



ДНЕВНИК - ОТЧЕТ О ПРОХОЖДЕНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

6

(семестр)

Головина Ирина Викторовна

(ФИО обучающегося)

Место прохождения практики:

ООО "Север-Скан Авто"

(полное наименование профильной Организации)

Руководители практики:

от Университета: **Мартьянова Екатерина Васильевна**

(фамилия, имя, отчество)

(ученая степень, ученое звание, должность)

от Профильной организации: **Бабилов Тарас Борисович**

(фамилия, имя, отчество)

(ученая степень, ученое звание, должность)

1. Дневник практики:

Дата	Краткое содержание работы, выполненное обучающимся, в соответствии с индивидуальным заданием	Отметка руководителя практики от Профильной организации <i>(подпись)</i>
1 день	Вводный инструктаж по технике безопасности, пожарной безопасности и охране труда. Инструктивное совещание с руководителем практики от Организации: обсуждение требований по вопросам, связанным с правилами внутреннего распорядка, трудовой дисциплины обучающихся (практикантов) в организации и отделе, в который обучающийся распределен на практику, внешним видом, кругом обязанностей, наличием медицинской книжки (при необходимости), графиком работы и выходными, доступом к данным и информационной безопасности, а также согласование индивидуального плана работы с руководителем практики от	

	Организации.	
2 день	Вводный инструктаж по технике безопасности, пожарной безопасности и охране труда. Инструктивное совещание с руководителем практики от Организации: обсуждение требований по вопросам, связанным с правилами внутреннего распорядка, трудовой дисциплины обучающихся (практикантов) в организации и отделе, в который обучающийся распределен на практику, внешним видом, кругом обязанностей, наличием медицинской книжки (при необходимости), графиком работы и выходными, доступом к данным и информационной безопасности, а также согласование индивидуального плана работы с руководителем практики от Организации.	
3 день	Вводный инструктаж по технике безопасности, пожарной безопасности и охране труда. Инструктивное совещание с руководителем практики от Организации: обсуждение требований по вопросам, связанным с правилами внутреннего распорядка, трудовой дисциплины обучающихся (практикантов) в организации и отделе, в который обучающийся распределен на практику, внешним видом, кругом обязанностей, наличием медицинской книжки (при необходимости), графиком работы и выходными, доступом к данным и информационной безопасности, а также согласование индивидуального плана работы с руководителем практики от Организации.	
4 день	Составить общее описание места прохождения практики: наименование; юридический и фактический адреса, особенности территориального размещения; миссия; виды оказываемых услуг. Проанализировать организационную структуру учреждения. Проанализировать внутренние и внешние нормативные документы, регламентирующие работу психолога в данном учреждении. Познакомиться с Положением о психологической службе, должностными инструкциями психолога. Разработать совместно с руководителем практики план работы. Определить цели, предстоящие задачи, алгоритм работы в рамках поставленных задач.	
5 день	Составить общее описание места прохождения практики: наименование; юридический и	

	<p>фактический адреса, особенности территориального размещения; миссия; виды оказываемых услуг. Проанализировать организационную структуру учреждения. Проанализировать внутренние и внешние нормативные документы, регламентирующие работу психолога в данном учреждении. Познакомиться с Положением о психологической службе, должностными инструкциями психолога. Разработать совместно с руководителем практики план работы. Определить цели, предстоящие задачи, алгоритм работы в рамках поставленных задач.</p>	
6 день	<p>Составить общее описание места прохождения практики: наименование; юридический и фактический адреса, особенности территориального размещения; миссия; виды оказываемых услуг. Проанализировать организационную структуру учреждения. Проанализировать внутренние и внешние нормативные документы, регламентирующие работу психолога в данном учреждении. Познакомиться с Положением о психологической службе, должностными инструкциями психолога. Разработать совместно с руководителем практики план работы. Определить цели, предстоящие задачи, алгоритм работы в рамках поставленных задач.</p>	
7 день	Выходной	
8 день	<p>Описать состав и структуру учреждения: контингент сотрудников, руководящий состав, специфика деятельности учреждения; описать алгоритм работы психолога в данной организации; перечислить сферы его деятельности. Описать рабочее место психолога, основные этапы его психологической работы, ключевые области деятельности данной организации. Провести наблюдение за работой психолога в данной структуре. Проанализировать характер и специфику взаимодействия всех участников наблюдения. Определить характер и специфику психологических особенностей взаимодействия психолога в процессе консультирования.</p>	
9 день	<p>Описать состав и структуру учреждения: контингент сотрудников, руководящий состав, специфика деятельности учреждения; описать алгоритм работы психолога в данной организации; перечислить сферы его деятельности. Описать рабочее место психолога,</p>	

	<p>основные этапы его психологической работы, ключевые области деятельности данной организации. Провести наблюдение за работой психолога в данной структуре. Проанализировать характер и специфику взаимодействия всех участников наблюдения. Определить характер и специфику психологических особенностей взаимодействия психолога в процессе консультирования.</p>	
10 день	<p>Разработать план исследования группы. Осуществить подбор и анализ методик в рамках темы исследования (согласно производственной необходимости). Подготовить бланки методик. Провести подготовку участников исследования к тестированию. Сформировать выборку для сбора материала. Составить инструкцию к каждой метод</p>	
11 день	<p>Разработать план исследования группы. Осуществить подбор и анализ методик в рамках темы исследования (согласно производственной необходимости). Подготовить бланки методик. Провести подготовку участников исследования к тестированию. Сформировать выборку для сбора материала. Составить инструкцию к каждой метод</p>	
12 день	<p>Разработать план исследования группы. Осуществить подбор и анализ методик в рамках темы исследования (согласно производственной необходимости). Подготовить бланки методик. Провести подготовку участников исследования к тестированию. Сформировать выборку для сбора материала. Составить инструкцию к каждой метод</p>	
13 день	<p>Обработать результаты, протоколы исследования. Провести тщательный качественно-количественный анализ протоколов. Составить первичные таблицы обработки результатов. Создать банк данных с указанием даты, времени, условий проведения исследования, контингента исследуемых. Осуществить статистическую обработку данных, полученных в ходе исследования. Оформить полученные результаты в виде таблиц и графиков. Провести первичную работу по описанию полученных результатов.</p>	
14 день	<p>Выходной</p>	
15 день	<p>Обработать результаты, протоколы исследования. Провести тщательный качественно-количественный анализ протоколов. Составить первичные таблицы обработки результатов. Создать банк данных с</p>	

	указанием даты, времени, условий проведения исследования, контингента исследуемых. Осуществить статистическую обработку данных, полученных в ходе исследования. Оформить полученные результаты в виде таблиц и графиков. Провести первичную работу по описанию полученных результатов.	
16 день	Обсудить полученные результаты с руководителем практики. Составить психологический портрет группы и проанализировать характер внутригрупповых взаимодействий. Разработать рекомендации с учетом полученного обобщенного психологического портрета участников исследования. Обсудить результаты с участниками исследования в индивидуальной беседе	
17 день	Обсудить полученные результаты с руководителем практики. Составить психологический портрет группы и проанализировать характер внутригрупповых взаимодействий. Разработать рекомендации с учетом полученного обобщенного психологического портрета участников исследования. Обсудить результаты с участниками исследования в индивидуальной беседе	
18 день	Обсудить полученные результаты с руководителем практики. Составить психологический портрет группы и проанализировать характер внутригрупповых взаимодействий. Разработать рекомендации с учетом полученного обобщенного психологического портрета участников исследования. Обсудить результаты с участниками исследования в индивидуальной беседе	
19 день	Разработать групповое занятие (тренинг) для группы, по результату проведенного исследования. Направленность тренинга согласовать с руководителем практики от организации. План и материалы тренинга приложить к отчету. В отчете отразить общее описание, ход и результаты занятия	
20 день	Разработать групповое занятие (тренинг) для группы, по результату проведенного исследования. Направленность тренинга согласовать с руководителем практики от организации. План и материалы тренинга приложить к отчету. В отчете отразить общее описание, ход и результаты занятия	
21 день	Выходной	
22 день	Собрать статистический, нормативный, фактический и прочий материал, позволяющий обеспечить аналитическую часть отчета.	
23 день	Собрать статистический, нормативный, фактический и прочий материал, позволяющий обеспечить аналитическую часть отчета.	

24 день	Оформление отчета о прохождении практики.	
25 день	Оформление отчета о прохождении практики.	
26 день	Оформление отчета о прохождении практики.	
27 день	Защита отчета по практике.	
28 день	Выходной	

Отчет по практике

Цель практики:

Закрепление теоретических знаний, приобретенных в процессе изучения учебных занятий, и получение новых в ходе практических действий; ознакомление с организацией работы психолога, практическая проверка собственного овладения предусмотренными федеральными государственными образовательными стандартами компетенциями, развитие первичных навыков психологической поддержки и просветительской деятельности.

Задачи практики:

- Развитие деятельных способностей, профессиональных умений и навыков в области психологического консультирования (индивидуального и группового);
- Формирование соответствующих компетентных предметных и теоретико-практических действий как инструментов осуществления консультативной деятельности психолога;
- Закрепление и углубление знаний в области психологического консультирования; применение этих знаний в практической деятельности;
- Развитие способностей к анализу консультативной деятельности психолога;
- Знакомство с практическим опытом консультативной деятельности;
- Развитие профессионального мышления будущих психологов;
- Тренировка практических умений в области психологического консультирования;
- Развитие профессиональной мотивации будущих специалистов.

За время прохождения практики ознакомилась с предприятием, а именно: ООО "Север-Скан Авто" действует с 03.04.2015.,

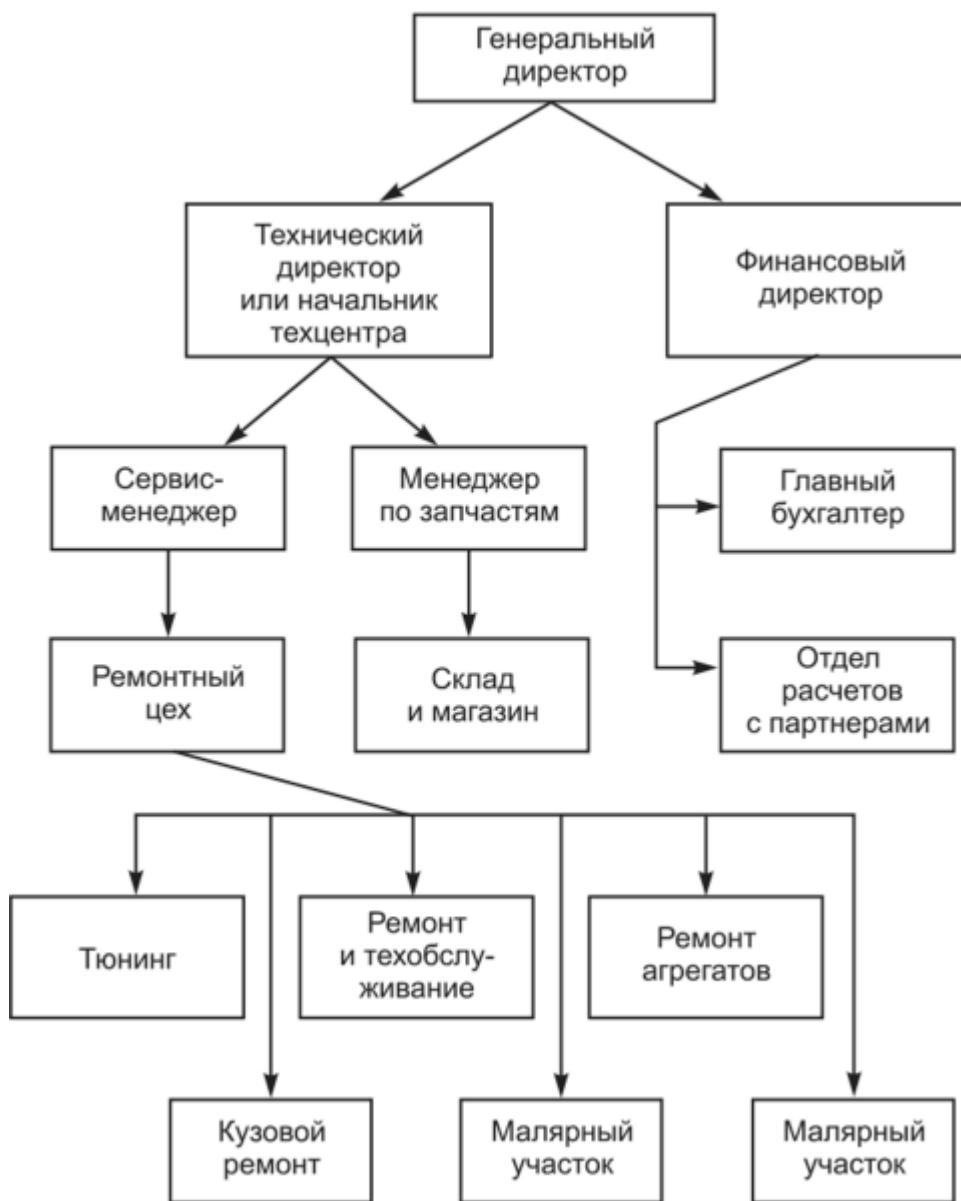
Руководитель организации: Бабилов Тарас Борисович.

Юридический адрес 141532, Московская область, город Солнечногорск, деревня Радумля, тер Техцентр, стр. 49/4, офис 28

Основной вид деятельности:

Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств (45.20)

Организационная структура ООО «Север-Скан Авто».



Ядром организационной структуры является ее технический центр.

Технический центр также может включать в себя службы (подразделения):

- консультантов-приемщиков автомобилей в ремонт;
- оформления заказов и счетов;

- оценки ущерба от аварий;
- рассмотрения претензий по гарантии;
- переписки с клиентами и телемаркетинга;
- проката автомобилей;
- контроля качества;
- технической документации;
- удовлетворения рекламаций;
- охраны труда;
- закупок и управления запасами;
- продажи;

Изучила должностные обязанности психолога:

- 1) содействие личностному и интеллектуальному развитию работников, формирование способности к самовоспитанию и саморазвитию;
- 2) оказание психологической помощи сотрудникам в их успешной социализации в условиях быстро развивающегося информационного общества;
- 3) способствовать индивидуализации подхода к каждому работнику на основе психологического изучения его личности;
- 4) проведение психологической диагностики и развитие творческого потенциала работников;
- 5) осуществление психокоррекционной работы по решению психологических трудностей и проблем работников;
- 6) оказание консультативной помощи в решении психологических проблем и в выборе оптимальных методов учебно-воспитательной работы;
- 7) повышение психологической компетентности участников производственного процесса.

За период прохождения практики в ООО «Север-Скан Авто мною был проведен тест, в результате которых я выявила уровень самооценки, и насколько сильно она поддается внешнему влиянию.

В исследовании приняло участие 60 сотрудников.

Время проведения: 10-00 ч.

Методическая база учреждения (оснащение кабинета психолога):

Кабинет психолога ООО «Север-Скан Авто» представлен просторной комнатой, оформленной в нейтральном сером цвете. В кабинете имеются два удобных кресла, три стула, один рабочий стол и стол для проведения психокоррекционных занятий с обучающимися. Вместе с тем, кабинет оснащён полками с психологической литературой и шкафами для хранения личных вещей. Имеется компьютер и принтер.

Результат практики:

В анализе представлены результаты эмпирического исследования особенностей мотивации обладающих различной самооценкой сотрудников, состоящих на учете в уголовно-исполнительной инспекции. Исследование проводилось на базе ООО «Север-Скан Авто», для получения эмпирических результатов использовались методика исследования самооценки личности С. А. Будасси, методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса, методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса, методика диагностики степени готовности к риску Шуберта.

Результаты исследования могут быть использованы пенитенциарными психологами при осуществлении психологического сопровождения сотрудников.

Так, например, было установлено, что лица, проявившие низкий уровень самооценки, обладают высоким и очень высоким уровнем мотивации избегания неудач, низким уровнем мотивации достижения успеха и, соответственно, низким уровнем готовности к риску. В группе

сотрудников с высокой самооценкой выявлен преимущественно низкий уровень мотивации избегания неудач, высокий уровень мотивации достижения успеха, средний и высокий уровни готовности к риску.

Данные результаты свидетельствуют о том, что избегание неудач и риска, нежелание менять свой привычный образ жизни могут способствовать совершению повторных преступлений. Велика вероятность такого исхода и у лиц, стремящихся к достижению высокого результата в короткий срок, переоценивающих свои возможности, готовых к неоправданному риску.

Ключевые слова : мотивация к избеганию неудач; мотивация к успеху; самооценка; готовность к риску.

В настоящее время остро встает вопрос эффективности ресоциализации и исправления сотрудников. При этом большое значение имеет мотивация исправляемых лиц, а также влияние на особенности мотивации сотрудников-автомехаников различных факторов, где одним из главных, на наш взгляд, является самооценка.

Мотивация – это совокупность мотивов, побуждающих к активности и определяющих ее направленность. Достижение целей возможно при выполнении намеченных задач, именно поэтому под мотивацией можно также понимать ряд факторов, способствующих достижению этих целей, а также сам процесс побуждения себя и других к деятельности.

Традиционно выделяется внутренняя и внешняя мотивация. Первая направлена на удовлетворение чувства собственного достоинства, повышение уверенности в своих силах и намерениях, удовлетворение трудовой деятельностью, самореализацию. Внешняя же мотивация отражает отношения человека со средой (желание получать вознаграждения, избегать наказаний) и может регулироваться внешними условиями деятельности, как психологическими, так и материальными.

Любая мотивация основана на потребностях человека, определяющих его связь с окружающей средой и являющихся неотъемлемым условием его существования.

А. Н. Леонтьев считает, что мотив – это предмет потребности, который может быть материальным или идеальным, чувственно воспринимаемым или возникающим в представлениях.

С. Адамс является основателем теории справедливости, в основе которой лежит предположение о связи уровня мотивации с субъективной оценкой справедливости вознаграждения за те или иные действия. Иными словами, человеку свойственно субъективно вычислять взаимосвязь полученных вознаграждений и затраченных усилий и после этого соотносить их с вознаграждениями других людей, которые выполняют аналогичную работу. При этом в случае, если человек посчитает свое «вознаграждение» недостаточным, он будет стремиться уменьшить интенсивность затрат. Однако если он поймет, что его личная награда выше, чем у других за такой же труд, то, как правило, это не повлияет стимулирующе на повышение интенсивности его работы.

На наш взгляд, при определении условий эффективности труда важно учитывать не только мотивы деятельности, но и мотивы выбора данной деятельности.

Е. Торндайк объяснил в так называемом законе эффекта механизм влияния удовольствия и боли на особенности поведения человека. В соответствии с этим законом поведенческие реакции, возникающие за приятными переживаниями, закрепляются и с большой долей вероятности повторяются в подобных ситуациях. В случае возникновения неприятных переживаний следующие за ними реакции угасают и могут повторяться в похожих ситуациях с меньшей долей вероятности.

Д. Макклелландом и его коллегами была разработана модель мотивации, основанная только на потребностях высших уровней, которые были объединены в три категории:

1. Потребность присоединения (причастности) – потребность устанавливать и поддерживать межличностные отношения. Для таких людей

привлекателен вид деятельности, который дает возможность общения. Как правило, такие люди открыты и социально активны.

2. Потребность власти – потребность в установлении контроля над другими людьми, влиянии на события. Люди с доминированием такой потребности обладают высокой дисциплинированностью и стремятся к самовыражению.

3. Потребность достижения (успеха) – потребность принятия на себя личной ответственности и успеха в выполнении заданий.

В рамках нашей работы наибольший интерес представляет потребность в успехе. Такие люди добиваются гораздо большего эффекта в своей деятельности при условии оценки окружающими их достоинств. Как правило, они решаются на совершение умеренного риска, ждут поощрения. Наибольшей мотивацией для них является общественное признание и уважение окружающих.

Стремление к достижению успеха – это устойчивая потребность индивида в успехе при реализации различных видов деятельности.

Удовлетворение потребности в успехе может быть реализовано только при завершении работы. Человек, стремящийся к успеху, может создавать для себя более сложные задачи, желая получить отзывы о своей деятельности.

Большинство людей испытывают потребность в успехе, но степень выраженности данной потребности различна. От выраженности этой потребности зависит эффективность профессиональной и любой другой значимой деятельности.

Дж. Аткинсон внес важное дополнение в концепцию Д. Макклелланда, указав, что потребность в успехе необходимо рассматривать одновременно с потребностью в избегании неудач.

Выявлено, что люди с высокой мотивацией достижений обладают стремлением к успеху, а люди с низкой мотивацией достижений стремятся избегать неудачи.

Это дополнение лежит в основе предложенной Дж. Аткинсоном и Д. Макклелландом теории субъективно предпочитаемого риска. Эта теория утверждает, что мотивация достижения и мотивация избегания неудач определяют приемлемый для человека допустимый уровень риска в поведении. Люди с высокой мотивацией достижения предпочитают умеренный риск, где успех приносят собственные усилия человека.

Х. Хекхаузен утверждает, что мотивация достижения направлена на получение определенного конечного результата с использованием собственных способностей человека, а именно: на достижение успеха или избегание неудачи. Таким образом, мотивация достижения ориентирована на определенную цель. Она подводит человека к «естественному» результату ряда последовательных действий, связанных друг с другом. Следует отметить существование специфических форм активности, не связанных напрямую с целью. Таким образом, деятельность, направленная на достижение, может выполняться сама по себе и не завершаться при реализации цели или по какой-то другой внешней причине.

Поведение людей, которые стремятся к достижению успеха, и людей, которые стараются избегать неудачи, имеет существенные различия. Первые в большинстве своем ставят перед собой определенные положительные цели, достижение которых расценивается как успех. Стараясь добиться успеха, человек, выбирая соответствующие способы и средства, активизирует деятельность, направленную на достижение цели кратчайшим путем.

Люди, мотивированные на избегание неудач, занимают противоположную позицию: цель их деятельности состоит не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи. Все свои действия они направляют именно на реализацию данной цели. Для таких людей характерны неуверенность в себе, неверие в возможность добиться успеха, боязнь критики. Работа, при выполнении которой возможна неудача, вызывает у них отрицательные эмоции. Поэтому человек не испытывает

удовлетворения своей деятельностью, тяготится ею, старается избегать ее выполнения.

Одной из центральных проблем формирования личности является возникновение и развитие самооценки, которая является важным компонентом самосознания, предоставляющим возможность человеку осознавать самого себя, свои физические силы, умственные способности, поступки, мотивы и цели поведения, отношения к окружающим и к самому себе. Адекватная самооценка – реалистичная оценка человеком самого себя, своих способностей, нравственных качеств и поступков.

Адекватная самооценка позволяет человеку не только отнестись к себе критически, но и правильно соотнести свои возможности с поставленными задачами, обладающими различной трудностью. Благодаря адекватной самооценке человек приобретает уверенность в себе, получает возможность ставить и успешно достигать цели в карьере, личной жизни, творчестве, развивает полезные для себя качества: предприимчивость, инициативность, способность адаптироваться в различных условиях.

Высокая самооценка приводит к формированию таких качеств личности, как высокомерие, самоуверенность, некритичность и т. п. Неадекватное самомнение, подчеркивание своих достоинств, надменность, пренебрежение к другим – неиссякаемый источник негативизма окружающих. При высокой самооценке возможно появление такой черты характера, как высокая обидчивость. Обида возникает, как правило, в случаях несправедливого к человеку отношения окружающих. Человек с завышенной самооценкой является потенциально конфликтным в ситуациях, затрагивающих вознаграждение и поощрение за труд. В случае несовпадения ожидаемого и реального вознаграждения закономерно возникает обида и зависть, которые при накоплении перерастают в обвинения в чей-либо адрес.

Низкая оценка человеком самого себя способствует формированию в нем робости, несамостоятельности, неуверенности в своих силах, замкнутости, стеснительности, чрезмерной зависимости от других,

искаженного восприятия окружающих. Заниженная самооценка проявляется жалостью к себе и агрессией к окружающим, более успешным сверстникам.

Применение методики исследования самооценки личности С. А. Будасси в ООО «Север-Скан Авто» позволило сформировать три экспериментальные группы сотрудников. В состав первой группы вошли автомеханики, обладающие низким уровнем самооценки, вторую группу составили автомеханики со средним уровнем самооценки, в третью группу были включены автомеханики с высоким уровнем самооценки. В общей сложности в эмпирическом исследовании приняло участие 60 сотрудников.

Обследование испытуемых трех сформированных экспериментальных групп при помощи методики диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса позволило получить следующие результаты: у половины сотрудников с низким уровнем самооценки наблюдалась высокая мотивация избегания неудач, 32 % показали средний уровень мотивации избегания неудач, а у 18 % была выявлена очень высокая мотивация к избеганию неудач.

В поведении сотрудников, мотивированных на избегание неудач, прослеживаются определенные тенденции. Данные автомеханики ставят перед собой цели, которые трудно реализовать или, напротив, очень легкие, которые не требуют больших трудовых затрат; выбирают задачи, которые являются нереально заниженными или нереально завышенными. В ситуациях, связанных с низкой мотивационной значимостью, автомеханики, мотивированные на избегание неудач, предпочитают трудные задачи, а в ситуациях высокой мотивационной значимости склонны к выбору легких задач. Эта особенность находит объяснение в предпочитаемом уровне риска: либо выбирается совсем незначительный риск, то есть решаются очень легкие задачи, где успешность гарантирована, либо очень высокий, при котором решаются трудные задачи, где низкий результат не воспринимается как личное недостижение успеха.

В группе испытуемых со средним уровнем самооценки мы получили следующие результаты: у 82 % сотрудников со средним уровнем самооценки средняя мотивация избегания неудач, у 9 % низкий уровень мотивации избегания неудач и такое же количество сотрудников данной группы показало высокую мотивацию к избеганию неудач.

В группе испытуемых с высоким уровнем самооценки выявлено, что у 73 % сотрудников с высоким уровнем самооценки низкая мотивация избегания неудач, у 18 % испытуемых средний уровень мотивации избегания неудач, и только у 9 % сотрудников данной группы высокая мотивация к избеганию неудач.

Сотрудников с высоким уровнем самооценки и низким уровнем мотивации избегания неудач можно охарактеризовать как людей, направленных на достижение успеха, проявляющих активность, инициативность, ответственность и добросовестность. Они настойчиво достигают цели и стремятся добиваться в своей деятельности только успеха. Они не пытаются действовать по шаблону, постоянно искать способы решения задач и преодоления препятствий, проявляют находчивость и способность мобилизоваться в ситуации соревнования. При получении высокого результата испытывают удовольствие и гордость.

Эмпирическое исследование с использованием методики диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса выявило у большинства сотрудников с низким уровнем самооценки низкий уровень мотивации достижения (83 %). У оставшихся 17 % респондентов уровень мотивации достижения соответствует среднему.

У большинства сотрудников со средним уровнем самооценки (75 %) выявлен средний уровень мотивации достижения; у 11 % уровень мотивации достижения соответствует низкому уровню; 14 % обследованных обладают высоким уровнем мотивации достижения.

64 % сотрудников с высоким уровнем самооценки имеют высокий уровень мотивации достижения, у 27 % респондентов уровень мотивации

достижения соответствует среднему, а оставшиеся 9 % обладают очень высоким уровнем мотивации достижения. Ни у кого из сотрудников данной группы не выявлено низкого уровня мотивации достижения.

Автомеханики с высокой самооценкой, обладающие мотивацией достижения успеха, ставят для себя реальные положительные цели, достижение которых является успехом. Они не исключают разумный риск, выбирая задачи средней трудности, где вероятность успеха и неудачи во многом зависит от собственных усилий человека. При этом более привлекательными становятся задачи, обладающие высокой сложностью. Решая проблемные задания, требующие продуктивного мышления в условиях ограничения времени, автомеханики показывают более высокую результативность работы. Легкие задачи не вызывают интереса, так как не способны вызвать чувство удовлетворения настоящим успехом, а при выборе слишком трудных увеличивается вероятность неуспеха.

Автомеханики, обладающие мотивацией достижения успеха, приписывают свои высокие результаты внутриличностным факторам, а объяснение неудачам находят в стечении обстоятельств. Они твердо уверены в том, что многое зависит от их собственных способностей, предпочитают низкий или средний уровень риска.

Высокая мотивация достижения успеха обуславливается стремлением сотрудников брать на себя ответственность, осуществлять контроль над своим поведением. Данная категория лиц совершает рискованные поступки, проявляя инициативу, решает проблемы, выбирая при этом сложные пути достижения цели и предъявляя к себе повышенные требования.

Методика диагностики степени готовности к риску Шуберта позволила выявить следующие результаты: в экспериментальной группе респондентов с низким уровнем самооценки подавляющее большинство сотрудников (76 %) обладают низким уровнем готовности к риску, у 18 % выявлен средний и у 6 % высокий уровень готовности к риску.

Готовность к риску необходимо понимать как свойство саморегуляции личности, которое позволяет человеку приходить к принятию решения и выполнять действия в ситуации неопределенности. Это не столько личностная позиция, сколько достаточно значимая характеристика способа выхода субъекта из ситуации неопределенности. В личностном плане готовность к риску автомеханика предполагает оценку своего прошлого опыта. Готовность к риску может быть связана с различными видами активности неадаптивного характера. Критерии принятия риска включают элемент субъективной оценки: риск с позиции субъекта есть там, где им обнаружено несоответствие требуемых и потенциальных возможностей в конкретной ситуации, а также там, где оценка потенциала своих возможностей является неопределенной.

Риск является ситуативной характеристикой деятельности, состоящей в случае неуспеха в неопределенном исходе и возможной неблагоприятности последствий. В различных ситуациях склонность к риску может иметь различную степень проявления.

Автомеханика, обладающие низким уровнем склонности к риску, стараются избегать действий в опасной зоне, стремясь выбрать наименее опасное место, часто могут преувеличивать опасность. Они стремятся избежать воздействия стресс-факторов, используя при этом различные способы, не исключая отказ выполнить задание.

88 % сотрудников со средним уровнем самооценки показали средний уровень готовности к риску. У 9 % выявлена низкая готовность к риску, и только у 3 % сотрудников со средней самооценкой выявлен высокий уровень готовности к риску.

У 55 % сотрудников с высоким уровнем самооценки средний уровень готовности к риску. У 45 % выявлен высокий уровень готовности к риску, и никто из сотрудников с высоким уровнем самооценки не показал низкого уровня готовности к риску.

Таким образом, анализируя результаты данного исследования, мы можем сделать ряд выводов.

Наиболее проблемными в плане исправления, ресоциализации и адаптации к новым условиям являются автомеханики с низким и высоким уровнями самооценки. Пенитенциарным психологам важно акцентировать свое внимание на данных категориях сотрудников при планировании и проведении психокоррекционных мероприятий, исходя из того, что автомеханики с низким уровнем самооценки обладают высоким и очень высоким уровнем мотивации избегания неудач, низким уровнем мотивации достижения успеха и, соответственно, низким уровнем готовности к риску. Выявленные особенности свидетельствуют о том, что для данных лиц характерно возникновение трудностей при адаптации к новой профессии, новому социуму. Избегание неудач и риска может привести их к отказу от перемен и возврату к прежнему образу жизни, который неминуемо приведет их к повторному совершению преступлений.

Автомеханики с высокой самооценкой обладают преимущественно низким уровнем мотивации избегания неудач, высоким уровнем мотивации достижения успеха, средним и высоким уровнями готовности к риску. Для данных лиц характерно стремление к быстрому достижению высоких результатов. Переоценка своих возможностей и желание рисковать может подтолкнуть их к совершению преступления ради выбранной цели.