

Ф. И. ИВАЩЕНКО

ПСИХОЛОГИЯ
ТРУДОВОГО
ВОСПИТАНИЯ

Допущено Министерством просвещения СССР в качестве учебного пособия по спецкурсу для студентов педагогических институтов

МИНСК
«ВЫСШЕЯ ШКОЛА»
1981

ББК 88.8я73
И17

Рецензенты:

кафедра педагогики и психологии Могилевского государственного педагогического института им. А. А. Кулешова;
доктор психологических наук, член-корреспондент АПН СССР
Е. А. Климов.

Иващенко Ф. И.
И17 Психология трудового воспитания. [Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов]. — Мн.: Выш. школа, 1981. — 143 с., ил.

В пер. 1 коп.

В систематизированном виде рассматриваются психологические проблемы трудового воспитания школьников. Обобщены результаты исследования проблем развития личности школьника в процессе трудовой деятельности, формирования его как субъекта трудового обучения и трудовой деятельности, подготовки учащихся к выбору профессии.

И 10508—161
М304(05)—81 6—81 4303000000

ББК 88.8я73
371 015

© Издательство «Вышэйшая школа», 1981.

ОТ ВТОРА

Достоинством этой программы подготовки подрастающего поколения к труду и выбору профессии является постановка ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О дальнейшем совершенствовании обучения, воспитания учащихся общеобразовательных школ и подготовки их к труду» (декабрь 1977 г.). В нем было отмечено: «Выпускники средней школы за период учебы должны овладеть глубокими знаниями основ наук и трудовыми навыками для работы в народном хозяйстве, вплотную подойти к овладению определенной профессией». Необходимость совершенствования форм и методов трудового воспитания, усиления работы по профессиональной ориентации молодежи подчеркнута также в решениях XXVI съезда КПСС.

В связи с реализацией постановлений партии и правительства в школе значительно усложнились задачи средней школы и педагогических институтов, возросла потребность в знаниях о психологической сущности трудового воспитания.

Содержание трудового воспитания требует от учителя основательной психологической вооруженности, умения учитывать в своей работе явления и закономерности психической деятельности. Во время трудового обучения и участия школьников в общественно полезном труде педагог управляет процессом формирования у них лучших качеств советского работника, их взаимоотношений с трудовым коллективом, развитием их как субъектов труда. Эти процессы, как известно, имеют не только педагогическое, но и психологическое содержание, основаны не только на педагогических, но и на психологических явлениях и закономерностях.

Восьмом, к примеру, побуждения личности к труду. При внешнем сходстве трудовой деятельности (по объ-

му, качеству и другим признакам) она, как известно, может заметно различаться лежащими в ее основе побудительными мотивами. Один трудится ради сугубо личных интересов, другой — во имя общественного блага, престижа своего коллектива. А. С. Макаренко писал о роли значимых мотивов в труде человека: «Преодолевать тяжесть труда... люди научились давно, но мотивации этого преодоления нас теперь не всегда удовлетворяют. Снисходя к слабости человеческой природы, мы терпим и теперь некоторые мотивы личного удовлетворения, мотивы собственного благополучия, но мы неизменно стремимся воспитывать широкие мотивации коллективного интереса»¹. Психология трудового воспитания как раз и изучает закономерности формирования мотивов человека, например таких, как чувство долга, осознание общественного значения своего труда и др. Зная закономерности, педагогу легче выбрать адекватный педагогический прием для воспитания этих и других побуждений к труду, для превращения их в устойчивые черты характера.

В предлагаемом пособии сделана попытка рассмотреть в систематизированном виде психологические проблемы трудового воспитания школьников, обобщить относящиеся к этим проблемам наиболее важные факты. Некоторые психолого-педагогические выводы сделаны на основе обобщения передового опыта, накопленного школами и межшкольными учебно-производственными комбинатами в деле подготовки учащихся к труду и выбору профессии. В частности, в пособии отражен опыт трудового воспитания учащихся учебно-производственных комбинатах БССР (Гадичевский УПК в Мельской области, Сновском УПК Минской области, Фрунзенском УПК г. Минска и др.), а также лучших ученических производственных бригад Ставропольского края.

Методологической основой трудового воспитания является марксистско-ленинское учение о сущности человека как «совокупности всех общественных отношений» (К. Маркс), о решающей роли практики в формировании его личности. Классики марксизма-ленинизма считали, что человек не пассивное, а деятельное существо, что его личность — продукт не только обстоятельств, но и собственной деятельности. «Обстоятельства, — писал

¹ Макаренко А. С. — Соч.: В 7 т. — М., 1950, т. 1, с. 554.

К. Маркс, — в такой же мере творят людей, в какой люди творят обстоятельства»¹.

Активную роль человека, его практики как в изменении действительности, так и себя самого неоднократно подчеркивал В. И. Ленин. В конспекте книги Гегеля «Наука логики» он отмечал, что «знание человека не только отражает объективный мир, но и творит его»². «Мир — мир не удовлетворяет человека, — пишет далее В. И. Ленин, — ... человек своим действием решает изменить его»³. Однако реализация его решений, соответствующих целей возможна лишь постольку, поскольку субъект правильно отражает действительность, принимает ее и ее изменяющее.

Человек, по своей своей природе, по своим целям, по своему поведению представляет собой диалектический процесс и сущность его в процессе превращения внешних воздействий, сложившихся в обществе способов и норм поведения во внутреннее состояние и качества человека, в собственные нормы и способы его поведения, с постоянным изменением личности организацией ее «самодвижения», уничтожением старого и возникновением нового.

Исходя из этих общих положений, в пособии основное внимание уделено выяснению роли практической деятельности и становлению личности школьника, закономерностям формирования его как субъекта трудовой деятельности, важнейшим психологическим механизмом создания и закрепления у него общественно значимых морально-психологических качеств.

Неполнознание на практике психологической закономерности всегда связано с определенными трудностями, а иногда и с выполнением дополнительных процедур (обором эмпирических данных, практическим диагнозом, мысленным экспериментом и др.). В связи с этим в пособии специально рассматриваются вопросы использования психологических данных в практике трудового воспитания.

Работ по психологии трудового воспитания не так уж много, и они не всегда доступны для студентов. Это в основном научные статьи, сообщения на научных конфе-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд., т. 3, с. 37.

² Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 29, с. 194.

³ Там же, с. 195.

ренциях, съездах, единичные монографии и отдельные параграфы в учебниках по психологии.

Ценным источником при изучении психологических проблем трудового воспитания являются труды А. С. Макаренко. Он одним из первых в нашей стране начал поиск новых путей трудового воспитания, разработал основные педагогические принципы и методiku организации общественно полезного труда детей в школе и семье. Его учение о коллективе и стадиях его развития, об организации в нем самоуправления, отношений взаимной помощи и взаимной ответственности, о формировании на их основе чувства долга перед коллективом и обществом, о роли перспектив в развитии личности ребенка не утратило своего значения и сегодня.

Основное назначение данного пособия в том, чтобы помочь студентам педагогических институтов более глубоко изучить психолого-педагогические проблемы трудового воспитания и профессионального самоопределения учащихся, а также помочь им в подготовке самостоятельных работ и докладов на спецсеминарах и семинарских занятиях по названным проблемам.

Глава 1. ПРЕДМЕТ, ЗАДАЧИ И МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ

ПРЕДМЕТ И ЗАДАЧИ ПСИХОЛОГИИ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ

Психология как наука о психической деятельности — одна из базовых наук о человеке. Она все больше и больше проникает в нашу жизнь, служит повышению эффективности труда, улучшению его психологических условий. На ее данные опираются и педагог, и врач, и конструктор новых машин, и инженер по технике безопасности и охране труда.

Ключевительная роль принадлежит психологии в оптимизации трудового обучения и трудового воспитания. Под «такой деятельностью воспитания», — как отмечал К. Д. Ушинский, — совершается в области психических и психофизических явлений»¹.

Целью трудового воспитания, как известно, является, во-первых, подготовка подрастающего поколения к активному участию в общественно полезном труде, формированию у него коммунистического отношения к труду; во-вторых, всестороннее развитие личности, ее сил и способностей средствами труда. Труд, по словам К. Маркса, является «условием существования людей, почти естественной необходимостью». Анализируя фабричную систему Роберта Оуэна, он писал, что в будущем труд будет не только средством для «увеличения общественного производства, но и как единственное средство для производства всесторонне развитых людей»².

С учетом этих целей предметом психологии трудового воспитания является психологическое содержание целенаправленного формирования личности как субъекта труда, то есть тех процессов, которые происходят в сознании и поведении человека, когда он трудится или осваивает

¹ Ушинский К. Д. Человек как предмет воспитания. —

М., 1948, кн. 1, с. 36.

² Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 23, с. 495.

профессию, и которые имеют существенное значение для развития его личности.

Внешняя картина поведения очень часто не совпадает с его подлинным содержанием. Один и тот же акт поведения (например, соблюдение определенной нормы) у различных детей может иметь различную нравственную ценность. Все зависит от внутреннего содержания соответствующих действий — от мотивов, из которых исходит ребенок, и целей, которые он при этом преследует. Эти мотивы и цели и составляют психологическое содержание акта поведения, которое зачастую может быть вскрыто лишь с помощью специальных научных методов.

То же самое можно сказать и по поводу связи между способами выражения отношения ребенка к труду и содержательной стороной этого отношения. Эта связь не всегда является однозначной.

Предметом психологии трудового воспитания являются также психологические условия формирования личности в процессе трудового обучения и трудовой деятельности. Ведь не всякое трудовое обучение и всякий труд формируют полезную для общества личность. Трудовое обучение может обогатить учащегося специальными знаниями, профессиональными навыками и умениями, но не развить его как личность, не сформировать его убеждения, склонности, специальные способности, общественно ценные качества личности (чувство взаимопомощи, чувство ответственности, коллективизма и др.). Трудовое обучение может сделать учащегося умнее, но не лучше. Так же и одно приобщение к труду автоматически не ведет к формированию ценных качеств личности.

Предметом психологии трудового воспитания является также взаимоотношения воспитателя с воспитуемым в условиях трудового обучения и производительного труда, а также взаимоотношения воспитуемого с коллективом.

Трудовое воспитание, как и любое другое, — двусторонний процесс и включает в себя и деятельность воспитателя, и деятельность воспитуемого. Цели и действия первого не всегда совпадают с целями и действиями второго. Из всего того, что исходит извне, ребенок принимает далеко не все, а только то, что прямо или косвенно соответствует его потребностям и стремлениям. Не всегда к тому же воспитатель и ребенок видят одинаковый

образ в том или ином воспитательном воздействии. Существуют различия и в восприятии педагогом детей и детьми педагогов. Подчас по-разному оцениваются педагогом личностные качества хорошо и слабо успевающих учащихся. Естественно, это сказывается на установлении контакта с детьми, создает дополнительные трудности в формировании личности ребенка.

Задачами психологии в области трудового воспитания являются изучение его психологической сущности, закономерностей и условий формирования ценных качеств личности советского труженика (и прежде всего общественно значимых побуждений к труду, профессиональных, творческих и других качеств) в процессе трудового обучения, труда и других видов деятельности, направления подготовки школьников к труду и сознательному освоению профессии (участие в кружках, самообслуживании, опытнической работе и т. п.); соотнесение этих закономерностей с возрастом детей.

Методика психологии заключается в том, чтобы помочь педагогике в конкретизации целей и конструировании новых методов трудового воспитания и моделей в построении оптимальных (в воспитательном отношении) производственных ситуаций, в разработке показателей, по которым можно было бы судить об эффективности воспитательных мероприятий и уроков трудовой воспитанности ребенка, в определении требований к личности учителя, осуществляющего трудовое обучение и руководство детским трудом. Возьмем, к примеру, цели трудового воспитания. В самом общем виде — в виде идеала, образца — эти цели ставит общество. Но чтобы они стали педагогическими и могли направлять сам воспитательный процесс, требуется специальная их разработка, конкретизация с учетом возрастных особенностей детей и тех средств, которые способны привести к желаемому результату. А это уже не только педагогическая, но и психологическая проблема. То же самое можно сказать и о показателях эффективности воспитательных мероприятий.

Эти задачи диктуются самой сущностью трудового воспитания, поскольку оно связано с воздействием на сознание ребенка, с формированием и изменением его мировоззрения, моральных ценностей, целей, потребностей,

привычек, самооценок, уровня притязаний и других важнейших личностных образований.

Недостаточная доступность для наблюдения изменений, происходящих в психике воспитуемого в целом, обуславливает сложность трудового воспитания. К тому же воспитуемый иногда говорит не то, что думает, показывая себя не таким, каков он есть на самом деле. Воспитателю же необходимо действовать в соответствии с истинным положением. Не видя ближайших результатов своей работы, он вынужден лишь предполагать, каковы они. Психологические знания позволяют точнее рассчитывать задачи и цели трудового воспитания, ориентироваться в его результатах, учитывать их.

МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ

Прежде чем говорить о методах изучения изменений в сознании и поведении личности, происходящих под влиянием трудового воспитания, следует сказать о показателях, по которым можно судить об изменениях в психологическом облике личности под влиянием воспитательных воздействий.

Имея в виду воспитательные воздействия коллектива на личность, П. М. Якобсон называет следующие показатели:

1. Положительные изменения в характере деятельности, которая осуществляется в коллективе (более интенсивно, с лучшими качествами, с инициативностью, с большей собранностью, дисциплинированностью и т. д.). Этими положительными переменами стоит измененную мотивацию данной деятельности, связанное с возникновением новых ценностных ориентиров у индивида.

2. Новое отношение к гражданским, моральным, эстетическим ценностям, выражаемое в различных формах.

3. Готовность к выполнению таких задач, которые ранее отвергались или выполнялись без всякого интереса, формально.

4. Новое отношение к членам коллектива, выражающееся в новых и положительных качествах общения с людьми, проявлении внимания, интереса, участия.

5. Изменение стиля поведения в целом, свидетельствующее

о происходящих сдвигах в круге привычек, интересов, потребностей и запросов индивида.

Названные изменения наиболее ярко проявляются в поступках и поступках человека, в продуктивности труда. В связи с этим напомним, что В. И. Ленин советовал судить «о реальных» «помыслах и чувствах» человека именно по его действиям.

Изменения в сознании и поведении человека проявляются также в его речи (вопросах, суждениях, оценках, репликах, замечаниях и т. п.), жестике и пантомимике. И жесты, и речь, и мимика, и пантомимика, в свою очередь, наиболее информативны в том случае, когда испытуемый находится в значимой ситуации. Как школьники реагируют на успехи и недостатки в работе, в ее организации, в тех случаях, когда время работы не регламентируется, а указывается только ее объем, на проявление доверия к их силам и возможностям, на оценку качества работы отдельных учащихся и звена (или бригады) в целом, когда сталкиваются почему-либо личные и общественные интересы — вот примеры ситуаций такого рода.

Наиболее распространенными методами при исследовании психологических проблем трудового воспитания являются наблюдение, эксперимент, опрос (беседа, анкетирование и др.), обобщение независимых характеристик.

С помощью наблюдения изучаются важные для той или иной профессии черты и способности личности: внимательность, самостоятельность, аккуратность, собранность, инициативность, эмоциональная устойчивость и др. Используется оно также для исследования деловых и личных отношений в детском трудовом коллективе. В этом случае фиксируют, к кому и как часто тот или иной учащийся обращается за помощью на уроках труда или в полевых условиях, насколько охотно оказывает эта помощь.

При разработке методики наблюдения в процессе конкретного исследования важным является правильный выбор ситуации и единиц наблюдения (что наблюдать и

Якобсон П. М. Социально-психологические проблемы воспитания личности в коллективе. — В кн.: Коллектив и личность. — М., 1978, с. 104.

Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 1, с. 423.

что фиксировать?). Чтобы ускорить сбор интересующих данных, наблюдение рекомендуется проводить в ситуации, задаваемой исследователем.

Более совершенный метод — эксперимент, особенно проводимый в естественных условиях. Однако его использование при исследовании вопросов психологии воспитания связано с большими трудностями. Во-первых, изменения в личности учащихся обычно происходят постепенно, а исследователь не всегда располагает временем, чтобы проследить, какие изменения в сознании учеников вызывает то или иное воспитательное воздействие. Во-вторых, изменения в личности обычно являются следствием влияния не одного, а многих факторов, действующих в условиях трудового воспитания. Поэтому полученные результаты не всегда удается соотнести с конкретными воспитательными воздействиями, в основе которых лежит известная нам психологическая закономерность.

Естественный эксперимент используется, например, для исследования самооценки, динамики, уровня притязаний личности, ее ценностных ориентаций, установок, различных параметров коллектива (его сплоченности, организованности, совместимости и согласованности).

Приведем пример естественного эксперимента, проведенного в привычных для учащихся условиях. С целью изучения субъективных условий трудовой активности учащимся 10-го класса сначала предложили индивидуальные производственные задания: каждый трудился на отведенных ему трех рядах табака, отвечая только за свою работу. Наблюдения показали, что такая организация труда утомляла ребят, не побуждала их к активной работе. Затем провели заранее намеченную перегруппировку: разбили класс на звенья по три человека с ответственным во главе, каждый убирал растения на своем ряду, рядом работали товарищи. Работа пошла активнее, веселее, производительнее. По сравнению с предыдущей индивидуальной организацией труда в этот раз дневное задание было выполнено на 30 минут быстрее. Еще выше поднялась производительность труда, когда длинные рядки стали делить пополам. Таким образом, удалось выяснить и частично измерить влияние на трудовую активность старшекласников коллективного

фактора, а также усиления, по мнению автора, «динамичности самой работы»¹.

Другим примером естественного эксперимента может служить работа, проведенная Л. В. Благонадежиной в двух школах с целью изучения формирования отношения школьников к труду².

В первой школе труд учащихся 5-6 классов был организован как производительный труд, целью которого было изготовление несложных инструментов по заказу одного из заводов (номенклатура была составлена так, чтобы в процессе выполнения заказа школьники смогли приобрести предусмотренные программой навыки и умения). Во второй школе занятия были построены как обычные учебные занятия. Перед учащимися была поставлена цель — овладеть определенными знаниями и трудовыми навыками. Изготовление поделок являлось лишь одним проектом учебной деятельности. Таким образом, труд в первой школе имел явно выраженное общественное значение, во второй школе — только учебное. В конце учебного года опросили учащихся обеих школ о том, чему они научились на уроках труда, что эти уроки дали им, какие недостатки они видят в работе мастерской, что они хотели бы предложить для ее улучшения.

В результате проведенного эксперимента автор обнаружил, что общественная мотивация трудовой деятельности усиливает интерес учащихся к труду, вызывает эмоционально положительное отношение к нему. Учащиеся в этом случае более четко представляют, кому и какую пользу приносит то, что они изготавливают, вносят больше предложений по рациональной организации труда. Наличие только учебной цели на уроке труда заметно снижает заинтересованность и активность учащихся, результативность их трудовых усилий.

Естественный эксперимент обычно используется в заключительной части исследования и чаще всего служит практической проверкой и доказательством результатов наблюдения за поведением учащихся в значимых ситуациях (в описанных выше экспериментах такими

¹ Гурий В. Е. Воспитание активности у старшекласников. — Ростов, 1974, с. 45.

² Благонадежина Л. В. О формировании отношения школьников к труду. — Вопросы психологии, 1959, № 5.

ситуациями являются коллективный характер труда и выполнение общественно ценного заказа).

Разновидность эксперимента — метод выбора, или социометрический метод. Он широко используется для изучения динамики деловых и личных отношений в трудовом коллективе, сплоченности коллектива, группировок, авторитетности членов в коллективе и других аспектов его жизнедеятельности. В качестве критериев выбора берут обычно такие вопросы, смысл которых возможно полнее отражает интересующие исследователя взаимоотношения и приурочен к конкретной трудовой деятельности, где эти взаимоотношения могут проявиться («Кого бы ты хотел выбрать бригадиром своей бригады?», «С кем бы ты хотел вместе работать?», «К кому из своих товарищей ты обратишься за помощью в случае затруднений?», «Кому из членов своего звена ты обязательно окажешь помощь, если он отстанет во время работы?» и др.).

Для изучения профессиональных интересов, мотивов трудовой деятельности школьников, их способностей, предпочитаемых ими видов деятельности, представлений о тех или иных профессиях широко применяется опрос в виде беседы и анкетирования. Обычно беседа предшествует тщательной разработке гипотезы исследования, постановка задач и целей исследования, определение тех факторов, роль которых исследователь намерен выявить, составление системы опроса, изучение условий, в которых трудится опрашиваемый, и основных характеристик его личности.

Беседа может проводиться и в форме письменного опроса, например, для того, чтобы выяснить отношение опрашиваемого к какой-то проблеме или какой-то значимой ситуации, часто встречающейся в его опыте. В качестве примера можно привести следующую ситуацию, по поводу которой мы предложили высказаться письменно членам ученических производственных бригад:

«Бригадир, проверяя, как звено обработало посевы кукурузы, нашел, что двое школьников выполнили работу плохо: оставили много сорняков, не везде разрыхлили почву, повредили много растений. Хотя остальные выполнили работу хорошо, бригадир оценил работу всего звена как неудовлетворительную. Как, по твоему мнению, поступил бригадир: правильно или нет? Если бы

подобный случай произошел в вашем звене, что бы ты предложил сделать?»¹

Ответы школьников позволили более полно, чем это возможно при наблюдении, изучить особенности деловых взаимоотношений в детском трудовом коллективе, в частности их готовность следовать принятым в коллективе нормам поведения («Один — за всех и все — за одного» и др.).

Примерно для тех же целей, что и беседа, используется анкетирование. Это позволяет выявить основные тенденции в изучаемом вопросе (например, наиболее характерные мотивы выбора профессии, особенности в представлении о той или иной профессии, престижность различных профессий в глазах школьников одного и того же возраста и др.). Успех анкеты в решающей степени зависит от компетентности ее составителя в изучаемой области исследования. Например, при изучении основных мотивов трудовой деятельности старшеклассников с помощью закрытой анкеты обычно составляют перечень наиболее распространенных факторов. Для этого изучается вся доступная исследователю литература по психологии детского труда, чтобы выявить уже зафиксированные мотивы. Необходимо и полное ознакомление с условиями, в которых трудится исследуемая категория учащихся.

В ряде случаев с целью получения более полной информации, более глубокого изучения исследуемого вопроса в анкету включается шкала полярных баллов, которая требует оценки выраженности какого-либо качества личности или привлекательности для опрашиваемого той или иной профессии. Например, при исследовании профессиональных намерений предлагают указать степень привлекательности каждой из предложенных в списке профессий по следующей шкале: очень нравится — 6; нравится — 5; больше нравится, чем не нравится — 4; больше не нравится, чем нравится — 3; не нравится — 2; очень не нравится — 1².

¹ Ильяшенко Ф. И. Честь коллектива как мотив деятельности юношей и девушек. — В кн.: Проблемы воспитания и политехнического обучения школьников. Ставрополь, 1967.

² Крылов П. И. Некоторые методические приемы изучения мотивности профессиональных намерений старшеклассников. — В кн.: Методы социально-психологических исследований. — М., 1975, с. 147.

При анкетировании очень важно обеспечить искренность ответов опрашиваемых. Это достигается тщательно продуманным инструктажем, в котором называется цель исследования (в самом общем виде) и его научная ценность, а также гарантируется тайна ответов.

Для психологического изучения личности школьника в процессе труда в последнее время широкое распространение получил метод обобщения независимых характеристик. Он предусматривает сбор и обобщение сведений о личности, получаемых разными лицами при наблюдении за ней в различных видах ее деятельности. При этом опираются на определенные вопросы, уточняющие условия, в которых оцениваемое качество наиболее отчетливо проявляется. Этот метод впервые введен в обиход советским психологом К. К. Платоновым.

Так как в различных условиях общие свойства и качества личности (моральные качества, черты характера, свойства темперамента, интересы и т. д.) проявляются по-разному, то сведения собираются от лиц, которые в различных ситуациях чаще других общаются с изучаемой личностью, например, от преподавателя труда, руководителя кружка, воспитателя ученической бригады, начальника лагеря труда и отдыха, бригадира ученической бригады и др. Оценки, естественно, будут разными. По мнению К. К. Платонова, это не недостаток, а достоинство данного метода, так как наблюдения имели место в различных реальных условиях. Оно позволяет более глубоко и полно охарактеризовать личность, спроектировать дальнейшее ее формирование, определить «зону ее ближайшего развития». Так, например, с помощью этого метода можно изучить особенности профессиональных интересов (как велика сфера их выражения), выявить ту деятельность, в которой они наиболее отчетливо проявляются, и в конечном итоге наметить оптимальный путь для их дальнейшего развития¹.

Для изучения направленности личности, ее доминирующих мотивов, интересов, склонностей, стремлений, черт характера в зарубежной психологии и у нас используются проективные методы (методика Роршаха и др.).

¹ Более подробное описание метода см.: Платонов К. К. Обобщение характеристик как метод социально-психологического изучения личности. — В кн.: Методы социально-психологических исследований. М., 1975.

В основе этих методов лежит неосознаваемый человеком феномен проекции, т. е. приписывание другим людям своих черт, стремлений, интересов, наклонностей, а также же показателем этой проекции является выразительная и изобразительная деятельность испытуемого. Так, например, ему предлагается придумать какую-нибудь драматическую сцену и изобразить ее. Или же испытуемому предлагаются бессмысленные чернильные пятна Роршаха, а он должен сказать, на какие предметы или явления они похожи.

Преимущество проективных методов перед другими состоит в том, что с их помощью можно ослабить осложняющее и противодействующее влияние других мотивов и в обстановке спасения испытуемого за свою репутацию благодаря этому выявить скрытые мотивы (испытуемый изображает сцену, определяет смысл пятен, не предполагая, что по его высказываниям по поводу той или иной ситуации можно судить о его мотивах).

Существенным недостатком проективных методик является трудность истолкования их результатов. Изображаемый испытуемым образ может иметь несколько различных значений. Поэтому его истолкование всегда страдает большой степенью субъективности и произвольности¹.

Л и т е р а т у р а

- Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте. — М., 1968, гл. 1.
- Жуковская В. И. Психологические основы выбора профессии. — Минск, 1978, разд. «Методы изучения личности».
- Иващенко Ф. И. Сельскохозяйственный труд старших школьников. — Минск, 1978, разд. «Психологические проблемы ученического труда».
- Иващенко Ф. И. Некоторые проблемы психологии трудового воспитания. — Вопросы психологии, 1980, № 6.
- Измерения в исследовании проблем воспитания. — Тарту, 1973.
- Левитов Н. Д. Психология труда. — М., 1963, гл. 7, 10.
- Левитов Н. Д. Психология. — М., 1964, гл. 15.
- Методы исследования проблем трудового воспитания, трудового обучения и профориентации: Тез. докл. науч. конф. — Киев, 1973.
- Методы социально-психологического изучения личности. — М., 1975.
- Платонов К. К., Голубев Г. Г. Психология. — М., 1977, разд. «Методы психологии», «Психология трудового воспитания».
- ¹ Мерлин В. С. Лекции по психологии мотивов человека. — Пермь, 1971, с. 30.

ОГЛАВЛЕНИЕ

От автора	3
Глава 1. Предмет, задачи и методы психологии трудового воспитания	7
Предмет и задачи психологии трудового воспитания	7
Методы психологии трудового воспитания	10
Литература	17
Глава 2. Общие закономерности формирования личности и учет их в трудовом воспитании	18
Формирование личности в процессе воспитания	18
Роль трудовой деятельности в формировании личности	20
Об учете психологических явлений и закономерностей в трудовом воспитании	40
Литература	50
Глава 3. Мотивы трудовой деятельности старшего школьника и основные пути их формирования	51
Роль мотивов в трудовой деятельности. Источники мотивов и закономерности их формирования	51
Мотивы трудовой деятельности школьников	56
Психологические особенности формирования чувства долга и ответственности за трудовую деятельность	64
Литература	73
Глава 4. Школьник как субъект трудового обучения и трудовой деятельности	74
Понятие субъекта деятельности. Основные психологические характеристики субъекта деятельности	74
Склонность к труду и условия ее формирования	78
Осознание и оценка школьником своих возможностей в труде и трудовом обучении	83

Формирование и изменение самооценки. Использование ее в трудовом воспитании	92
Осознание и постановка школьником трудовой цели	102
Литература	111

Глава 5. Профессиональное самоопределение школьников. Подготовка их к сознательному выбору профессии	112
Психологическая сущность профессионального самоопределения	112
Представления школьников о профессии	118
Условия свободного выбора профессии	120
Мотивы выбора профессии	128
О профессиональном самовоспитании школьников	133
Литература	140