокрастинация как предмет психологических исследований	8
1.2 Мотивация профессиональной деятельности педагогов и ее особенности	16
1.3 Особенности воздействия прокрастинации и мотивации на профессиональную деятельность	23
2. ПРАКТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОКРАСТИНАЦИИ И МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ	28
2.1 Программа и методика исследования	28
2.2 Исследование особенностей прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности педагогов.....	31
2.3 Определение взаимосвязи прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности педагогов.....	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ..	56
Приложения	64

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования определяется тем, что множественные перемены, характерные для развития общества, актуализируют важность глубокого анализа вопросов, связанных с исследованием проблематики личности в контексте ее социально-психологического развития. На сегодняшний день научные изыскания, посвященные процессам интеграции личности, охватывают широкий спектр ее проявлений. Современные специалисты акцентируют внимание на исследовании способности личности к адаптации применительно к динамическим условиям развития общества.

Среди ряда известных и актуальных проблем в аспекте дезадаптивного поведения существенное значение сегодня имеет и изучение такого сложного феномена как прокрастинация личности. Под прокрастинацией принято понимать болезненное и малообоснованное откладывание важных дел на неопределенный, длительный по времени период, и, как правило, в итоге невыполнение учебного или рабочего плана, конкретных задач.

Заметное влияние эффекта прокрастинации, проявляющегося еще во время становления личности в подростковом возрасте, выражается в негативных изменениях, как в учебной деятельности, так и в будущей профессиональной сфере деятельности, что в ряде случаев приводит к формированию патологических форм проявления данного феномена.

Учитывая многоаспектную природу прокрастинации, становится необходимым всесторонний анализ её взаимосвязи с уровнями адаптационной готовности в условиях динамично меняющихся общественных реалий, а также связи с социально-психологической адаптацией и умением преодолевать стрессогенные воздействия на различных этапах социализации.

Повышенную значимость результата, определяющую ситуацию его оценки как стрессовую, могут обусловить такие явления, как мотивация и

оценочная тревожность. На мотивацию оказывают влияние большое число факторов, в том числе и прокрастинация.

Степень изученности проблемы. Феномен прокрастинации был исследован следующими авторами: В. С. Ковылин, Н. П. Качалова и др. В данных работах анализируются ключевые теоретические концепции, позволяющие выявить сущность феномена прокрастинации, а также его разновидности и основополагающие ее элементы; особое внимание уделяется рассмотрению природы психологической категории прокрастинации сквозь призму различных исследовательских парадигм.

При этом такие авторы, как Л. О. Тимошенко, Р. Ф. Мингазетдинова, В.М. Латушкина, С. Н. Костромина рассматривали проблему прокрастинации личности применительно к педагогической профессии и учебной деятельности. Работы данных исследователей направлены на рассмотрение прокрастинации не только с учетом негативных сторон данного явления, но и учитывая ее позитивный эффект в педагогике и психологии.

Прокрастинация является неотъемлемым процессом, который свойственен в определенные периоды времени каждому человеку, и значение прокрастинации в жизни человека определяется его отношением к данному явлению. Так исследователями подчеркивается, что в некоторых случаях отложенное выполнение дел определяет благополучие человека, успешность выполнения этой деятельности, а также устойчивость к стрессу.

Таковыми исследователями, как М.В. Жукова, К.И. Шишкина, А.Н. Лямагина, Е.В. Фролова, Е.Ю. Волчегорская, Е.В. Камнева были проанализированы особенности проявлений прокрастинации в разрезе личностных качеств. Феномен прокрастинации анализируется в исследованиях данных авторов с различных ракурсов: исследуется его проявление как личностной диспозиции, а также как особенность поведения человека в определенной ситуации. Результаты работы демонстрируют существование взаимосвязей между степенью выраженности прокрастинации и рядом личностных характеристик.

Мотивация к профессиональной деятельности была изучена в работах следующих исследователей: А. А. Литвинюк, Т. Н. Лобанова и др.

Ю. С. Главацкой и Е. В. Гуниной были рассмотрены особенности профессиональной мотивации педагогических работников.

Объект исследования – прокрастинация и мотивация профессиональной деятельности личности как взаимосвязанные феномены.

Предмет исследования – особенности мотивации профессиональной деятельности у педагогов с разным уровнем прокрастинации.

Цель исследования – изучить характер взаимосвязи прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности у педагогов.

Задачи исследования:

1. Изучить понятие прокрастинации и ее проявления, определить особенности профессиональной мотивации педагогов, выявить особенности взаимосвязи прокрастинации и профессиональной мотивации педагогов.

2. Подобрать диагностические методики для проведения эмпирического исследования.

3. Провести эмпирическое исследование взаимосвязи прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности педагогов и анализ его результатов.

4. Разработать программу тренинга для педагогов с целью профилактики проявлений прокрастинации.

Гипотезы исследования:

1. Вероятно, мотивационный потенциал профессиональной деятельности педагогов будет различаться в зависимости от уровня прокрастинации.

2. Педагоги с высоким и низким уровнем прокрастинации будут отличаться своеобразием взаимосвязи характеристик прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности.

Теоретико-методологическое основание исследования: в ходе теоретического изучения феномена взаимосвязи прокрастинации и

мотивации профессиональной деятельности педагогов рассматривались работы: К.К. Платнова, В.М. Латушкиной, С.Н. Костроминой, Л.О. Тимошенко, Н.И. Медведевой, С.В. Жарковой.

Методики исследования:

1. Шкала общей прокрастинации General Procrastination Scale, GPS позволяет определять степень выраженности склонности откладывать дела «на потом».

2. Методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана. Методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности.

3. Методика «Диагностика рабочей мотивации Job Diagnostic Survey, JDS» позволяет оценить субъективное восприятие ядерных характеристик профессиональных заданий, интринсивную рабочую мотивацию, различные аспекты удовлетворенности своей трудовой деятельностью и потребность в профессиональном росте.

Методы статистического анализа: методы первичной описательной статистики (расчет средних значений и стандартных отклонений индивидуальных показателей; вычисление процентных долей), критерий Краскала-Уоллиса, корреляционный анализ, коэффициент корреляции Спирмена. Математические расчеты были проведены с использованием программы SPSS (версия 23).

Исследование было проведено на базе МБОУ «Гимназия № 3» (г. Горняк). Выборка исследования составила 57 человек: 32 преподавателя МБОУ «Гимназия № 3» (г. Горняк) и 25 преподавателей, работающих в МКОУ «Покровская» СОШ.

Теоретическая значимость работы: на основании анализа научных работ российских и зарубежных исследователей обобщены и систематизированы современные подходы к изучению прокрастинации

личности и особенностей мотивации профессиональной деятельности педагогов, а также рассмотрены аспекты взаимосвязи данных явлений.

Практическая значимость результатов проведенного исследования заключается в возможности их использования с целью профилактики проявлений прокрастинации у педагогов, а также полученные результаты могут послужить основой для разработки программы снижения проявлений прокрастинации и повышения уровня профессиональной мотивации педагогических работников.

По своей структуре выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав (теоретической и практической), заключения, списка использованных источников и приложений.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОКРАСТИНАЦИИ И МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

1.1 Прокрастинация как предмет психологических исследований

Проблема «прокрастинации», под которой понимается тенденция сознательно откладывать выполнение необходимых задач «на потом», хотя это может привести к определенным проблемам в будущем, существовала всегда, и психологическая сущность феномена сводилась к этому. «Прокрастинация», как явление, интенсивно изучавшееся в зарубежной психологии в конце 1970-х - начале 1980-х годов, в последнее время получила развитие в российской психологии, как черта личности, так и ситуативная черта личности. Выделяются следующие типы прокрастинации:

- как жизненная тактика и прокрастинация в принятии решений;
- невротический тип личности; компульсивный и академический.

Они также делятся на два основных типа прокрастинации - расслабленная и напряженная прокрастинация¹.

Прокрастинацию называют также привычкой (вредной привычкой), подразумевая сформировавшийся способ поведения, приобретший впоследствии характер потребности и не вызывающий усилий со стороны человека. Хотя частично прокрастинация соответствует описанию привычки, она не связана с положительными эмоциональными переживаниями, которые обязательно являются составной частью любой привычки. Кроме того, распространился взгляд на прокрастинацию как на синоним лени. Однако лень, по сути, представляет собой потребность в экономии энергии, а прокрастинация включает в себя значительную активность, только направленную не на выполнение запланированных дел, а на менее значимые.

¹ Ковылин, В.С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. - 2013. - № 2. - С. 22-41. - [электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-izucheniya-fenomena-prokrastinatsii>

Следует отметить, что прокрастинация часто рассматривается как способ справиться со стрессом. По мнению ряда авторов, основными факторами возникновения этого явления являются личностные особенности и особенности самой задачи².

В современной психологии прокрастинация обычно рассматривается как негативное психологическое явление. Л.И. Дементий понимает прокрастинацию, как слабый или несформированный регуляторный потенциал личности, который выражается в неспособности контролировать ситуацию. Однако не все ученые поддерживают эту точку зрения. Еще в 2005 году исследователи Чой и А.Х.К. Чу³ попытались найти положительные стороны в феномене прокрастинации и поэтому предложил классифицировать прокрастинаторов на пассивных и активных. «Откладывание» пассивной прокрастинации проявляется во внутреннем дискомфорте, негативном эмоциональном фоне и отсутствии результата.

К.К. Платонов⁴ указывает на наличие эмоционально положительного аспекта в переживании прокрастинации, связанном с получением удовольствия от безделья. Возможно, это позволяет человеку почувствовать некоторую степень контроля над ситуацией. Нежелание человека добровольно стремиться к достижению цели может «побудить» его принять соответствующее и осознанное решение, чтобы продлить сроки реализации.

Ноа Милграм в соавторстве с Дж. Батори и Д. Моурер, в своей классификации, описывают следующие основные виды прокрастинации:

- 1) нерешительность в принятии решений - невозможность принятия своевременно, даже самых незначительных решений;
- 2) академическая прокрастинация - отсрочка выполнения курсовых и проектов, подготовка к экзаменам;

² Камнева Е.В. Проявления прокрастинации в контексте личностных качеств. - - [электронный ресурс] URL://human.snauka.ru/2016/08/16227

³ Chu A.H.C., Choi J.N. Rethinking procrastination: Positive effects of «active» procrastination behavior on attitudes and performance // Journal of Social Psychology. - 2005. - № 14. - P. 245-264. - [электронный ресурс] URL: <https://www.sci-hub.ru/10.3200/SOCP.145.3.245-264>

⁴ Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. - М.: Высшая школа, 1984. - 174 с.

3) невротическое откладывание, т.е. откладывание принятия жизненно важных решений, таких как выбор карьеры, создание семьи;

4) компульсивное промедление - сочетает промедление в принятии решений и промедление. Часто проявляется в виде хронической задержки какой-либо деятельности;

5) ежедневная (бытовая) - откладывание повседневных дел, которые должны выполняться регулярно, например, закупки продуктов, работы по дому и т. д.⁵.

В. М. Латушкина и С. Н. Костромина⁶ указывают в своих работах, что прокрастинация - лишь временное решение проблем, связанных с решением сложных проблем, вызывающих страх. В своих исследованиях авторы приходят к выводу, что прокрастинация деструктивно влияет на выполнение задач в образовании и науке. Замещающие действия прокрастинаторов, таким образом, становятся своего рода препятствием на пути обретения личной самоэффективности. А временное решение ситуации приводит к внутреннему конфликту, снижает эффективность работы и значительно снижает уверенность в собственных силах и способностях.

Спорность рассмотрения прокрастинации в контексте психологических состояний обусловлена тем, что влияние внутренних и внешних стимулов определяет динамику таких состояний, однако прокрастинация характеризуется тем, что способна возникать в широком спектре аспектов человеческой активности, при этом, совершенно не соотносясь с конкретной природой поступающего воздействия. Следовательно, ее проявления невозможно однозначно связать лишь с изменениями психоэмоциональной сферы, инициированными определёнными стимулами окружающей среды или внутренними переживаниями.

⁵ Жаркова С. В. Особенности выраженности прокрастинации у субъектов разных видов деятельности // Общество: социология, психология, педагогика. - 2021. - № 11. - С. 130-136. – [электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-vyrazhennosti-prokrastinatsii-u-subektov-raznyh-vidov-deyatelnosti>

⁶ Латушкина В.М., Костромина С.Н., Прокрастинация и результативность в учебной и научной деятельности аспиранта / Ананьевские чтения 2010. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 2010. - С.110. – [электронный ресурс] URL: <https://pub.asobr.org/mag/jour3.php?link=po102017>

Видение прокрастинации в качестве осознанного поведенческого паттерна или сознательной социально-психологической практики не дает достаточного объяснения негативным переживаниям, возникающим при прокрастинации, так как осознанная стратегия поведения, реализованная несколько раз, должна бы привести человека к спокойному состоянию во время ее очередной реализации, чего не происходит при прокрастинации.

В настоящее время в отечественной и мировой психологической науке представлен ряд теорий прокрастинации, осуществляющих попытки назвать ее компоненты и источники. Такие исследования условно можно объединить в несколько подходов — психофизиологический, психодинамический, поведенческий, когнитивный, субъектный, мотивационный, комплексный. Наличие разнообразных подходов к феномену прокрастинации позволяет говорить о сложившейся научной проблеме.

Психофизиологический подход, основываясь на нейробиологической концепции, трактует явление прокрастинации как результат неоднородности процессов работы различных мозговых структур: если за постановку и удержание долгосрочных целей преимущественно отвечает префронтальная кора, то оперативные, быстро возникающие побуждения управляются лимбической системой. Последняя характеристика, обладая склонностью к формированию доминирующих импульсов настоящего момента, обладает способностью эффективно вытеснять задачи стратегического характера на второй план, стимулируя предпочтение краткосрочных удовольствий и автоматической задержке выполнения значимых дел⁷.

Эмпирические наблюдения, осуществляемые в рамках психофизиологического подхода, демонстрируют отчетливую корреляцию между составляющими импульсивности и прокрастинационным поведением, что коррелирует с функциональной спецификой лимбической системы. В исследовательских работах, посвящённых выявлению первопричин

⁷ Тимошенко Л.О., Мингазетдинова Р.Ф. Прокрастинация в педагогике: "За" и "Против". // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2024. - С. 220-225. – [электронный ресурс] URL: <http://intjournal.ru/wp-content/uploads/2024/03/Timoshenko.pdf>

прокрастинации, была акцентирована роль психофизиологических факторов как ключевых детерминант, однако в пределах этого подхода остаётся нераскрытым детальный механизм внутренней организации данного феномена⁸.

Сторонники теории лени личности подчеркивают схожесть психологических механизмов, лежащих в основе лени и прокрастинации: психофизиологические особенности нервной системы (инертность нервных процессов); особенности волевой сферы (слабая настойчивость, самостоятельность, саморегуляция); особенности мотивационной сферы (стратегия избегания неудач, слабая мотивация).

Исследователи, придерживающиеся данной позиции, предпочитают не затрагивать аспект аффективных проявлений прокрастинации, поскольку в этой плоскости проявляется главное отличие от феномена лени — последняя сопряжена с ощущением приятности и удовлетворения. В противоположность этому, прокрастинация зачастую ассоциируется с такими негативными эмоциональными состояниями, как самоупрёки, тревожность либо повышенный уровень депрессии.

В рамках психодинамического подхода прокрастинацию рассматривают, как стремление защитить представление о себе. Особую роль здесь отводят стремлению Эго снизить тревогу, депрессию и стресс, возникающих при появлении субъективно «опасных» дел (страх оценки, перфекционизм, страх успеха и др.).

Предпосылки к развитию прокрастинации восходят к раннему периоду социализации индивида, особенно к особенностям взаимоотношений между ребёнком и его родителями.

Когда взрослые, склонные к прокрастинации, сталкиваются с заданиями, аналогичными тем, что ранее сопровождалась родительским

⁸ Медведева, Н.И. Дистанционное обучение в период самоизоляции: психологический анализ // Человек, экономика, общество в условиях пандемии: региональные, глобальные и федеральные аспекты: сб. материалов XV Межд-дунар. науч.-практ. конф. (Ставрополь, 12 февраля 2021 г.). - Ставрополь: Изд-во Ин-та Дружбы народов Кавказа, 2021. - С. 466-469. – [электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantionnoe-obuchenie-v-period-samoizolyatsii-psihologicheskii-analiz>

присутствием или типичны для детских жизненных обстоятельств, проявляется тенденция к откладыванию деятельности. Таким образом, обнаруживается влияние прошлого опыта и особенностей поведения родителей на формирование паттерна избегания выполнения необходимых дел у взрослого человека⁹.

В результате у личности снижаются мотивация и способность управлять собственной активностью. Серьезным недостатком психодинамического подхода является диктуемая им необходимость разбираться с каждым случаем прокрастинации индивидуально, в идеале — в режиме консультирования, в то время как распространенность феномена заставляет человека искать пути решения проблемы в рамках взаимодействия, работы с группой (учебной или производственной).

Поведенческий подход, разработанный с опорой на ключевые принципы бихевиоризма, акцентирует внимание на стратегиях поведения прокрастинаторов как однажды апробированных и закрепленных в ходе многочисленного повторения. Сторонники этого подхода, в частности Дж. Эйнсли, считают прокрастинацию «базовым импульсом» человека. Для него приоритетнее завершить несложную, малозатратную по времени задачу, чем предпринимать комплекс мероприятий, требующих постоянного взаимодействия между этапами.

Индивид, совершив быстрое, ограниченное по объёму действие, немедленно ощущает прилив удовлетворения — ощущение своей результативности формируется мгновенно¹⁰. Сформированная склонность искать скорое проявление успеха, являющаяся одной из иррациональных основ поведения, нередко затмевает осмысленную необходимость систематичного труда с прицелом на будущее.

⁹ Тимошенко Л.О., Мингазетдинова Р.Ф. Прокрастинация в педагогике: "За" и "Против". // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2024. - С. 220-225. – [электронный ресурс] URL: <http://intjournal.ru/wp-content/uploads/2024/03/Timoshenko.pdf>

¹⁰ Жаркова С. В. Особенности выраженности прокрастинации у субъектов разных видов деятельности // Общество: социология, психология, педагогика. - 2021. - № 11. - С. 130-136. – [электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-vyrazhennosti-prokrastinatsii-u-subektov-raznyh-vidov-deyatelnosti>

Когнитивный подход выделяет тесно взаимосвязанные источники прокрастинации:

- иррациональные (не соотносящиеся с реальностью) убеждения;
- заниженную самооценку (в том числе страх предъявлять другим результат собственного труда);
- неспособность самостоятельно принимать решения в сложной, неоднозначной или негативной ситуации.

В рамках данного подхода прокрастинацию или ее компоненты часто представляют как копинг-стратегию (избегание, дистанцирование и др.) или механизм психологической защиты (замещение, регрессия); уделяется недостаточное внимание регулятивному компоненту прокрастинации, что не дает полной картины структуры феномена¹¹.

В плане реализации субъектного подхода прокрастинация предстает как противоположный полюс шкалы целеустремленности; другими словами, причина прокрастинации видится в недостаточной сформированности регулятивного потенциала личности. Этот подход излишне упрощает понимание прокрастинации, являющейся системой, в которой регулятивный компонент лишь ее составная часть.

В рамках мотивационного подхода чаще всего прокрастинация и мотивация выступают как противопоставленные друг другу понятия: мотив побуждает человека к действию, а его отсутствие порождает прокрастинацию, а также наоборот, эффективная мотивация выступает как способ борьбы с прокрастинацией. В рамках актуальных мотивационных парадигм — включая теории иррациональной мотивации и теорию перспектив — исследователи всё чаще уделяют внимание не только традиционным детерминантам, но и сложному взаимодействию эмоциональных, когнитивных и социальных факторов, провоцирующих прокрастинацию.

¹¹ Медведева, Н.И. Дистанционное обучение в период самоизоляции: психологический анализ // Человек, экономика, общество в условиях пандемии: региональные, глобальные и федеральные аспекты: сб. материалов XV Междунар. науч.-практ. конф. (Ставрополь, 12 февраля 2021 г.). - Ставрополь: Изд-во Ин-та Дружбы народов Кавказа, 2021. - С. 466-469. - [электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantionnoe-obuchenie-v-period-samoizolyatsii-psihologicheskii-analiz>

Когнитивный компонент проявляется, например, в тенденциях к автоматическому мышлению, искажённому восприятию вероятностей случайных событий или чрезмерному влиянию фреймов, что затрудняет рациональную оценку собственных действий. С точки зрения социума, поведение индивида при выборе риска зачастую определяется стремлением к поиску социальной поддержки и согласию с мнением группы, нежели самостоятельным изменением ранее принятой позиции.

Прокрастинация, как психологическое явление, коррелирует с внутренними барьерами: устойчивым страхом перед изменениями, а также с тягой к сохранению предсказуемости и комфорта, которую обеспечивают устоявшиеся привычки. Данный подход ставит на первое место мотивационную составляющую прокрастинации, хотя по сей день нет убедительных исследований, доказавших первостепенность мотивации в структуре прокрастинации.

Таким образом, прокрастинация часто возникает по неосознанным причинам. Как уже было сказано, чем больше травмирующих замечаний было в детстве, тем сильнее страдала его самооценка, и он менее уверен в собственных силах и способностях. Следовательно, родители играют важную роль в развитии личности ребенка. Причинами этого явления также служат различные страхи: страх неудачи или, наоборот, страх успеха, страх критики, а иногда и неуверенность в собственных силах, к которым добавляется чувство вины. Чем ближе прокрастинатор начинает что-то делать, тем сильнее его страх. И чтобы уменьшить этот страх, человек просто «убегает» с самого начала задания.

В рамках проведенного исследования было отмечено, что проблема прокрастинации рассматривается с позиций различных подходов: психодинамический подход рассматривает прокрастинацию как стремление защитить представление о себе, снизить тревогу, депрессию и стресс, возникающих при появлении субъективного ощущения опасности; поведенческий подход акцентирует внимание на стратегиях поведения

прокрастинаторов; когнитивный подход представляют как копинг-стратегию (избегание, дистанцирование и др.) или механизм психологической защиты (замещение, регрессия).

1.2 Мотивация профессиональной деятельности педагогов и ее особенности

Основой деятельности педагога является симбиоз многообразия мотивов, которые будут предопределять его направленность и обуславливать профессиональную успешность личности и в целом эффективность образовательного процесса. Следует учитывать, что деятельность является полимотивированной, она осуществляется через реализацию не одного, а многих мотивов, среди которых выделяют доминирующие (основные) и подчиненные (второстепенные).

Соотношение доминантности мотивов не константно, так как побуждения к любой деятельности, очень изменчивы и зависят от влияния разнообразных факторов, которые делятся на внешние и внутренние.

Содержательные и качественные характеристики профессионально-педагогической деятельности напрямую зависят от того, какая мотивация лежит в её основе — внутренняя или внешняя. Если педагог испытывает удовлетворение непосредственно от самой профессиональной деятельности, ощущая удовольствие от процесса и стремясь реализовать в этом специфическом виде занятости, то наблюдается преобладание внутренней мотивации¹².

Когда же инициатива специалиста определяется, главным образом, ожиданиями профессионального продвижения, стремлением к увеличению заработной платы или иными внешними стимулами, такую ситуацию характеризует доминирование внешней мотивации.

¹² Лобанова Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 553 с. ISBN 978-5-534-15806-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560496>

Таким образом, именно наличие у педагога глубокой внутренней побудительной силы выступает фундаментальным источником высокого уровня эффективности и проявлений качественной продуктивности в его профессиональной работе. Кроме того, только доминирование в системе профессиональных побуждений внутренних мотивов может обеспечить его действительное стремление к профессиональному совершенствованию, а значит, и движение к достижению психолого-педагогического мастерства.

Вопрос о факторах, влияющих на эффективность профессиональной работы учителя, привлекал внимание как зарубежных, так и отечественных исследователей и практиков. Анализ разнообразных концепций и теоретических взглядов демонстрирует приоритет тем аспектам, к числу которых относят сформированную коммуникабельность, организационный потенциал, овладение знаниями и профессиональными умениями, значимыми для педагогической практики, личностную специфику и устойчивую педагогическую установку. При этом именно направленность личности педагога традиционно рассматривается теоретиками в качестве ключевого основания для описания образа его профессиональной деятельности.

В научных источниках направленность личности определяется как совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличных ситуаций. Направленность – это органичная структура, в которую по принципу иерархии включены доминирующие мотивы, в соответствии с которыми личность выстраивает определяющие ее активность векторы¹³.

Важно подчеркнуть, что среди внешних побуждений различают те, которые обладают позитивной направленностью, а также те, что характеризуются негативной основой. Причём стимулирующие воздействия положительного характера обычно оказываются значимее и эффективнее по

¹³ Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк. — 2-е изд. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 269 с. — ISBN 978-5-534-19060-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560214>

сравнению с демотивирующими влияниями. Необходимо учитывать, что внешние мотивы не всегда действительно соотносятся с содержанием профессиональной деятельности, ее качеством, стремлением развиваться именно в ней.

Степень реализованности жизненных стремлений и соответствия личных интересов выбираемой профессиональной активности может рассматриваться как многогранный показатель отношения индивида к выполняемой работе. Индикатором подобного отношения служит ощущение удовлетворённости, отражающееся в таких аспектах, как уровень профессиональной компетенции, способность к труду, а также индивидуальный спектр личностных качеств субъекта деятельности. Повышенные показатели удовлетворённости в профессиональной сфере, по сути, свидетельствуют о наличии гармонично сформированной мотивационной базы, акцентирующейся, прежде всего, на внутренне обусловленном стремлении к педагогической деятельности¹⁴.

В процессе профессионального становления у педагога, обладающего стремлением к личному и профессиональному росту, происходит переосмысление стандартов самооценки, а также осознание собственной роли в рамках профессионального функционирования. Такие трансформации обусловлены преобразованиями в мотивационно-потребностной сфере, особенно при активном участии в процессах обучения и воспитания. Сложившееся ощущение несоответствия личным профессиональным стандартам способно инициировать формирование профессионального кризиса.

Одновременно при интенсивном совершенствовании операционального аспекта педагогической деятельности фиксируются значимые личностные преобразования специалиста. Степень вовлечённости педагога во

¹⁴ Главацкая Ю. С. Соотношение понятий мотивации и стимулирования персонала в системе управления педагогическим персоналом вуза / Ю. С. Главацкая // Перспективы и реалии педагогического образования. – Сыктывкар: Сыктывкарский государственный университет им. Питирима Сорокина, 2022. – С. 32-34. – [электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantcionnoe-obuchenie-v-period-samoizolyatsii-psihologicheskii-analiz> <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/13742/2/Rodygina.pdf>

взаимодействие внутри образовательной среды во многом определяется этим фактором, что напрямую сказывается на его стремлении реализовывать себя в профессии и на внутренней мотивации. Вместе с тем, ситуации профессионального кризиса нередко становятся катализаторами для пересмотра ориентиров развития, коррекции индивидуальных целей и изменений в структуре профессионального самосознания¹⁵.

Невозможность удовлетворения стремления добиться успехов в профессиональной деятельности приводит к негативным последствиям в трудовой деятельности. Причина этого – субъективизм в выстраивании отношений в коллективе с руководителями, коллегами, учащимися, несоответствии педагога-психолога профессиональным требованиям занимаемой должности и т. п.

Низкие показатели внутренней мотивации специалиста в области педагогики зачастую обуславливает недостаточную целеустремлённость в освоении техник бесконфликтного взаимодействия и овладении многообразием копинг-стратегий эффективного поведения в профессиональной среде.

Кроме того, дефицит удовлетворённости личными результатами труда, размытое осмысление собственных профессиональных ориентиров, а также дефицит инициативности, могут служить катализатором для возникновения интенсивных внутриличностных противоречий¹⁶.

Недостаточная удовлетворенность трудовой деятельностью неизменно оказывает влияние на качественные характеристики профессиональных достижений, причем это влияние приобретает особую значимость в контексте педагогической профессии. Такое положение вещей способно проявляться в виде недостатков образования, дефицита воспитательных

¹⁵ Лобанова Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 553 с. ISBN 978-5-534-15806-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560496>

¹⁶ Гунина, Е. В. Изучение мотивации карьерного роста у бакалавров / Е.В.Гунина, Н.К. Павлова // Педагогика и образование: вызовы и перспективы. — Чебоксары: Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я.Яковлева, 2022. — С. 568-572. — [электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-motivatsii-kariernogo-rosta-u-bakalavrov>

эффектов, а также ограничений в овладении знаниями учащимися — всё это препятствует всестороннему развитию и адекватному формированию личностных компонентов у обучающихся.

Таким образом, снижение степени удовлетворения работой педагога становится фактором, порождающим нарушения во всех областях развития личности и препятствующим достижению ожидаемых педагогических результатов.

При неблагоприятном уровне удовлетворенности профессиональной деятельностью можно говорить о предпосылках развития синдрома профессионального выгорания. Для того чтобы совершенствовать качество профессиональной деятельности педагогов, правомерно рассматривать вопросы личностного и профессионального роста, благодаря чему мы сможем предотвратить возможность развития признаков профессионального выгорания. Поскольку личность формируется в деятельности, правомерно утверждать, что уровень развития личности зависит от уровня сформированности мотивации к деятельности¹⁷.

Профессиональное мастерство педагога – понятие многогранное и многомерное. В структуру данного понятия входят, среди прочего, умение продуктивно функционировать при дефиците времени и в условиях отклонения от типовых сценариев, а также наличие развитой профессиональной культуры. К тому же, существенную роль играет достаточный объём освоенных знаний, устойчивый арсенал навыков и сформированные умения, которые определяются как неотъемлемые условия для достижения успехов в профессиональной сфере¹⁸.

¹⁷ Главацкая Ю. С. Соотношение понятий мотивации и стимулирования персонала в системе управления педагогическим персоналом вуза / Ю. С. Главацкая // Перспективы и реалии педагогического образования. – Сыктывкар: Сыктывкарский государственный университет им. Питирима Сорокина, 2022. – С. 32-34. – [электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantcionnoe-obuchenie-v-period-samoizolyatsii-psihologicheskii-analiz> <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/13742/2/Rodygina.pdf>

¹⁸ Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк. — 2-е изд. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 269 с. — ISBN 978-5-534-19060-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560214>

Формирование профессионального мастерства у педагогов во многом опирается на адекватно развитую психологическую готовность к осуществляемой деятельности. Для успешной реализации профессиональных задач необходимо, чтобы были гармонично выстроены и взаимодействовали между собой операционально-исполнительные механизмы, ситуативно-целевые установки и личностно-смысловые компоненты процесса. Педагог лишь тогда достигает значимых результатов, когда наблюдается слаженность между вышеуказанными уровнями профессионального функционирования.

Чем выше сформированность мотивационных, эмоционально-волевых и ориентировочных компонентов структуры готовности к профессиональной деятельности, тем выше показатели эффективности адаптации к ней и ее выполнения. Тем ниже вероятность формирования предпосылок для профессионального выгорания.

Общая психологическая готовность к деятельности соответствует личностно-смысловому уровню. Потенциальная реализуемость наиболее соответствующего профессиональным задачам психического функционирования обуславливается наличием развитой структуры морально-психологических свойств; именно эти характеристики служат основой личной готовности справляться с проблемными обстоятельствами в профессиональной сфере. Ключевое значение здесь приобретает доминирующее влияние совокупности моральных и психологических качеств, формирующих способность индивида к эффективному преодолению возникающих трудностей. Ведущую роль в данном процессе играют:

- профессиональная направленность;
- знание характерных трудностей профессиональной деятельности и специфику ее влияния на психику;
- знание приемов управления своими психическими состояниями и способами влияния на состояние в трудных профессиональных ситуациях, способов мобилизации дополнительных психологических возможностей для преодоления этих трудностей;

- специальные навыки и умения психологической саморегуляции, волевой мобилизации, определения и активизации психических и физических возможностей для решения профессиональных задач;

- специальную мотивацию (установки) на активные действия в профессиональной деятельности¹⁹.

Ситуативная психологическая готовность соответствует ситуативно-целевому уровню. Это психическое состояние, реализуемое при преодолении трудностей, связанных с выполнением профессиональной деятельности, в которой ведущую роль играют компоненты: когнитивный (познавательный), моторный (операциональный), эмоционально-волевой, мотивационный.

Сформированный мотивационный компонент способствует проявлению ориентировочной инициативности, активности и адекватному функционированию психических процессов. Эмоционально-волевой компонент отвечает за функцию активации и торможения, контроля и оценки, консервацию и реконструкцию рационального управления деятельностью.

Таким образом, одним из важнейших компонентов педагогической деятельности является ее мотивация. Мотивация профессионального развития представляет собой процесс побуждения педагога к активной педагогической деятельности, направленной на получение нового качественного результата и сфокусированной на достижении личного смысла в профессии. От уровня сформированности готовности к деятельности, в том числе, мотивационного компонента, будет зависеть эффективность профессионального становления личности. Для осуществления мотивации педагогов целесообразно выявить их потребности и проанализировать возможности их удовлетворения в образовательном учреждении. Важно, чтобы эти педагоги поняли, что они способны достичь желательного для них результата.

¹⁹ Гунина, Е. В. Изучение мотивации карьерного роста у бакалавров / Е.В.Гунина, Н.К. Павлова // Педагогика и образование: вызовы и перспективы. – Чебоксары: Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я.Яковлева, 2022. – С. 568-572. – [электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-motivatsii-kariernogo-rosta-u-bakalavrov>

1.3 Особенности воздействия прокрастинации и мотивации на профессиональную деятельность

Мотивация воздействует на разные сферы жизни человека, как то: стремление к достижению результатов; способность к обучению; самооценку и оценку окружающих. В рамках теории самодетерминации, мотивационный континуум выстраивается от полного (внутренняя мотивация) и частичного удовлетворения базовых потребностей (внешняя) до абсолютного непонимания причин, побуждающих выполнять определенные действия (мотивация).

Типы мотивации, связанные с позитивными последствиями деятельности, положительно влияют на настойчивость и прилагаемые усилия работников, а мотивация, связанная с негативными последствиями, порождает текучесть кадров, хотя и позволяет использовать оплату труда как фактор воздействия²⁰. Автономная мотивация связана с увлеченностью работой и компетентностью, а контролируемая - со скукой и профессиональным выгоранием. Кроме того, излишний контроль со стороны руководителя или слишком жесткие условия работы провоцируют прокрастинацию.

Прокрастинация, выгорание, отсутствие желания работать — яркие индикаторы того, что работнику не хватает мотивации. Человек стремится минимизировать свои усилия и максимизировать выгоду (прибыль) от приложенных усилий. Это не только суть концепции Homo economicus (человека экономического), но и базовое свойство человеческой психики.

Максимальная мотивация наблюдается у индивида, когда тот осознаёт пути достижения собственных задач, адекватно соотносит внутренние ориентиры с предполагаемыми действиями, а также способен распознать в

²⁰ Киящук, Т. В. Мотивация и её факторы, влияющие на профессиональную деятельность педагогов и студентов педагогических вузов / Т.В.Киящук, А.С.Иваненко // Актуальные проблемы теории и практики психологических, педагогических и лингводидактических исследований. – М.: «Государственный университет просвещения», 2023. – С. 467-473. – [электронный ресурс] URL: https://istina.msu.ru/download/21057740/1tsbTL:7KL4WLvgHS_ndkFC4b3NIHBxHx4/

будущем значимые для себя события. При этом существенным фактором выступает положительная обратная связь: получаемый результат обязан соответствовать вложенному труду, согласуясь с базовыми стремлениями и личностными запросами, не вступая в противоречие с ними – как в материальном, так и в духовном аспекте.

Прокрастинацию в контексте проявлений мотивационной сферы личности связывают с отсутствием четких правил, недостаточным материальным стимулированием и существованием двойной иерархии власти (официальная и реальная) в обществе, где человек способен выразить себя, проявив собственный потенциал. Кроме того, данное явление часто трактуется как результат недостатка возможностей для удовлетворения насущных потребностей личности²¹.

Особое внимание уделяется связи тенденции к прокрастинации с неуверенностью личности относительно вероятного успеха при выполнении стоящих перед ней задач; тем самым подчеркивается зависимость феномена от сниженного уровня мотивации. При этом, хотя большинство специалистов сходятся во мнении относительно корреляции между прокрастинацией и мотивационными дефицитами, проблема конкретной природы подобной связи остаётся дискуссионной.

Исследователями было отмечено, что внутренняя и идентифицированная мотивация характерны в большей степени не прокрастинаторам, а также способствуют своевременному выполнению трудовых задач: импульс задают интерес к процессу деятельности и стремление к внутренне значимым, хоть и внешним по проявлению (например, успешная карьера) целям, что подтверждается рядом зарубежных исследований²².

²¹ Руднова Н.А. Профессиональная мотивация и ее вклад в уровень прокрастинации // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. - 2018. - Т. 7. - № 5А. - С. 201-211. – [электронный ресурс] URL: <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-psychology-2018-5/23-rudnova.pdf>

²² Руднова, Н. А., Волкова, Е. Н., Корниенко, Д. С. Особенности профессиональной мотивации педагогов дошкольных образовательных учреждений в связи с увлеченностью работой // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика С. 650-668– [электронный ресурс] URL: <https://istina.pskgu.ru/workers/255762182/publications/>

Интроецированная и экстернальная мотивация, напротив, повышают вероятность откладывания дел. Склонность откладывать задачи зачастую объясняется желанием минимизировать угрозу воздействия санкций, как со стороны внешних факторов, так и под влиянием внутреннего самоосуждения, возникающих при нарушении сроков либо снижении качества исполнения. Научные данные указывают на то, что у лиц, проявляющих прокрастинацию, ярко выражена установка на избегание неудач, что подтверждает подобную трактовку мотивационных механизмов поведения²³.

Отсутствие сознательной вовлеченности в трудовой процесс, понимания связи между предпринятыми действиями и полученными результатами способствуют прокрастинации.

Согласно положениям теории самодетерминации, интегрированная мотивация располагается на мотивационном континууме в непосредственной близости к внутренней мотивации, из чего можно сделать вывод о её прямом отрицательном влиянии. Тем не менее, эмпирические данные подтверждают, что интегрированная мотивация, выступая существенным предиктором, действительно обладает негативным вкладом.

Представляется вероятным, что если профессиональная деятельность воспринимается индивидом в категориях жизненного призвания или фундаментального ценностного ориентира, то прокрастинаторское поведение может смещаться в иные области жизнедеятельности, что способно привести к ущербу, например, в отношении заботы о собственном здоровье.

При этом следует отметить, что автономная мотивация снижает уровень прокрастинации, но, если в профессиональной ситуации начинает преобладать контролирующая среда, именно она станет ведущим прогностическим фактором: лишение возможности действовать самостоятельно и снижение осознанности побудителей профессиональной деятельности провоцируют откладывание дел на будущее.

²³ Руднова Н.А. Профессиональная мотивация и ее вклад в уровень прокрастинации // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. - 2018. - Т. 7. - № 5А. - С. 201-211. – [электронный ресурс] URL: <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-psychology-2018-5/23-rudnova.pdf>

Можно заключить, что профессиональная мотивация делает значимый вклад в уровень прокрастинации, а лицам, склонным откладывать дела на более поздний срок в большей мере характерна внешняя контролируемая мотивация²⁴.

Поглощённый настоящим интересом к познанию и труду, индивид, испытывающий радость от освоения нового или выполнения задач, как правило, не склонен проявлять промедление; его поведением руководят внутренние импульсы для самосовершенствования, желание испытать удовлетворение от собственных успехов, а также стремление ощутить свою профессиональную состоятельность, что подавляет склонность к откладыванию действий на неопределённый срок. Замотивированный человек находится в гармонии с собой и окружающими. Он понимает, что приложенные им усилия приводят к нужному результату. В основе мотивации лежит личный интерес. Он может быть связан не только непосредственно с личностью человека, но и с интересами группы людей.

Если же сотрудник не чувствует своего вклада в результаты труда, когда у него нет возможности действовать самостоятельно в рамках своих должностных обязанностей, либо он не осознает глубинных причин, по которым продолжает выполнять свои должностные обязанности, объясняя выполнение рабочих дел попыткой избежать проблем с руководством, как правило, уровень прокрастинации будет достаточно высоким.

При этом демотивирующими факторами являются: ложные цели, недостижимые результаты, негативные личностные установки (неуверенность в собственных силах, страх ошибки и несоответствие результата приложенным усилиям, такой феномен как «выученная беспомощность» или «синдром самозванца»).

Таким образом, прокрастинация и профессиональная мотивация являются взаимосвязанными.

²⁴ Виноградова, Г.А., Харитонов, С.М. Взаимосвязь профессиональной мотивации и эмоционального выгорания педагогов // Доказательная педагогика, психология. - 2019. - №1. - С. 48-55. – [электронный ресурс] URL:https://vektornaukipedagogika.ru/jour/article/view/31/ru_RU

Так, например, отмечается, что прокрастинация негативно влияет на уровень профессиональной мотивации, ощущения себя счастливым и удовлетворенность жизнью.

Становится актуальным поиск механизма образования и функционирования прокрастинации, что поможет сформировать такие схемы управления персоналом, при которых снизится уровень прокрастинации сотрудников, повысится качество их работы, что в целом повлияет на эффективность деятельности организации.

В рамках данной главы рассмотрены и систематизированы подходы различных авторов к исследуемой проблематике, в результате чего были получены следующие выводы:

1. Прокрастинация представляет собой склонность откладывать работу над определенной задачей до крайнего срока и сосредотачиваться вместо этого на менее срочных, более приятных и простых действиях, что негативно сказывается на продуктивности. Прокрастинация отличается от лени тем, что является активным процессом.

2. Мотивация педагогической деятельности представляет собой те побуждения, ради которых человек избирает профессию педагога: мотивы, потребности, интересы, стремления, цели, идеалы и т.д. Характер мотивации профессиональной деятельности индивидуален и изменчив, соответственно, реальные меры и практические мероприятия по формированию мотивации педагога в действующей педагогической практике должны быть выстроены по индивидуальной траектории с учётом персональных запросов и адресных потребностей педагогов.

3. Прокрастинация может негативно сказываться на формировании мотивации профессиональной деятельности педагога, снижая продуктивность его деятельности. При наличии сильной внутренней мотивации к достижению своих целей человек склонен действовать активно и в большей степени избегать прокрастинации.

2. ПРАКТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОКРАСТИНАЦИИ И МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

2.1 Программа и методика исследования

Цель исследования – изучить характер взаимосвязи прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности у педагогов.

Задачи исследования:

1. Изучить понятие прокрастинации и ее проявления, определить особенности профессиональной мотивации педагогов, выявить особенности взаимосвязи прокрастинации и профессиональной мотивации педагогов.

2. Подобрать диагностические методики для проведения эмпирического исследования.

3. Провести эмпирическое исследование взаимосвязи прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности педагогов и анализ его результатов.

4. Разработать программу тренинга для педагогов с целью профилактики проявлений прокрастинации.

Гипотезы исследования:

1. Вероятно, мотивационный потенциал профессиональной деятельности педагогов будет различаться в зависимости от уровня прокрастинации.

2. Педагоги, с высоким и низким уровнем прокрастинации будут отличаться своеобразием взаимосвязи характеристик прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности.

Методики исследования:

1. Шкала общей прокрастинации General Procrastination Scale, GPS позволяет определять степень выраженности склонности откладывать дела «на потом».

2. Методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана. Методика «Мотивация профессиональной деятельности» Каталины Замфир может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности – соотношение между собой трех видов мотивации: VM (внутренняя мотивация), ВПМ (внешняя положительная мотивация) и WOM (внешняя отрицательная мотивация).

Концепция, лежащая в основе данной методики, предполагает различие между внутренними и внешними источниками мотивации. В тех случаях, когда смысл профессиональной или иной деятельности проявляется для индивида в самой сущности процесса — без опоры на побочные выгоды, — речь идет исключительно о внутренней мотивации. Когда же ведущим стимулом становится достижение благ, не связанных напрямую с сутью выполняемой работы, например, социальных привилегий, заработной платы и иных выгод, подобный тип побуждений принято квалифицировать как внешнюю мотивацию.

В спектре внешних мотивов различают стимулы с положительной окраской, а также так называемые внешние отрицательные мотивы. Первый вариант, как показывает опыт и исследования, считается как более предпочтительным, так и эффективным с разных позиций, включая морально-психологическую и социальную перспективы, по сравнению с воздействиями негативного характера.

3. Методика «Диагностика рабочей мотивации Job Diagnostic Survey, JDS» позволяет оценить субъективное восприятие ядерных характеристик профессиональных заданий, интринсивную рабочую мотивацию, различные аспекты удовлетворенности своей трудовой деятельностью и потребность в профессиональном росте.

Высокие показатели по данной методике свойственны в тех случаях, когда организованные трудовые процессы способствуют возникновению у работника устойчивого интереса, проявляющегося в увлечённости выполняемыми задачами и стремлении к проявлению креативности, что непосредственно оказывает влияние на интенсивность его профессионального самосовершенствования и содействует динамике личностного развития.

Низкие оценки показывают, что либо уровень квалификации сотрудников не соответствует требованиям работы, либо особенности организации профессиональной деятельности и профессиональных заданий не представляют для сотрудников ни интереса, ни сложности, что препятствует эффективности и продуктивности ее исполнения.

Анализ средних показателей свидетельствует о том, что специфика профессиональных задач создает такие параметры новизны и сложности выполняемой работы, при которых компетентность и развитые навыки специалистов становятся основой для возникновения положительных аффективных состояний от исполнения должностных функций. В подобных условиях дополнительная внешняя мотивация в форме волевого усилия для продолжения труда оказывается избыточной.

Однако по мере расширения профессионального мастерства уровень воспринимаемой новизны и сопряжённой с ней сложности ощутимо снижается, что ведёт к ослаблению внутренней мотивационной составляющей деятельности. Тем не менее, при условии целенаправленного изменения и совершенствования отдельных параметров профессиональных задач возможно добиться более высоких результатов трудовой активности.

Методы статистического анализа: методы первичной описательной статистики (расчет средних значений и стандартных отклонений индивидуальных показателей; вычисление процентных долей), критерий Краскала-Уоллиса, корреляционный анализ (коэффициент корреляции Спирмена).

Для математической обработки результатов была использована программа математической статистики для психологов SPSS (версия 23).

Исследование было проведено на базе МБОУ «Гимназия № 3» (г. Горняк). Выборка исследования составила 57 человек: 32 преподавателя МБОУ «Гимназия № 3» (г. Горняк) и 25 преподавателей, работающих в МКОУ «Покровская СОШ».

Рассмотрим результаты проведенного исследования.

2.2 Исследование особенностей прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности педагогов

Результаты по методике «Шкала общей прокрастинации (General Procrastination Scale, GPS)» представлены в Таблице 1.

Таблица 1 - Результаты по методике «Шкала общей прокрастинации General Procrastination Scale, GPS»

Описательные статистики					
	N	Минимум	Максимум	Среднее	Среднекв.отклонение
Общая прокрастинация	57	25,00	90,00	57,7368	16,17375

На основании представленных результатов можно отметить, что высокий уровень прокрастинации отмечается у 22,8 % опрошенных педагогов. Низкие показатели уровня прокрастинации отмечаются у 19,3% респондентов. Средние показатели уровня прокрастинации отмечаются у наибольшего количества респондентов – 57,9%.

Высокие значения по данной шкале соответствуют исследуемому свойству – склонности откладывать дела «на потом». Прокрастинация может проявляться по-разному, например, человек может откладывать важные звонки, выполнение задач или даже сложные решения. Прокрастинация может негативно сказываться на жизни человека:

1. Ухудшение успеваемости и производительности: невыполнение заданий в срок.
2. Усиление стресса и тревоги: из-за накопления невыполненных дел.
3. Потеря возможностей: пропущенные сроки и упущенные шансы.
4. Отрицательное влияние на отношения: недовольство со стороны окружающих из-за невыполненных обязательств.

Низкие значения связаны с проявлением противоположного свойства – делать всё «не мешкая», возможно, даже импульсивно.

Наглядно результаты по методике «Шкала общей прокрастинации General Procrastination Scale, GPS» представлены на Рисунке 1.

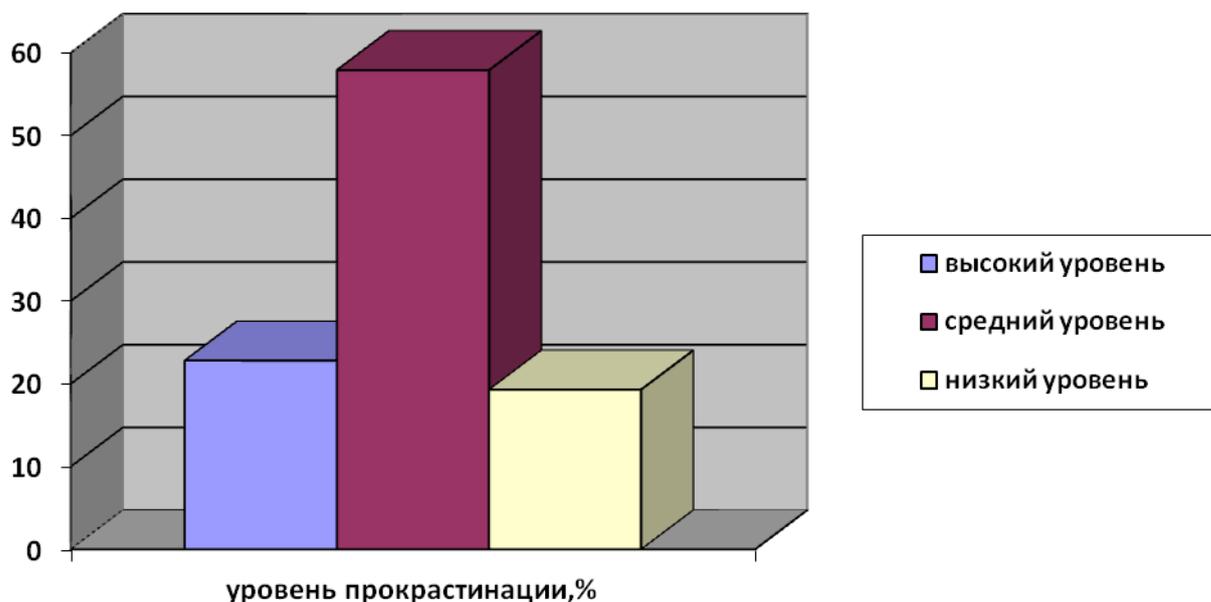


Рисунок 1 – Уровень прокрастинации педагогов

Тем самым на основании проведения данной методики может быть выделено три группы педагогов:

- 1) прокрастинаторы, люди, которые очень часто откладывают выполнение важных дел на потом, тянут до последнего срока – педагоги с высокими показателями уровня общей прокрастинации – 13 педагогов (22,8%);

- педагоги, у которых откладывание важных дел случается сравнительно редко – средние показатели уровня общей прокрастинации – 33 человека (57,9%);

- сотрудники, которые практически никогда не откладывают важные дела, стараются выполнять их с запасом времени – педагоги с низкими показателями уровня общей прокрастинации – 11 педагогов (19,3%).

Склонность откладывать значимые задачи, несмотря на осознание их актуальности и собственной ответственности (например, выполнение профессиональных функций), выражается в том, что человек стремится переключить интерес на малозначительные занятия или развлечения, тем самым игнорируя действительно требующие действий вопросы. Практически у каждого человека наблюдается подобное поведение в той или иной степени, и в рамках определённой частоты оно не рассматривается как отклонение от нормы.

Однако ситуация усложняется, если промедление становится постоянным способом реагирования на рабочие вызовы и занимает преобладающее место в структуре времени. В подобном положении человек систематически переносит выполнение значимых задач на неопределённый срок, а, столкнувшись с истёкшими сроками их выполнения, либо полностью отказывается от реализации намеченного, либо пытается восполнить потерянное за минимальный интервал времени.

Когда задачи реализуются частично, с просрочками либо невысоким качеством, неминуемо возникают негативные последствия: упущение благоприятных шансов, затруднения при выполнении профессиональных задач, а также возникновение недовольства у коллег и руководства, спровоцированного невыполнением обусловленных обязательств. Подобные обстоятельства часто сопровождаются эмоциональными и профессиональными потерями, включая повышенную тревожность, снижение результативности, а также формирование устойчивого чувства ответственности за неудачи в работе.

Таким образом, в ходе обработки результатов по данной методике, можно говорить о том, что большая часть респондентов отнесена к среднему уровню выраженности прокрастинации, что может говорить о ситуативности ее проявлений. Педагоги какие-то задачи решают в первую очередь, а что-то откладывают «на потом». При этом в целом это не мешает ни в рабочей, ни в бытовой ситуации.

Результаты диагностики по методике «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана представлены в Таблице 2.

Таблица 2 - Результаты диагностики по методике «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана

Описательные статистики					
	N	Минимум	Максимум	Среднее	Среднекв.отклонение
Внутренняя мотивация	57	1,00	5,00	3,1228	1,29656
Внешняя положительная мотивация	57	1,00	5,00	2,7719	1,18046
Внешняя отрицательная мотивация	57	1,00	5,00	2,9649	1,42635

На основании представленных результатов можно сказать, что в структуре мотивации педагогов преобладает внутренняя мотивация (высокие показатели отмечаются у 38,6% респондентов) и внешняя отрицательная мотивация (высокие показатели отмечаются у 38,6% респондентов). Высокие показатели по фактору «внешняя положительная мотивация» отмечаются у 26,3% респондентов. Внутренний тип мотивации — это мотивация, исходящая изнутри человека, связанная с его личными ценностями, интересами, целями. Когда человек понимает важность своего труда для общего дела и потому работает с большой самоотдачей, не завися от внешних факторов. Деятельность сама по себе доставляет удовольствие.

Внешний тип мотивации основан на получении вознаграждения или избежании наказания. Обусловлен внешними факторами, например, похвала,

награда или наказание. Внешне мотивированный персонал предпринимает действия, чтобы получить вознаграждение (материальное или нематериальное) или избежать наказания. То есть, внешние мотиваторы — это то, что работодатель предлагает своим сотрудникам, чтобы они выполняли определенные действия в его интересах.

Наглядно результаты методики представлены на рисунке 2.

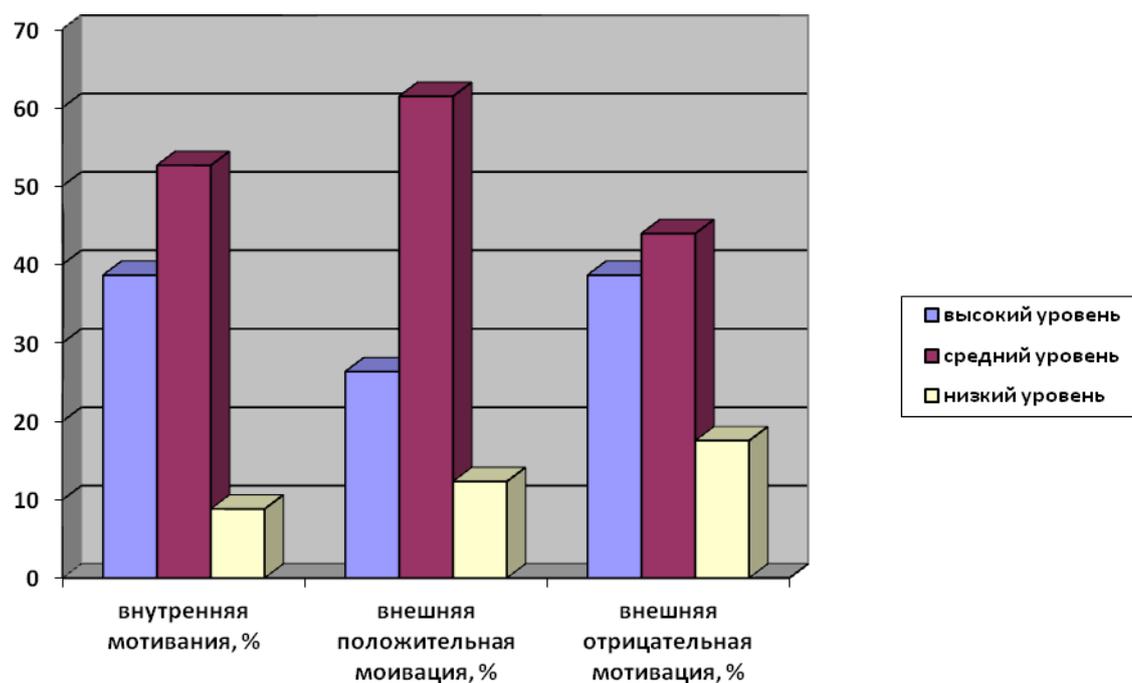


Рисунок 2 – Мотивационный профиль педагогов

Тем самым, на основании проведенной методики можно говорить о том, что наиболее высокие результаты были получены по факторам «внутренняя мотивация» и «внешняя отрицательная мотивация», что свидетельствует о том, что почти половина опрошенных педагогов в своей деятельности руководствуются внутренними мотивами, к таким мотивам могут быть отнесены: ориентация на результат собственного труда, направленность на профессиональное развитие и самосовершенствование, возможность самореализации и др. В данном случае обращает на себя внимание также высокий процент педагогов с выраженной внешней отрицательной

мотивацией, примером которой может служить стремление избежать каких-либо неприятностей. Таким образом, мотивационный профиль педагогов указывает на зависимость их деятельности от непосредственного интереса к ней через результаты собственного труда, направленность на профессиональное развитие и самосовершенствование (то есть через «внутреннюю мотивацию» и «внешнюю отрицательную мотивацию»).

Результаты диагностики по методике «Диагностика рабочей мотивации Job Diagnostic Survey, JDS» представлены в Таблице 3.

Таблица 3 - Результаты диагностики по методике «Диагностика рабочей мотивации Job Diagnostic Survey, JDS»

Описательные статистики					
	N	Минимум	Максимум	Среднее	Среднекв.отклонение
Потребность в профессиональном росте и развитии	57	1,00	9,00	5,0351	2,25962
Мотивационный потенциал профессиональной деятельности	57	1,00	9,00	5,4737	2,05379

Наглядно результаты представлены на Рисунке 3.

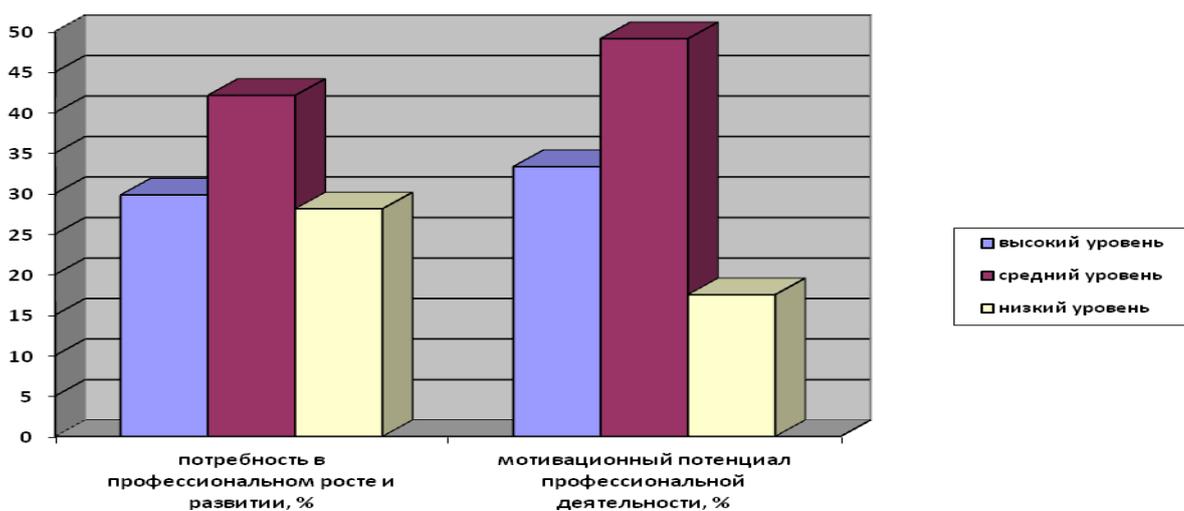


Рисунок 3 – Особенности рабочей мотивации педагогов

Тем самым, оценивая потребность педагогов в профессиональном росте и развитии, можно отметить, что низкие показатели отмечаются у 28,1% респондентов (данные показатели свидетельствуют о необходимости проведения реорганизационных работ), высокие показатели свойственны 29,8% респондентов (сотрудники чувствуют острую потребность в новых и более сложных профессиональных заданиях). Средние показатели характерны для 42,1% опрошенных педагогов, они в целом проявляют тенденцию к удовлетворенности и не стремятся к особенно сложной и стимулирующей профессиональной деятельности.

Высокий показатель по данному фактору обуславливает значимость оценки ключевых аспектов профессиональных задач, а также предопределяет интенсивность внутренней трудовой мотивации. Высокие показатели оценки мотивационного потенциала профессиональной деятельности отмечаются у 33,3% респондентов (сотрудники воспринимают свою работу как хорошо организованную). Низкие показатели отмечаются у 17,5% респондентов.

Средние показатели характерны для 49,1% опрошенных педагогов. Снижение уровня трудовой продуктивности зачастую обусловлено спецификой построения трудовой деятельности; таким образом, трансформация определённых параметров профессиональных задач, для которых отмечается недостаточная оценка, путём реализации комплекса организационных изменений, способна существенным образом повлиять на рост внутренней мотивации персонала и повышение степени удовлетворенности от работы.

Оптимальной оценкой считаются оценки, находящиеся на границе средних и высоких значений.

По результатам методики «Диагностика рабочей мотивации» особенностями рабочей мотивации являются: ощущение потребности в новых и более сложных профессиональных заданиях (33,3% респондентов); необходимость проведения реорганизационных работ (17,5% респондентов);

удовлетворенность не сложной стимуляцией профессиональной деятельности (49,1%) респондентов.

Согласно методике «Диагностика рабочей мотивации» можно рассмотреть и отдельные показатели, характеризующие особенности профессиональной мотивации педагогов. Рассмотрим шкалы методики. Шкала «Разнообразие рабочих (профессиональных) навыков». Среднее значение составляет 4,9 баллов. Данный показатель предоставляет инструмент для анализа того, способен ли работник реализовать в полном объеме свои компетенции, накопленные знания, практический опыт и трудовые умения в рамках исполнения профессиональных обязанностей; а также подразумевает проверку того, предъявляет ли занимаемая должность определённые требования, стимулирующие развитие профессиональной квалификации личности.

Показатель по шкале «Завершенность рабочего задания» позволяет оценить, в какой степени сотрудник должен выполнить задание полностью и насколько важна проделанная им часть работы для общего конечного результата. Среднее значение составляет 4,9 баллов.

«Значимость рабочего задания» характеризует восприятие сотрудником степени воздействия своей работы на жизнь и работу других людей. Среднее значение составляет 4,8 баллов. «Автономия» характеризует уровень свободы, независимости и ответственности сотрудника при определении режима работы и процедур, необходимых для ее выполнения. Среднее значение составляет 4,6 баллов.

Показатель по шкале «Обратная связь от работы» позволяет оценить, предоставляет ли сама работа непосредственную и понятную информацию о том, насколько хорошо она выполнена. Среднее значение составляет 4,4 балла. Показатель «Обратная связь от других» позволяет оценить, получает ли сотрудник понятную информацию о выполнении своей работы от других сотрудников и руководителей. Среднее значение составляет 4,8 баллов.

Показатель шкалы «Взаимодействие» отражает степень взаимодействия с членами своей организации, сотрудниками других фирм и клиентами при выполнении рабочего задания. Среднее значение составляет 5 баллов.

Рассмотрим ядерные характеристики профессиональных заданий, результаты представлены в Таблице 4.

Таблица 4- Ядерные характеристики профессиональных заданий

Описательные статистики					
	N	Минимум	Максимум	Среднее	Среднекв. отклонение
Разнообразие профессиональных навыков	57	1,00	9,00	4,9474	2,13325
Завершенность профессионального задания	57	1,00	9,00	4,9474	2,37863
Значимость профессионального задания	57	1,00	9,00	4,7719	2,02676
Автономия	57	1,00	8,00	4,5614	2,26004
Обратная связь от работы	57	1,00	8,00	4,3509	1,93179
Обратная связь от других	57	1,00	8,00	4,8070	1,91273
Взаимодействие	57	1,00	8,00	5,0000	2,12132

Наглядно результаты представлены на Рисунке 4.

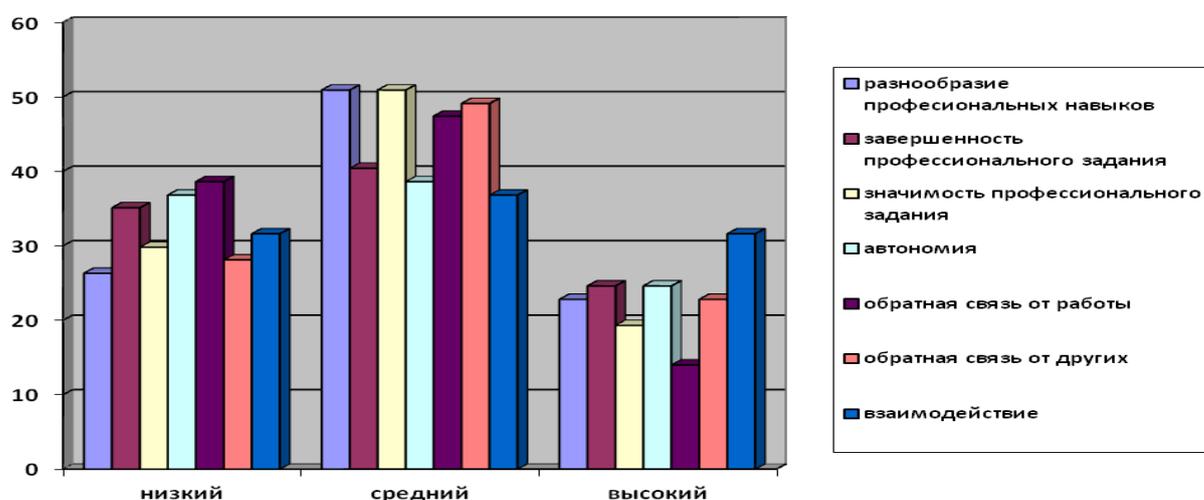


Рисунок 4 – Ядерные характеристики профессиональных заданий

На основании выделения ядерных характеристик профессиональных заданий наиболее высокие показатели были отмечены по фактору «взаимодействие», высокие показатели по данному фактору отмечаются у 31 респондентов, то есть отражает стремление педагогов к межличностному взаимодействию и установлению доверительных отношений, как среди педагогов, так и с обучающимися.

Наиболее низкие значения отмечаются по фактору «обратная связь», данные показатели могут быть определены тем, что педагогам сложно оценить результат своей работы и ее эффективность, так как зачастую оценки учащихся зависят не только, и не столько от умений педагога донести информацию, но и особенностями детско-родительских отношений, умений и знаний самого ученика и его желания изучать определенный предмет.

«Осознаваемая ответственность за результаты работы» характеризует уровень персональной ответственности сотрудника за результаты своей работы, характеризует восприятие профессиональной деятельности и ее итогов. Среднее значение составляет 4,6 баллов.

Показатель «Знание реальных результатов работы» позволяет оценить непрерывный (на всех этапах выполнения) уровень знания и понимания результатов своей профессиональной деятельности. Среднее значение составляет 4,6 баллов.

«Осознаваемый смысл работы» позволяет понять, оценивает ли сотрудник свою работу как значимую, ценную и стоящую. Осмысленность труда придает большое количество эмоциональных сил, энергия расходуется более экономно, человек вдохновляется новыми идеями. Среднее значение составляет 4,6 баллов.

Наиболее высокие показатели отмечаются по фактору «Осознаваемая ответственность за результаты работы», то есть современный педагог должен осознавать ответственность за будущее учеников и стремиться внести полезный вклад в их жизнь и образование, уметь нести ответственность за результаты своего труда, за осуществление своих профессиональных

обязанностей, уметь предвидеть последствия собственных действий. И как показали результаты, 36% опрошенных педагогов оценивают данное стремление значимым для осуществления своей профессиональной деятельности.

Рассмотрим показатели когнитивной оценки качественных результатов работы, результаты представлены в Таблице 5.

Таблица 5- Показатели когнитивной оценки качественных результатов работы

Описательные статистики					
	N	Минимум	Максимум	Среднее	Среднекв.отклонение
Осознаваемый смысл работы	57	1,00	8,00	4,6491	1,99545
Осознаваемая ответственность за результаты работы	57	1,00	8,00	4,6316	2,29620
Знание реальных результатов работы	57	1,00	8,00	4,6491	1,98648

Наглядно результаты представлены на Рисунке 5.

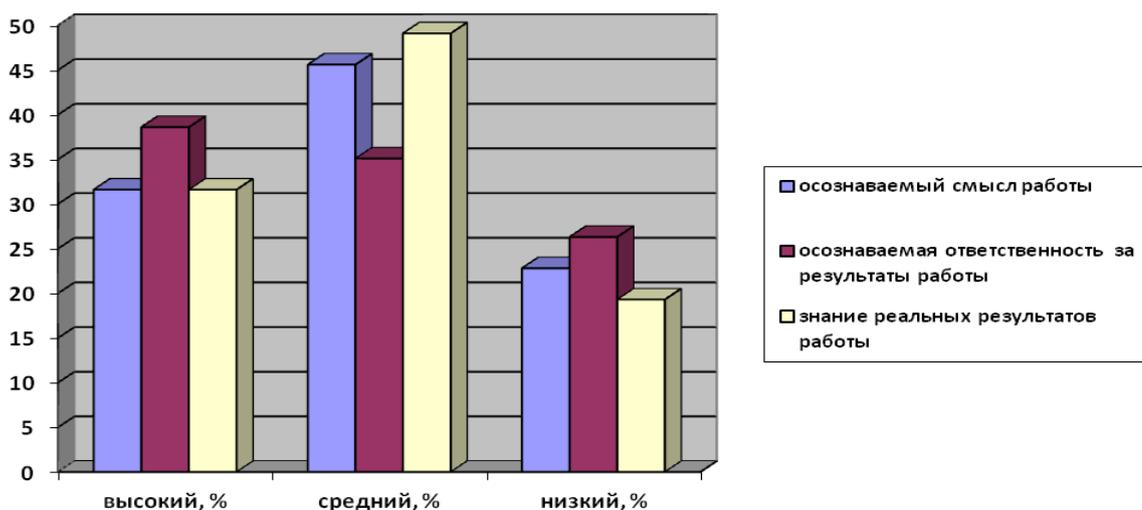


Рисунок 5 – Показатели когнитивной оценки качественных результатов работы

Рассмотрим показатели эмоциональной оценки результатов своей профессиональной деятельности, результаты представлены в Таблице 6.

Таблица 6 - Показатели эмоциональной оценки результатов своей профессиональной деятельности

Описательные статистики					
	N	Минимум	Максимум	Среднее	Среднекв.отклонение
Общая удовлетворенность	57	1,00	8,00	4,2105	2,04186
Интринсивная рабочая мотивация	57	1,00	8,00	4,5439	1,86193
Удовлетворенность потребности в профессиональном росте	57	1,00	8,00	4,5439	2,20446

Наглядно результаты расчетов показателей представлены на рисунке 6.

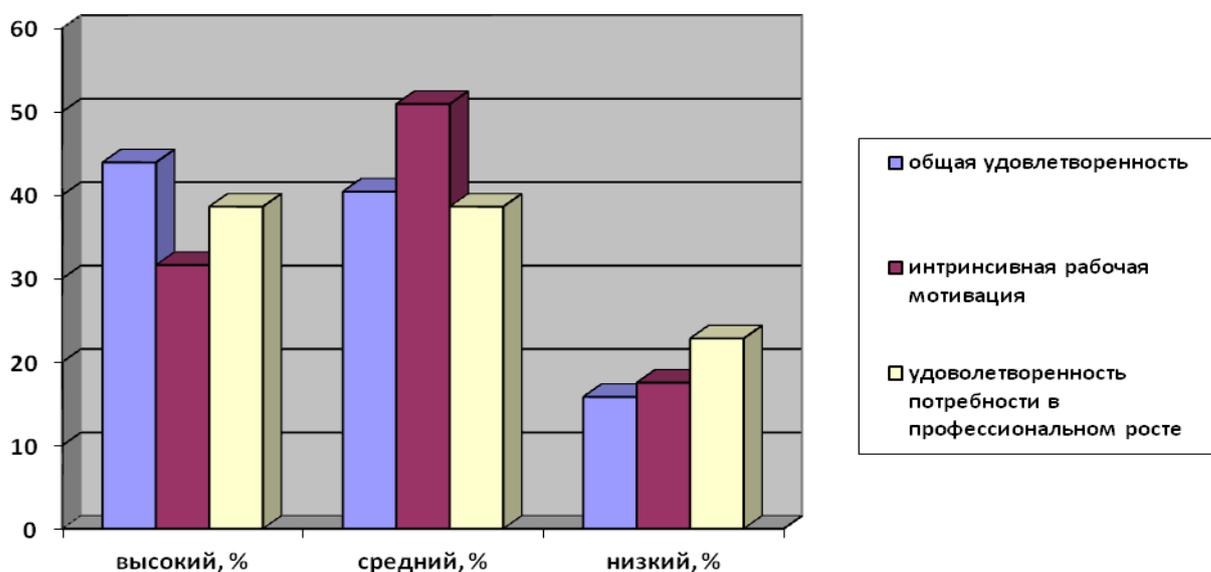


Рисунок 6 – Показатели эмоциональной оценки результатов своей профессиональной деятельности

«Общая удовлетворенность» – обобщенный показатель, отображающий степень общей удовлетворенности сотрудника профессиональной деятельностью. Среднее значение составляет 4,2 балл.

«Интринсивная рабочая мотивация» отражает потребность сотрудника исполнять свою работу ради нее самой или внутренне присущих этой деятельности целей и тех позитивных чувств (интерес, оптимизм, радость и т. д.), которые он испытывает, когда работа исполнена хорошо. Среднее значение составляет 4,5 баллов.

«Удовлетворенность потребности в профессиональном росте» характеризует степень удовлетворенности сотрудника, предоставляемой на работе возможностью профессионально расти и развиваться. Среднее значение составляет 4,5 баллов.

На основании результатов проведенного исследования можно сформулировать следующие выводы: у большей части педагогов образовательных учреждений недостаточно развита устойчивая внутренняя мотивация к деятельности и профессиональному росту, что свидетельствует о необходимости проведения систематичной и последовательной работы по формированию системы мотивов, позволяющих осознанно стремиться к профессиональному самосовершенствованию и самореализации, повышению уровня профессиональной компетентности.

Формирование побуждений к профессиональной деятельности должно осуществляться не через подачу готовых, внешних мотивов, а путем создания такой среды, в которой складывались бы внутренние, осознаваемые мотивы, с учетом индивидуальных способностей и опыта каждого отдельного педагога. В таком случае, можно говорить о возможности развития направленности на саморазвитие и самосовершенствование.

На третьем этапе исследования был проведен сравнительный анализ с использованием критерия Краскала-Уоллиса. Критерий Краскала-Уоллиса (Kruskal-Wallis H-test) - это непараметрический статистический тест, используемый для сравнения средних значений трех или более независимых выборок. Он позволяет определить, есть ли существенные различия между группами по какой-либо переменной. Расчет критерия Краскала-Уоллиса проводится в программе в 2 этапа: расчет рангов и непосредственный расчет

статистических критериев. Результаты расчета рангов представлены в таблице 7.

Таблица 7- Результаты расчета рангов

	Уровень прокрастинации	N	Средний ранг
Потребность в профессиональном росте и развитии	Низкий	11	35,95
	Средний	33	33,45
	Высокий	13	11,81
	Всего	57	
Мотивационный потенциал профессиональной деятельности	Низкий	11	35,91
	Средний	33	31,74
	Высокий	13	16,19
	Всего	57	
Внутренняя мотивация	Низкий	11	32,86
	Средний	33	27,12
	Высокий	13	30,50
	Всего	57	
Внешняя положительная мотивация	Низкий	11	34,23
	Средний	33	27,71
	Высокий	13	27,85
	Всего	57	
Внешняя отрицательная мотивация	Низкий	11	28,41
	Средний	33	24,68
	Высокий	13	40,46
	Всего	57	

На основании представленных результатов можно отметить, что наибольшие различия между показателями мотивации профессиональной деятельности у лиц с разным уровнем прокрастинации выражены по факторам:

- потребность в профессиональном росте и развитии (наиболее высокие показатели отмечаются у респондентов с низким уровнем прокрастинации (средний ранг – 35,95), у лиц с высоким уровнем прокрастинации средний ранг составляет 11,81),

- мотивационный потенциал профессиональной деятельности (наиболее высокие показатели отмечаются у респондентов с низким уровнем

прокрастинации (средний ранг – 35,91), у лиц с высоким уровнем прокрастинации средний ранг составляет 16,19).

Результаты расчета статистического критерия представлены в Таблице 8. Статистически значимые различия отмечаются по факторам: потребность в профессиональном росте и развитии (уровень значимости 0) и мотивационный потенциал профессиональной деятельности (уровень значимости 0,005).

Таблица 8 - Результаты расчета статистического критерия Краскала-Уоллиса

Статистические критерии					
	Потребность в профессиональном росте и развитии	Мотивационный потенциал профессиональной деятельности	Внутренняя мотивация	Внешняя положительная мотивация	Внешняя отрицательная мотивация
Хи-квадрат	18,559	10,797	1,189	1,451	8,853
ст.св.	2	2	2	2	2
Асимптотическая значимость	,000	,005	,552	,484	,012

Тем самым, на основании расчета критерия Краскала – Уоллиса можно отметить, что значимые различия отмечаются по факторам:

- потребность в профессиональном росте и развитии (у педагогов с высоким уровнем прокрастинации низкий уровень потребности),
- мотивационный потенциал профессиональной деятельности (у педагогов с высоким уровнем прокрастинации низкий уровень потребности),
- внешняя отрицательная мотивация (выше показатели у педагогов с высоким уровнем прокрастинации).

На основании выделенных различий можно говорить о том, что педагогам, склонным к прокрастинации, свойственен низкий мотивационный потенциал профессиональной деятельности, но при этом высокий уровень потребности в профессиональном росте и развитии. Прокрастинатор

характеризуется большим количеством идей и амбиций, но ему часто не хватает самодисциплины и силы воли, чтобы начать действовать и добиваться поставленных целей. Более высокий уровень осознанности собственных возможностей и мотивов профессиональной деятельности свойственен для лиц с низкими показателями прокрастинации.

Склонность к прокрастинации характерна для 22,8% опрошенных педагогов, что негативно сказывается на их стремлении к профессиональному росту и профессиональной мотивации, так низкий показатель потребности педагогов в профессиональном росте и развитии отмечается у 28,1%, а низкие показатели оценки мотивационного потенциала – у 17,5% респондентов.

2.3 Определение взаимосвязи прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности педагогов

Также на данном этапе был проведен корреляционный анализ полученных данных с использованием коэффициента корреляции Спирмена. Результаты расчета представлены в Приложении А.

Тесные взаимосвязи отмечаются между показателями:

- общая прокрастинация и потребность в профессиональном росте и развитии (связь тесная обратная), мотивационным потенциалом профессиональной деятельности (связь тесная обратная)
- внутренняя мотивация и внешняя положительная мотивация (связь тесная обратная), мотивационным потенциалом профессиональной деятельности (связь тесная обратная)
- внешняя отрицательная мотивация и мотивационным потенциалом профессиональной деятельности (связь тесная обратная)
- потребность в профессиональном росте и развитии и мотивационным потенциалом профессиональной деятельности (связь тесная прямая).

Таким образом, можно говорить о том, что педагогам, для которых характерна сильная внутренняя мотивация к достижению своих целей, свойственно желание и стремление действовать и в большей степени избегать прокрастинации с целью получения желаемого результата в кратчайшие сроки. По результатам исследования также была выявлена прямая зависимость между потребностью в личностном росте и высокой мотивацией при выполнении работы с высоким мотивационным потенциалом. Людей, не обладающих выраженной потребностью в личностном развитии, работа с высоким мотивационным потенциалом не мотивирует.

Тем самым, на основании представленных результатов можно говорить о том, что уровень общей прокрастинации тесно связан с такими особенностями профессиональной мотивации, как: разнообразие профессиональных навыков (0,779) – связь тесная прямая; обратная связь от других (-0,318) – связь тесная обратная; взаимодействие (-0,261) – связь тесная обратная; знание реальных результатов работы (0,303) – связь тесная прямая; удовлетворенность потребности в профессиональном росте (0,484) – связь тесная прямая.

Для более детального анализа взаимосвязи особенностей мотивации и прокрастинации у педагогов был рассчитан коэффициент корреляции Спирмена в трех выборках: педагоги с высоким уровнем прокрастинации, педагоги со средним уровнем прокрастинации и педагоги с низким уровнем прокрастинации соответственно. Расшифровка линий представлена в Таблице 9.

Таблица 9 - Значение линий в корреляционных плеядах

_____	Положительная корреляция (значима на уровне 0,05 (двухсторонняя))
-----	Отрицательная корреляция (значима на уровне 0,05 (двухсторонняя))
████████	Положительная корреляция (значима на уровне 0,01 (двухсторонняя))
-----	Отрицательная корреляция (значима на уровне 0,01 (двухсторонняя))

Результат корреляционного анализа в выборке педагогов с высоким уровнем прокрастинации представлен на рисунке 7.

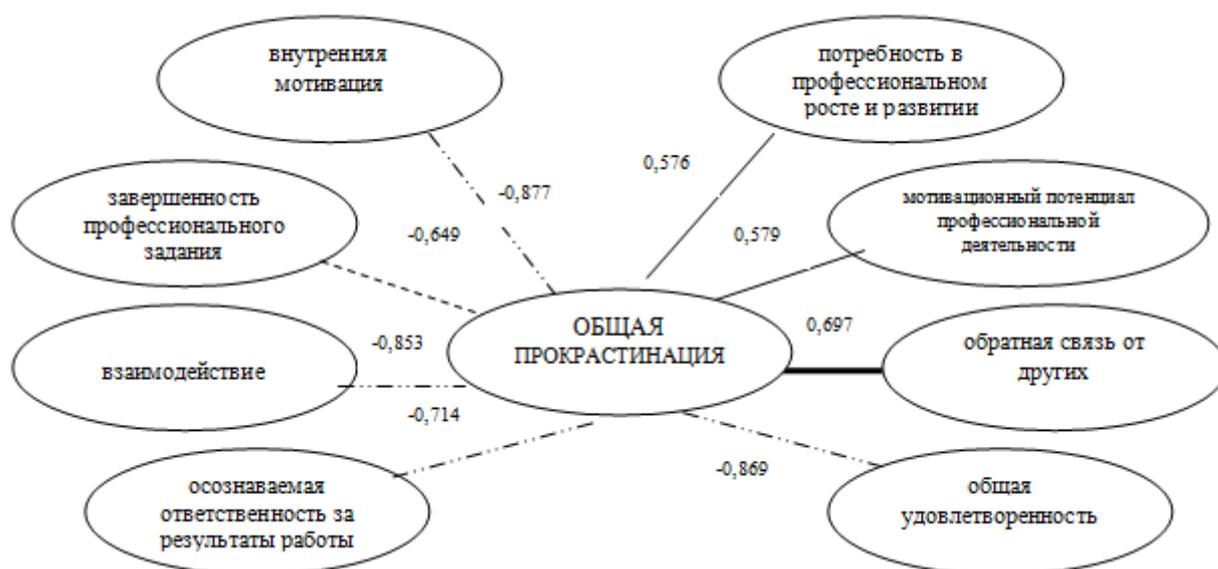


Рисунок 7 - Результаты корреляционного анализа в выборке педагогов с высоким уровнем прокрастинации

На основании полученных корреляционных взаимосвязей можно говорить о том, что педагоги, склонные к прокрастинации, характеризуются следующими психологическими особенностями:

- неготовность отвечать за результаты своей педагогической деятельности, которая определяет не просто выполнение обязанностей, а осознанное отношение к своим действиям и их последствиям для учеников, образовательного учреждения и общества в целом;

- неготовность к взаимодействию с другими членами педагогического коллектива, наличие конфликтных взаимодействий в педагогическом коллективе;

- отсутствие или недостаточное стремление педагогов выполнить поставленное задание до конца, трудности в достижении поставленных целей;

- стремление к работе вызвано внешними обстоятельствами, а не внутренними потребностями и интересами человека;

- неудовлетворенность в целом выполняемой профессиональной деятельностью, что снижает эффективность их деятельности и замотивированность.

Результат корреляционного анализа в выборке педагогов с низким уровнем прокрастинации представлен на рисунке 8.

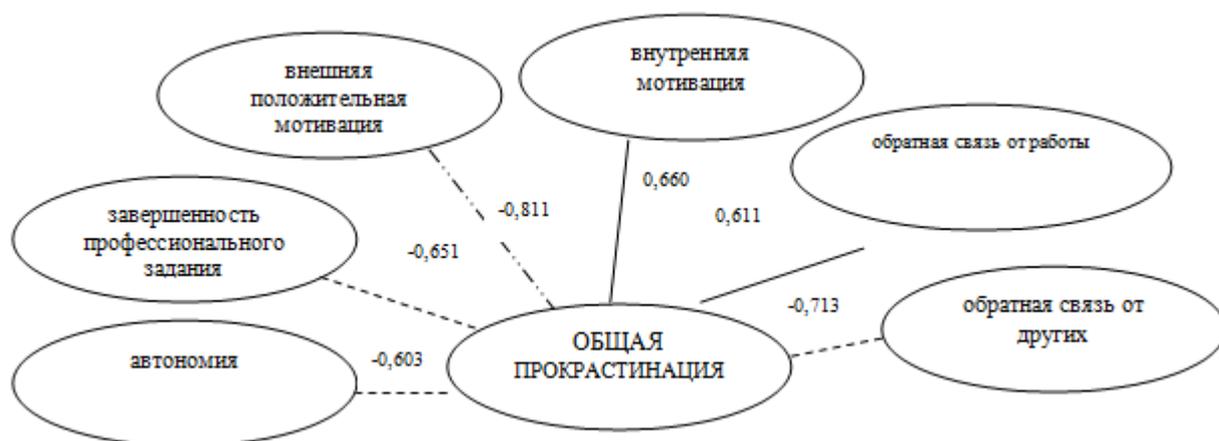


Рисунок 8 - Результаты корреляционного анализа в выборке педагогов с низким уровнем прокрастинации

При этом педагоги, не склонные к прокрастинации, отличаются такими психологическими особенностями, как:

- стремление к работе, вызванное не внешними факторами, а внутренними потребностями и интересами человека, основанное на понимании общественной полезности, удовлетворения от процесса труда и результатов, а также на личном интересе к профессии и желании самореализации; понимание общественной полезности, удовлетворение, которое приносит работа, т. е. процесс труда и результат;

- стремление выполнять свою работу наиболее эффективно и результативно, чтобы получать удовлетворение от процесса ее выполнения;

- отсутствие стремления к автономии, независимости сотрудника при определении режима работы и процедур, необходимых для ее выполнения, напротив, педагоги с низкими показателями прокрастинации стремятся к выполнению работы в коллективе и совместными усилиями, прислушиваясь к мнению других педагогов.

На основании проведенного корреляционного анализа было отмечено, что склонность к прокрастинации негативно влияет на стремление педагога к профессиональному росту и формированию его мотивационного потенциала. Среди причин прокрастинации учителя в основном отмечают внутренние факторы, а именно плохую систематизацию в намеченных делах и повышенную отвлекаемость. Сотрудниками указывается большее количество причин - внутренние (страх, отсутствие желания, отсутствие личной ответственности) и внешние, связанные с особенностями организации их деятельности.

Хотя представители педагогического коллектива обычно хорошо владеют навыками саморегуляции и абсолютно все способны с помощью волевых усилий выполнять необходимую деятельность, для более продуктивной работы необходим позитивный настрой и состояние удовлетворения от выполнения поставленных задач, чего невозможно достичь при прокрастинации. Поэтому важно обратить внимание на рекомендации для педагогов с целью профилактики проявлений прокрастинации.

Профилактика прокрастинации — это такие способы самоорганизации и работы над собственным поведением, которые способны избавить человека от привычки откладывать дела «на потом». Так как прокрастинация формирует заметное препятствие для приобретения новых знаний и совершенствования личности, принятие превентивных мер оказывается чрезвычайно актуальным. Снятие этого ограничения способствует обретению педагогом большей эффективности в профессиональной деятельности и, как следствие, положительно сказывается на общем уровне

его эрудиции. Кроме того, систематическая работа над преодолением склонности к прокрастинированию может служить стимулом к становлению ответственного отношения и усилению воли.

Эффективность мер по профилактике прокрастинации, в основном, определяется индивидуальными предпосылками, лежащими в основе возникновения этого поведения, что и обуславливает определённую вариативность и недостаточную конкретность предлагаемых стратегий. Тем не менее, существуют универсальные подходы и советы, обладающие правом на внедрение вне зависимости от персональных факторов, влияющих на склонность к затягиванию выполнения задач.

Для минимизации проявлений прокрастинации для педагогов составлены универсальные рекомендации, базирующиеся на предварительном анализе возможных причин такого поведения. Одним из эффективных подходов считается разработка детализированного плана, предусматривающего чередование учебных задач с интервалами для восстановления, что способствует снижению утомления.

Особое значение приобретает определение индивидуальных стимулов — например, внедрение системы вознаграждений, при которой выполнение задания предваряет получение удовольствия. Существенно важно не перегружать себя и намеренно включать в рабочий режим паузы для отдыха, сохраняя баланс между занятиями и восстановлением.

Дополнительную мотивацию способно сформировать осмысление личной значимости своей профессиональной деятельности — смысловое наполнение задания способствует внутренней заинтересованности, когда учащийся воспринимает его не только как способ получения оценки, но и как источник новых знаний или навыков. Не менее полезно фокусироваться на поиске индивидуально привлекательных элементов в порученных задачах, что позволяет трансформировать их выполнение в процесс, приносящий внутреннее удовлетворение и повышающий вовлечённость.

Данные рекомендации способны помочь педагогу практически организовать свое время и повысить уровень мотивации, что приведет к снижению уровня прокрастинации. Исходя из результатов исследования, можно сделать вывод о том, что прокрастинация присутствует в жизни педагогов и существенно влияет на их деятельность.

С целью преодоления проявлений феномена прокрастинации для педагогов был разработан тренинг «Преодолей прокрастинацию». В основу тренинга было положено определение ключевых причин прокрастинации:

1. Синдром эмоционального выгорания. Регулярный стресс и общение с людьми могут приводить к состоянию истощения и отсутствию сил действовать.

2. Синдром дефицита внимания и гиперактивности. Для него характерны проблемы с самоорганизацией и расстановкой приоритетов.

3. Страхи. Например, страх провала перед началом нового дела, страх расстроить окружение и оказаться без поддержки или страх достижения цели, который может вызывать ощущение утраты и неуверенность в себе и собственных силах.

5. Недостаток навыков планирования. Если человек не умеет эффективно распределять свое время, расставлять приоритеты и разбивать большие задачи на маленькие шаги, это может привести к откладыванию дел на потом.

Цель тренинга: познакомить педагогов с методами преодоления проявлений прокрастинации.

Задачи тренинга:

- информировать участников тренинга о прокрастинации, ее причинах и проявлениях;

- развить умения распознавать свои эмоции и эмоции других людей, управлять своими эмоциями;

- сохранить и укрепить основы психологического и социального здоровья, овладеть навыками позитивного мышления и умением применять полученные знания;

- получить навыки тайм-менеджмента;

Целевая аудитория – педагогические работники.

Тренинг состоит из 6 занятий. Занятия проводятся раз в неделю. Длительность одного занятия – 2 часа.

Программа тренинга и описание упражнений представлено в Приложении Б.

Критериями успешного прохождения тренинга рассматриваются: повышение уровня самоконтроля и организованности, уровня профессиональной мотивации,

Таким образом, на основании результатов проведенного исследования было отмечено, что более 20% педагогов отличаются склонностью к прокрастинации, что препятствует эффективному профессиональному развитию педагогов, способствует их повышенной утомляемости, и характеризуется неумением управлять своим временем рационально. По результатам проведенного исследования была составлена программа тренинга, занятия которого направлены на получение навыков тайм-менеджмента, повышение уверенности в себе, формирование положительных эмоций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Феномен прокрастинации имеет негативные последствия, например, снижение эффективности и продуктивности, что отражается не только в профессиональной сфере человека (работа, карьера), но и препятствует росту и развитию в других областях деятельности человека (учебная сфера, семейная, межличностная). Особую важность имеет негативное влияние прокрастинации на психологическое благополучие человека. Прокрастинация может вызвать чувство вины, стресс, страх перед будущими заданиями. А также привести к тревожности, пониженной самооценке и неудовлетворенностью результатами своей деятельности.

Главной задачей большинства исследований остается установление психологических характеристик, которые способствуют проявлению прокрастинации.

Степень научной проработки проблемы прокрастинации в рамках профессиональной деятельности, в том числе и педагогических работников, остается недостаточной, что обусловлено, в частности, отсутствием общепризнанной дефиниции этого явления; подобная концептуальная неопределенность свидетельствует о недостаточной изученности рассмотрения данного аспекта проблемы.

Важно также то, что существующие на сегодняшний день психологические исследования практически не затрагивают феноменологию «активной» прокрастинации, предполагающей осознанное отложенное действие ради поиска наилучших решений и повышения качества конечных результатов трудовой деятельности; тем самым остается нераскрытым спектр особенностей проявления этого специфического паттерна поведения в профессиональной среде.

На основании проведенного корреляционного анализа было отмечено, что склонность к прокрастинации негативно влияет на стремление педагога к профессиональному росту и формированию его мотивационного потенциала.

Среди причин прокрастинации учителя в основном отмечают внутренние факторы, а именно плохую систематизацию в намеченных делах и повышенную отвлекаемость. Сотрудниками указывается большее количество причин - внутренние (страх, отсутствие желания, отсутствие личной ответственности) и внешние, связанные с особенностями организации их деятельности.

Прокрастинация присутствует в жизни педагогов и существенно влияет на их деятельность. Для более углубленного изучения феномена прокрастинации необходимо проводить исследование на более широкой выборке с учетом корреляций с другими психологическими характеристиками личности.

Исходя из результатов проведенного исследования, можно сделать вывод о том, что мотивационный потенциал профессиональной деятельности педагогов различается в зависимости от уровня прокрастинации. Педагоги с высоким и низким уровнем прокрастинации отличаются своеобразием взаимосвязи характеристик прокрастинации и мотивации профессиональной деятельности. У педагогов, склонных к прокрастинации отмечается низкий уровень потребности в профессиональном росте и развитии личности.

Таким образом, гипотезы данной выпускной квалификационной работы подтверждены.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барболин, А. А. Содержание социальной компетентности педагога как фактор успешности профессионального развития/ А.А.Барболин, Л. Г.Куликова, М. П.Тырина // Современные проблемы науки и образования. – 2023. – № 1. – С. 46. – [Электронный ресурс] URL: <https://s.science-education.ru/pdf/2023/1/32455.pdf>
2. Белякова, Е.Г., Быков, С.А. Осмысленность жизни и профессиональный опыт как предикторы профессионального самоопределения будущих педагогов // Национальный психологический журнал. - 2022. - № 4 (48). - С. 29-41. – [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osmyslennost-zhizni-i-professionalnyy-opyt-kak-prediktory-professionalnogo-samoopredeleniya-buduschih-pedagogov>
3. Быстрой, Е.Б. Опыт превентизации профессионально-педагогических трудностей будущих учителей / Е.Б.Быстрой, И.А.Скоробренко // Челябинский гуманитарий. – 2023. – № 4 (65). – С. 42-47– [Электронный ресурс] URL:<https://journals.csu.ru/index.php/chelgum/article/view/2532>
4. Виноградова, Г.А., Харитонов, С.М. Взаимосвязь профессиональной мотивации и эмоционального выгорания педагогов // Доказательная педагогика, психология. - 2019. - №1. - С. 48-55. – [Электронный ресурс] URL:https://vektornaukipedagogika.ru/jour/article/view/31/ru_RU
5. Волкова, Е.Н. Личностные особенности учителя XXI века: анализ эмпирических исследований проблемы // Образование и наука. - 2022. - Т. 24. - № 3. - С. 126-157. – [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnye-osobennosti-uchitelya-xxi-veka-analiz-empiricheskikh-issledovaniy-problemy>
6. Главацкая, Ю. С. Соотношение понятий мотивации и стимулирования персонала в системе управления педагогическим

персоналом вуза / Ю.С.Главацкая // Перспективы и реалии педагогического образования. – Сыктывкар: Сыктывкарский государственный университет им. Питирима Сорокина, 2022. – С. 32-34. – [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dstantsionnoe-obuchenie-v-period-samoizolyatsii-psihologicheskii-analiz> <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/13742/2/Rodygina.pdf>

7. Гунина, Е. В. Изучение мотивации карьерного роста у бакалавров / Е.В.Гунина, Н.К. Павлова // Педагогика и образование: вызовы и перспективы. – Чебоксары: Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я.Яковлева, 2022. – С. 568-572. – [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-motivatsii-kariernogo-rosta-u-bakalavrov>

8. Дехтяренко, А.А., Шлягина, Е.И., Гусев А.Н. Предикторы психологического благополучия // Вопросы психологии. - 2022. - № 2. Т. 68. - С. 135-147. – [Электронный ресурс] URL: <http://elib.fesmu.ru/Article.aspx?id=430179>

9. Еремина, А. П. Развитие культуры самообразовательной деятельности педагога / А.П.Еремина, А.В.Леденева // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 76-4. – С. 123-127. – [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kultury-samoobrazovatelnoy-deyatelnosti-pedagoga>

10. Жаркова, С. В. Особенности выраженности прокрастинации у субъектов разных видов деятельности // Общество: социология, психология, педагогика. - 2021. - № 11. - С. 130-136. – [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-vyrazhennosti-prokrastinatsii-u-subektov-raznyh-vidov-deyatelnosti>

11. Жукова, М. В., Шишкина, К. И., Лямагина, А. Н., Фролова, Е. В., Волчегорская, Е. Ю. Локус контроля как предиктор прокрастинации у трудоустроенных и неработающих студентов педагогического вуза // Science for Education Today. – 2024. – № 3. – С. 135–152. – [Электронный ресурс] URL: http://sciforedu.ru/system/files/articles/pdf/15_volchegorskaya_3-24.pdf

12. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами: учебник для вузов / под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 313 с. ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567541>

13. Исаева, Е.А. Особенности копинг-поведения в трудных ситуациях учебно-профессиональной деятельности студентов-будущих педагогов // За нами будущее: взгляд молодых ученых на инновационное развитие общества: сб. науч. ст. 3 всерос. молодеж. науч. конф. — Курск, 2022. — Т. 2. — С. 34-37. - [Электронный ресурс] URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=ftydrr>

14. Каменская, В. Г. Психология конфликта. Психологическая защита и мотивации в структуре конфликта / В. Г. Каменская. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 150 с. — ISBN 978-5-534-05670-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564135>

15. Камнева, Е.В. Проявления прокрастинации в контексте личностных качеств - [Электронный ресурс] URL: <https://human.snauka.ru/2016/08/16227>

16. Качалова, Н. П. Влияние прокрастинации на качество жизни человека в современном мире [Электронный ресурс] URL: <https://www.informio.ru/publications/id4663/Vlijanie-prokrastinacii-na-kachestvo-zhizni-cheloveka-v-sovremennom-mire>

17. Кваст, Н.В. Учитель как личность и профессионал в современных условиях развития образования // EurasiaScience : сб. ст. XXXVIII междунар. науч.-практ. конф. — Москва, 2021. — С. 82-83. — [Электронный ресурс] URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46364842>

18. Киящук, Т. В. Мотивация и её факторы, влияющие на профессиональную деятельность педагогов и студентов педагогических вузов / Т.В.Киящук, А.С.Иваненко // Актуальные проблемы теории и

практики психологических, педагогических и лингводидактических исследований. – М.: «Государственный университет просвещения», 2023. – С. 467-473. – [Электронный ресурс] URL: https://istina.msu.ru/download/21057740/1tsbTL:7KL4WLvgHS_ndkFC4b3NIHВxHx4/

19. Ковылин, В.С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. - 2013. - № 2. - С. 22-41. – [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-izucheniya-fenomena-prokrastinatsii>

20. Кондратюк, Н.Г., Моросанова, В.И. Регуляторные ресурсы увлеченности работой и преодоления профессиональных деформаций в контексте проблемы благополучия человека в рабочей среде // Российский психологический журнал. - 2022. - Т. 19. - № 1. - С. 143-157. – [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regulyatornye-resursy-uvlechnosti-rabotoy-i-preodoleniya-professionalnyh-deformatsiy-v-kontekste-problemy-blagopoluchiya>

21. Латушкина, В.М., Костромина, С.Н., Прокрастинация и результативность в учебной и научной деятельности аспиранта / Ананьевские чтения 2010. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 2010. - С.110. – [Электронный ресурс] URL: <https://pub.asobr.org/mag/jour3.php?link=po102017>

22. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк. — 2-е изд. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 269 с. — ISBN 978-5-534-19060-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560214>

23. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 553 с. - ISBN 978-5-534-

15806-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560496>

24. Ловушка мотивации: как не допустить выгорания сотрудников? – [электронный ресурс] URL: <https://rosco.su/press/lovushka-motivatsii-kak-ne-dopustit-vygoraniya-sotrudnikov/>

25. Маралов, В. Г. Психология саморазвития: учебник и практикум для вузов / В. Г. Маралов, Н. А. Низовских, М. А. Щукина. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 320 с. – [Электронный ресурс] URL: <https://urait.ru/bcode/562670>

26. Маралов, В. Г., Кариев, А. Д., Крежевских, О. В., Кудака, М. А., Агеева, Л. Е., Агранович, Е. Н. Субъектность, самоэффективность и психологическое благополучие: сравнительное исследование российских и казахстанских студентов // Высшее образование в России. – 2022. – Т. 31, № 10. – С. 135–149. – [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/subektnost-samoeffektivnost-i-psihologicheskoe-blagopoluchie-sravnitelnoe-issledovanie-rossiyskih-i-kazahstanskih-studentov>

27. Медведева, Н.И. Дистанционное обучение в период самоизоляции: психологический анализ // Человек, экономика, общество в условиях пандемии: региональные, глобальные и федеральные аспекты: сб. материалов XV Междунар. науч.-практ. конф. (Ставрополь, 12 февраля 2021 г.). - Ставрополь: Изд-во Ин-та Дружбы народов Кавказа, 2021. - С. 466-469. – [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantcionnoe-obuchenie-v-period-samoizolyatsii-psihologicheskij-analiz>

28. Мелетичев, В. В. Мотивация педагогической деятельности: размышления по результатам исследовательской работы / В. В. Мелетичев // Педагогика и современное образование. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования, 2022. – С. 87-90. – [Электронный ресурс] URL: [https://lib.herzen.spb.ru/media/magazines/contents/1/13\(36\)/meletichev_13_36_203_207.pdf](https://lib.herzen.spb.ru/media/magazines/contents/1/13(36)/meletichev_13_36_203_207.pdf)

29. Мотивация персонала: как получить максимум эффективности от каждого сотрудника [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://bitcop.ru/blog/motivacija-personala-kak-poluchit-maksimum-jeffektivnosti>
30. О мотивации, прокрастинации и влиянии одного на другое [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/598657/>
31. Одинцова, М. А. Психология стресса: учебник и практикум для вузов / М. А.Одинцова, Н. Л.Захарова. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 291 с. — ISBN 978-5-534-16913-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561139>
32. Пастернак, Н. А. Психология образования: учебник и практикум для вузов / Н. А. Пастернак, А. Г. Асмолов; под редакцией А. Г. Асмолова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 221 с. — ISBN 978-5-534-19390-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/556403>
33. Перспективы исследования феномена прокрастинации в профессиональной деятельности – [Электронный ресурс] URL: <https://npsyj.ru/articles/article/6535/>
34. Платонов, К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. - М.: Высшая школа, 1984. - 174 с.
35. Преодоление прокрастинации: научный подход. - [Электронный ресурс] URL: <https://ast-academy.ru/blog/preodolenie-prokrastinacii-naucnyj-podhod/>
36. Прокрастинация: понятие и основные особенности. - [электронный ресурс] URL: <https://znanierussia.ru/articles/%>
37. Прокрастинация: определение, причины, классификация и последствия. - [Электронный ресурс] URL: <https://rehabfamily.com/articles/prokrastinatsiya/>
38. Прокрастинация на работе: причины и способы борьбы – [Электронный ресурс] URL: <https://happy-job.ru/hr-blog/prokrastinacziya-na-rabote/>

39. Психология труда: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 461 с — ISBN 978-5-534-16505-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/580255>

40. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для вузов / под редакцией Е. А.Климова, О. Г.Носковой, Г. Н. Солнцевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 661 с. — ISBN 978-5-534-15490-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568325>

41. Психопрофилактика и психологическое просвещение в образовательной среде: учебник для вузов / под редакцией Д. В.Наумовой. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 414 с. — ISBN 978-5-534-14817-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568109>

42. Рамендик, Д. М. Общая психология и психологический практикум: учебник и практикум для вузов / Д. М.Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 274 с. — ISBN 978-5-534-07651-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561477>

43. Руднова, Н.А. Профессиональная мотивация и ее вклад в уровень прокрастинации // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. - 2018. - Т. 7. - № 5А. - С. 201-211. — [Электронный ресурс] URL: <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-psycology-2018-5/23-rudnova.pdf>

44. Руднова, Н. А., Волкова, Е. Н., Корниенко, Д. С. Особенности профессиональной мотивации педагогов дошкольных образовательных учреждений в связи с увлеченностью работой // Вестник Российского университета дружбы народов. С. 650-668— [Электронный ресурс] URL: <https://istina.pskgu.ru/workers/255762182/publications/>

45. Савинков, С. Н. Когнитивно-поведенческий подход в психологическом консультировании: учебник для вузов / С. Н.Савинков. — М.: Издательство Юрайт, 2025. — 169 с. — ISBN 978-5-534-20441-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/569290>
46. Суть и причины прокрастинации. - [электронный ресурс] URL: <https://www.forbes.ru/forbeslife/471531-damoklov-mec-cto-takoe-prokrastinacia-i-kak-ona-razrusaet-zizn>
47. Тимошенко, Л.О., Мингазетдинова Р.Ф. Прокрастинация в педагогике: «За» и «Против». // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2024. - С. 220-225. – [Электронный ресурс] URL: <http://intjournal.ru/wp-content/uploads/2024/03/Timoshenko.pdf>
48. Шарипова, В.А. Проблемы подготовки будущих педагогов / В.А. Шарипова, И.П. Чупина // Молодежь и наука: сетевое изд. – 2024. – № 4. – [Электронный ресурс] URL: <https://min.urgau.ru/images/2024/4-2024/35-4-2024.pdf>
49. Alblwi A., Mcalaney J., Al-Thani D., Phalp K., Ali R. Procrastination on social media: predictors of types, triggers and acceptance of countermeasures // Social Network Analysis and Mining. - 2021. - Vol. 11, no. 1. - P. 1-18. – [электронный ресурс] URL: <https://www.sci-hub.ru/10.1007/s13278-021-0072>
50. Chu A.H.C., Choi J.N. Rethinking procrastination: Positive effects of «active» procrastination behavior on attitudes and performance // Journal of Social Psychology. - 2005. - № 14. - P. 245-264. – [Электронный ресурс] URL: <https://www.sci-hub.ru/10.3200/SOCP.145.3.245-264>

	внутренняя_мотивация	внешняя_положительная	внешняя_отрицательная	потребность_в_профессиональном_росте_и_развитии	мотивационный_потенциал_профессиональной_деятельности	разнообразие_профессиональных_навыков	завершенность_профессионального_задания	значимость_профессионального_задания
общая_прокрастинация	-0,115	-0,201	0,139	-0,333*	-0,309*	0,779**	0,029	0,245
внутренняя_мотивация	1,000	-0,326*	0,173	-0,191	-0,393**	-0,103	0,021	0,046
внешняя_положительная	-0,326*	1,000	0,246	0,096	0,151	0,035	0,115	-0,171
внешняя_отрицательная	0,173	0,246	1,000	-0,127	-0,284*	0,306*	0,099	0,213
потребность_в_профессиональном_росте_и_развитии	-0,191	0,096	-0,127	1,000	0,485**	-0,310*	-0,364**	-0,221
мотивационный_потенциал_профессиональной_деятельности	-0,393**	0,151	-0,284*	0,485**	1,000	-0,282*	-0,330*	-0,293*
разнообразие_профессиональных_навыков	-0,103	0,035	0,306*	-0,310*	-0,282*	1,000	0,181	0,214
завершенность_профессионального_задания	0,021	0,115	0,099	-0,364**	-0,330*	0,181	1,000	0,253
значимость_профессионального_задания	0,046	-0,171	0,213	-0,221	-0,293*	0,214	0,253	1,000
автономия	-0,249	0,045	-0,045	-0,021	0,081	-0,206	0,292*	0,247

обратная_связь_от_работы	0,190	-0,126	0,061	-0,133	-0,151	0,302*	-0,188	-0,243
обратная_связь_от_других	-0,185	-0,025	-0,443**	0,250	0,328*	-0,383**	-0,120	-0,338*
взаимодействие	0,481**	-0,084	0,167	-0,067	-0,112	-0,192	-0,182	-0,113
осознаваемый_смысл_работы	-0,171	-0,118	0,189	0,002	0,119	0,158	-0,187	0,304*
осознаваемая_ответственность_за_результаты_работы	-0,114	-0,020	-0,157	0,050	-0,164	-0,121	0,149	-0,099
знание_реальных_результатов_работы	-0,104	0,032	0,033	-0,255	0,042	0,117	-0,075	-0,031
общая_удовлетворенность	0,220	-0,098	-0,113	-0,291*	-0,220	-0,052	0,225	-0,127
интринсивная_рабочая_мотивация	0,081	-0,005	0,036	-0,188	-0,028	0,210	-0,151	0,039
удовлетворенность_потребности_в_профессиональном_росте	0,052	0,006	0,256	-0,391**	-0,277*	0,427**	0,024	0,072

Продолжение Приложения А

	Автономия	обратная_связь_от_работы	обратная_связь_от_других	взаимодействие	осознаваемый_смысл_работы	осознаваемая_ответственность_за_результаты_работы	знание_результатов_работы	общая_удовлетворенность	интринсивная_мотивация	удовлетворенность_потребности_в_профессиональном_росте
общая_прокрастинация	-0,154	0,163	-0,318*	-0,261*	,208	-,207	0,303*	-0,148	0,246	0,484**
внутренняя_мотивация	-0,249	0,190	-0,185	0,481*	-,171	-0,114	-0,104	0,220	0,081	0,052
внешняя_положительная	0,045	-0,126	-0,025	-0,084	-,118	-0,020	0,032	-0,098	-0,005	0,006
внешняя_отрицательная	-0,045	0,061	-0,443**	0,167	,189	-0,157	0,033	-0,113	0,036	0,256
потребность_в_профессиональном_росте_и_развитии	-0,021	-0,133	0,250	-0,067	,002	0,050	-0,255	-0,291*	-0,188	-0,391**
мотивационный_потенциал_профессиональной_деятельности	0,081	-0,151	0,328*	-0,112	,119	-0,164	0,042	-0,220	-0,028	-0,277*
разнообразие_профессиональных_навыков	-0,206	0,302*	-0,383**	-0,192	,158	-0,121	0,117	-0,052	0,210	0,427**
завершенность_профессионального_задания	0,292*	-0,188	-0,120	-0,182	-,187	0,149	-0,075	0,225	-0,151	0,024
значимость_профессионального_задания	0,247	-0,243	-0,338*	-0,113	,304*	-0,099	-0,031	-0,127	0,039	0,072

Продолжение Приложения А

автономия	1,000	-0,387**	0,179	0,410*	0,158	-0,063	0,199	-0,324*	-0,199	-0,192
обратная_связь_от_работы	-0,387**	1,000	-0,059	0,274*	-0,136	0,232	0,136	0,364**	-0,157	0,209
обратная_связь_от_других	0,179	-0,059	1,000	-0,193	-0,082	0,027	-0,054	-0,236	0,069	-0,062
взаимодействие	-0,410**	0,274*	-0,193	1,000	-0,218	0,039	-0,073	0,483**	0,035	0,003
осознаваемый_смысл_работы	0,158	-0,136	-0,082	-0,218	1,000	-0,157	0,330*	-0,352**	0,074	0,032
осознаваемая_ответственность_за_результаты_работы	-0,063	0,232	0,027	0,039	-0,157	1,000	-0,071	0,275*	-0,631**	-0,290*
знание_реальных_результатов_работы	0,199	0,136	-0,054	-0,073	0,330*	-0,071	1,000	-0,154	-0,132	-0,029
общая_удовлетворенность	-0,324*	0,364**	-0,236	0,483*	-0,352**	0,275*	-0,154	1,000	-0,040	0,086
интринсивная_рабочая_мотивация	-0,199	-0,157	0,069	0,035	0,074	-0,631**	-0,132	-0,040	1,000	0,515**
удовлетворенность_потребности_в_профессиональном_росте	-0,192	0,209	-0,062	0,003	0,032	-0,290*	-0,029	0,086	0,515**	1,000

*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Программа тренинга «Преодолей прокрастинацию»

№	Наименование занятия	Цель занятия	Структура занятия	Домашнее задание
1	2	3	4	5
1	Что такое прокрастинация	Информирование участников тренинга о прокрастинации, ее причинах и проявлениях	Приветствие Упражнение «Знакомство». Упражнение «Установление контакт». Беседа на тему «Прокрастинация – что это?». Рефлексия	Попробуйте дома использовать технику «Съешь лягушку».
2	Наши эмоции	Развитие умения распознавать свои эмоции и эмоции других людей, управлять своими эмоциями	Приветствие Упражнение «Продолжи фразу». Обсуждение домашнего задания. Мини-лекция «Как управлять своими эмоциями». Упражнение «О чем сигнализирует нам негативная эмоция?». Ознакомление с техникой прогрессивной мышечной релаксации. Упражнение «Передай что-то прекрасное». Рефлексия	«Выявление причин эмоций»
3	Наше мышление	Сохранение и укрепление психологического и социального здоровья, овладение навыками позитивного мышления и умением применять полученные знания	Приветствие Обсуждение домашнего задания. Упражнение «Достижения - перспективы». Упражнение «Мой идеальный день». Упражнение «Мирный договор с прошлым». Рефлексия	Самомониторинг времени:
4	Тайм-менеджмент и его значение	Обучение навыкам тайм-менеджмента	Приветствие. Обсуждение домашнего задания. Упражнение «Кто когда-нибудь». Мини-лекция на тему «Прокрастинация: как не откладывать важные дела?». Упражнение «Белка в колесе». Упражнение «Поглатители времени». Рефлексия	«Матрица Эйзенхауэра»

Продолжение Приложения Б

1	2	3	4	5
5	Самоподдержка вместо самокритики	Получение нового эмоционального и поведенческого опыта, развитие уверенности в себе	Приветствие. Обсуждение домашнего задания. Упражнение «Нарисуй себя». Упражнение «Похвала самому себе». Упражнение «Тренер». Упражнение «Критика другого». Рефлексия	Упражнение «Одобряющие слова»
6	Итоговое задание	Подведение итогов тренинга	Приветствие. Обсуждение домашнего задания. Упражнение «Приятно было с тобой пообщаться». Подведение итогов	

Описание упражнений:

Упражнение «Знакомство»:

Каждый человек называет свое имя и 3 слова, которые могут описать его в данный момент.

Упражнение «Установление контакта»:

Все участники встают в 2 круга (внешний и внутренний). Беседуют со своим партнером о себе на заданную тему (любимая книга, занятие в свободное время, мое достижение и т.д.), одновременно выполняя одно из условий (с улыбкой, глядя только в глаза, спиной, смотря на свои носки, боком, держась за руки, машут руками перед своим лицом).

Техника «Съешь лягушку»:

Начните день с самой трудной и неприятной задачи, которая висит над вами как грозовая туча. Такая «лягушка» вызывает наибольшее сопротивление, но как только вы справитесь с ней, почувствуете облегчение.

Вам необходимо: определить свою «лягушку» — это может быть самая сложная или неприятная задача из вашего списка дел, которую совсем не хочется выполнять. Выполнить её первой, до того как переключитесь на другие дела. Даже если вам потребуется больше времени, ее завершение превратит остальные дела в простые и снимет стресс. После выполнения

задания опишите свои чувства и эмоции. На следующем занятии каждый участник без подробностей, которые ему не хочется выносить на обсуждение, делится впечатлениями, отвечая на вопросы: Как менялся эмоциональный фон в течение дня? В связи с какими событиями? Всегда ли получалось понять причины эмоциональных колебаний? Причины каких колебаний понятны лучше – позитивных или негативных?

Упражнение «Продолжи фразу»:

Участникам нужно продолжить фразу, передавая друг другу свечу и обращаясь ко всем членам группы: «Привет, сегодня замечательный день, потому что...» Следующий участник повторяет высказывание предыдущего и придумывает свое продолжение.

Упражнение «О чем сигнализирует нам негативная эмоция?»:

Каждому в группе предлагается выбрать произвольную негативную эмоцию. Лучше выбрать такую, которую человек сам больше всего не любит и пытается скрыть от себя и окружающих.

Пусть каждый опишет на листе эту эмоцию, ответив на следующие вопросы: Вспомните ситуации, в которых у вас возникала эта эмоция. Как вам кажется, с чем связано, что она появлялась именно в эти моменты? О чем она хотела вам просигнализировать? На что важное обратить внимание? Что изменится, если вы начнете прислушиваться к этой информации? Чем вам помогла эта эмоция? Что было хорошего в том, что эта эмоция возникала? Что произойдет, если вы позволите себе испытывать, а иногда и проявлять эту эмоцию? Чем эта эмоция вам не нравится? Как можно предотвратить ее проявление?

Упражнение «Передай что-то прекрасное»:

Участники по кругу должны изобразить и передать руками соседу нечто воображаемое прекрасное, которое он должен угадать. Далее следующий участник задумывает что-то свое и продолжает круг. По итогам упражнения каждый говорит, что он передавал и что он, по его мнению,

получал. Можно обсудить, что было приятнее передавать или получать, и почему.

Упражнение «Выявление причин эмоций»:

Предлагается выбрать определенный день, лучше будний, который необходимо посвятить наблюдению за собой. В течение этого дня нужно фиксировать происходящие события и свое эмоциональное состояние в связи с происходящим (дома, на работе, с друзьями, родственниками, на прогулке и иное). Лучше фиксировать свое состояние раз в час. При этом по каждому такому поводу или просто по расписанию раз в час необходимо фиксировать: а) уровень эмоционального фона по десятибалльной шкале, где 1 – «чувствую себя крайне плохо», а 10 – «чувствую себя абсолютно счастливым»; б) характер испытываемой эмоции в этот момент, какими словами ее можно описать; в) причины возникновения этой эмоции: события, действия свои, других, воспоминания о похожих событиях в прошлом и т.д. Фиксировать события и наблюдения за эмоциями можно в блокнот, записи на телефоне или диктофон.

Упражнение «Достижения - перспективы»:

Участникам нужно поразмышлять и записать ответы на такие вопросы: Что обещает вам в будущем достижение этих целей? Ради чего стоит приложить определенные усилия и преодолевать трудности? Необходимо перечислить возможные отдаленные результаты достижения целей и проанализировать прямые и побочные результаты и последствия деятельности.

Упражнение «Мой идеальный день»:

Необходимо описать в подробностях свой идеальный день. Уделите особое внимание вашим личным предпочтениям и жизненным ценностям, определите, что важно лично для вас, например: провести время с близкими; найти время для любимого хобби; отдохнуть на природе; поработать над интересным проектом; побездельничать, ничего не делать, полистать журнал.

Таким образом, это может быть любой вид деятельности, который приносит вам радость и удовольствие.

Упражнение «Мирный договор с прошлым»:

Вы когда-нибудь замечали, сколько времени вы тратите на переживание негативных событий прошлого, постоянно прокручивая их в вашей голове. Это просто огромный поглотитель жизненной энергии и драгоценного времени. Вместо того, что созидать свое будущее, ваша энергия уходит на переживание минувшего, которого уже не существует. Негативные образы прошлого вызывают негативные эмоции в настоящем, а те, в свою очередь вызывают новые неприятные воспоминания. Помните, что эмоции всегда генерируются мыслями, и только вы можете изменить ваши модели мышления. Для этого участникам нужно: 1. Простить обидчиков, как в прошлом, так и в настоящем 2. Концентрировать внимание на текущем моменте, находить радость в том, что происходит сейчас.

Самомониторинг времени:

Задание проводится в журнале времени. Участникам нужно записывать на что уходит каждая минута в течение дня. Далее анализируется журнал, чтобы определить, где участник тратит время неэффективно.

Упражнение «Кто когда-нибудь...»

Психолог называет определенные действия, те кто совершали их - встают, а все остальные им хлопают. Задаются вопросы: Кто сегодня утром пил кофе? Кто приехал сюда на общественном транспорте? У кого одежде есть элемент красного цвета? Кто хоть забирался на дерево, чтобы спасти кошку? Кто сам делал мороженое? Кто засыпал с жвачкой, а утром просыпался и снова жевал ее? У кого есть долги за прошлые семестры? Кто плакал над фильмом? Кто хоть раз не отвечал на звонок, а потом говорил, что не слышал? Кто когда-нибудь списывал на уроках, парах?

Далее участникам нужно ответить на самый главный вопрос: «С каким настроением, чувствами вы пришли сегодня сюда и что ожидаете от

сегодняшнего тренинга?» Это важно, чтобы настроиться на работу. Подведение итогов: Как я поняла, главная проблема - это...

Упражнение «Белка в колесе»:

Ведущий вызывает добровольца. Расспрашивает его, много ли у участника в жизни рутинных дел, которые не очень приятны, скучны, но обязательны. По мере того, как участник называет эти дела, ведущий записывает их маркером на отдельных листах бумаги. Закончив составлять список рутинных дел, ведущий раскладывает карточки в разные углы тренингового зала (надписями вверх). Далее ведущий поднимает всех участников и предлагает им "пожить жизнью" этого добровольца. Ведущий называет в случайном порядке дела. Участники должны все вместе двинуться к карточке, на которой написано дело, и встать рядом с ней. Дождавшись, когда все участники сгруппируются, ведущий называет следующее дело. Желательно стремиться к тому, чтобы участники переходили с места на место как можно быстрее, постоянно ускоряя темп. Набегавшись, участники усаживаются на время. Разложенные карточки убираются. Вызывается еще один доброволец. Процедура повторяется. В конце проводится обсуждение: Удалось вам хоть немного почувствовать себя "в шкуре другого человека"? Какие у вас были эмоции во время "беготни"? Какие эмоции сейчас? Как лучше жить, чтобы не напоминать самому себе "белку в колесе"?

Упражнение «Поглотители времени»:

Ведущий предлагает участникам подумать и выписать все занятия, которые можно определить как «поглотители» времени. Далее необходимо посчитать, сколько времени они отняли у участников в течение недели? Кто больше всех отвлекал? Что мешало завершить начатое за один прием? Теперь, когда перед участниками список основных «поглотителей» их времени, необходимо подумать, какие меры они могут предпринять для их устранения? Участникам будет легче справиться с этим заданием, если они определят причины, которые приводят к потере времени.

«Матрица Эйзенхауэра»:

Матрица Эйзенхауэра основана на разделении всех задач на четыре категории по степени их важности и срочности. Это помогает расставить приоритеты и сосредоточиться на главном, избавляясь от ненужного.

Участникам нужно разделить занятия на четыре квадрата:

1. Срочные и важные — требуют немедленного выполнения.
2. Не срочные, но важные — для долгосрочного планирования, например, обучение или работа над проектом.
3. Срочные, но не важные — их можно делегировать другим.
4. Не срочные и не важные — от них можно отказаться или выполнить в последнюю очередь.

Начните с дел из первой категории (срочные и важные), затем переходите ко второй (не срочные, но важные). Постарайтесь минимизировать время на третью категорию и по возможности полностью исключить четвёртую.

Упражнение «Нарисуй себя»:

Все участники встают в круг. Ведущий предлагает всем участникам словесно нарисовать свой портрет, но необычный: вместо глаз – то, на что любит смотреть, вместо носа – то, что любит нюхать, вдыхать, вместо рта – то, что любит есть, вместо ушей – то, что любит слушать, а вместо волос – нарисовать или написать заветную мечту. После выполнения, каждый представляет свой портрет.

Упражнение «Похвала самому себе»:

Участники вспоминают события, когда они достигли успеха, проявив настойчивость, целенаправленность, смекалку и тому подобное. Вспоминают эмоциональное состояние (удовлетворение, подъем), в котором пребывали в ситуации успеха и победы. Необходимо похвалить самих себя, сказать самому себе несколько приятных слов. Например: «Молодец! Чудесная работа! Так и дальше держать!»

Упражнение «Тренер»:

Участникам предлагается вспомнить наставника, мудрого тренера, которого они встречали на жизненном пути. (Если такой фигуры нет, можно вспомнить фигуру тренера/наставника из фильма, книги). Участники представляют их с ним взаимодействие здесь и сейчас, в текущей ситуации, где они себя критикуют. Далее сравниваются два стиля критики: Участники критикуют себя сами (злой критик). Им помогает тренер, которого они представили (мудрый наставник). После этого задаются вопросы:

- Как вы себя чувствуете после замечаний злого критика? А как после помощи мудрого наставника?

- Что думаете о себе после замечаний критика? А после слов наставника? В чем различаются их слова? Что нового сказал вам мудрый тренер?

- Как меняется мотивация в первом и втором случаях?

- С каким тренером вы бы хотели в дальнейшем взаимодействовать? Какая стратегия работает лучше? Какой стиль вам нравится больше?

Упражнение «Критика другого»:

Участникам предлагается вспомнить близкого человека, к которому они тепло относятся. Вспомнить, как они с ним общаются, как выражают свое доброе отношение и заботу. Далее ведущий предлагает представить, что он просит у участников помощи в таком вопросе, который сейчас решают они. Или что он допустил ошибку, которую допустили они. Нужно вообразить, что они сделали ему замечание, покритиковать его в той манере, в которой обычно обращаетесь сами к себе, теми словами, которыми обычно себя ругаете. Далее необходимо представить его реакцию. Как он воспринял такие слова? Что он почувствовал? Какое у него будет настроение после этого? Что он бы ответил? Насколько эффективна была такая критика? Как это повлияет на отношения?

Упражнение «Одобряющие слова»:

Участникам предлагается вспомнить и записать слова-одобрения, которые были высказаны в их адрес другими людьми (родителями,

учителями, друзьями, знакомыми) и которые имели влияние на их жизнь или деятельность.

Упражнение «Приятно было с тобой пообщаться»:

В центр группы становится человек, после чего следующий участник подходит, инициируя рукопожатие, и озвучивает фразу: «Приятно было с тобой пообщаться!», тем самым образуя начало цепи; оба продолжают удерживать сцепленные руки в общем круге. Затем третий участник подступает, прихватывает свободную ладонь одного из находящихся в центре, подтверждая участие аналогичным приветствием. По мере этого происходит последовательное расширение центральной зоны круга; вся цепочка постепенно наслаивается, все вовлечённые не разъединяют рук. В момент, когда к человеческому кругу присоединяется последний из участников, формируется завершённое кольцо, и ритуал венчается молчаливым, энергичным троекратным пожатием объединённых рук.